

El tatuaje, prohibido en el trabajo pero solo en casos excepcionales

**La propuesta para regular la imagen de la Guardia Civil reabre el debate de los códigos de apariencia en la empresa
Las compañías pueden tomar medidas únicamente en casos muy especiales**

Pablo Sempere

6 de septiembre de 2018

Sin tatuajes en zonas visibles, sin peinados que se salgan del corte clásico, sin barbas con más de tres centímetros de longitud y sin el pelo largo suelto. Eran algunos de los puntos más polémicos del nuevo borrador de orden general de la Guardia Civil, que pretendía regular el atuendo de los agentes y que ha sido retirado por el ministro de Interior, Fernando Grande-Marlaska, a la espera de encontrar un mayor consenso con las asociaciones del cuerpo. El documento, que no fue bien recibido por las organizaciones profesionales de agentes, daba, entre otros aspectos, un plazo de tres meses para borrar de la piel los tatuajes que fuesen visibles.

Aunque el caso de la Guardia Civil, al tratarse de un instituto de naturaleza militar dependiente del Estado, es muy concreto, esta situación es aplicable al ámbito laboral de forma general. Como recuerda Iñaki Jabato, socio de Cuatrecasas y experto en derecho del trabajo, la jurisprudencia ofrece una larga lista de casos parecidos: “Longitud de la barba, uniformes de trabajo que diferencian entre hombre y mujer, presión a empleadas para que acudan maquilladas a su puesto...”, explica. Y en estos casos, prosigue Jabato, no hay una regla general aplicable a todas las situaciones. “Cada supuesto se resuelve de forma casuística, calibrando, por un lado, el derecho del empresario y por otro, el derecho del trabajador”. ¿Puede por lo tanto la empresa regular la imagen de sus empleados hasta tal extremo? No hay una respuesta firme.

Pese a que no haya un principio categórico, sí que hay unos mínimos que la empresa debe exponer para exigir a sus profesionales cumplir con estas normas. “Cualquier intento de regulación que lleve a cabo la compañía tiene que responder a unos criterios objetivos y razonados. No puede hacer algo que esté injustificado y no sea proporcional”, señala Alicia Moro, abogada asociada en Sagardoy. Por eso, a la hora de valorar cada caso, “habría que analizar las particularidades y hacer un juicio de ponderación, para ver si la medida es proporcional e idónea”, detalla Clara Herreros, asociada sénior de laboral en Garrigues.

Con carácter muy excepcional, y siempre que la decisión esté justificada y sea proporcional e idónea, si la empresa establece un código de imagen, el empleador puede inferir en la privacidad y en los derechos fundamentales del trabajador. “Ahora bien, cuando los tribunales aceptan esto, es con muchos matices y en casos muy excepcionales”, asegura Marta Iranzo, socia de laboral en Cremades & Calvo-Sotelo, quien pone como ejemplos los trabajos de cara al público en los que existe un código de vestimenta estricto, los casos en los que por motivos de salud e higiene es necesario cumplir con ciertas normas o aquellas tesituras en las que vestimenta y tatuaje se prohíben por no ser neutros y tener inclinaciones políticas o religiosas que choquen con la compañía.

Los juristas consultados recalcan que es indispensable valorar y estudiar cada caso por separado. “¿Por qué los guardias civiles sí y otros funcionarios no? ¿En una empresa estarían implicados todos los profesionales o solo un grupo?”, se pregunta Alicia Moro. “Eso es lo que tiene que analizar el tribunal”. Es decir, no se pueden meter todas las profesiones en el mismo saco, “de igual forma que

no es viable tratar a todos los tatuajes por igual, ya que aunque algunos no son neutros, otros sí”, recuerda Clara Herreros.

Es importante recordar que aunque la empresa puede intentar hacer uso de su facultad como empleador, el profesional que quiere defender su tatuaje, su peinado o su estilo a la hora de vestir también puede aludir a otros derechos. “Podríamos hablar del derecho a la propia imagen, del derecho a la intimidad, del derecho al libre desarrollo de la personalidad e incluso del derecho a la integridad”, continúa Herreros. Así, ante tantas barreras, recuerdan los expertos, en la mayoría de los casos la empresa no podría salirse con la suya, y la alternativa sería adoptar medidas menos severas al despido, “como un cambio de departamento sin estar de cara al público o un uniforme que tape el tatuaje”, propone Marta Iranzo. De hecho, precisamente por lo invasivo de la situación, “tiene que estar todo muy claro para que el tribunal favorezca a la empresa”, dice Iñaki Jabato.

La cirugía es inviable

En lo que los juristas consultados coinciden plenamente es en que bajo ningún concepto saldría adelante una operación quirúrgica propuesta por la empresa para borrar el tatuaje. “Cualquier empresario que se atreviese a proponer algo así, ya sea por convenio o por contrato, se encontraría en frente al tribunal”, explica Jabato. “Obligar a alguien a quitarse un tatuaje me parece más que discutible, porque incluso podríamos hablar del derecho a la integridad física de las personas”, apunta Clara Herreros. Tampoco sería proporcional, añaden, tomar estas medidas con empleados ya contratados. “Puede haber una criba por estas razones en un proceso de selección, pero no cuando alguien lleva 10 años trabajando en la empresa”, afirma Iñaki Jabato.