

Maquillaje, tacones y otras exigencias discriminatorias en el uniforme de empresa

La justicia rechaza la imposición injustificada de algunas prendas

El despido de una empleada que se negó a 'pintarse' fue declarado nulo

ISABEL DESVIAT

16 DE ABRIL DE 2018

La justicia rechaza la imposición injustificada, por parte de ciertas empresas, de determinada vestimenta solo para mujeres. Desde un uniforme diferenciado respecto a los compañeros de trabajo, hasta la obligación de acudir maquillada. Algunos de estos casos han terminado en los tribunales, con distinta suerte.

La obligación que imponía RENFE de utilizar uniformes diferenciados por sexo (traje para ellos, chaqueta y falda para ellas) fue la causa de que los sindicatos interpusieran una demanda de conflicto colectivo, por entender dicha medida discriminatoria. El Tribunal Supremo dictó entonces sentencia por la que consideró que dicha práctica no era discriminatoria. Renfe negaba que la exigencia respecto de la vestimenta vulnerara ningún derecho fundamental. El departamento del AVE -entonces el negocio estrella- determinaba la uniformidad de los trabajadores de acuerdo con consejo de los diseñadores y las preferencias de los clientes. A su entender, esta diferencia no podía 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. El tribunal concluyó que la norma interna estaba justificada en atención a la imagen del servicio, y era similar a otras utilizadas en otros sectores laborales, como la hostelería o las líneas aéreas. Finalmente, en el año 2004, la Dirección de Unidad de Negocio del AVE dictó instrucciones para dotar al personal femenino de pantalón como prenda potestativa dentro de su uniforme. La falda, entonces, dejó de ser obligatoria.

Mejor suerte corrió la demanda que ciertas enfermeras y ATS interpusieron frente a sus empleadores por ser obligadas a llevar falda, delantal, cofia y medias para realizar su trabajo. La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en una sentencia dictada en 2011, determinó que no se vulneraba el derecho a la dignidad y a la propia imagen de las trabajadoras, pero que sí suponía una discriminación por razón de sexo. Según el Alto Tribunal, no existía ninguna explicación razonable que justificara que las enfermeras no pudieran ir con pantalones (pijama sanitario) y sus compañeros sí.

También existen casos en los que la justicia entiende que se ha producido una justificación razonable para la desigualdad –a favor de la mujer-. En este caso, un empleado de grandes almacenes denunció a la empresa porque al personal femenino se le proporcionaba de forma gratuita el uniforme (falda, blusa y chaqueta), mientras que a los empleados varones no. El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco no consideró discriminatoria esta práctica, pues existía una justificación razonable para la desigualdad: los hombres tienen mayores ventajas que el personal femenino en cuanto al uniforme, pueden elegir su propio vestuario y tienen la posibilidad de utilizar las prendas fuera del ámbito laboral.

Tacón y maquillaje

En la práctica, se dan casos en los que la mujer, desobedeciendo una orden empresarial que considera injusta, ha sido sancionada con el despido de su puesto de trabajo.

Un caso muy conocido fue el de una trabajadora de Patrimonio Nacional, una guía en concreto, que desobedeció las órdenes de un superior para vestir el uniforme femenino, que incluía zapatos de

tacón, y fue despedida por ello. La trabajadora había alegado que utilizaba faldas cortas, finas blusas y zapatos de tacón alto, inapropiado e incómodo, pues pasaba mucho tiempo de pie. La sentencia, dicta por un Tribunal Superior de Justicia no se pronunció, por falta de prueba, acerca de si la vestimenta constituía una violación contra su dignidad o fuera sexista, pero sí sobre el hecho de la obligación de llevar zapatos de tacón alto. Esta imposición en concreto se consideró discriminatoria respecto de los hombres, que disponían de calzado plano y cómodo.

No solo la vestimenta puede ser un problema, también el maquillaje. Aunque lo consideremos un tema superficial, fue la causa del despido de una empleada que se negó a ir maquillada a su puesto de trabajo. La empresa imponía en su normativa interna la necesidad de que las empleadas – dependientes de una tienda y por tanto con actividades de cara al público- fueran maquilladas discretamente. El despido fue declarado nulo por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dado que dicha actuación suponía una lesión de su derecho a la propia imagen y una intromisión a su libertad para mostrar su imagen física personal. Además fue indemnizada por daños morales.

OTROS MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN

Imagen. Una azafata de un programa televisivo alegó despido por cambio de imagen. Dijo que, al estar embarazada de cinco meses, el productor le insinuó que se le notaba mucho, por estar muy gorda, que era feo, y por ello era 'conveniente' interrumpir sus apariciones hasta que diese a luz. La mujer se negó y continuó trabajando, pero tras la baja por maternidad solo trabajó dos meses más. El tribunal desestimó que hubiese sido discriminada.

Divorcio. El Supremo obligó a readmitir a una profesora de religión despedida por casarse con un divorciado, La razón dada por el Obispado de que le faltaba la "misio canónica" no era una motivación suficiente, según el tribunal, que consideró vulnerados derechos como el de igualdad y no discriminación, libertad religiosa, intimidad y otros.

Velo islámico. La negativa de las empresas al uso de esta prenda debe justificarse por cuestiones de seguridad o imagen. En el caso de una trabajadora de una empresa de servicios aeroportuarios, el juzgado concluyó que no se había concretado ningún perjuicio en la imagen por el uso del hiyab, constando que a la trabajadora se le ha autorizado por Aena el uso del velo en la fotografía de su tarjeta de identificación, al no concurrir motivos de seguridad.