

¿Puede prohibir la empresa a un empleado vestir como quiera?

Los jueces reconocen el derecho de un empresario a decidir cómo deben vestir sus empleados de acuerdo a la imagen de marca, pero exigen que sean medidas aplicables tanto a hombres como a mujeres.

LÍMITES

Se puede exigir a los hombres que lleven **traje** y corbata y, por tanto, una vestimenta equivalente a las mujeres, pero no se puede imponer que usen **falda**.

Salvador Carrero. Bilbao

El poder de dirección del empresario sobre los empleados incluye la posibilidad de imponer un uniforme determinado, siempre que sea proporcional y razonable según su sector de actividad. De este modo, puede exigirse, por ejemplo, que los comerciales utilicen traje, o que el personal de ventas presente una imagen coincidente con la identidad corporativa del producto que comercializa.

Por tanto, si alguno de los empleados se niega a utilizar el vestuario impuesto unilateralmente por la empresa se le podrá sancionar, pudiendo incluso llegar al despido si dicha negativa es reiterada. No obstante, en estos casos lo mejor es actuar con flexibilidad, ya que, en algunas situaciones concretas, la decisión de la empresa sí podría considerarse inadecuada.

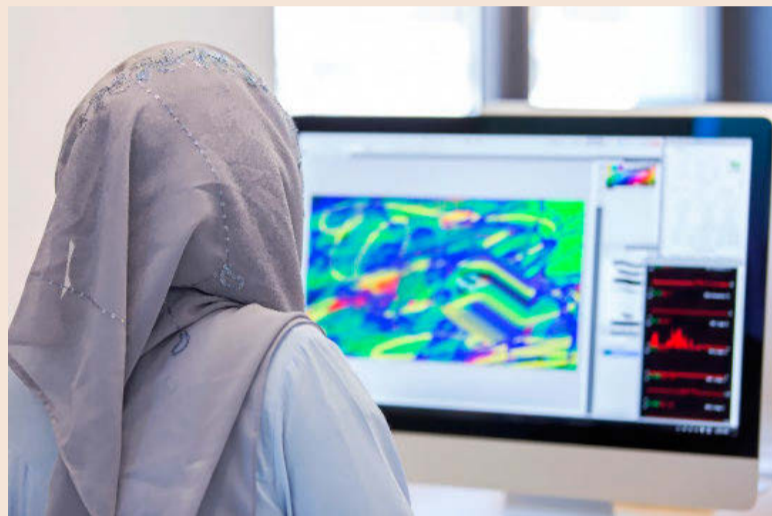
Si se quiere imponer una determinada imagen entre el personal de la empresa, hay que asegurarse de hacerlo para ambos sexos, pues si no es así, las instrucciones podrían considerarse discriminatorias y no se podría sancionar su incumplimiento.

Discriminación

Por ejemplo, si se impone traje y corbata al personal comercial masculino, debe establecer instrucciones similares para el personal femenino. En este caso puede sugerir el uso de traje chaqueta o de una vestimenta razonablemente equivalente al traje masculino.

Si se establece la prohibición de llevar una determinada prenda, como pueden ser tejanos o camisetas, es mejor hacerlo para ambos sexos.

Por tanto, hay que evitar imponer el uso de falda a las mujeres, como puede ser una azafata o enfermera, puesto que sería discriminatorio obligar al personal femenino de enfermería a llevar falda si el masculino con las mismas funciones puede llevar pantalones.



Libertad religiosa y uniformidad

Un juzgado de lo social de Palma de Mallorca, en sentencia de febrero de 2017, anuló una sanción laboral al entender que el uso del *hiyab* es una manifestación de la creencia religiosa de la trabajadora, obedeciendo la prohibición impuesta por la empresa a una exigencia meramente estética, y sin que sea comparable el uso de meros adornos a la utilización, en este caso, del

velo, y sin que tampoco se haya acreditado por la empresa que se haya causado perjuicio alguno en su imagen derivado del uso del *hiyab*. Además, el manual de imagen personal y uniformidad, que no puede tenerse por existente a la fecha del inicio del conflicto ni durante el mismo y que fija el uso de adornos y complementos, no prohíbe el uso de símbolos religiosos.

Discriminación por imponer el uso de zapatos de tacón

En una sentencia, el TSJ de Madrid entendió que la medida empresarial de imponer a una trabajadora el uso de zapatos de tacón, cuando los empleados usan calzado plano, era discriminatoria, sin que ésta sea proporcional ni necesaria, pues el uso de zapatos planos permitiría también el objetivo de uniformidad de sus empleados perseguido por la empresa. Considera que el uso de zapatos de tacón es un componente de distinción vinculado al sexo de las trabajadoras que no resulta objetivamente justificado. Además, la actuación empresarial resulta aún más gravosa teniendo en cuenta que hombres y mujeres realizan idéntica tarea en posición de bipedestación y que el uso de tacones puede perjudicar la salud de las trabajadoras dado que se puede traducir en cansancio y en lesiones.

Utilización de traje y corbata

El TSJ de Málaga señala que exigir a los trabajadores la utilización de traje y corbata para obtener una imagen de decoro entre sus empleados es una práctica lícita, siempre que no se sobrepasen las reglas de trato social comúnmente admitidas. No obstante, a pesar de su obligatoriedad, la empresa no debe hacerse cargo de su abono al diferenciarse entre la vestimenta

profesional del personal que tenga trato con clientes o terceras personas ajenas a la empresa (imagen exterior) y los uniformes y equipos de protección necesarios para desarrollar un servicio, que siempre son a cargo del empresario. Por ello, el tribunal considera que ni se limita ni lesiona el derecho al honor, dignidad o propia imagen del trabajador.

Regular el uso del maquillaje

Además de la vestimenta, las empresas también puede regular el uso, por ejemplo, del maquillaje. Hasta los tribunales llegó el caso de una empleada a la que un directivo obligaba a ir maquillada, cuando la normativa interna de la compañía no exigía tal cosa, y se limitaba a imponer un uso discreto de este tipo de productos. Por eso, exigir

que vaya maquillada constituye una lesión del derecho fundamental a su propia imagen, pues supone una seria intromisión en su libertad para mostrar su imagen física personal. Se condenó a la empresa a la readmisión de la empleada, con abono de los salarios de tramitación, así como al pago de una indemnización por daño moral.

¿QUÉ DICEN LOS TRIBUNALES?

Manga corta y minifalda con mal tiempo

En enero de 2018, Inspección de Trabajo levantó acta por infracción muy grave por acoso discriminatorio por razón de sexo a una empresa organizadora de eventos, así como a la marca anunciadora, por obligar a las azafatas de un torneo de tenis a trabajar al aire libre vestidas con minifalda y manga corta pese a que llovía y las temperaturas se situaron por debajo de los diez grados. Asimismo, se

requirió a los organizadores para que garantizaran la coordinación de las actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales y que todas las marcas participantes tomaran en el futuro las medidas oportunas para que el personal que interviene en el torneo fuera equipado de modo correcto ante cualquier tiempo adverso, como puede ser el frío o la lluvia.



Obligación de una determinada vestimenta bajo el uniforme

El TSJ Madrid, en sentencia de junio de 2017, establece nula la política de vestimenta establecida por la empresa cuando la mayoría de los empleados ya usa uniforme cuya utilización no se cuestiona, pues considera que la ropa que utilicen debajo de dicho uniforme, e incluso antes de acceder a su trabajo, en nada incide ni en la imagen de la empresa, ni en su relación con terceros. En aplicación de su poder de dirección y control de la actividad laboral, la compañía puede imponer una determinada uniformidad a sus trabajadores, pero siempre que esa obligación se sustente en argumentos objetivos, razonables y proporcionales, lo que no ocurre en este caso, por lo que excede con mucho el poder de dirección del empresario.