

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

7881 *Sala Primera. Sentencia 84/2006, de 27 de marzo de 2006. Recurso de amparo 2454-2001. Promovido por el Sindicato Federal Ferroviario de la Confederación General de Trabajo (SFF-CGT) en relación con las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y de la Audiencia Nacional que desestimaron su demanda contra Renfe en conflicto colectivo sobre el uso de falda en el uniforme.*

Alegada vulneración de los derechos a no ser discriminada por razón del sexo y a la intimidad personal: extinción del recurso constitucional de amparo por satisfacción extraprocesal de la pretensión.

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por doña María Emilia Casas Baamonde, Presidenta, don Javier Delgado Barrio, don Roberto García-Calvo y Montiel, don Jorge Rodríguez-Zapata Pérez, don Manuel Aragón Reyes y don Pablo Pérez Tremps, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 2454-2001 promovido por el Sindicato Federal Ferroviario de la Confederación General de Trabajo (SFF-CGT), representado por la Procuradora de los Tribunales doña Valentina López Valero y asistido por el Abogado don Isaías Santos Gullón, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 23 de enero de 2001, que desestima el recurso de casación núm. 1851-2000, interpuesto contra la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 30 de septiembre de 1999 recaída en los autos núm. 111/99 sobre conflicto colectivo. Ha sido parte la Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (Renfe), en la actualidad denominada Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF), representada por la Procuradora de los Tribunales doña María Luisa Delgado-Iribarren Pastor y asistida por el Abogado don Luis Díaz-Guerra Álvarez. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Manuel Aragón Reyes, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Mediante escrito que tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal el 27 de abril de 2001 la Procuradora de los Tribunales doña Valentina López Valero, en nombre y representación del Sindicato Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo (SFF-CGT), interpuso recurso de amparo contra las Sentencias indi-

cadas en el encabezamiento, por vulneración de los arts. 14 y 18.1 CE.

2. Los hechos en que se fundamenta el presente recurso son los siguientes:

a) El 30 de abril de 1999 el Sindicato SFF-CGT planteó demanda de conflicto colectivo ante la Dirección General de Trabajo contra Renfe y el Comité General de Empresa de esa entidad, dando lugar a los autos núm. 111/99 seguidos ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. El conflicto planteado afectaba a los trabajadores de Renfe de la unidad de negocio de Alta Velocidad Española (AVE), en número aproximado de mil, que atienden a los servicios de taquilla, información, tripulación de tren, salas Club AVE y acceso a trenes, y que están distribuidos en los centros de trabajo de Madrid, Ciudad Real, Córdoba y Sevilla. En la demanda se indicaba que el 30 de septiembre de 1992 la Dirección Comercial de AVE publicó el denominado «Manual de uniformidad del personal de atención al cliente de AVE», en el que, entre otras prendas de uniforme, se exige para el personal masculino el uso de pantalón y calcetines, y para el personal femenino el uso de falda con un largo de 2 centímetros por encima de la rodilla y medias, aduciendo que las trabajadoras han venido solicitando a la Dirección comercial de AVE que se les permita optar entre el uso de falda o pantalón, derecho de opción que la empresa se ha venido negando a reconocerles. En la demanda se concluye solicitando que se dicte Sentencia por la que se declaren nulas las órdenes de la empresa Renfe por las que se obliga a las trabajadoras adscritas a la unidad de negocio de AVE a utilizar como prenda de uniforme la falda y que se declare el derecho de las trabajadoras de Renfe adscritas a dicha unidad a que, a su opción, puedan utilizar como prenda de su uniforme la falda o el pantalón.

b) La demanda fue desestimada por Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 30 de septiembre de 1999, al considerar la Sala que en tanto no se elaborase el reglamento de uniformidad previsto en el convenio colectivo de Renfe, esta empresa puede obligar a sus empleadas a utilizar la falda como prenda de su uniforme en virtud de sus facultades organizativas previstas en los arts. 5 y 20 de la Ley del estatuto de los trabajadores (LET), negando que tal decisión pudiese infringir los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución. En este sentido, la Sala afirma que habiendo entrado en funcionamiento el AVE en 1992, convirtiéndose en el atractivo emblemático de la empresa, era razonable —a falta de una regulación convencional específica— exigir al personal que lo atiende una uniformidad especial, sin que pueda quedar al arbitrio del trabajador el derecho a optar por una u otra prenda de su uniforme (opción que tampoco se ofrece al empleado varón), cuando el uso de la falda en el ambiente social actual no se considera discriminatorio por razón de sexo, sino mera manifestación de moda o elegancia. Consecuentemente, anunciada la ela-

boración paritaria de un reglamento de uniformidad, es en ese específico contexto donde debe solucionarse la controversia planteada, debiendo prevalecer, entre tanto, las facultades organizativas que al empresario le corresponden.

c) Contra la anterior Sentencia el sindicato demandante interpuso recurso de casación, que fue desestimado por Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 23 de enero de 2001.

Comienza la Sala señalando que la determinación de la uniformidad en la vestimenta, en defecto de pacto individual o colectivo de los interesados, es competencia del empleador, salvo que la decisión patronal atente a la dignidad y al honor del trabajador. Y, en relación con ello, se indica que «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».

Precisado lo anterior, la Sala pasa a analizar el motivo del recurso relativo a la infracción de los arts. 14 y 18.1 CE, señalando que el sindicato recurrente no explica suficientemente en qué modo y manera la conducta empresarial ha podido infringirlos, pues se limita a exponer una serie de apreciaciones, que no razonamientos jurídicos, sobre el derecho a la igualdad y a no sufrir discriminación. No obstante, rechaza la Sala que exista lesión del derecho a no sufrir discriminación, razonando la Sala lo siguiente: «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 pueda 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 al 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». A este respecto, se añade por la Sala 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 1996– 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 los 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)».

En definitiva, «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 colectivos, y así, el art. 17.1 ET –que recuerda, en la esfera laboral, el art. 14 CE– 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 un sindicato 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».

Concluye la Sala rechazando que haya existido la lesión alegada del art. 18.1 CE, porque «ni el recurrente concreta ni la Sala colige, en qué forma y manera la normativa de Renfe sobre la uniformidad del AVE ha podido violar el art. 18.1 CE, 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 de 2 cms por encima de la rótula, exigidas 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 art. 4.2.c ET que proyecta, en el ámbito laboral, el derecho a la no discriminación tutelado en el repetido artículo 18.1 CE».

3. En su demanda de amparo el sindicato recurrente solicita que se declaren vulnerados los derechos a no sufrir discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), a la intimidad personal y a la propia imagen (art. 18.1 CE), de las trabajadoras de AVE afectadas por la decisión de Renfe de imponerles la falda como prenda obligatoria de uniforme sin poder optar por el pantalón; que se anulen, en consecuencia, las Sentencias impugnadas, recaídas en

el proceso de conflicto colectivo previo al amparo; y que se las restablezca en sus derechos y, a tal fin, que se declare la nulidad de las órdenes de la empresa Renfe por las que se obliga a las trabajadoras adscritas a la unidad de negocio de AVE a utilizar como prenda de uniforme la falda, así como el derecho de la trabajadoras adscritas a la unidad de negocio de AVE a que, a su opción, puedan utilizar como prenda de uniformidad falda o pantalón.

En este sentido, y con referencia a la vulneración del art. 14 CE, comienza diciendo que nos encontramos con un colectivo de trabajadores de la unidad de negocio AVE, integrado por personal masculino y femenino, al que la empresa ha otorgado un trato diferenciado en cuanto al uniforme de trabajo, ya que mientras que para el personal masculino se han respetado los usos sociales actuales del vestir de nuestra cultura y se les asigna pantalón, para el personal femenino no se respetan tales usos, imponiéndoles la utilización obligatoria de la falda con exclusión del pantalón, siendo la justificación dada por la empresa para tal decisión (la necesidad de dar una imagen de alta calidad del servicio) incomprensible, pues la correcta presentación y la alta imagen no están reñidas con el uso de pantalones por las mujeres, por ser esta prenda igualmente válida y aceptada, además de funcionalmente más práctica, a lo que se añade que en este caso no se trata ni siquiera de introducir una nueva prenda extraña al repertorio del uniforme, toda vez que los varones usan pantalones. Por todo ello concluye el sindicato recurrente que la negativa empresarial a permitir la utilización de la citada prenda de vestir por las trabajadoras constituye una decisión arbitraria y sin fundamento, que trata a la mujer con esquemas mentales pretéritos y que responde a criterios ajenos a la profesionalidad y a la buena imagen, pues se está utilizando a la mujer como objeto, actuación que choca con el respeto a su dignidad, reconocida en el art. 10.1 CE y en el art. 4.2 LET, y que supone una discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), pues la imposición de la falda como prenda obligatoria de las trabajadoras de AVE no responde a razones de estricta uniformidad, sino a una actuación empresarial con base exclusiva en la condición femenina.

Finalmente, con relación a la alegada vulneración del art. 14 CE, se añade que el trato discriminatorio se produce no sólo con relación a los trabajadores varones de AVE, sino también respecto de trabajadoras de otros servicios de Renfe a quienes, aunque también tienen trato directo con el público, se les da el derecho de optar entre la falda o el pantalón como prenda de su uniforme. Consecuentemente, el sindicato recurrente considera que la empresa, respaldando su actuación en la alta calidad del servicio de AVE y la necesidad de que el mismo tenga una uniformidad especial, está sustrayendo a las trabajadoras que prestan servicio en AVE el derecho reconocido a las trabajadoras de otros servicios de estaciones comerciales y grandes líneas (Talgo, Alaris, Euromed...) a usar de forma indistinta en sus uniformes una u otra prenda.

Por lo que se refiere a la lesión del derecho a la intimidad y a la dignidad (art. 18.1 CE), señala el sindicato recurrente que en la actualidad está socialmente aceptado en nuestro ámbito cultural que las mujeres usen indistintamente falda o pantalón y que la decisión de utilizar una u otra prenda es personal, en tanto que no sólo es determinante de la propia imagen externa, sino que, además, afecta a una exhibición definida de algunas partes del cuerpo. En este sentido afirma el recurrente que las piernas de una mujer forman parte de su intimidad y que no se da en este caso ninguna razón laboral o profesional, exigida por las funciones a realizar en el puesto de trabajo, que requiera ese tipo de falda (corta y tabular), falda que, además, resulta incómoda y perjudicial para algunas trabajadoras y supone una exhibición palmaria de sus piernas tanto en postura quieta como al agacharse, originando una intromisión injustificada en la intimidad perso-

nal en cuanto se impone obligatoriamente su uso. Con esta decisión empresarial se falta a la consideración debida a la dignidad de la mujer trabajadora, ya que se prescinde de su voluntad en algo que afecta a su intimidad y no que no viene obligado por la función laboral que se ha comprometido a realizar. Asimismo, se considera que el menosprecio hacia las trabajadoras por parte de la empresa demandada se hace, si cabe, más evidente en el presente caso, al no haber atendido las reiteradas solicitudes de las afectadas con relación a este problema, escudando su actuación en la inoperatividad de unas comisiones paritarias de convenio para el reglamento de uniformidad que la propia empresa se ha ocupado de no poner nunca en marcha. Con todo ello ha mantenido una decisión unilateral, interesada y arbitraria con relación a la uniformidad de las trabajadoras.

Finalmente, respecto de la vulneración del derecho a la propia imagen, el sindicato recurrente señala que la empresa aduce como razón del establecimiento obligatorio de la falda la imagen de alta calidad de la compañía y del servicio que se propone transmitir. Sin embargo, frente a ese derecho de imagen empresarial o comercial, está el derecho a la propia imagen de la trabajadora, de la que está disponiendo utilitariamente la empresa sin tomar en consideración la opinión y la voluntad de las trabajadoras afectadas, a las que niega el derecho de optar por una u otra prenda, cuando ambas resultan igualmente elegantes. Por otra parte, añade que la imagen no va necesariamente unida a una mejor calidad del servicio y que trabajar a gusto con una prenda de uniforme redundará más positivamente en un mejor servicio, que es lo que debe guiar la prestación del servicio público proporcionado por Renfe. Posteriormente, y tras referirse a la dimensión constitucional del derecho a la propia imagen (con cita de la STC 81/2001, de 26 de marzo), aclara que en este caso no se cuestiona el uso que en la relación de trabajo pueda hacerse de la imagen de estas trabajadoras según las exigencias profesionales de su puesto, como tampoco si el uso de la imagen sobrepasa o no las exigencias del puesto en cuestión. Lo que se alega es, por el contrario, la lesión que en ese derecho fundamental y en la dignidad de las trabajadoras se produce por la concreta decisión empresarial de negarles su derecho a optar por el uso del pantalón como prenda de su uniforme de trabajo. Y, en apoyo de sus alegaciones, se termina haciendo referencia a la noticia publicada en un diario de difusión nacional el día 22 de enero de 2000, en la que se afirma que la compañía aérea British Airways y la compañía ferroviaria Eurostar reconocen a sus empleadas la opción del pantalón en su uniforme. Asimismo, se añade que desde el mes de enero de 2001 también pueden usar pantalones en su uniforme las empleadas de las Cortes Generales españolas, lo que pone en evidencia que la utilización de tal prenda no está reñida con la marca de alta calidad, sino que es, más bien, un nuevo signo del servicio de calidad.

4. Mediante providencia de 29 de noviembre de 2002 de la Sala Primera se acordó la admisión a trámite de la demanda y, conforme al art. 51 LOTC, requerir a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y a Sala de lo Social de la Audiencia Nacional para que en el plazo de diez días remitiesen respectivamente testimonio del recurso de casación núm. 1851-2000 y del procedimiento de conflicto colectivo núm. 111/99, interesándose al propio tiempo que se emplazase a quienes fueron parte en el mencionado procedimiento, excepción hecha del recurrente en amparo, para que en el plazo de diez días pudiesen comparecer en este proceso constitucional con traslado a dichos efectos de la copia de la demanda de amparo.

5. Por medio de escrito con fecha de registro de 13 de enero de 2003, la Procuradora de los Tribunales doña María Luisa Delgado-Iribarren Pastor, en nombre y repre-

sentación de Renfe, solicita que se le tenga por personada, a lo que se accedió por diligencia de ordenación de 23 de enero de 2003, en la que también se acordó dar vista de las actuaciones a las partes personadas y al Ministerio Fiscal, por un plazo común de veinte días, para que dentro de dicho término pudiesen presentar las alegaciones que a su derecho conviniesen.

6. Con fecha de 7 de febrero de 2003 presentó su escrito de alegaciones el Ministerio Fiscal, quien aduce como cuestión preliminar que en el presente caso no se trata de discutir acerca de la conveniencia de la uniformidad en general sino de las especiales características de la concreta uniformidad que fue objeto del conflicto colectivo origen del recurso de amparo. En tal sentido señala el Fiscal que el Manual de uniformidad del personal de atención al cliente del servicio AVE impone a las trabajadoras el uso obligatorio de la falda, lo que supone dejar al descubierto una parte de la anatomía de las empleadas, exigencia que sólo podría resultar justificada si las características de la prenda en cuestión constituyeran una necesidad ineludible para el desempeño del trabajo asignado. Para el Fiscal la razón dada por Renfe –avalada por la Audiencia Nacional y por el Tribunal Supremo– para justificar la adopción del controvertido uniforme, a saber, la necesidad de «dar a la clientela una buena imagen de la empresa, a través de una adecuada uniformidad en el vestir», «buscar una marca de alta calidad», «proyectar sobre la clientela la imagen de la compañía», o, en fin, crear «el atractivo emblemático de la empresa» no puede justificar la imposición obligatoria de la falda como prenda de uniforme. La empresa pretende identificar su imagen en el mercado con la exhibición de la imagen femenina que el diseño del uniforme procura, con la única y exclusiva finalidad de que la clientela la perciba y la asimile, de lo que se deduce, según el Fiscal, el tinte sexista de la decisión empresarial cuestionada, pues la imagen de marca se hace descansar en el físico de la mujer.

Aduce también el Fiscal que la exhibición o la ocultación de unas u otras partes del cuerpo es el resultado de condicionantes culturales o sociales y afirma que no puede negarse que en esta cuestión están comprometidos valores como la dignidad, el pudor, el respeto a los demás y la corrección social. Añade también que es la conciencia del propio cuerpo la que origina en el sujeto su particular sentimiento de pudor, como elemento que delimita el ámbito reservado a su intimidad y que pretende excluir del conocimiento de terceros. En consonancia con lo anteriormente señalado, prosigue diciendo el Fiscal que si el empresario intenta concitar la atención de sus clientes ofreciendo una «imagen atractiva» (en este caso, a través de la contemplación de una parte de la anatomía femenina que la propia trabajadora quiere reservar en el ámbito de la intimidad) la consecuencia no puede ser otra que la de reducir a la mujer a la categoría de mero objeto de contemplación. Considera el Fiscal, por lo tanto, que si la pretensión de la empresa era la de ofrecer a los usuarios del AVE una imagen de alta calidad, tal finalidad se podría lograr de diversas formas (como la alta preparación de las empleadas, su exquisita corrección en el trato, posesión de conocimientos geográficos o históricos con los que poder ilustrar a los viajeros si lo requiriesen, etc.), pero no acudiendo al fácil recurso de la exhibición de la imagen femenina, alegando como justificación las vagas e imprecisas nociones de «elegancia» o «distinción» empleadas por Renfe.

Hechas las anteriores consideraciones que anteceden el Fiscal pasa a analizar la alegación relativa a la vulneración del derecho a la igualdad (art. 14 CE). A este respecto, comienza diciendo que, en orden a la identificación del término de comparación ofrecido por el sindicato demandante para efectuar el juicio de igualdad, no resulta ade-

cuado el que se refiere a las restantes trabajadoras de Renfe que no prestan sus servicios en la unidad de negocio AVE –y a las que se concede la posibilidad de usar pantalón en su uniforme–, puesto que, invocándose por la empresa la necesidad de separar con vistas a la clientela la imagen AVE del resto de oferta de transporte ferroviario, podría resultar justificada, en términos generales, la introducción de determinadas diferencias en la organización del trabajo en uno u otro destino que permitieran destacar una imagen de superior calidad de determinadas áreas. Por el contrario, sostiene el Fiscal que el segundo término de comparación que se ofrece (esto es, el personal masculino de la unidad de negocio AVE, que realiza las mismas funciones) sí resulta adecuado y es el que tiene que ser examinado. A este respecto alega el Fiscal que la negativa empresarial a que las trabajadoras de AVE puedan optar por utilizar el pantalón como prenda de su uniforme no tiene una justificación objetiva y razonable, ya que si bien es cierto que de acuerdo con los criterios y juicios de valor generalmente aceptados nada obsta al uso de la falda, no lo es menos que las actuales exigencias de la moda femenina se manifiestan en el uso indistinto de ambas prendas de vestir, existiendo tal profusión en el uso del pantalón por la mujer que negar como hace la empresa la posibilidad de su uso a las trabajadoras de AVE constituye una decisión arbitraria que se aparta notoriamente de los actuales usos sociales y que se intenta justificar a través de un endeble argumento (ofrecimiento de un servicio de calidad). Tampoco puede afirmarse –continúa el Fiscal– que las consecuencias derivadas de la decisión empresarial sean proporcionadas al fin perseguido por la medida, pues las características del uniforme diseñado llegan a incidir en un aspecto subjetivo, cual es el racional sentimiento de pudor ante la exhibición de una imagen –que en palabras de la propia empresa pretende ser «atractiva»–, sentimiento que no puede desconocerse luego, si es que se trata de argumentar el carácter proporcional entre el interés de Renfe y el sacrificio del interés de las afectadas.

Por todo ello el Fiscal considera que la conducta empresarial cuestionada supone la vulneración del art. 14 CE, al dispensar a la mujer un trato distinto que sólo se justifica en razón de su sexo y que proyecta una histórica situación de inferioridad de la misma que la Constitución pretende erradicar. Esa supuesta inferioridad se ha venido manifestando en una multiplicidad de campos, a los que, desde luego, no resulta ajena la interesada creación de un estereotipo de la mujer, que se define exclusivamente por su identificación con una determinada imagen de la que se espera sea capaz de resultar «atractiva» para el sexo opuesto. Y como quiera que Renfe intenta concitar la atención de sus clientes ofreciendo una «imagen atractiva» a través del concreto uniforme impuesto a las trabajadoras (que les obliga a vestir falda), cabe concluir que lo que está haciendo es explotar, en un alarde de exhibición de caducos prejuicios, la imagen de la mujer. En consecuencia, concluye el Fiscal que la decisión empresarial supone la lesión del derecho a la igualdad consagrado en el art. 14 CE, que no ha sido reparada por ninguna de las resoluciones judiciales impugnadas.

Seguidamente el Fiscal pasa a analizar la invocada vulneración del derecho a la propia imagen (art. 18.1 CE) y a este respecto señala que lo que pretende defender el Sindicato recurrente no encuentra amparo en el citado derecho, ya que no defiende los rasgos físicos de las trabajadoras del AVE frente a la captación y difusión que puedan hacer otros sujetos, sino la opción de vestir una determinada prenda de uniforme.

Descartada la lesión del derecho a la imagen, pasa el Fiscal a examinar la alegación relativa a la vulneración del derecho a la intimidad (art. 18.1 CE) y a este respecto recuerda que se trata de un derecho funda-

mental estrictamente vinculado a la personalidad, en cuanto derivado de la dignidad de la persona que el art. 10.1 CE reconoce, que implica la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, atribuyendo a su titular el poder de resguardar ese ámbito reservado frente al conocimiento y la divulgación del mismo a terceros y frente a una publicidad no querida. También indica que, conforme a reiterada doctrina constitucional (cita las SSTC 37/1989, 57/1994, 234/1997 y 204/2000), dentro del ámbito del derecho a la intimidad personal hay que incluir el derecho a la intimidad corporal. Considera el Fiscal que si el derecho a la intimidad se halla estrictamente vinculado a la personalidad, en cuanto derivado de la dignidad de la persona que el art. 10.1 CE reconoce, traduciéndose en la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, entonces su configuración deberá ser esencialmente subjetiva y, por tanto, dependiente de la exclusiva voluntad del titular de tal derecho, que sólo podría ceder excepcionalmente y por razón de un interés público. Sin embargo, entiende que esto no ocurre en el presente caso, pues el único interés existente es el del empresario que trata de concitar la atención de sus clientes mediante el ofrecimiento de una «imagen atractiva» y, en consecuencia, grata para aquellos sujetos a quienes se dirige. Por lo tanto, ante la perspectiva de tal gratificación, no es difícil adivinar la posible aparición, como reverso, de un particular sentimiento de pudor en las empleadas, que les sugiera la ocultación de una parte de su anatomía excluyéndola al conocimiento de terceros. Por ello el Fiscal entiende que la decisión empresarial, al afectar al sentimiento subjetivo de pudor, vulnera el derecho fundamental a la intimidad de las trabajadoras afectadas.

Por todo lo expuesto, finaliza su escrito de alegaciones el Fiscal interesando que se otorgue el amparo, reconociendo a las trabajadoras su derecho fundamental a la igualdad (art. 14 CE) y a la intimidad (art. 18.1 CE) y declarando la nulidad de las Sentencias impugnadas así como de la norma 5.2.2, letras f) y g), del manual de uniformidad del personal de atención al cliente de AVE.

7. Con fecha de 17 de febrero de 2003 presentó su escrito de alegaciones la Procuradora de los Tribunales doña María Luisa Delgado-Ibarren Pastor en nombre y representación de Renfe. Comienza haciendo una serie de precisiones con relación a los presupuestos fácticos, señalando al respecto que el uniforme litigioso se impuso en el año 1992 y los trabajadores lo han venido utilizando de forma quieta y pacífica; que nunca se denunció la supuesta discriminación por sexo ante la comisión mixta para la igualdad de oportunidades de Renfe constituida en el año 1996; Renfe ha suscrito diversos convenios y protocolos relativos a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; y, finalmente, el régimen de uniformidad para el personal de estaciones de la unidad de negocio de circulación prevé para el personal femenino el sistema de falda-pantalón, siendo la razón de esta prenda la seguridad en el trabajo, al tratarse de trabajadores que tienen que cruzar vías. De todo ello, se debe deducir que el principio de igualdad está plenamente implantado en Renfe y que esta entidad no tiene posiciones sexistas que otorguen un trato desfavorable para la mujer respecto del varón.

Dicho lo que antecede, Renfe pasa a analizar las vulneraciones aducidas de contrario. Comienza precisando que la controversia que se plantea afecta a un pequeño número de trabajadoras dentro de la plantilla de Renfe y que la implantación de este sistema de uniformidad al personal femenino de AVE no se corresponde con un pretendido propósito de discriminación de la mujer por parte de la empresa, como lo demuestra que se haya venido

estableciendo como parte del uniforme de otras trabajadoras de Renfe el pantalón o la falda-pantalón.

Refiriéndose a la finalidad que tiene la imposición del uniforme de trabajo, se señala que en los servicios de atención al cliente no sólo pretende la identificación de los empleados por los usuarios, sino también el ofrecimiento de la imagen de la empresa. Por eso, el departamento de AVE, que es el negocio estrella y de mayor excelencia de los productos de ADIF (Renfe) en el tráfico de viajeros, cuidó de forma especial la uniformidad de su personal de atención al cliente para conseguir la mejor imagen del negocio, determinándose la uniformidad de sus trabajadores de acuerdo con los consejos de los diseñadores y contando con las preferencias que manifestaron los clientes en encuestas realizadas al efecto, en la pretensión de plasmar de forma elegante la diversidad estética. Consecuentemente, siguiendo tales criterios, ADIF (Renfe) optó por el uniforme en el que se incluyen pantalones para los trabajadores y faldas para las trabajadoras, y considera que tal diferenciación no puede calificarse como sexista, ya que la elección fue objetiva y razonable en función de los usos sociales y costumbres en la forma de vestir del hombre y la mujer. Se añade que en nuestra sociedad el hombre viste exclusivamente con pantalones y no aparece apropiado en él el uso de una prenda alternativa; sin embargo, es indistintamente idóneo el uso de la falda o pantalón en la mujer, siendo lo habitual el uso voluntario de la falda o vestido por esta última. En consecuencia, la imposición de la falda en el uniforme sólo podría ser considerada discriminatoria si tal prenda fuese rechazada por la mujer en su vida ordinaria y se generalizase dicha oposición a su uso o no se aceptase por nuestra costumbre su utilización. Por otra parte, el uso de la falda por la mujer es habitual y no tiene pretensión provocadora, aceptándose socialmente la muestra parcial de las piernas con la misma naturalidad que se pueden mostrar el rostro o las manos. Con base en los razonamientos expuestos, se concluye negando la vulneración del art. 14 CE en tanto que la decisión de que las empleadas del AVE llevaran obligatoriamente falda como parte de su uniforme sólo responde a criterios de imagen y de opción por una de las prendas de vestir que la mujer considera adecuada y que utiliza en su vida social.

Llegados a este punto, se niega también por ADIF (Renfe) la vulneración del derecho a la intimidad (art. 18.1 CE), afirmándose al respecto que no ha quedado probada la incomodidad o falta de funcionalidad de la prenda en cuestión; que las características y medidas de la falda del uniforme se ajustan a los parámetros normales y acordes con la moda y no revelan una utilización sexista por parte de la empresa (lo que podría haber ocurrido de ser la falda excesivamente corta); y que la implantación de todo uniforme restringe la libertad de elección en el vestir del trabajador y limita sus preferencias personales, sin que por ello exista lesión de derecho fundamental alguno. También se niega que la imposición de la falda pueda afectar a la dignidad de la mujer, ya que se trata de una prenda adecuada a los usos sociales, que no supone la infravaloración de la mujer, y que es algo meramente circunstancial, como puede ser que el uniforme sea de un color u otro, o la chaqueta lleve o no solapas. Por consiguiente, se concluye el escrito de alegaciones interesando la denegación del amparo solicitado.

8. Con fecha de 19 de febrero de 2003 presentó su escrito de alegaciones la Procuradora de los Tribunales doña Valentina López Valero, en nombre y representación de SFF-CGT, ratificándose en las efectuadas en su demanda de amparo.

9. Por providencia de 16 de marzo de 2005 de la Sala Primera se concedió a las partes personadas, de confor-

midad con el art. 84 LOTC, un plazo de diez días para que dentro de dicho plazo alegasen sobre la eventual pérdida del objeto de la demanda de amparo, en tanto que la reivindicación planteada en el recurso podía haberse conseguido extrajudicialmente en virtud del acuerdo firmado con fecha 18 de mayo de 2004 entre la Ministra de Fomento y el sindicato CC OO, que permite a las trabajadoras de la unidad de negocio del AVE utilizar el pantalón como prenda de su uniforme.

10. Con fecha de 29 de marzo de 2005 la Procuradora de los Tribunales doña María Luisa Delgado-Iribarren Pastor en representación de ADIF (Renfe), presentó escrito en el que alega la pérdida sobrevenida del objeto del recurso de amparo como consecuencia del acuerdo suscrito entre la Ministra de Fomento y el sindicato CC OO el 18 de mayo de 2004, que permite a las trabajadoras de AVE la utilización del pantalón como prenda de su uniforme.

11. El 1 de abril de 2005 presentó escrito de alegaciones el Ministerio Fiscal, en el que solicita que, con carácter previo a evacuar informe acerca de la carencia sobrevenida de objeto, se le facilite al finalizar el plazo concedido el correspondiente informe que en este trámite hayan de presentar las demás partes intervinientes en el presente recurso de amparo, ya que no existe constancia oficial de los términos exactos del acuerdo suscrito entre el Ministerio de Fomento y el sindicato CC OO y se desconoce si como consecuencia del mismo el «Manual de uniformidad de personal de atención al cliente AVE» ha sido modificado.

12. El sindicato demandante de amparo presentó escrito de alegaciones el 6 de abril de 2005, en el que rechaza que el recurso de amparo haya perdido su objeto por satisfacción extraprocesal de su pretensión, por lo que solicita que continúe la tramitación del recurso de amparo hasta dictar Sentencia estimatoria.

Indica el sindicato recurrente que no tiene conocimiento de ningún acuerdo firmado al respecto y que la noticia aparecida en un diario de difusión nacional el 19 de mayo de 1994 según la cual la Ministra de Fomento, al término de una reunión con el sindicato CC OO, «anunció que el personal femenino de los trenes AVE podrá a partir de ahora llevar pantalón», no se ha concretado en ninguna disposición publicada ni en el BOE ni en los ámbitos empresariales. Añade que, en cualquier caso, la naturaleza del posible acuerdo suscrito por la Ministra con el sindicato CC OO tendría, a lo sumo, un carácter extraestatutario, sin eficacia general, y que, de la noticia aparecida en la prensa, parece deducirse que tal acuerdo reflejaba fundamentalmente una preocupación sindical por las condiciones de salud laboral y, en consecuencia, con ello no se dejaría debidamente a salvo el respeto íntegro de los derechos fundamentales alegados en la demanda de amparo. Asimismo destaca que el XV convenio colectivo de Renfe, firmado el 30 de diciembre de 2004, no hace mención alguna al respecto y que el denominado «Manual de uniformidad del personal de atención al cliente de AVE» de 1992, en el que se establece la regla controvertida, sigue estando vigente y no se ha modificado.

Sin perjuicio de lo anterior, el sindicato demandante señala que ha realizado «una comprobación genérica de cómo está desarrollando su tarea el personal femenino que presta sus servicios en los trenes AVE», de la que resulta que «en las salas club y en las salas de autoridades de cada estación todas las trabajadoras siguen utilizando de hecho falda. En el colectivo de atención al cliente en tierra, las trabajadoras siguen utilizando falda aunque en algún caso parece que les permiten elegir. Por su parte, en el colectivo de personal de atención a bordo, en algún caso parece que están permitiendo uso de pantalón».

13. Por diligencia de ordenación de 13 de abril de 2005 de la Sala Primera se tienen por recibidos los escritos de alegaciones del Ministerio Fiscal y de las partes personadas y se acuerda conceder un plazo de diez días a la Procuradora de los Tribunales doña María Luisa Delgado-Iribarren Pastor para que en dicho término aporte una copia del acuerdo de 18 de mayo de 2004 firmado entre la Ministra de Fomento y el sindicato CC OO y del manual de uniformidad del personal de atención al cliente de AVE vigente.

14. Con fecha de 29 de abril de 2005 la mencionada Procuradora presenta un escrito al que acompaña una carta del Director de Recursos Humanos de la unidad de negocio de AVE de 28 de abril de 2005 dirigida al Director jurídico laboral de ADIF con motivo del requerimiento efectuado a través de la citada diligencia de ordenación. En dicha carta se señala que el 18 de mayo del 2004 se recibieron en la Dirección de la unidad de negocio de AVE instrucciones de la Presidencia de Renfe para que se dotase al personal femenino que prestara sus servicios de atención al cliente (y, por lo tanto, tuviera obligación de ir uniformado) de pantalón como prenda potestativa dentro de su uniforme, de tal manera que la falda dejaba de ser de uso obligatorio. Se indica también que tal resolución se incorporó de forma inmediata a los sistemas de dotación de uniformidad de la unidad de negocio, de manera que se iniciaron los trámites para la confección de esa prenda. Tal proceso finalizó a fines del año 2004, dotándose a todo el personal femenino de pantalón como prenda de uniformidad de uso potestativo. Al escrito se adjuntan, además de la citada carta, las especificaciones a los licitadores de las características técnicas que debe reunir el pantalón como prenda perteneciente a la dotación del uniforme del personal femenino. Finalmente, se aduce que no se dispone del acuerdo suscrito entre la Ministra de Fomento y CC OO de 18 de mayo de 2004 al que se hace referencia en la diligencia de ordenación.

15. Por providencia de 22 de marzo de 2006 se señaló para deliberación y fallo de la presente Sentencia el día 27 de dicho mes y año.

II. Fundamentos jurídicos

1. Como ha quedado expuesto en los antecedentes de esta Sentencia, el sindicato recurrente imputa a las Sentencias recurridas en amparo la vulneración del derecho de las trabajadoras que prestan sus servicios en la unidad de negocio AVE a la igualdad y no sufrir discriminación (art. 14 CE), así como de los derechos a la intimidad y a la propia imagen (art. 18.1 CE), por no declarar la nulidad de las órdenes de la empresa Renfe por las que se les obliga a utilizar como prenda del uniforme la falda sin permitirles optar por utilizar el pantalón como prenda alternativa.

El Ministerio Fiscal interesa de este Tribunal que se otorgue el amparo solicitado al entender que la decisión empresarial cuestionada, avalada por las Sentencias impugnadas, vulnera tanto el derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), como el derecho a la intimidad (art. 18.1 CE) de las trabajadoras que prestan sus servicios en la unidad de negocio AVE. Rechaza en cambio que exista lesión del derecho a la propia imagen.

Por su parte, la representación procesal de ADIF (antes Renfe) solicita la denegación del amparo, aduciendo que la imposición del uso de la falda que se cuestiona no obedece a un propósito discriminatorio ni afecta a la dignidad de la trabajadora, ya que responde a un exclusivo criterio de imagen empresarial y de opción por una prenda de vestir de la mujer adecuada a los usos sociales y general-

mente aceptada. Tampoco considera que la cuestionada decisión pueda afectar a la intimidad de las empleadas, ya que las características y medidas de la prenda son acordes con los parámetros normales y con la moda actual y no revelan una utilización sexista de la misma por parte de la empresa.

2. Con carácter previo al examen de las quejas planteadas por el sindicato recurrente hemos de dilucidar si se ha producido la pérdida de objeto de su recurso de amparo por satisfacción extraprocesal de la pretensión, que fue puesta de manifiesto en nuestra providencia de 16 de marzo de 2005 por la que se acordó la apertura del trámite previsto en el art. 84 LOTC a fin de dar audiencia a las partes personadas y al Ministerio Fiscal para que formularan alegaciones al respecto, por cuanto que la reivindicación planteada por el sindicato recurrente podría haberse conseguido extrajudicialmente en virtud del acuerdo de 18 de mayo de 2004 entre el Ministerio de Fomento y el sindicato CC OO, que permite utilizar a las trabajadoras de la unidad de negocio del AVE el pantalón como prenda de su uniforme.

La desaparición sobrevenida del objeto del proceso, aun cuando no contemplada expresamente en el art. 86.1 LOTC, ha sido admitida por este Tribunal como forma de terminación de los distintos procesos constitucionales. Así lo hemos considerado en los casos en los que, en el procedimiento que dio origen al recurso de amparo, los propios órganos judiciales han reparado las lesiones del derecho invocado en sede constitucional, o bien cuando la reparación se ha producido por desaparición de la causa o acto que inició el procedimiento (SSTC 151/1990, de 4 de octubre, FJ 4; 139/1992, de 13 de octubre, FJ 2; 57/1993, de 15 de febrero, FJ único; 257/2000, de 30 de octubre, FJ 1; y 10/2001, de 29 de enero, FJ 2; y ATC 945/1985, de 19 de diciembre, FJ único).

En concreto, podemos decir que, constituyendo el recurso de amparo un remedio jurisdiccional idóneo únicamente para la reparación de lesiones singulares y efectivas de los derechos fundamentales, sin que puedan hacerse valer por medio de dicha vía otras pretensiones que las dirigidas al restablecimiento o la preservación de aquellos derechos (art. 41.3 LOTC), cuando dicha pretensión se ha visto satisfecha fuera del propio proceso de amparo no cabe sino concluir, en principio, que éste carece desde ese momento de objeto sobre el que deba pronunciarse este Tribunal (por todos, ATC 156/2003, de 19 de mayo, FJ 5). En tales supuestos, la demanda de amparo deja de tener objeto, toda vez que la reparación de la lesión del derecho por otra instancia distinta, con anterioridad a que este Tribunal dicte su decisión, hace perder sentido al pronunciamiento sobre una vulneración ya inexistente, salvo que, como también ha afirmado reiteradamente nuestra jurisprudencia, a pesar de haber desaparecido formalmente el acto lesivo, debieran tenerse en cuenta otros elementos de juicio que siguieran haciendo precisa nuestra respuesta (por todas, SSTC 39/1995, de 13 de febrero, FJ 1; 87/1996, de 21 de mayo, FJ 2; y 13/2005, de 31 de enero, FJ 2).

3. En nuestro caso, según se ha hecho constar en los antecedentes, la pretensión deducida por el sindicato demandante de amparo consiste en que se anulen las órdenes de Renfe por las que se obliga a las trabajadoras adscritas a la unidad de negocio de AVE a utilizar como prenda de uniforme la falda (así como las Sentencias impugnadas que confirman la validez de tal decisión empresarial), y en consecuencia se declare el derecho de dichas trabajadoras a que, a su opción, puedan utilizar como prenda de su uniforme la falda o el pantalón.

Pues bien, como se desprende de las alegaciones de las partes y de la documentación aportada por ADIF en el

trámite de audiencia acordado por este Tribunal en la citada providencia de 16 de marzo de 2005, la reivindicación del sindicato recurrente ha sido finalmente acogida como consecuencia de la decisión de la Ministra de Fomento, asumida por la actual ADIF, que impartió instrucciones para que de forma inmediata se diese a las azafatas de AVE la opción de elegir entre falda o pantalón en su uniforme, contratando el suministro de pantalones para el uniforme de las azafatas, de suerte que en la actualidad las trabajadoras adscritas a la unidad de negocio de AVE pueden elegir entre utilizar en su uniforme la falda o el pantalón.

En efecto, a la vista de las informaciones que constan en los antecedentes, este Tribunal tuvo conocimiento de que se había autorizado a las trabajadoras del AVE a usar a su elección, la falda o el pantalón en su uniforme, y que los nuevos uniformes de AVE que, en consecuencia, incorporan la opción del pantalón para el personal femenino, ya estaban en fase de adjudicación.

Justamente la información anterior es la que dio lugar a que, mediante la referida providencia de la Sala Primera de este Tribunal de 16 de marzo de 2005, se acordase, «a la vista del acuerdo firmado con fecha 18 de mayo de 2004 entre la Ministra de Fomento y el sindicato CC OO y dado que la reivindicación planteada en el presente recurso puede haber sido conseguida extrajudicialmente en virtud del referido acuerdo», conceder un plazo común de diez días a todas las partes personadas, para que alegasen lo que considerasen pertinente «sobre la pérdida de objeto de la presente demanda de amparo», con el resultado que ha quedado indicado en los antecedentes, debiendo resaltarse que el sindicato recurrente, si bien rechaza en sus alegaciones que el recurso de amparo haya perdido su objeto por satisfacción extraprocesal de su pretensión, no deja finalmente de admitir que ha comprobado que en la actualidad resulta que «en las salas club y en las salas de autoridades de cada estación todas las trabajadoras [de AVE] siguen utilizando de hecho falda. En el colectivo de atención al cliente en tierra, las trabajadoras siguen utilizando falda aunque en algún caso parece que les permiten elegir. Por su parte, en el colectivo de personal de atención a bordo, en algún caso parece que están permitiendo uso de pantalón». En suma, se viene a reconocer por el sindicato recurrente que las trabajadoras adscritas a la unidad de negocio de AVE al fin y al cabo ya pueden elegir entre utilizar en su uniforme la falda o el pantalón, a su criterio.

Por su parte, la representación de ADIF alegó que, en efecto, el acuerdo entre la Ministra de Fomento y el sindicato CC OO, en la medida en que permite a las trabajadoras de AVE elegir entre utilizar la falda o el pantalón en su uniforme, puede entender que satisface extrajudicialmente la pretensión del sindicato demandante de amparo, pero matizando que ello no comporta una aceptación por parte de ADIF de que el criterio empresarial seguido con anterioridad (uso obligatorio de la falda como prenda de uniforme por las trabajadoras de AVE) supusiese una discriminación por razón de sexo.

A la vista de los datos aducidos por ADIF se dictó por este Tribunal la diligencia de ordenación de 13 de abril de 2005, requiriéndole para acreditar documentalmente la decisión empresarial por la que se autoriza a las trabajadoras de AVE a utilizar indistintamente la falda o el pantalón en su uniforme. En cumplimiento de ese requerimiento la Procuradora de ADIF presentó ante este Tribunal una carta del Director de Recursos Humanos de la unidad de negocio de AVE de 28 de abril de 2005 dirigida al Director jurídico laboral de ADIF con motivo del referido requerimiento, en la que se indica que el 18 de mayo de 2004 se recibió en la Dirección de la unidad de negocio de AVE instrucciones de la Presidencia de Renfe en el sentido de que se dotase a las trabajadoras que prestan servicios de atención al cliente (y por tanto tienen la obligación de ir

uniformadas) de pantalón como prenda optativa de su uniforme, de manera que la falda dejaba de ser de uso obligatorio. Se indica también en la carta que tal instrucción se incorporó de forma inmediata a los sistemas de dotación de uniformidad de la unidad de negocio de AVE, de modo que se iniciaron los trámites para la confección y suministro del pantalón femenino, proceso que concluyó a finales del año 2004, dotándose a las trabajadoras de pantalón como prenda de uniformidad de uso potestativo. Al escrito se acompañaron, junto a la referida carta, las características técnicas que debe reunir el pantalón como prenda perteneciente a la dotación del uniforme del personal femenino, de acuerdo con la ficha técnica del diseño propuesto, elaborada por el licitador del contrato de suministro de uniformes de trabajo para la unidad de negocio de AVE.

Es cierto que el sindicato recurrente entiende que, aun admitiendo que ya está permitido el uso del pantalón en el uniforme femenino, ello no debiera provocar la extinción de su recurso de amparo, en el que se suscita, sin duda, un relevante problema constitucional que tiene que ver con la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1 CE) así como con la igualdad y el derecho a la intimidad (arts. 14 y 18.1 CE). Pero sucede que, en definitiva, de los datos expuestos más atrás resulta que la propia empresa pública, cuyas órdenes en materia de uniformidad respecto de las trabajadoras que prestan servicios en AVE considera el sindicato demandante lesivas de los derechos de aquellas trabajadoras a no sufrir discriminación por razón de sexo, a la intimidad y a la propia imagen, ha revocado esas órdenes, satisfaciendo de manera íntegra la reivindicación laboral planteada (derecho de las trabajadoras a elegir entre falda y pantalón en su uniforme). De este modo, la reparación de los derechos fundamentales que se denuncian vulnerados se ha producido extraprocesalmente con anterioridad a que este Tribunal dicte su decisión, por la desaparición de la causa o acto determinantes de esa hipotética lesión de derechos, que resulta así inexistente en la actualidad, lo que «hace perder sentido a un pronunciamiento del Tribunal Constitucional, al carecer ya de vulneración sobre la que realizarlo» (STC 87/1996, de 21 de mayo, FJ 2). En suma, como la pretensión dirigida al restablecimiento o la preservación de los derechos presuntamente vulnerados (art. 41.3 LOTC) se ha visto satisfecha fuera del propio proceso de amparo, cabe concluir «que éste carece desde ese momento de objeto sobre el que deba pronunciarse este Tribunal» (por todas, STC 13/2005, de 31 de enero, FJ 2, y ATC 156/2003, de 19 de mayo, FJ 5).

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido

Declarar extinguido el recurso de amparo interpuesto por el Sindicato Federal Ferroviario de la Confederación General de Trabajo (SFF-CGT) por desaparición sobrevenida de objeto, al haberse producido la satisfacción extraprocesal de la pretensión.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a veintisiete de marzo de dos mil seis.—María Emilia Casas Baamonde.—Javier Delgado Barrio.—Roberto García-Calvo y Montiel.—Jorge Rodríguez-Zapata Pérez.—Manuel Aragón Reyes.—Pablo Pérez Trepms.—Firmado y rubricado.

7882

Sala Primera. Sentencia 85/2006, de 27 de marzo de 2006. Recurso de amparo 2938-2001. Promovido por don Fernando Cruz Ruiz y otros frente a la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que desestimó su demanda contra la Agencia Estatal de Administración Tributaria sobre derivación de responsabilidad de la entidad Difo, S. A.

Supuesta vulneración del derecho a la legalidad penal y vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva y sin indefensión: sanciones administrativas por derivación con cobertura legal sin derecho a retroactividad de la ley más favorable; sentencia que deja sin respuesta la alegación de caducidad del procedimiento administrativo sancionador; derechos de defensa de los administradores de una sociedad con actas de infracción tributaria firmadas en conformidad, aportación a juicio del expediente administrativo y valoración de la prueba.

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por doña María Emilia Casas Baamonde, Presidenta, don Javier Delgado Barrio, don Roberto García-Calvo y Montiel, don Jorge Rodríguez-Zapata Pérez, don Manuel Aragón Reyes y don Pablo Pérez Trepms, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 2938-2001, promovido por don Fernando Cruz Ruiz, don Emilio Espinosa Zubiaur y don Manuel Rivas Díaz, representados por el Procurador de los Tribunales don Carlos Riopérez Losada y asistidos por el Abogado don Daniel Riopérez Losada, contra la Sentencia de la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de febrero de 2001 y la providencia de la misma Sección de 24 de abril de 2001. Han intervenido el Abogado del Estado y el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Javier Delgado Barrio, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Por escrito registrado en este Tribunal el 24 de mayo de 2001, don Carlos Riopérez Losada, Procurador de los Tribunales, en nombre y representación de don Fernando Cruz Ruiz, don Emilio Espinosa Zubiaur y don Manuel Rivas Díaz, interpuso recurso de amparo contra la Sentencia de la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de febrero de 2001 (recurso núm. 3155/97) y la providencia de la misma Sección de 24 de abril de 2001 que inadmite a trámite el incidente de nulidad de actuaciones planteado contra dicha Sentencia.

2. Los hechos más relevantes para la resolución de la presente demanda de amparo son, en síntesis, los siguientes:

a) Como consecuencia del incumplimiento de una serie de obligaciones tributarias la Administración de Hacienda de Hortaliza (de la Delegación de Hacienda de Madrid de la AEAT) incoó a la entidad mercantil DIFO, S. A., varias actas en materia de impuesto sobre sociedades, impuesto general sobre el tráfico de empresas, impuesto sobre el valor añadido e impuesto sobre transmisiones