

# Negarse a ir maquillada al trabajo no justifica el despido

Almudena Vigil

02/08/2015

**Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha declarado nulo el despido de una empleada que se negó a cumplir el requerimiento de la empresa para que fuera maquillada a trabajar.**

Imponer a una empleada la exigencia de ir maquillada al trabajo constituye una lesión del derecho fundamental a su propia imagen. Así lo entiende una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que ha declarado nulo el despido disciplinario de una trabajadora que se negó reiteradamente a maquillarse.

La empleada, que fue contratada con carácter eventual como ayudante de dependienta, había sido requerida en varias ocasiones por la empleadora, e incluso fue sancionada con amonestaciones por escrito, por considerar que no cumplía la "normativa de imagen personal".

Según argumentó la empresa, de las normas internas de la compañía, conocidas por las trabajadoras y que incluyen hasta 14 recomendaciones, se desprende la obligación de acudir al trabajo maquillada. Concretamente, uno de los preceptos señalaba que el maquillaje de las trabajadoras debía ser "lo más discreto posible, consiguiendo dar una imagen limpia y cuidada".

Pero el Tribunal Superior de Justicia rechaza que de ello se pueda desprender una obligación de ir pintada a trabajar y, además, apunta que "la actuación de la empresa, imponiéndole tales exigencias, constituye sin duda una clara lesión del derecho fundamental de la trabajadora a su propia imagen (artículo 18.1 de la Constitución Española), pues suponía una seria intromisión, totalmente injustificada, en su libertad para mostrar su imagen física personal".

El tribunal madrileño insiste en que "lo cierto es que en la normativa interna no se exigía que la trabajadora tuviera que ir maquillada", sino que, en caso de pintarse, "el maquillaje debía ser discreto, y lo único que se ha acreditado es que la empleada no iba maquillada y que no accedió a hacerlo cuando le fue requerido".

El tribunal subraya, además, que "amén de que no se ha acreditado en modo alguno que la trabajadora acudiese al trabajo de forma inadecuada (ni en cuanto a su ropa, ni en cuanto a su apariencia física, ni en cuanto a su aseo personal), nos encontramos con que no se trata aquí de que se la exigiera una uniformidad o una apariencia adecuada conforme a los usos sociales (evitando ropas, accesorios o maquillajes impropios), sino que, al exigírsele que fuera maquillada, se estaba incidiendo en un aspecto relacionado claramente con la imagen más básica de la persona, no habiéndose aportado una acreditación sólida de esos otros supuestos motivos de insatisfacción que hubieran podido llevar al despido de la empleada".

Por todo ello, la sentencia, con fecha del pasado 3 de junio, declara finalmente que el despido es nulo, tal y como reclamaba la trabajadora, y obliga a la empresa a readmitirla en idéntico puesto y con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha en que se produjo el despido.

## ***Daños morales***

Sin embargo, respecto a la indemnización que la empleada solicitaba por daños morales, que el juzgado de lo social fijó en 300 euros, el tribunal madrileño descarta que la cuantía pueda ser más elevada y apunta que "no es suficiente con que quede acreditada la vulneración de un derecho fundamental" para que se condene automáticamente a la empresa al pago de una indemnización, sino que la afectada debería haber alegado las bases y elementos clave que lo justifiquen convenientemente.

## ***Uso de tacones***

La polémica sobre exigencias de vestimenta o apariencia física de trabajadoras es habitual. Recientemente, otra sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid censuró que se impusiera una sanción de seis meses de suspensión de empleo y sueldo a una guía turística por negarse a usar el uniforme reglamentario, alegando que era "inapropiado para su dignidad y sexista". La polémica giró sobre todo en torno al uso de tacones, una cuestión sobre la que el tribunal señaló que hacer distinción de calzado entre hombres y mujeres "supone una actitud empresarial discriminatoria". Explicaba que "es innecesario y no sólo no aporta ningún beneficio ni ventaja, sino que, por el contrario, puede perjudicar la salud de las trabajadoras, dado que si resultan incómodos, puede traducirse en cansancio, cuando llevan varias horas de pie, y en lesiones".