

¿Te pueden despedir si luces tus tatuajes en el trabajo?

Cada vez son más los empleados que deciden hacerse un tatuaje. Es una decisión personal que puede tener consecuencias profesionales, sobre todo en empresas que mantienen códigos sobre apariencia.

Harry Wallop. Financial Times

“Creo que ya no se trata de una agresiva expresión contracultural,” opina Hugo Varney, arremangándose su camisa para mostrar un tatuaje en el antebrazo.

Una generación atrás, Varney, que tiene 44 años y es lector de Clásicas en Oxford, sería la última persona en la que uno hubiese pensado que pueda tener un tatuaje. Es socio de Hutton Collins, una pequeña empresa de inversión privada que se encuentra en St James, una de las áreas más exclusivas de Londres. La cadena de hamburgueserías Byron es una de las compañías que posee.

Pero los tiempos están cambiando. Una encuesta de YouGov revela que el 19% de los adultos en Reino Unido tiene un tatuaje. En Estados Unidos, el 32% de las personas entre 18 y 44 años lleva al menos uno.

‘Tatoos’ en la oficina

Andrew Timming, lector en la Facultad de Administración de la Universidad de Saint Andrews, se especializa en la investigación de los tatuajes en el lugar de trabajo. Señala que los días en los que los tatuajes sólo se veían en los brazos de los futbolistas, los marineros o los cantantes ya han pasado. De hecho, es casi más probable verlos en los cuerpos de los banqueros.

Opina que existe una “oleada” de tatuajes ocultos bajo las camisas de los empleados públicos. “Hay muchas investigaciones psicológicas que los relacionan empírica-



Los ejecutivos que llevan tatuajes son conscientes de en qué momento deben esconderlos.

mente con las conductas peligrosas,” añade. Sin embargo, la creciente prevalencia de los tatuajes, en especial entre los menores de 35 años, no significa que estén ampliamente aceptados en la oficina.

Los empleados, incluido el director regional de una empresa de contabilidad, declararon a los investigadores que no contratarían a personas con tatuajes visibles en el caso de que trabajasen cara al público. Las compañías están en su derecho en virtud de la ley de empleo de no contratar a alguien porque tenga uno.

Muy pocas empresas cuentan con una política explícita contra los tatuajes, pero muchas poseen un código

de vestimenta en el que se emplean frases como “vestir de forma profesional” o “ropa de oficina”, que está abierta a la interpretación.

Normas de ‘etiqueta’

El de la industria aeronáutica es uno de los pocos sectores que no sólo prohíbe los tatuajes visibles, sino que, en el caso de British Airways, también tiene normas sobre la ropa interior para evitar que se transparenten bajo una camiseta blanca.

Sin embargo, aquellos con tatuajes que trabajan en puestos ejecutivos a menudo se aplican sus propios códigos de vestimenta. Varney afirma que a nadie en su oficina le importa su tatuaje, aun-

que añade: “Creo que debo tapármelo. Nunca iría a la reunión de un inversor potencial o de la dirección con él a la vista.”

El filósofo de 41 años Darren Harve, que dirige su propia empresa de investigación cuantitativa Lotus Research, comparte la misma opinión: “Si busco nuevos negocios, me aseguro de haberme abrochado hasta arriba la camisa. Lo que no quiero es que los dibujos sean una distracción. Pero una vez que empiezas a trabajar con las personas, es diferente. Te pueden juzgar por tu trabajo.”

Aunque muchas personas de recursos humanos creen que las compañías tienen que ignorar los tatuajes en los

Los códigos para ‘vestir de forma profesional’ suelen estar abiertos a la interpretación

British Airways tiene normas para evitar que los tatuajes se transparenten bajo una camiseta blanca

puestos de trabajo. Jonny Gifford, asesor de la investigación sobre los comportamientos en las organizaciones del Chartered Institute of Personnel and Development, opina que al rechazar a los empleados con grabados visibles las empresas limitan el talento de su personal.

Janifer Baxter, de 39 años y directora de energía y medio ambiente en la Institution of Mechanical Engineers, afirma que, tras años cubriendo sus tatuajes, ahora no le importa mostrarlos en el trabajo. Pero, si tiene que asistir a reuniones externas, es prudente.

Según algunos directores de recursos humanos, parece que el enfoque flexible de Baxter lo están adoptando varias compañías públicas. Aunque lo difícil es cómo definir esto.

“En la Cámara de los Comunes probablemente me cubriría. No quiero que mi apariencia distraiga a las personas,” declara Baxter, antes de reír, “aunque no lo hice cuando hace poco conocí a Jeremy Corbyn”.

Apariencia física y discriminación

La diversidad en la empresa se manifiesta en factores como el sexo, la orientación sexual, la religión, la raza o el origen étnico... Pero también en la apariencia física: el peso, el atractivo físico, la forma de vestir... **Eduardo González Biedma**, profesor titular de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla, explica en un artículo publicado en ‘La Ley’ que “en determinadas actividades empresariales, la apariencia personal es un factor segregador entre empleados o entre candidatos a un empleo”.

Añade que “las decisiones empresariales basadas en primar la apariencia física –en sus aspectos inmutables– de un trabajador o de un candidato a trabajador deben considerarse como potencialmente discriminatorias, por tener en cuenta una condición personal o social que resulta en un trato desfavorable para los afectados. Sólo se podrían justificar decisiones de tal género en supuestos excepcionales, en los que la apariencia física buscada sea esencial para el desarrollo del trabajo en cuestión”.

En otro artículo, también publicado en ‘La Ley’, **Antonio Álvarez del Cuervo**, profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Cádiz, insiste en que “la prohibición de discriminación en nuestro ordenamiento es absoluta”. No existen discriminaciones aceptables por motivos económicos, aunque Álvarez del Cuervo cree que “cuestión distinta es que para delimitar el concepto de discriminación se tome en consideración que un rasgo del aspecto del trabajador, que se utiliza normalmente para construir categorías, pueda funcionar como requisito esencial y determinante para el ejercicio de tareas específicas, o que el impacto desfavorable de una medida aparentemente neutra sobre determinados grupos sociales pueda justificarse en motivos ajenos a la categorización”.

Normas y diferentes interpretaciones

● 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 sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid, que declaró nulo el despido disciplinario de una trabajadora que se negó reiteradamente a maquillarse. Para el TSJ, la actuación de la

empresa, constituye una clara lesión del derecho fundamental de la trabajadora a su propia imagen (artículo 18.1 de la Constitución Española), pues supone una seria intromisión injustificada en su libertad para mostrar su imagen física personal. El tribunal madrileño insiste en 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 ni accedió cuando le fue requerido.

● Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid declaró procedente

el despido de un comercial de una empresa concesionaria de automóviles que acudió a trabajar en repetidas ocasiones en vaqueros, camisa deportiva y zapatillas al entender que “determinadas actividades laborales requieren una mínima corrección o pulcritud indumentaria

conforme unas reglas de trato social comúnmente admitidas que, por ello, se dan por supuestas sin necesidad de un acuerdo expreso. La índole de las tareas profesionales encomendadas al empleado comportaba, mientras las desempeñaba, obvias limitaciones en su libertad de vestir a su antojo”.