Roj: **STSJ CV 3997/2026** - **ECLI:ES:TSJCV:2026:3997**

Id Cendoj: **46250340012026102086**
Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**
Sede: **Valencia**
Sección: **1**
Fecha: **22/09/2026**
Nº de Recurso: **2289/2025**
Nº de Resolución: **2528/2026**
Procedimiento: **Recurso de suplicación**
Ponente: **JACOBO PIN GODOS**
Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Valencia, núm. 13, 19-05-2025 (proc. 1168/2023), STSJ CV 3997/2026**

FONDO DOCUMENTAL

Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana

N.I.G.:4625044420230020496

Procedimiento: Recurso de suplicación 2289/2025

Ilmas. Sras. e Ilmo. Sr.

Dª Gema Palomar Chalver, Presidenta

Dª Mª del Carmen López Carbonell

D. Jacobo Pin Godos

En Valencia, a veintidós de septiembre de dos mil veintiséis.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana ha dictado la siguiente,

SENTENCIA NÚMERO 2528/2026

En el Recurso de Suplicación núm. 2289/2025, interpuesto contra lasentencia de fecha 19 de mayo de 2025, dictada por el JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 13 DE VALENCIA, en los autos núm. 1168/2023, seguidos sobre Materias laborales individuales, a instancia de SERVICIOS LOGÍSTICOS DE CATERING SL, y en su nombre y representación D.ª Elena , contra CONSELLERIA DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, BIENESTAR Y SEGURIDAD LABORAL, y en los que es recurrente SERVICIOS LOGÍSTICOS DE CATERING SL, ha actuado como ponente el Ilmo. Sr. D. Jacobo Pin Godos.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-La sentencia recurrida dice literalmente en su parte dispositiva: "FALLO: Desestimando la demanda presentada por la empresa SERVICIOS LOGISTICOS DE CATERING, S.L., contra la resolución de fecha 17 de mayo de 2.023 de la Directora General de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral, por la que se confirma el Acta de Infracción número NUM000 en materia de Relaciones Laborales por la que se impone a la empresa demandante la sanción de 25.000,00 euros así como la sanción accesoria consistente en la exclusión del acceso a ayudas, bonificaciones y, en general, beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, por un periodo de un año desde la fecha de la resolución que impone la sanción, absuelvo a la Administración demandada de las pretensiones contenidas en el suplico de la demanda.".

SEGUNDO.-En la citada sentencia se declaran como HECHOS PROBADOS los siguientes: "1º.- En fecha 16 de enero de 2023, se levantó acta de infracción por la Inspección de Trabajo (En adelante ITSS) de Valencia, con

número NUM000 en materia de Relaciones Laborales, cuyo contenido se da por íntegramente reproducido, alegándose en la misma la producción de unos hechos consistentes en la decisión unilateral de la dirección de la empresa de imponer una prenda de adorno adicional a la uniformidad obligatoria, de uso exclusivo por el personal femenino, sin causa justificada, lo cual constituye una situación de discriminación directa por razón de sexo. Que en la referida Acta se propuso la imposición de sanción a la mercantil demandante por importe total de 25.000,- euros (Veinticinco mil euros), y como sanción accesoria, la exclusión automática del acceso a ayudas, bonificaciones u otros beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo por un período de un año, con efectos desde la fecha de la resolución. La infracción descrita fue tipificada por la Inspección de MUY GRAVE, según lo dispuesto en elart. 8.12 del T.R. de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social(RD Legislativo 5/2000, de 4 agosto), imponiéndose la sanción resultante en su grado MINIMO pero no en su tramo inferior, al apreciarse como circunstancia modificativa de la conducta empresarial (artículo 39, apartados 1y2 del TR LISOSla cifra de negocio de la empresa: 664.782 €, según las cuentas anuales del ejercicio 2020 depositadas en el Registro Mercantil, y por unos hechos que se entienden constitutivos de una situación de discriminación directa por razón de sexo, y por tanto, con infracción de lo dispuesto en losarts. 4.2.c) y17.1 del T.R. Estatuto de los Trabajadores(RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre). En fecha 17-01-2023 fue notificada el Acta de Infracción a la empresa demandante. 2º.- Disconforme, la empresa demandante presentó escrito de alegaciones el 6-02-2023, que se da por reproducido. Por la ITSS se emitió informe de descargos con fecha 10/03/2023. El 17 de mayo de 2023 la Directora General de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral, dictó Resolución, confirmando el Acta de Infracción y aceptándose en su integridad la propuesta de resolución efectuada por el jefe de Servicio de Ordenación laboral, cuyo contenido se da por reproducido, e impone a la empresa SERVICIOS LOGISTICOS DE CATERING, S.L., por los hechos declarados probados, la sanción en su grado mínimo de VEINTICINCO MIL EUROS (25.000 euros), como autora de una infracción MUY GRAVE tipificada en elart. 8.12 del TRLISOS, en virtud de los criterios de graduación establecidos por losartículos 30y40 del mismo cuerpo legal; y así mismo, imponer a la referida empresa la sanción accesoria consistente en la exclusión del acceso a ayudas, bonificaciones y, en general, beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, por un período de un año desde la fecha de la presente resolución, de conformidad con lo previsto en el art. 46.1 bis b) del TRLISOS. Se formuló por la empresa Recurso de Alzada el 16 de junio de 2023, sin que hasta la fecha haya sido resuelto. La parte actora interpuso demanda en fecha 15/11/2023, al entender desestimado el recurso interpuesto por silencio administrativo. 3º.- La empresa SERVICIOS LOGÍSTICOS DE CATERING, S.L., es una mercantil dedicada a servicios de hostelería y restauración (CNAE 5610), con domicilio social en calle Cura Femenía, 14, bajos, Valencia, y en alta en Seguridad Social desde el 1 de abril de 2012. La empresa en el mes de marzo de 2019 disponía de una plantilla de 290 personas trabajadoras. (Testifical de Dña. Casilda) 4º.- Requerida por la ITSS la aportación del Plan de Igualdad de la empresa, la representación empresarial manifiesta no disponer del mismo. Tan solo se aportó a la ITSS un borrador o proyecto. Requerida la aportación de un informe relativo a la uniformidad obligatoria en la empresa, desglosado por sexos en su caso, mediante correo electrónico de fecha 7 de septiembre de 2002 (sic) se hace entrega de un documento denominado "DOSSIER PERSONAL SERVICIOS LOGISTICOS DE CATERING 2022", que se trata, según lo manifestado, de una uniformidad unisex, con una única distinción entre hombres y mujeres en lo relativo al calzado. En dicho dossier que, según manifestaciones de la empresa, se entrega al personal con motivo de su incorporación a la plantilla, no se hace mención alguna a ninguna diadema o accesorio para el cabello, simplemente: "El personal deberá de llevar el pelo recogido, la cara despejada sin flequillos ni mechones, las camareros el pelo recogido con un moño medio bajo, los camareros que no tengan el pelo corto deberán de retirarlo hacia atrás y en caso de ser largo recogérselo también. Utilizar gomina o laca para recogerlo en ambos casos". 5º.- En el mes de Julio de 2022 se implementó por la empresa en la uniformidad el uso de unos delantales corporativos para su utilización tanto por el personal masculino como el femenino, así como un complemento adicional a la uniformidad habitual, consistente en una diadema "a modo de adorno" para sujetar el cabello. Este complemento se entregó exclusivamente al personal femenino, no al masculino. Dicha uniformidad debía utilizarse exclusivamente en los eventos de gala (bodas) y en los centros de trabajo de cuatro Masías: "La Vallesa de Mandor", "La Cartuja", "Masía del Carmen" y "Huerto de San Vicente". (Testifical de Dña. Casilda y documento gráfico -fotografías- n.º 22 del expediente administrativo) 6º.- Los días 8 y 9 de julio de 2022, en cinco eventos diferentes las trabajadoras que prestaron servicio en dichos eventos aquellos dos días hicieron uso de la "diadema" facilitada por la empresa. El personal no había tenido ocasión de ver este complemento con anterioridad al evento, ni había recibido información ni instrucciones al respecto. Las trabajadoras recibieron la indicación de hacer uso de la diadema en las propias masías donde se iban a celebrar los eventos y 20 minutos antes del comienzo del servicio. 7º.- El día 16 de julio de 2022, en tres nuevos eventos, la dirección de la empresa impuso nuevamente la utilización de la referida diadema para el personal femenino, negándose en esta ocasión 18 trabajadoras a colocarse tal adorno en sus cabezas, generándose entonces un conflicto que comprometía la prestación del servicio a escasos minutos de su inicio, por lo que el director del Centro no tuvo otra alternativa, para evitar perjuicios del servicio, que permitir la realización del evento sin que portaran dicha prenda de la uniformidad; desarrollándose la prestación de servicios con

normalidad, a pesar de aquella negativa. (Testifical de Dña. Paloma) 8º.- En fecha 18 de julio de 2022, la dirección de la empresa comunicó por escrito a las 18 trabajadoras -todas ellas fijas discontinuas que no prestan servicios todos los días de la semana- que habían rechazado el uso de la diadema corporativa una sanción por falta grave, consistente en suspensión de empleo y sueldo durante catorce días. El motivo aducido fue la negativa a llevar la diadema "contraviniendo de este modo sus obligaciones laborales y las órdenes e instrucciones expresas dadas por esta mercantil en el eiercicio de las facultades directivas que le competen", conforme a lo dispuesto en el art. 39, apartado 5 (el incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas), apartado 11 (la inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa), y apartado 13 (no cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio o forma de efectuarlo), en relación con el artículo 41, apartado B (Clases de sanciones-sanción por faltas graves) del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería (BOE 21/05/2015), Capítulo Octavo "Régimen disciplinario laboral" que resulta de aplicación. De acuerdo con el escrito de comunicación empresarial, la sanción se había de extender del 18 al 31 de julio (ambos inclusive). 9º.- Las elecciones sindicales se celebraron en la empresa el día 9-07-2022, y el Comité de Empresa, se constituyó en fecha 27 de julio de 2022. 10º.- Se da por reproducida la carta enviada por los Delegados electos mediante Burofax de fecha 12-07-2023 a la Dirección de la empresa, con tres objetivos: su interés en trabajar conjuntamente, su intención de mantener una actitud dialogante, y la reconsideración del pago de la fianza por los uniformes -delantales-. (Testifical de Dña. Casilda) 11º.- En fecha 27 de julio de 2022 tuvo lugar la primera reunión entre la dirección y el comité de empresa recién constituido. Entre los asuntos a tratar, según consta en el acta de la reunión aportada a Inspección, figura la cuestión relativa a la uniformidad del personal y la sanción disciplinaria contra 18 trabajadoras del personal de sala. El Comité de Empresa solicitó que: 1) Se retirara la sanción a las trabajadoras que se habían negado a ponerse un elemento denominado "diadema" por la dirección y "cofia" por el comité de empresa. 2) Retirar el uso de dicho elemento por ser discriminatorio y sexista al ser exigido sólo al personal femenino de sala. La dirección de la empresa afirmó que no accedería a ninguna de las dos peticiones. Argumentó que a su entender la sanción corresponde por un acto de desobediencia de una orden directa dada por un superior justo antes de comenzar el servicio, interpretándose la misma como una "rebelión" o "motín" (sic). Tras el debate mantenido, se preguntó nuevamente sobre la posibilidad de retirar las sanciones; la empresa argumentó que el único camino posible era acudir a un proceso por derechos fundamentales ante la jurisdicción social, por lo que en este punto la reunión acabó sin acuerdo. 12º.- En fecha 28 de julio de 2022 (una vez la empresa ya había sido citada para comparecer en sede inspectora), Dña. Emilia , como responsable de Recursos Humanos, remitió un correo electrónico al comité de empresa con el siguiente tenor literal: "...Por el presente les comunicamos que esta empresa ha remitido en el día de hoy una comunicación a las 18 trabajadoras sancionadas, con el siguiente texto: "Por la presente le comunica esta empresa que, habiendo reconsiderado la sanción que le ha sido impuesta mediante comunicación de fecha 18 de Julio, reduce la referida sanción por incumplimiento laboral a una amonestación escrita, quedando sin efecto la suspensión de emplea y sueldo impuesta; y ello con el ánimo de mejorar el ambiente laboral y seguir con el diálogo iniciada en el día de ayer con el Comité de Empresa.". Así mismo se comunica al Comité de Empresa que por el momento se deja de utilizar la diadema por parte del personal femenino...". 13º.- En fecha 7 de septiembre de 2022, la empresa comunica a la ITSS, en cuanto al asunto de la uniformidad: "Se adjunta el dosier que se entrega o las trabajadores previo a su incorporación, debiendo aclarar que se ha eliminada definitivamente la utilización de la diadema, así como la sanción a las empleadas." 14º.- En relación con las trabajadoras afectadas por la medida se constata que ninguna de ellas participó en ningún evento en el período comprendido entre el 15 y el 31 de julio de 2022 con la única excepción de Paloma , que fue llamada a trabajar el 29 de julio. (Testifical de Dña. Paloma) 15º.- En fecha 3 de agosto, también tras el inicio de actuaciones inspectoras, la empresa comunica al comité que deja sin efecto la suspensión de empleo y sueldo. 16º.- En fecha 15-09-2023 se procedió por la mercantil a ingresar a la administración la cuantía de 25.000- € a que asciende la sanción económica impuesta.".

TERCERO.-Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante SERVICIOS LOGÍSTICOS DE CATERING SL. Recibidos los autos en esta sala, se acordó la formación del rollo correspondiente y su pase al ponente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. El presente recurso de suplicación, entablado por la mercantil "SERVICIOS LOGISTICOS DE CATERING, S.L.," frente a la sentencia del Juzgado de lo Social número 13 de Valencia, que desestima su demanda contra la DIRECCION GENERAL DE TRABAJO, no impugnado, se estructura en varios motivos basados en lasletras b) yc) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, invocando la incorrecta aplicación de losartículos 4.2.c) y17.1 del Estatuto de los Trabajadores, delartículo 8.12 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y de reglas sobre presunción de certeza

del acta inspectora en conexión con elartículo 24 de la Constitución Española, invocando, además, normativa convencional y sectorial sobre uniformidad como el V Acuerdo estatal de Hostelería y el Convenio de Hostelería de Valencia, así como jurisprudencia del Tribunal Supremo, entre otras, laSentencia del Tribunal Supremo de 19 de abril de 2011, Recurso 16/2009.

Se dan por reproducidos los términos literales en los que se han concretado los motivos.

2.Con carácter previo a la resolución del presente recurso, procede recordar que, como ha señalado la Jurisprudencia de modo reiterado, (por todas, recogiendo pronunciamientos anteriores, se pueden citar lasSentencias del Tribunal Supremo de 13 de julio de 2010, Rec. 17/2009;21 de octubre de 2010, Rec. 198/2009;5 de junio de 2011, Rec 158/2010;23 de septiembre de 2014, Rec. 66/2014; o4 de julio de 2017, Rec. 200/2016),*"el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única -que no grado-, lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud -art. 97.2 LPL(referencia que se debe entender hecha al vigenteart. 97.2 LRJS) únicamente al juzgador de instancia (...), por ser quien ha tenido plena inmediación en su práctica y la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de documentos idóneos para ese fin que obren en autos, por lo que se rechaza que el Tribunal pueda realizar un nueva valoración de la prueba, como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación (en este caso suplicación) sino el ordinario de apelación. En concordancia, se rechaza la existencia de error si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de Instancia, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes. recientes,SSTS 11/11/09 -rco 38/08;13/07/10 -rco 17/09; y21/10/10 -rco 198/09)".*

SEGUNDO. 1. Los primeros motivos de recurso se fundamentan en elapartado B) del Artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Se debe partir de la base de que el recurso de suplicación es un recurso extraordinario que únicamente procede por los motivos taxativamente establecidos en la ley y que en ningún caso constituye una segunda instancia, dados los principios que rigen el proceso laboral, (artículo 74 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social).

Desde esta perspectiva, y siguiendo la estructura diseñada por el legislador en losartículos 193 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, hemos dicho que tanto la revisión fáctica de la sentencia, como la revisión del derecho sustantivo aplicado por la misma, están sujetos a una serie de formalidades y requisitos. Así, para que se pueda modificar el relato de hechos probados de la sentencia recurrida, que es vinculante para la Sala de Suplicación y determina, en todo caso, la revisión del derecho sustantivo, es necesario, a tenor de doctrina reiterada de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, contenida, entre otras, en laSentencia del Tribunal Supremo de 15 de marzo de 2023, (Recurso 178/2022), que concurran los siguientes requisitos:

"1. Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse).

2. Bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis. La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica.

3. Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué discrepa.

4. Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada].

5. Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial. La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador. En algunos supuestos sí cabe que ese tipo de prueba se examine si ofrece un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte" encuentra fundamento para las modificaciones propuestas

6. Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos.

7. Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo.

8. Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.

9. Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo. Cuando refuerza argumentalmente el sentido del fallo no puede decirse que sea irrelevante a los efectos resolutorios, y esta circunstancia proporciona justificación para incorporarla al relato de hechos, cumplido -eso sí- el requisito de tener indubitado soporte documental.

No todos los datos que figuran en la prueba de las partes han de tener acceso a relación de hechos probados de la sentencia, sino únicamente aquéllos que resulten trascendentes para el fallo. La revisión fáctica propuesta ha de ser trascendente para la resolución del litigio, es decir, de entidad suficiente para hacer variar el signo del pronunciamiento de instancia, pues en otro caso resultaría inútil. En efecto, "la inclusión de hechos probados solo debe efectuarse con respecto a aquéllos que sean esenciales para la resolución de la cuestión debatida, en el sentido de trascendentes para modificar el pronunciamiento impugnado, y que hayan sido objeto de debate y prueba procedente por haber sido alegados oportunamente por las partes" (STS de 27 de marzo de 2000, rcud 2497/1999). Lo que conduce a rechazar aquellas modificaciones que carecen de trascendencia para la resolución del litigio y que únicamente se justifican porque la redacción propuesta es de mayor agrado del recurrente, pues, reiteramos, el error debe ser trascendente en orden a alterar el sentido del fallo de la resolución recurrida (STS 11 de febrero de 2014, rec. 27/2013)".

2.La parte recurrente interés, en primer lugar, la revisión de los Hechos Probados Cuarto y Decimotercero, del tenor siguiente:

"4º. "La empresa trasladó en fecha 15-09-2022 al Comité de Empresa por correo electrónico, la citación que había recibido de Inspección para la comparecencia de dicho Comité ante Inspección el día 21-09-2022, para mantener entrevista en relación, entre otras cuestiones, a la negociación y aprobación del Plan de Igualdad. Y en dicho correo electrónico, literalmente se indicaba: "Siendo el objeto de la entrevista a mantener con las Sras. Inspectoras en relación a la negociación y aprobación del Plan de Igualdad de la empresa entre otras cuestiones, recordarles que entregamos al Comité de Empresa de SLC en formato papel y mediante acuse de entrega el ***27/07/2022,*** *la siguiente documentación:*

Estudio de Diagnostico del Plan de Igualdad de Servicios Logísticos de Catering, S.L.

Plan de igualdad de Servicios Logísticos de Catering, S.L.

Tríptico informativo Plan de Igualdad Servicios Logísticos de Catering, S.L.

Protocolo de Acoso Servicios Logísticos de Catering, S.L.

Tríptico informativo Protocolo de Acoso Servicios Logísticos de Catering, S.L.

Código de Conducta.

Y el 12/09/2022 se entregó al CE de SLC en formato papel y mediante acuse de entrega:

Anexo a la Evaluación de Riesgos de fecha 23/01/2020 y código Nº NUM001 de la empresa Servicios Logísticos de Catering, S.L.

Plan de Prevención Servicios Logísticos de Catering, S.L. de fecha 26/01/2022.

2 copias para constituir y firmar el acta de constitución del COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD con los miembros designados por los representantes sindicales y por la empresa; constitución del CSS que se encuentra pendiente por falta de firmas de la representación sindical, al no encontrarse presentes algunos miembros designados en la reunión de dicho día, por lo que esta empresa solicita al comité de empresa que nos remita el acta de constitución firmada lo antes posible.

2 copias para constituir y firmar el acta de constitución de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad de la empresa. Lo que no pudo realizarse debido a que por esa representación sindical todavía no tenían decidido las personas a designar integrantes de la Comisión. Por lo que esta empresa solicita al comité de empresa que designe sus miembros y que se firme el acta de constitución lo antes posible. Atentamente, reciban un saludo". Contestándose por el Comité de empresa ese mismo día 15-09-2022, acusando recibo de notificación de la comparecencia ante las Inspectoras de trabajo, e indicando literalmente: "Manifestamos acuerdo de la relación de la documentación entregada en fechas y días señalados, incluida las actas de constitución del Comité de Seguridad y Salud y de Comisión negociadora del plan de igualdad de la empresa. Manifestamos nuestro compromiso de entregar dichas actas a la mayor brevedad posible. Cordial saludo". Esa misma documentación fue aportada a la Inspección de Trabajo".

"Requerida la aportación de un informe relativo a la uniformidad obligatoria en la empresa, desglosado por sexos en su caso, mediante correo electrónico de fecha 7 de septiembre de 2022 se hace entrega de un documento denominado "DOSSIER PERSONAL SERVICIOS LOGISTICOS DE CATERING 2022", que se trata, según lo manifestado, de una uniformidad unisex, con una única distinción entre hombres y mujeres en lo relativo al calzado. Haciendo constar la empresa en dicho correo, punto 7-Informe relativo a la uniformidad: Se adjunta el Dosier que se entrega a los trabajadores previo a su incorporación, debiendo aclarar que se ha eliminado definitivamente la utilización de la diadema, así como la sanción a las empleadas. En dicho dosier efectivamente no se hace ya mención a ninguna diadema o accesorio para el cabello por haberse eliminado, indicándose: El personal deberá de llevar el pelo recogido, la cara despejada sin flequillos ni mechones, las camareras el pelo recogido con un moño medio bajo, los camareros que no tengan el pelo corto deberán de retirarlo hacia atrás y en caso de ser largo recogérselo también. Utilizar gomina o laca para recogerlo en ambos casos".

No procede acoger las modificaciones propuestas, por cuanto las mismas no se basan en errores manifiestos en la valoración probatoria efectuada por el Juzgado de instancia de documentos obrantes en autos y ya analizados por el Magistrado*a quo,*sino en determinados datos fácticos que la parte recurrente pretende resaltar e interpretar en un sentido favorable a sus pretensiones, lo cual no tiene cabida en un recurso extraordinario como es e de Suplicación, en el que la valoración probatoria incumbe a la Instancia, salvo en determinados y tasados supuestos, y que no puede articularse como una segunda instancia en la que se revise nuevamente toda la actividad probatoria desplegada.

3.Este rechazo al motivo propuesto debe extenderse a la pretensión de modificación de los Hechos Probados Sexto, Séptimo y Duodécimo por los mismos fundamentos, además de por contener los textos propuestos expresiones predeterminantes del Fallo y basar parte de su justificación en testificales practicadas en el acto de la vista, medio de prueba que no tiene acceso a la revisión fáctica en sede de Suplicación.

4.La modificación del Hecho Probado Décimo se refiere a un mero error material, intranscendente para variar el sentido del Fallo, por lo que no puede ser atendida.

5.La modificación del Hecho Probado Decimocuarto resulta intranscendente y se basa, fundamentalmente, en testificales practicadas en el acto de la vista, por lo que no debe ser estimada. Al igual que la del Hecho Probado Decimoquinto, que versa únicamente en la transcripción de un documento ya analizado por el Magistrado de instancia.

6.Por último, en lo que a la revisión fáctica se refiere, interesa la parte recurrente la adición de un Hecho Probado Decimoséptimo, con el siguiente contenido:

*"17. "Tanto en elConvenio Colectivo vigente en el año 2022, como en el publicado en Febrero 2023 con efectos desde Enero 2022, se establece en su artículo 28respecto a la "Ropa de Trabajo" que las empresas afectadas por el Convenio están obligadas a proporcionar a su personal la uniformidad de trabajo establecida por la misma de acuerdo con los usos y costumbres del sector en el ámbito geográfico del Convenio".*No procede tal adición, por contener expresiones predeterminantes del Fallo y limitarse a transcribir el contenido de una norma convencional aplicada por la Sentencia de autos.

TERCERO.- 1. Los motivos de Recurso amparados en laletra c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, implican analizar el recurso para determinar, siempre partiendo del inmodificado relato fáctico, si se ha realizado una correcta interpretación de la normativa aplicable, citada en el escrito de Recurso.

2.El resultado del recurso de suplicación, partiendo de los hechos declarados probados y de la línea argumental de la sentencia de instancia, debe ser desfavorable para la empresa, al no haber logrado una revisión fáctica realmente "quirúrgica" con soporte documental inequívoco, y, con ello, desactivar el presupuesto clave de la calificación jurídica efectuada por la Administración sancionadora, esto es, la imposición unilateral de un complemento de uniformidad exclusivo para mujeres sin justificación objetiva, apreciado como discriminación directa por sexo.

La sentencia aquí recurrida confirma la sanción porque considera acreditado que la empresa impuso una prenda adicional, consistente en una diadema o cofia, solo al personal femenino,*"sin causa justificada"*,y que ello constituye discriminación directa por razón de sexo, tipificada como muy grave por elartículo 8.12 de la LISOS. Además, da relevancia a que, ante la negativa, se sancionara inicialmente a las personas trabajadoras, y luego se rectificara, como dato coherente con la imposición efectiva del adorno.

El recurso intenta apoyarse de forma intensa en la revisión y adición de Hechos Probados, que ya hemos visto que no ha tenido éxito, y en una relectura jurídica del Estatuto de los Trabajadores, de Convenios aplicables, y de la presunción de certeza de las actas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En la práctica, al haberse mantiene el núcleo fáctico de instancia por esta Sala, que acreditaría que la imposición de vestimenta implicaba sólo a mujeres y carecía de causa objetiva, el margen de prosperar del Recurso era estrecho porque el debate se convierte en una discrepancia valorativa frente a una calificación que el Juzgado de instancia ya construye como discriminación directa.

La solución de la Sentencia de instancia es coherente con la doctrina del Tribunal Supremo sobre uniformes diferenciados por sexo, y que se puede resumir en que la imposición de una indumentaria femenina específica, sin opción equivalente, y sin justificación objetiva, puede vulnerar la igualdad, ordenándose restablecerla. En particular, es muy trasladable el supuesto de uniforme femenino consistente en falda, delantal, cofia y medias, sin opción al pijama usado por hombres, supuesto analizado por laSentencia del Tribunal Supremo de 19 de abril de 2011, (Recurso 16/2009), y en la que el Alta Tribunal declara constitucionalmente ilícita la práctica empresarial adoptada sobre la uniformidad que han de seguir las mujeres enfermeras o auxiliares de enfermería que prestaban servicios en la empresa demandada en planta y consultas externas, consistente en exigir que llevasen en su trabajo falda, delantal, cofia y medias, sin posibilidad de optar por el pijama sanitario que llevan los trabajadores masculinos, por ser contraria al principio de no discriminación por razón de sexo que se contiene en elartículo 14 de la Constitución Española, si bien no consideró que dicha práctica vulneraba los derechos fundamentales de intimidad y dignidad, ni precepto alguno relativo a la seguridad e higiene en el trabajo.

Por tanto, constando acreditado que la diadema es un signo impuesto exclusivamente a las mujeres trabajadoras por meras razones estéticas o de imagen, la confirmación de la Sentencia es inevitable, por cuanto hubo exclusividad por sexo en la imposición, no existía un equivalente real para hombres en condiciones comparables, ni existía una justificación objetiva y proporcionada ligada a una finalidad legítima, no estereotipada, y necesaria; y el citado complemento fue una imposición en sentido relevante, tal y como acredita el relato fáctico acogido, con conflictos y sanciones. Ante estos datos, el argumento de que no hubo intencionalidad discriminatoria no es determinante frente a una diferencia de trato por sexo apreciada como directa.

Es por ello que procede la desestimación del recurso y la confirmación de la Sentencia de instancia y, con ella, de la sanción impuesta.

CUARTO-De conformidad con lo dispuesto en elartículo 235.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por un lado, y en relación con elartículo 2.b) de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita, no procede la imposición de costas a la demandante por gozar del beneficio de justicia gratuita; por otro, habiéndose desestimado íntegramente el Recurso interpuesto por la mercantil "SERVICIOS LOGISTICOS DE CATERING, S.L.,", y conforme a los términos delartículo 235.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, procede condenar a dicha mercantil a que abone las costas si las hubiese, conforme alartículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por importe de 800 euros.

Se acuerda la pérdida de las consignaciones y que se mantengan los aseguramientos prestados para recurrir hasta que el condenado cumpla la sentencia o hasta que resuelva la realización de los aseguramientos. También se acuerda la pérdida del depósito constituido para recurrir, de acuerdo con elartículo 204 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

En atención a lo expuesto,

FALLO

1. Desestimar el Recurso de Suplicación interpuesto en nombre de "SERVICIOS LOGISTICOS DE CATERING, S.L.,".

2. Confirmar laSentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 13 de Valencia, de fecha 19 de mayo de 2025.

3. Imponer las costas causadas a su instancia a la recurrente "SERVICIOS LOGISTICOS DE CATERING, S.L.,", por importe de 800 euros.

4. Acordar la pérdida de las consignaciones y del depósito constituido por la mercantil "SERVICIOS LOGISTICOS DE CATERING, S.L.,", para recurrir.

5. Mantener los aseguramientos prestados por la mercantil "SERVICIOS LOGISTICOS DE CATERING, S.L.,", para recurrir hasta que el condenado cumpla la sentencia o hasta que resuelva la realización de los aseguramientos.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, indicando que contra la misma cabe recurso de Casación para la unificación de doctrina, que podrá prepararse dentro del plazo de los DIEZ

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

DÍAS hábiles siguientes a la notificación, mediante escrito dirigido a esta Sala, indicando como destinatario expresamente: "Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de Valencia, Valencia/València [4625034000], advirtiendo que quien no tenga la condición de trabajador, no sea beneficiario del sistema público de la Seguridad Social o no tenga reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita, deberá depositar la cantidad de 600'00 € en la cuenta que la Secretaría tiene abierta en el Banco de Santander. El depósito se puede efectuar en metálico, en la cuenta y con los datos siguientes:**4545 0000 35 2289 25,**o por transferencia a la cuenta centralizada siguiente:**ES55 0049 3569 9200 05001274,**añadiendo a continuación en la casilla "concepto" los datos señalados para el ingreso en metálico. Asimismo, de existir condena dineraria, deberá efectuar en el mismo plazo la consignación correspondiente en dicha cuenta, indicando la clave**66**en lugar de la clave**35.**Transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Una vez firme esta sentencia, devuélvanse los autos al Juzgado de lo Social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

Así se acuerda y firma.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada, fuera de los casos previstos en una Ley, solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución, y en los documentos adjuntos a la misma, no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines distintos a los previstos en las leyes.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ