



¿Faldas y cofias discriminan?; el control de la imagen del trabajador en la empresa

Mikel Urrutikoetxea Barrutia

Cuaderno del estudiante

IKD baliabideak 2 (2011)

¿Faldas y cofias discriminan?; el control de la imagen del trabajador en la empresa

A comienzos del año 2008 y vinculado a la negociación del Plan de Igualdad, se desató en los Hospitales Pascual S. A una controversia sobre el uso obligado de un uniforme específicamente femenino (faldas, cofia, delantal y medias) para las enfermeras y auxiliares de enfermería. Se trataba de revisar una medida antigua a la luz de las nuevas normas antidiscriminatorias.

Las trabajadoras consideraban esta medida injusta por discriminatoria, pero la empresa opinaba que era una medida inocua, un mero ejercicio regular de sus poderes empresariales. Ante tal situación, deciden acudir al Sindicato CCOO¹ a pedir asesoramiento y reclamar judicialmente. Allí estaba Ainhoa González Fierro, asesora laboral del sindicato CCOO en Cádiz, que debía encargarse del juicio y defender a las trabajadoras en su primera intervención ante los Tribunales.

Comenzando por el principio

José Manuel Pascual Pascual S.A. (JMPPSA) era una empresa creada en 1948 que centraba su actividad en el sector sanitario y que, para el año 2010, contaba con siete hospitales y tres clínicas oftalmológicas todas ellas ubicadas en Andalucía. En los diversos centros hospitalarios trabajaban 2.200 trabajadores. Esta empresa, además de clientes de atención privada, también ofrecía cuidados hospitalarios a ciudadanía en general a través de la firma de diversos conciertos con el Servicio Andaluz de Salud.

Tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 (para la Igualdad Efectiva de hombres y mujeres) las empresas de más de 250 trabajadoras se vieron obligadas a negociar, elaborar y dirigir un Plan de igualdad con el objetivo de evitar cualquier discriminación laboral entre hombres y mujeres (art. 45 y 46 de la LO 3/2007, Anexo 1)

El 14 de febrero de 2008 se comenzó en el seno de la Comisión Paritaria del convenio de la empresa (órgano de gestión e interpretación del Convenio colectivo que incluye igual número de representantes de la empresa y de los trabajadores) la negociación de un plan de igualdad. Dentro de ese objetivo a finales de marzo se celebró una reunión entre todos los comités de empresa y el comité intercentros (órganos de representación unitaria de los trabajadores en cada centro de trabajo y para el conjunto de la empresa o comité de comités, respectivamente), en los locales de la FSP (Federación de Servicios Públicos) de la Unión General de Trabajadores en Sevilla para la aprobación de un calendario para el estudio, discusión y aprobación de un modelo de Plan de Igualdad en la empresa JMPPSA, planteándose en el mismo el tema de los uniformes de las enfermeras y auxiliares de clínica.

Una parte de las enfermeras, en concreto las adscritas al Hospital de San Rafael (Cádiz) habían comenzado a vestir pantalón y no el uniforme marcado por la empresa porque entendían que

¹ CCOO son las siglas de Comisiones Obreras, sindicato mayoritario en afiliados y delegados sindicales.

éste era discriminatorio y contaban con el apoyo del comité de empresa de ese centro de trabajo y del sindicato CCOO.

El objeto de discusión: el uniforme femenino

No se discutía y, por tanto era un hecho no controvertido que era práctica de empresa, que gozaba de al menos 15 años de antigüedad y sin que hasta ese momento (principios de 2008) se hubieran presentado quejas o denuncias al respecto, el asignar, a la categoría profesional de enfermeras y auxiliares de enfermería que prestaran servicios en planta y consultas externas, una ropa de trabajo consistente en falda, delantal, cofia y medias como prendas obligatorias, sin posibilidad de opción por el pijama sanitario (blusa y pantalón) que usaban no sólo el personal masculino, sino también otras trabajadoras de diferentes categorías o secciones. Se trataba de un uniforme obligatorio y específicamente femenino para las mujeres de ciertas categorías que trabajan en contacto con el público. Por el contrario las mujeres de otras categorías o secciones podían utilizar otro uniforme consistente en pijama sanitario (blusa y pantalón). El uniforme mantenía la estética de la vestimenta tradicional de la profesión, aunque se habían dado cambios en el color y en lo largo de las faldas (ver **Anexos 3 y 8**)

En el convenio colectivo no existía una referencia expresa a esta práctica, pues se limitaba a establecer el derecho a dos uniformes completos en mayo y octubre de cada año y la obligación de los trabajadores de devolver los mismos ante la entrega de uno nuevo o a la finalización del contrato (ver **Anexo 2**). No se trataba de un tema expresamente pactado, sino de una práctica de empresa cuyo origen era una orden empresarial.

Diferentes uniformes de las trabajadoras de la empresa



El uniforme en esas profesiones sanitarias y en el sector de salud público

En el sistema sanitario español ha sido práctica común utilizar diversos uniformes para las distintas categorías profesionales, normalmente con distintos colores, de manera que

posibilitase su rápida identificación por parte de los usuarios y del propio. Por ejemplo una clasificación habitual ha sido la siguiente

- Administrativos - **Blanco con bordillo azul**
- Aux. Enfermería - **Rosa**
- Enfermería - **Azul**
- Facultativos - **Blanco**
- Celadores - **Gris**
- T.E.R / T.E.L. / T.E.A.P, Técnicos Especialistas (Radiodiagnóstico, Laboratorio, y en Anatomía Patológica) - **Lila**
- Área Quirúrgica - **Verde**
- Costura - **Violeta**²

En origen el uniforme de las enfermeras se asemejaba a los hábitos de las monjas³ (en detalles como la cofia, el delantal o en el propio uniforme en su conjunto), donde las prendas e incluso el color tenían una fuerte carga simbología y reforzaban la imagen de la enfermera como prestadora de servicios personales (ver **Anexo 3**). Era cierto que en sus comienzos como profesión era una dedicación exclusivamente femenina⁴. En este momento (año 2010), sin embargo, si bien la mayoría en la profesión eran mujeres, existía un 14% de hombres. Por esta causa y por el propio proceso de modernización y tecnificación se ha producido una paulatina pérdida de los elementos que le marcaban como una profesión femenina subordinada y de servicios personales, paralelo al proceso de tecnificación de su enseñanza.

Aun cuando las normas habían venido exigiendo la utilización del uniforme de enfermeras en el ejercicio profesional como fórmula de diferenciación y como medio de evitar el intrusismo profesional, no se había unificado en una única vestimenta para las diversas instituciones públicas y privadas, admitiéndose el propio de cada institución siempre cuando fuera distinta de las del resto de profesiones sanitarias⁵.

Pero en la primera década del siglo XXI en los diversos servicios sanitarios públicos la práctica sobre los uniformes se había estabilizado en una doble opción: o se establecía un uniforme unisex, único para ambos sexos, o se reconocía el derecho a las trabajadoras a optar por un tipo de uniforme u otro (estándar o específicamente femenino), es decir que no se realizaba ninguna diferencia en función del género del trabajador/a (ver anexo 9, vestimenta de enfermeras de la sanidad pública).

La situación con respecto a las auxiliares de enfermería era similar, si bien se trataba de un título medio de Formación profesional⁶ Dado el proceso de tecnificación, de

² Esta es la operativa, por ejemplo, en Osakidetza, Servicio Vasco de Salud.

³ Téngase en cuenta que en inicialmente los cuidados a los enfermos eran proporcionados por los miembros, especialmente mujeres, de diversas órdenes religiosas, por ejemplo, los hermanos de San Juan de Dios o las Hijas de la Caridad

⁴ Para ser más precisos históricamente ha existido una dicotomía profesional por género (las mujeres eran ATS - ayudantes técnicos sanitarios-, matronas y enfermeras y los hombres eran ATS y practicantes) que incluso llevó a su colegiación diferenciada (Decreto de 27 de junio de 1952). La unificación bajo una única denominación y la convergencia de las diversas secciones colegiales no se produjo hasta 1977 (OM de 1 de junio de 1977)

⁵ ORDEN de 11 de febrero de 1959 sobre Ejercicio de la Profesión de Enfermera en relación con el uso del uniforme e insignias oficiales.

⁶ Decreto 546/1977 por el que se establece el título de Cuidados auxiliares de enfermería).

profesionalización (en sentido sociológico) de la enfermería y el incremento inusitado de las necesidades sanitarias, se creó este rol profesional con una menor formación y, por tanto con menor coste y formación, haciéndose cargo de las funciones más básicas que la enfermería. En el uniforme presentaba unas inevitables similitudes con la profesión matriz, pero al tratarse de una profesión más reciente carecía de la inercia por el mantenimiento de ciertos simbolismos.

El estallido del conflicto

La empresa JMPPSA poseía siete centros hospitalarios y tres clínicas oftalmológicas, en seis de ellos tenía la mayoría sindical en el comité de empresa UGT⁷, salvo en el centro de Cádiz donde la mayoría la ostentaba CCOO.

Justamente la presidenta de este comité de empresa realizó a finales de marzo una serie de declaraciones a los medios de comunicación denunciando en relación al uso obligatorio de la mencionada ropa de trabajo, que ya estaba generando ciertas tensiones en ese centro de trabajo, pues la empresa deducía 30 euros a las trabajadoras que utilizasen el pijama sanitario en vez del uniforme femenino⁸.

A resultas de las noticias aparecidas en la prensa y otros medios, la Junta de Andalucía calificó de "lamentable" el que la clínica obligara a sus enfermeras y auxiliares a llevar falda y aseguró que con esta imposición "no solo se agrede los derechos laborales" de las trabajadoras sino también "el sentido común"⁹. En Málaga, la consejera para la Igualdad en funciones, Micaela Navarro, señaló: "a estas alturas, en el siglo XXI, no cabe en cabeza humana que tengan que utilizar, según parece por una cláusula en su contrato, un vestuario que no se usa desde hace no sé cuantos años"¹⁰. La Junta decidió enviar dos inspectores de Trabajo a la clínica para investigar los hechos denunciados.

Intervención de la Inspección de Trabajo

En los días siguientes la Inspección de Trabajo realizó una visita al centro de trabajo de Cádiz, tras la cual este organismo citó a las partes del conflicto a una comparecencia en su sede, así como para la aportación de documentación, requiriendo a la empresa para que consultase con los trabajadores y sus representantes sobre la elección de la ropa de trabajo de las enfermeras y auxiliares de enfermería.

⁷ Unión General de Trabajadores, sindicato de orientación socialista, comparte origen histórico con el PSOE.

⁸ *El Confidencial*.- 26/03/2008, se puede localizar en

http://www.elconfidencial.com/cache/2008/03/26/40_menos_sueldo.html . Ver **Anexo 4**

⁹ *Público*, 26/03/2008

¹⁰ *Diario de Córdoba*, 27/03/2008 REDACCION. Es de señalar entre estos varios posicionamientos de los poderes públicos en contra de la práctica de empresa, la intervención de la Ministra de Igualdad, Bibiana Aido, que la calificó como «discriminación directa evidente» y exigió a la empresa el cumplimiento de los principios que rigen la Ley de Igualdad. *El Confidencial* 01/06/2008.

Efectuada la reunión (31.03.08) y aportado los documentos, el ocho de abril de ese año la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Cádiz levantó acta de infracción contra la Empresa demandada, proponiendo una sanción de 6251 euros por entender que había cometido una infracción del artículo 17-1º del Estatuto de los Trabajadores¹¹, calificándola como infracción muy grave aunque se propuso la sanción en su grado mínimo¹².

Reacción de la empresa

La empresa, además de la impugnación del acta de infracción, reaccionó en contra de las actuaciones de las trabajadoras de Cádiz mediante un comunicado a la prensa donde subrayaba que más de un 80% de su plantilla estaba compuesta por mujeres y afirmaba que *"La realidad social de igualdad e integración de la mujer trabajadora en nuestra empresa es un hecho irrefutable que no puede verse empañado por la campaña interesada de una minoría que, persiguiendo el objetivo de descalificar el modelo de gestión y de eficiencia de la sanidad que representamos, están difamando y descalificando a todas las personas que formamos esta empresa"*¹³. Además, especificaba la empresa que esta norma interna sobre vestimenta se regía *"dentro de los diseños normales en el sector sanitario"* y que la misma imposibilitaba *"el arbitrio del trabajador al derecho a optar por una u otra prenda de su uniforme"*. Y concluía que no renunciaría *"al uso del uniforme para las enfermeras y auxiliares de clínica porque es una facultad incluida en la potestad de dirección y control de la actividad laboral reconocida al empresario en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores."*¹⁴

Por el otro lado, la empresa reiteraba su decisión de proceder al descuento de 30 euros, cantidad que correspondía al plus de asistencia, a las enfermeras y auxiliares que se negasen a vestir la prenda¹⁵. De momento se había procedido a descontar esa cantidad a 12 trabajadoras que de forma contumaz persistían en utilizar el pijama como prenda de trabajo.

Por último, la empresa manifestó la posibilidad de aceptar el sustituir la cofia por el gorro sanitario, en el entendimiento de que aquella prenda no era la más adecuada para mantener el pelo recogido, y que, además, el gorro sería obligado para todas las personas con pelo largo independientemente de su sexo. Por otro lado afirmó que el uniforme era privado y prohibía su uso en público y advirtió que impondría sanciones a los infractores, intentado de esta forma mitigar las múltiples apariciones de imágenes de trabajadoras en diversos medios de comunicación

Demandas entabladas en estos temas

¹¹ En el sistema sancionador administrativo laboral la Inspección de Trabajo propone la sanción pero la decisión la adopta otro órgano diferente en función de la cuantía, en este caso correspondería al titular de la Dirección General de Trabajo del Gobierno Autónomo.

¹² No está entre las cuestiones que le llegaron a Ainhoa (ver más adelante).

¹³ *Diario de Cordoba*, 27/03/2008

¹⁴ *La Voz Digital* 9/04/2008

¹⁵ Este complemento premiaba la colaboración de los trabajadores en la mejora progresiva de la calidad asistencial por su especial dedicación y asistencia. Se trata de un complemento voluntario, apreciado por la empresa mes a mes, pero no arbitrario. No está entre las cuestiones que le llegaron a Ainhoa, pero se trata de una materia discutible, ya que pudiera entenderse como una retorsión, o sanción indirecta, prohibida por la legislación laboral.

Enlazados con estos hechos se iniciaron dos tipos de procesos durante el año 2008. Por un lado, el 25 de julio de 2008 se entabló demanda de Conflicto Colectivo¹⁶ sobre la legalidad de la práctica de obligar el uso de ese uniforme a las mujeres de ciertas categorías profesionales (enfermeras y auxiliares de enfermería) y de ciertas secciones (aquellas que conllevaban contacto directo con el público). El objeto del pleito era doble:

- a) determinar si la práctica de la empresa de imponer a las enfermeras y auxiliares de enfermería que prestan servicios en planta y consultas externas un determinado uniforme (falda, delantal, cofia y medias) vulneraba o no el derecho a no ser discriminadas por razón de sexo (artículo 14 de la Constitución y art 17.1 Estatuto de los trabajadores), al derecho a la dignidad, intimidad personal y a la propia imagen (artículos 10 y 18.1 de la Constitución) y a la libertad individual en la medida que no dejaba opción a las mujeres de esas categoría escoger entre un tipo de prendas u otro
- b) si dicha práctica empresarial era o no contraria a la seguridad e higiene de las trabajadoras afectadas. En este sentido, las trabajadoras afectadas defendían el criterio de que ese tipo de prendas y, en especial las faldas y el escote, incrementaban la incomodidad en ciertos movimientos, sin generar ventaja ergonómica alguna, toda ello por una mera cuestión estética añeja.

Por otro, el 24 de octubre de 2008 se formuló por la empresa José Manuel Pascual Pascual S.A. demanda de Conflicto Colectivo contra el Comité de Empresa del Hospital de San Rafael de Cádiz con el objeto de que se declarase el derecho de la empresa a sancionar a las trabajadoras a las que hacía mención en la demanda por incumplimiento de las normas de uniformidad establecidas por la empresa.

Aunque formalmente los objetos de los litigios eran diversos (el uso obligado de una determinada prenda para las mujeres de ciertas categorías y la posibilidad de sanción por contravenir la orden de usar esas prendas, respectivamente), en el fondo era el mismo problema: la tensión entre el derecho a la igualdad y a la no discriminación y el poder empresarial concretado en la imposición del uso de prendas diferenciadas por género. También podía verse como una colisión entre el derecho a la propia imagen de las trabajadoras y el poder empresarial concretando en la fijación de una determinada imagen de la empresa a través de la vestimenta de sus trabajadores/as. En definitiva se trataba de valorar si existía una colisión entre los derechos fundamentales (y en concreto los contenidos en el art. 14 y 18 de la C) de las trabajadoras y el poder empresarial de fijar un determinado uniforme para las trabajadoras (art 20 LET en relación con el art 38 CE, libertad de empresa) y qué criterios se usarían para resolverla en ese caso.

El asunto le toca al nuevo

¹⁶ El conflicto colectivo es un tipo específico de litigio o controversia judicial, propia del Derecho Procesal de Trabajo, que surge cuando la demanda afecta a un conjunto genérico de trabajadores y versa sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal o convenio colectivo o de una decisión o práctica de empresa. Se trata de un conflicto sobre la interpretación del derecho aplicable y no tanto sobre los hechos ocurridos.

Ainhoa González Fierro que acabó sus estudios en Relaciones Laborales en la UPV en junio de 2008, se había trasladado a vivir a Cádiz por motivos familiares (decidió vivir allí con su novio que es gaditano) el 31 de julio de 2008. Tras el final del verano, el primero de septiembre se colegia en el Colegio de Graduados Sociales y ese mismo día es contratada como asesor laboral del sindicato CCOO en Cádiz.

A finales de septiembre llega al despacho la convocatoria de uno de los juicios de conflicto colectivo de Hospitales Pascual, el interpuesto por las trabajadoras, cuyo acto de vista oral se fijaba para el 19 de noviembre de 2008. Un mes más tarde aproximadamente llega la citación para el juicio de la demanda interpuesto por la empresa sobre la posibilidad de sancionar a las trabajadoras por no usar el uniforme femenino.

Por turno y porque dos de los otros miembros estaban de baja, le tocó a ella enfrentarse a estos pleitos. Los dos que interpusieron la demanda de las trabajadoras y prepararon la contestación de la demanda de la empresa sufrieron un accidente de coche y no pudieron trasladar sus planteamientos en torno a los casos a Ainhoa.

Tras una primera revisión de la jurisprudencia, Ainhoa se dio cuenta que se enfrentaba a un caso difícil, ya que las sentencias en temas similares (Sentencia del Tribunal Supremo de 23.01.01-ver **Anexo 10** - o Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Las Palmas, nº 1095/2001 de 20 diciembre, **Anexo 11**) no solían apreciar discriminación. En el pleito ante el TS se dirimió si la vestimenta en RENFE (compañía de ferrocarriles) obligatoria para las mujeres que trabajaban en el AVE (Tren de alta velocidad español) y feminizada (faldas) era discriminatoria. El Tribunal Supremo, reiterando la sentencia anterior (Sentencia de la Audiencia Nacional de 30 de septiembre de 1999), consideraba que no, porque no se trataba de una vestimenta eróticamente indecente ni indigna, sino de un tipo de prendas aceptadas socialmente. Pero Ainhoa creía que en esta sentencia, cuyo ponente fue un hombre, se procedió a una interpretación de lo discriminatorio reduccionista, vinculado a la conversión de la mujer en un objeto sexual para su uso como reclamo para la empresa, por ejemplo¹⁷. En la misma línea, en la segunda de las resoluciones se consideró que la imposición de un determinado maquillaje (en ojos y labios) y de un cierto tipo de peinados para las mujeres que eran agentes administrativos (en una compañía de aviación civil) se insertaba dentro de la capacidad del empresario de imponer un tipo de uniformidad y no era medida discriminatoria por más que sólo afectase a las mujeres.

Ainhoa se encontraba indecisa entre insistir en la discriminación, a pesar de los precedentes, optar por argumentar la colisión del uniforme feminizado con la prevención de riesgos o presentarlo como una limitación injustificada de la libertad de las personas a decidir su imagen o apariencia externa. Tampoco quería descartar una solución negociada con la empresa, pero veía pocas posibilidades para la misma.

En cualquier caso, ella entendía que para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental es ajustada a derecho debe superar el juicio de proporcionalidad; esto es, y en palabras del propio TC *“es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (**juicio de idoneidad**); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la*

¹⁷ También es verdad que tres años más tarde las trabajadoras consiguieron pactar con la empresa RENFE la admisibilidad del uso del pantalón y no exclusivamente de la falda.

*consecución de tal propósito con igual eficacia (**juicio de necesidad**); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de **proporcionalidad** en sentido estricto)¹⁸”. Triple condición, recogida expresamente posteriormente en la normativa para definir la discriminación indirecta (art 6. 2 de la Ley Orgánica 3/2007, ver **Anexo 1**¹⁹), y que Ainhoa no creía en el supuesto de este uniforme feminizado se cumpliera..*

Por otro lado, algunas resoluciones aisladas, (como la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares 457/2002, de 09 de septiembre, ver **Anexo 12**) posibilitaban una argumentación distinta, en base a la libertad personal del trabajador. Pero ella no estaba segura si era posible esta defensa en este caso. El supuesto de la sentencia de las Islas Baleares se refería al uso del kipá, gorro ritual judío, por parte de un trabajador de los autobuses que debe llevar uniforme y se estima que en este caso el trabajador estaba ejerciendo su libertad religiosa y su derecho al culto (art. 16.1 CE) sin que el empresario pueda conculcarlo. La negativa a vestir el uniforme de la empresa no sustentada en el ejercicio de ningún derecho por parte del trabajador se había considerado incluso causa suficiente para el despido disciplinario (STSJ Islas Baleares, nº 55/2001 de 5 febrero)²⁰.

El segundo pleito le preocupaba algo menos. Corría menos prisa, y, además, era posible que se conociera la sentencia del primero antes de realizarse el juicio, por lo que de apreciarse que la orden de imponer ese uniforme era discriminatoria las opciones a favor de la capacidad sancionadora de la empresa por el no uso de esta prenda por parte de las trabajadoras, desaparecían bruscamente.

Pero en caso contrario, o si la citación a juicio fuera anterior al conocimiento de esa primera sentencia Ainhoa se planteaba que podía argumentar. Intuía que al tratarse de una medida litigiosa, controvertida y discutida (objeto de debate judicial), la negativa al uso de esa prenda y la utilización del otro uniforme poseían una carga evidente de protesta y de ejercicio de libertad sindical, que bloqueaban las opciones de represión del comportamiento reivindicativo de las trabajadoras. Por otro lado, se cuestionaba si era posible insertar la sanción por el no uso del uniforme feminizado como una reacción de la empresa que lesionaba la garantía de indemnidad inherente al derecho a no ser discriminado, de acuerdo al art-17.1 segundo párrafo del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, (véase **Anexo 6**)

En esta tesitura, Ainhoa debía decidir cuál era la mejor estrategia para defender los intereses de las trabajadoras, pero vacilaba sobre qué línea de defensa debía priorizar y qué argumentos y replicas debía de utilizar para defender su postura en los juicios.

¹⁸ STC 186/2000 (Sala Primera), de 10 de julio.

¹⁹ Una aplicación de este canon, aunque contraria a la postura de las trabajadoras y sobre un supuesto próximo se recoge en la STS de 27 de diciembre de 1999, recogida en el **anexo 13**.

²⁰ De todas formas, existen otros pronunciamientos donde, por ejemplo, desobedecer la orden de no llevar pantalones cortos al trabajo no se ha considerado motivo bastante para justificar el despido disciplinario (STSJ de Madrid nº 309/2002, de 7 mayo).

ANEXOS

Anexo 1.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta

1. *Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.*
2. *Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una **finalidad legítima** y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean **necesarios y adecuados**.*
3. *En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.*

CAPÍTULO III Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

1. *Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*
2. *En el caso de las empresas de **más de doscientos cincuenta trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*
3. *Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*
4. *Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.*
5. *La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.*

Anexo 2.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA JOSÉ MANUEL PASCUAL PASCUAL, SA. Vigente del 1.01.2007 al 1.12.2010)

Art.19.- Vestuario

- 1.- Los trabajadores recibirán dos uniformes completos, que serán distribuidos por la dirección de los Centros con ocasión de la formalización del contrato de trabajo y de forma periódica antes del 1 de mayo y antes del 1 de octubre de cada año. Tales uniformes serán devueltos con ocasión de la recepción de otros nuevos o, en su caso, de la finalización del contrato de trabajo, dejando de tener en uno y otro supuesto el efecto de anticipo salarial por cuantía equivalente al de su valor venal.
- 2.- La Empresa, independientemente de las entregas mencionadas anteriormente, se compromete a sustituir los uniformes deteriorados para velar por la buena imagen de sus profesionales.

Anexo 3. Uniformes tradicionales de las enfermeras, décadas treinta y cuarenta del siglo XX



Enfermeras en la década de los cuarenta



Enfermeras durante la guerra civil española, 1937.

Anexo 4. Noticia de prensa sobre el conflicto. El Confidencial.- 26/03/2008 [SOCIEDAD](#)

Las enfermeras de una clínica de Cádiz denuncian que reciben menos sueldo por no llevar falda

La polémica viste minifalda en Cádiz y se pasea por la clínica San Rafael armando revuelo. Las enfermeras que trabajan en este centro gaditano se han visto obligadas a sustituir su habitual ropa de trabajo, un pantalón “de pijama”, por una falda que no todas están dispuesta a ponerse. Aquellas que se han negado y han optado por seguir utilizando el uniforme que también visten sus compañeros varones, unas diez en total, han visto cómo su salario ha sufrido un recorte. Ahora cobran unos 30 euros mensuales menos, por una reducción del plus de asistencia.

Sin embargo, la presidenta del comité de empresa, Adela Sastre, asegura, según medios gaditanos, que ese recorte corresponde a “un complemento de asistencia y dedicación que “nada tiene que ver con el vestuario”. Sastre añade que esta decisión se trata de “una medida discriminatoria” que tiene que ver “con el hecho de ser mujer y habernos puesto unos pantalones para protegernos a la hora de trabajar”. “Nadie puede obligarnos a llevar las piernas al aire”, indica, y más teniendo en cuenta que asisten a pacientes sangrantes, crónicos o en aislamiento. “Además, es una cuestión de intimidad”, apostilla.

Para las enfermeras, el hecho de tener que usar falda en lugar de pantalón supone una postura “sexista” de la empresa, que además no ha mostrado una respuesta clara a la hora de concretar “cuál es el uniforme reglamentario, con lo que ni siquiera estamos incumpliendo nada usando pantalón”, apunta su portavoz.

Dispuestas a una demanda

De esta forma, Sastre considera que la clínica, perteneciente a la empresa Pascual, ha cometido un “claro incumplimiento” de la reciente Ley de Igualdad, ante el que no se van a quedar de brazos cruzados. La presidenta ha anunciado que el próximo día 2 de abril se concentrarán al mediodía a las puertas del centro hospitalario y posteriormente, ante la Delegación de Salud. “Si no responden a nuestras demandas, iremos a los tribunales y demandaremos a la empresa”, manifestó Sastre.

Por su parte, la réplica de la empresa Pascual ha sido apelar a que la norma sobre la vestimenta viene estipulada desde hace 30 años y que su incumplimiento conlleva una sanción. Será que los tiempos han cambiado.

Anexo 5. Artículos de la Constitución de 1978, relacionados con la controversia del caso

Artículo 10.

1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social

Artículo 14.

Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 18.

1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Artículo 38.

Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación

Anexo 6 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales

*1. Se entenderán **nulos y sin efecto** los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan **discriminaciones directas o indirectas** desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo **por circunstancias de sexo**, origen, incluido el racial o étnico, estado civil,*

condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

*Serán igualmente **nulas** las órdenes de discriminar y **las decisiones del empresario** que supongan un **trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación** efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.*

Artículo 20. Dirección y control de la actividad laboral

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Anexos 7

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA JOSÉ MANUEL PASCUAL PASCUAL, SA. Vigente del 1.01.2007 al 1.12.2010)

Art 21 1.

*1.3.- **Complemento de Asistencia, Dedicación y Colaboración**, que será retribuido del siguiente modo:*

Será asignado mensualmente por la Dirección de los Centros a los trabajadores que en el desarrollo de sus funciones contribuyen a la mejora progresiva de la calidad asistencial de los Centros a través de su especial dedicación y asistencia para el cumplimiento de los objetivos asistenciales que los centros vayan estableciendo.

Este complemento se fija para el período de vigencia del presente Convenio en el 3,1% del valor del Salario Base de cada categoría y se devengará con carácter general en tanto el centro no tenga definidos aquellos objetivos.

Anexo 8. Los diferentes uniformes utilizados en la empresa

Indumentaria del área quirúrgica



Diverso personal sanitario de los Hospitales Pascual, SA, incluidas enfermeras, portando el uniforme verde (blusón y pantalones)



Trabajadoras de Hospitales Pascual con el uniforme controvertido

Fuente: <http://www.josemanuelpascualpascual.com/documentos%5Cplan%20estrategico.pdf>



UNIFORME. Enfermeras de San Rafael con los dos uniformes , el feminizado y el genérico.
 Fuente La Voz Digital



Fuente: Diario de Cádiz

Anexo 9
Uniformes de enfermeras en la sanidad pública.



Este era el uniforme tipo habitual que a comienzos del siglo XXI debería llevar una enfermero/a en un hospital público; pantalones azules junto con una chaqueta o blusa azul y una pegatina donde ponga su nombre, junto con el anagrama del servicio



Este otro uniforme era el adecuado para entrar en quirófano. Se añadían calzas y bata verde, además de un gorro en la cabeza intentando tapar el mayor pelo posible y una mascarilla

Anexo10

Tribunal Supremo (Sala de lo Social).

Sentencia de 23 enero 2001 (extracto)

[RJ\2001\2063](#)

ERROR DE HECHO: requisitos para su apreciación.

DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO: inexistencia: uniformidad en la vestimenta de la mujer: Personal de RENFE que trabaja en el AVE.

El TS rechaza el recurso (de casación) del Sindicato Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo (SFF-CGT) interpuesto contra la SAN de 30.09.1999, al considerar que el uniforme no era ni discriminatorio, ni vejatorio, ya que no se considera que sea sexista no erótico tal vestimenta.

Jurisdicción: Social

Recurso de Casación núm. 1851/2000

Ponente: Excmo. Sr. Mariano Sampedro Corral

Fundamentos de derecho

Cuatro

3.–*En definitiva, no se ha puesto en evidencia, a través de la preceptiva argumentación y fundamentación, la infracción de los artículos 14 y 18.1 CE y los arts. 4.2 c) y 17 ET, y tampoco, se estima, al menos en cuanto resulta de los hechos probados, que alguno de estos preceptos haya sido infringido por la sentencia recurrida. En efecto: a) El art. 14 CE, como es sabido, contiene dos conceptos afines, pero diferenciados: el primero, incluido en el inciso inicial del precepto, se refiere al principio de igualdad ante la ley, y hace relación al mandato de igualdad; el segundo se circunscribe a la prohibición de discriminaciones y su punto de mira es la eliminación de éstas en aquellos casos que implican una violación más cualificada de la igualdad en función del carácter particularmente rechazable del criterio de determinación aplicado ([SSTS 17 de mayo](#) [y [18 de septiembre de 2000](#)]. En el supuesto litigioso, la uniformidad litigiosa impuesta a mujeres empleadas de RENFE en la actividad desarrollada, que exige contacto con la clientela, **ni vulnera el principio de igualdad con carácter general o colectivo, ni tampoco son expresivas de un trato discriminatorio por razón de sexo.** La discriminación se produce cuando la desigualdad de trato obedece a algunos de los motivos prohibidos por la ley, en cuanto atinentes a condiciones y circunstancias que merecen singular rechazo del ordenamiento jurídico por haber sido factores históricos determinantes de opresión a determinados colectivos, y así, el art. 17.1 ET –que recuerda, en la esfera laboral, el art. 14 CE– sobre «no discriminación en las relaciones laborales» alude a las «circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculo de parentesco y lengua dentro del Estado español». Es cierto, como afirma la parte recurrente, refiriéndose a la correcta presentación de la empleada del AVE ante los usuarios, que «la presentación es igualmente correcta en pantalón o falda uniformada y (que) en ambas modalidades cabe manifestación de moda o elegancia», **pero ello no acarrea que exista una discriminación en el hecho de imponer el uso de la falda litigiosa a ciertas empleadas que tiene relación directa con la clientela, pues la desigualdad de trato no obedece a un motivo sexista, ni se han acreditado factores relevantes que tachen de discriminatoria la exigencia, pues la obligación de uniformidad parece razonable en una empresa pública, que, con la instauración de un novedoso y moderno medio de comunicación, como es el AVE, trata de «uniformar» a quienes de manera constante y habitual proyectan sobre los clientes la imagen de la Compañía, en condiciones de igualdad con otras empresas dedicadas a idéntica o semejante actividad, por lo que existe una justificación objetiva y razonable que priva a la «uniformidad» de la empleada de carácter discriminatorio.** b) Ni el recurrente concreta, ni la Sala colige, en qué forma y manera la normativa laboral de Renfe sobre la uniformidad del AVE ha podido violar el artículo 18.1 CE, que tutela como derechos fundamentales el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen; derechos que, según la [Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo](#) de su protección, «queda delimitada por las leyes y usos sociales». **No se puede, afirmar, razonablemente, en el contexto y circunstancias laborales en que ha sido tomada la medida empresarial, que el uso de una falda de medida 2 cm por encima de la rótula, exigida a las empleadas de Renfe, que no alcanza a su vida privada, al limitarse la imposición al ámbito exclusivo de su actividad laboral de trato con la clientela, viole los derechos citados; ni tampoco, consecuentemente, se ha infringido el artículo 4.2 c) ET que proyecta, en el ámbito laboral, el derecho a la no discriminación tutelado en el repetido artículo 18.1 CE.***

Anexo11

Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social). Sentencia núm 1095/2001 de 20 diciembre (extracto)

[JUR\2002\159624](#)

DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR: a la no discriminación por razón de sexo: uniformes de trabajo: exigencia de utilización de chaqueta y maquillaje a la mujer: discriminación inexistente.

La empresa impuso una serie de ordenes sobre la indumentaria que con respecto al personal femenino (trabajadoras que dispensan billetes) consistían: “en la **chaqueta debe estar completamente abrochada** o perfectamente doblada sobre el brazo, pudiéndose en temporada de verano autorizar por el supervisor que se facture sin chaqueta siempre que todos los facturantes vayan iguales, y únicamente debe prescindirse de ella dentro del mostrador Igualmente se señala respecto al maquillaje que el del rostro debe ser discreto, en tonos naturales, el de los **ojos es obligatorio** en colores que armonicen con el uniforme y el **maquillaje de labios es obligatorio** llevarlo siempre pintados, con coles brillo o acordes con el uniforme, señalándose igualmente que los **peinados permitidos, son pelo** corto sin rapados en nuca o patillas, media melena cuya longitud no exceda del cuello, moño no demasiado alto, cola cuya longitud no exceda de los hombros, el flequillo no deberá sobrepasar la altura de las cejas, **no permitiéndose peinados ultramodernos”**

Fundamentos de Derecho

CUARTO

De otro lado se dicen infringidos los artículos 14 y 18 de la [Constitución](#) no explicitándose, en forma mínimamente suficiente, en qué modo y manera la conducta empresarial haya podido vulnerarlos, lo que de por sí habría de abocar a la inviabilidad del motivo.

En todo caso, como se indica en la [STS 23 enero 2001](#) el artículo 14 contiene dos conceptos afines pero diferenciados; el primero, incluido en el inciso inicial del precepto, se refiere al principio de igualdad ante la Ley, y hace relación al mandato de igualdad; el segundo se circunscribe a la prohibición de discriminaciones y su punto de mira es la eliminación de éstas en aquellos casos que implican una violación más cualificada de la igualdad en función del carácter particularmente rechazable del criterio de determinación aplicado.

Las Normas de uniformidad impuestas por Eurohandling en la actividad desarrollada no vulnera el principio de igualdad en ninguna de sus vertientes; la obligación de uniformidad es razonable en una empresa pública, respondiendo a consideraciones organizativas empresariales adoptadas con la finalidad de dar a la clientela una buena imagen de la empresa.

De otro lado el artículo 18.1 CE tutela como derechos fundamentales el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen; derechos que, según la [LO 1/1982, 5 mayo](#), de su protección, queda delimitada por las Leyes y usos sociales. No se puede afirmar razonablemente, en el contexto y circunstancias laborales en que ha sido tomada **la medida empresarial que las reglas de uniformidad, que no alcanzan a la vida privada de los empleados, viole los derechos citados.**

Recuerda el Tribunal Supremo en la citada sentencia que las condiciones contractuales que derivan de la actividad desempeñada en la empresa pueden implicar la adopción de condiciones de diverso tipo, entre las que puede figurar la uniformidad prevista en el desarrollo de la actividad, y que la determinación de esa uniformidad en principio en defecto de pacto colectivo o individual de los interesados es competencia del empleador, salvo naturalmente, que la decisión patronal atente a la seguridad y honor del trabajador o a cualquiera de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidas en la constitución. En el caso que se examina, la deficitaria argumentación del motivo impide apreciar atentada de cualquiera de aquellos derechos al no profundizar en las razones por las que estima concurre infracción, no apreciándose de los simples datos que obran en la sentencia trasgresión alguna, como correctamente apreció la Juzgadora cuya decisión en este extremo ha de ser confirmada.

Anexo 12

Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares (Sala de lo Social, Sección 1ª).

Sentencia núm. 457/2002 de 9 septiembre (extracto)

EMPRESA-EMPRESARIO: poder de dirección: contenido: uniformes de trabajo: determinación; límites: libertad religiosa del operario: que no incide en la actividad laboral ni empresarial: uso de gorro religioso

En esta Sentencia del TSJ de Baleares se considera que el gorro judío que porta el trabajador está incluido dentro de la libertad religiosa y por tanto el poder empresarial debe respetar ese derecho fundamental.

Fundamentos de derecho

SEGUNDO

El otro motivo de suplicación se encauza por la vía del art. 191 c) de la [Ley Procesal](#) al objeto de denunciar supuesta vulneración de art. 26 del Convenio Colectivo de empresa. El motivo argumenta en defensa de su tesis que este precepto regula el vestuario de los empleados de la empresa; que dicho vestuario no comprende gorra, por lo que tacha de errónea la apreciación judicial de que el uso de la mencionada prenda está permitido; que la norma debe ser respetada por todos, incluidos por quienes no firmaron el convenio y arguye, respecto de las convicciones religiosas del actor, que la [Constitución](#) establece el carácter laico del Estado.

Está fuera de duda que el poder empresarial de dirección y organización de la actividad que despliega la empresa legítima en ocasiones para imponer a los trabajadores la uniformidad de vestimenta durante la prestación de su trabajo. Así lo admite expresamente la [STS de 23 de enero de 2001](#), la cual añade que la determinación de esa uniformidad compete, en defecto de pacto colectivo o individual entre los interesados, al empresario, «salvo, naturalmente, que la decisión patronal atente a la dignidad y honor del trabajador, prevista en los arts. 4, 18 y 20 del [ET](#), o a cualquiera de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidas en la Constitución».

En el presente caso, es la norma convencional la que establece en su art. 26 la utilización en el trabajo de un concreto vestuario propiedad de la empresa. El precepto, por tanto, genera en los trabajadores la consiguiente obligación de emplear ese vestuario durante la jornada laboral y en la empresa el correlativo derecho de exigir que la buscada uniformidad de vestimenta se respete – art. 5 c) del ET–. El vestuario de los conductores no comprende gorras o prendas similares para la cabeza, por lo que, «sensu contrario», resulta obvio que el uso de las mismas no se encuentra autorizado en principio.

Ahora bien, no existen derechos ilimitados, y el **derecho de la empresa a imponer a sus empleados el uso de un determinado uniforme cabe por ello que ceda si colisiona con un derecho al que deba atribuirse rango preponderante**. Ya se ha visto que la orden empresarial de vestir una determinada ropa no puede lesionar la dignidad y honor del trabajador o cualquiera de los derechos fundamentales y libertades públicas constitucionalmente consagrados. **El empeño del aquí actor en llevar gorra mientras conduce el autobús no obedece a un mero capricho o al seguimiento de modas**. Aunque la sentencia no lo consigne, de manera sorprendente, entre los que declara probados, es hecho clave alegado en la demanda y corroborado de pleno en juicio que aquél es miembro de la Comunidad Israelita de Mallorca y practicante de la religión judía desde hace unos 23 años, así como que esta creencia considera necesario tener siempre cubierta la cabeza en señal de respeto a la divinidad (folio 14). **Usar gorra, así pues, constituye para el demandante un acto prescrito por su religión, de manera que el conflicto se plantea entre el derecho de la empresa a dirigir la actividad laboral (art. 20.1 del ET) y el derecho fundamental a la libertad religiosa de uno de sus empleados** (art. 16.1 CE, desarrollado por la [LO 7/1980, de 5 de julio](#) derecho fundamental que, como recuerda la reciente [STC de 154/2002, de 18 de julio](#), incluye, junto a la garantía de la existencia de un claustro íntimo de creencias y, por tanto, de un espacio de autodeterminación intelectual ante el fenómeno religioso, una «dimensión externa de “agere licere” que faculta a los ciudadanos para actuar con arreglo a sus propias convicciones y mantenerlas frente a terceros ([SSTC 19/1985](#), F. 2; [120/1990](#) [F. 10, y [137/1990](#) F. 8]»).

Un conflicto de las características del que aquí se examina **no admite una solución única**. Dependerá de las circunstancias que concurran en cada situación concreta, ponderando hasta qué punto el comportamiento del trabajador a que le obligan sus convicciones religiosas resulta inocuo para los intereses de la empresa o, por el contrario, incompatible con ellos. En el caso de autos, **no consta –y la demandada ni tan sólo lo alega–, que la conducta del actor haya causado algún tipo de daño o menoscabo a la imagen de la empresa, incidente o trastorno cualquiera durante la ejecución del servicio o, más en general, ninguna clase de perjuicio**. Y así debe de ser, ya que está probado que la empresa vino consintiendo durante años que el actor se cubriera con gorra, sin que haya explicado, ni siquiera mínimamente, a qué responde su reciente y brusco cambio de actitud y su actual intolerancia. Luego, si ni la actividad laboral ni los intereses empresariales sufren en absoluto, no se ve razón atendible que justifique en derecho una decisión de **la empresa, rayana, pues, en el autoritarismo, que hiere, sin provecho para sí, los sentimientos religiosos de uno de sus empleados constitucionalmente tutelados**; máxime cuando la demandada es una empresa

municipal y por tanto perteneciente al sector público, y puede que, por ello, más comprometida que las de puro carácter privado con el cumplimiento efectivo de los valores constitucionales

Anexo 13

Tribunal Supremo (sala de lo social)

Sentencia de 27 de diciembre de 1999 (extracto) RJ 1999/ 10091

DISCRIMINACION: inexistencia: trato diferenciado justificado; «Iberia, Líneas Aéreas de España, SA»: convocatoria para cubrir plazas de Tripulantes de la Cabina de Pasajeros: exigencia de determinada edad, estatura, agudeza visual e imagen adecuada

Fundamentos de derecho

Segundo

No obstante, con carácter previo debe decirse que la legislación laboral, desarrollando y aplicando el artículo 14 de la Constitución, ha recogido en los artículos 4.2 c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores los mismos principios de interdicción de la discriminación entre trabajadores, aplicados en numerosas resoluciones del Tribunal Constitucional en el sentido de que tales preceptos no contienen una exigencia de trato uniforme o igual absoluto, sino que admiten un trato diferenciado debidamente justificado, conjugando esos principios con el de la autonomía de la voluntad y las facultades de dirección del empresario (artículo 20 ET). Por otra parte, no se discute que esas facultades se hallan sometidas a las limitaciones que puedan derivarse de la eventual violación de alguno de los derechos del trabajador y especialmente de los fundamentales, con independencia de que se trate de relaciones entre particulares; así, en la STC 177/1998 se dice al respecto:

«Ciertamente, el art. 53.1 CE tan sólo establece de manera expresa que los derechos fundamentales vinculan a los poderes públicos, pero ello no implica una exclusión absoluta de otros posibles destinatarios, dado que, como señala la STC 18/1984 ((fundamento jurídico 6º) "en un Estado Social de Derecho no puede sostenerse con carácter general que el titular de tales derechos no lo sea en la vida social". De aquí que este Tribunal haya reconocido que los actos privados puedan lesionar los derechos fundamentales y que en estos supuestos los interesados pueden acceder a la vía de amparo si no obtienen la debida protección de los Jueces y Tribunales a los que el ordenamiento encomienda la tutela general de los mismos.

Las relaciones entre particulares, si bien con ciertas matizaciones, no quedan, pues, excluidas del ámbito de aplicación del principio de igualdad, y la autonomía de las partes ha de respetar tanto el principio constitucional de no discriminación como aquellas reglas, de rango constitucional u ordinario, de las que se derive la necesidad de igualdad de trato. No cabe olvidar que el art. 1.1 CE propugna entre los valores superiores del ordenamiento jurídico la igualdad, y que el 9.2 encomienda a todos los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas» (En el mismo sentido la STC 34/1984 [el ATC 30-9-1987, entre otros).

Procede ahora analizar los concretos términos de la convocatoria pública llevada a cabo por la empresa demandada para determinar si, como se afirma en la demanda, vulneran el principio de igualdad o, lo que es lo mismo, contienen un trato discriminatorio y por tanto una serie de distinciones no objetivamente justificadas, que determinarían su ilicitud.

La primera de las condiciones básicas de aquélla, siguiendo la sistemática del propio recurso, es la que se refiere al establecimiento de un requisito de edad para tomar parte en la convocatoria. Así se dice en ella que los candidatos han de contar con una edad mínima de 18 años y una máxima de 25. El Sindicato demandante entiende que esta última edad es la que supone una limitación que, por carecer de justificación, es discriminatoria, utilizando como muestra de la cío de aquélla, el dato de que en años anteriores se han pasado a desempeñar funciones de auxiliares de vuelo por personas mayores de 25 años. Con independencia de que no existen esos elementos de hecho en el relato histórico de la Sentencia recurrida y de que tampoco se pidió la inclusión de los mismos, de las listas contenidas en el escrito de recurso no se infiere que con anterioridad se admitiese a ese puesto de trabajo y desde el exterior a personas con edades superiores, sino que se ha accedido al puesto con edades superiores a los 25 años, pero con antigüedades administrativas en la empresa anteriores. Consta, sin embargo, como hecho probado no discutido que el promedio de edad de la plantilla de auxiliares de vuelo, compuesta por 2.741 trabajadores se sitúa en 41,3 años para los fijos y 29,2 para los eventuales, de lo que resulta una cifra de media de edad en esa plantilla de 40,1 años. Ante este hecho, es perfectamente justificable la decisión empresarial de tratar de rejuvenecer la plantilla de auxiliares de vuelo, actividad que requiere notoriamente unas condiciones psico-físicas especiales, dada la singular naturaleza de la actividad aérea,

derivada del medio y condiciones en que se lleva a cabo; el propio XII Convenio Colectivo de la empresa, consciente de esas particularidades que acortan la vida laboral del trabajador, establece en el Anexo 2 D) las condiciones de cese optativo en vuelo de los tripulantes de cabina de pasajeros, en las que se contempla la posibilidad de que con 15 años de servicio al cumplir 40 años de edad, causen baja indemnizada en la empresa o pasen a prestar servicios en tierra. Las referidas condiciones del trabajo a llevar a cabo, los desplazamientos, los cambios horarios, la atención al pasaje en todas sus facetas, incluso las que se refieren a situaciones de emergencia o catástrofe, hacen que el requisito de edad constituya una distinción objetiva, seria, abstracta y razonable, lo que le priva del carácter discriminatorio, tal y como se desprende de la doctrina del Tribunal Constitucional elaborada en innumerables Sentencias a propósito del principio de igualdad o el derecho a la no discriminación (SSTC 22/1981, 39/1986], 166/1988 108/1989 y 2/1998 entre otras).

La segunda de las condiciones de la convocatoria que se impugna se refiere al establecimiento de unas condiciones generales de estatura mínima y máxima, distinta según se trate de hombres y mujeres, para tomar parte en el proceso de selección y eventualmente ocupar uno de los puestos de trabajo. En primer lugar debe decirse que no es discriminatorio determinar en la actividad aérea esas condiciones, por cuanto que las aeronaves, sus dependencias, pasillos, cabinas, etc. tienen unas determinadas dimensiones, que impiden llevar a cabo el trabajo adecuadamente por encima o por debajo de ellas, tal y como argumenta el Ministerio Fiscal en su informe, teniendo en cuenta, por ejemplo, la altura a la que están situadas la repisas de equipajes o la de las puertas de acceso o de emergencia. Por otra parte, el requisito ahora examinado se relaciona íntimamente con una imagen de homogeneidad de talla que se precisa también en otros ámbitos de actividad, al margen de las compañías aéreas, como son aquellos para los que se exige una uniformidad en la vestimenta, Fuerzas de Seguridad del Estado, vigilantes jurados, etc. Por otra parte, podría tener el requisito un componente discriminatorio por razón del sexo si no se hubiese hecho diferenciación alguna entre hombres y mujeres, pero lo cierto es que la convocatoria se cuida en establecer dos parámetros distintos para unos y otros, teniendo en cuenta las variaciones medias de estatura que estadísticamente entre ellos se suele producir. Con esa homogeneidad se obtiene también una imagen determinada de la empresa ante los clientes y en relación con la que ofrecen otras compañías aéreas. En suma, la exigencia de una determinada talla para acceder a las pruebas de acceso al puesto de tripulante de cabina, en los términos que se recogen en la convocatoria, no es discriminatoria, al aparecer justificada y obedecer a criterios objetivos y razonables, vinculados, como la edad, a los factores que se requieren en función de la propia naturaleza del trabajo a desarrollar.

Tampoco es arbitraria o carente de justificación la exigencia de que los tripulantes de cabina de nuevo ingreso tengan una visión adecuada y, aun cuando tengan dos dioptrías o menos, que utilicen micro lentillas y no gafas. Nuevamente las características del puesto de trabajo y especialmente las situaciones de emergencia que en la navegación aérea pueden surgir, son las que determinan la razonabilidad de impedir que quienes han de atender al pasaje en situaciones de normalidad, pero también en las extremas, puedan perder parte de la visión bruscamente si se vieran privados de las gafas correctoras. De hecho, tanto la Instrucción de la Dirección General de Aviación Civil de 3 de mayo de 1990 invocada por la empresa recurrida, como el Anexo I al Convenio sobre Aviación Civil Internacional , relativo a las licencias al personal de vuelo, establecen requisitos psicofísicos entre los que la agudeza visual o su corrección cobran particular relevancia.

Por último, es preciso decir que la condición o requisito de «buena imagen» para acceder a las pruebas de acceso, de alguna manera es compendio de las anteriores y no hay factores relevantes que hagan discriminatoria la exigencia, pues se trata de una empresa privada de servicios que opera en régimen de libre competencia, en el sector de líneas aéreas, en el que precisamente los tripulantes de cabina o auxiliares de vuelo, son quienes de manera constante y habitual proyectan sobre los clientes la imagen de la compañía, que, naturalmente, debe ser buena para poder mantenerse en esa actividad en condiciones razonables de igualdad con otras empresas dedicadas a la misma actividad. La justificación objetiva y razonable de la exigencia, priva a ésta del carácter discriminatorio que postula el recurrente, lo que conduce, teniendo en cuenta las anteriores argumentaciones y de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, a la desestimación del recurso por no apreciarse en la Sentencia recurrida ninguna de las vulneraciones denunciadas en el recurso.



Urrutikoetxea, M. (2011). ¿Faldas y cofias discriminan?; el control de la imagen del trabajador en la empresa. <http://www.ikd-baliabideak/ik/urrutikoetxea-11-2011-ik.pdf>



Reconocimiento - NoComercial - CompartirIgual (by-nc-sa):No se permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.