

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID
Sentencia 402/2017, de 19 de junio de 2017
Sala de lo Social
Rec. n.º 644/2016

SUMARIO:

Control y dirección de la actividad laboral. Empresa dedicada a la reparación de teléfonos móviles. Manual del empleado en el que se regula la política de vestimenta referida a zapatos, faldas, pantalones, camisas, blusas y aseo personal. No puede imponerse la prohibición de utilizar determinadas prendas cuando los trabajadores, en su gran mayoría, utilizan bata de trabajo facilitada por la empresa que deben abotonarse de arriba abajo, así como taloneras, muñequeras y guantes, sin cuestionar aquellos el deber de utilizar dicho uniforme. En el caso, la política de vestimenta instaurada por la empresa excede con mucho del poder de dirección regulado en el artículo 20 del ET, ya que si los trabajadores tienen uniforme y no se cuestiona su utilización, la ropa que utilicen debajo e incluso antes de acceder a su trabajo en nada incide en la imagen de la empresa y en su relación con terceros.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 20.

PONENTE:

Doña María Begoña Hernani Fernández.

Sentencia
Rec. 644/2016 -A-
Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 05 de lo Social
Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27, Planta 2 - 28010
Teléfono: 914931935
Fax: 914931960
34002650
NIG: 28.079.00.4-2015/0015226
Procedimiento Recurso de Suplicación 644/2016
ORIGEN:
Juzgado de lo Social nº 29 de Madrid Conflicto colectivo 380/2015
Materia: Negociación convenio colectivo
Sentencia número: 402

Ilmos. Sres

D./Dña. MARIA AURORA DE LA CUEVA ALEU
D./Dña. MARIA BEGOÑA HERNANI FERNANDEZ
D./Dña. ALICIA CATALA PELLON

En Madrid a diecinueve de junio de dos mil diecisiete habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 5 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY
Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE
EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación 644/2016, formalizado por el/la LETRADO D./Dña. PABLO VELA PRIETO en nombre y representación de ANOVO IBERICA SL, contra la sentencia de fecha 30 de diciembre de 2015 dictada por el Juzgado de lo Social nº 29 de Madrid en sus autos número Conflicto colectivo 380/2015, seguidos a instancia de UGT FEDERACION DE METAL, CONSTRUCCION Y AFINES, D./Dña. Arsenio, D./Dña. Celso, D./Dña. Fulgencio, D./Dña. Javier, D./Dña. Isidora, D./Dña. Mónica, D./Dña. Silvia, D./Dña. Onesimo, D./Dña. Santos, D./Dña. Adolfina, D./Dña. Alfonso, D./Dña. Casilda y D./Dña. Braulio y COMISIONES OBRERAS frente a ANOVO IBERICA SL, en reclamación por Negociación convenio colectivo, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. D./Dña. MARIA BEGOÑA HERNANI FERNANDEZ, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

Segundo.

En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

Primero. ANOVO IBÉRICA SL tiene una plantilla de aproximadamente 700 trabajadores, pudiendo afectar la decisión que es objeto del proceso a la totalidad de los trabajadores (el número de trabajadores es un hecho admitido expresamente por las partes en la vista; la afectación potencial de la medida impugnada resulta del contenido de la misma, según documento 4 aportado en la vista por parte actora).

Segundo. La demandada tiene como actividad principal la prestación de servicios de reparación de telefonía móvil (hecho admitido expresamente en la vista).

Tercero. Los demandantes son miembros y constituyen el Comité de Empresa de la demandada (documentos 1 al 3 aportados en la vista por la parte actora).

Cuarto. Con fecha de 1 de abril de 2014 la empresa demandada hizo público para el conjunto de sus empleados el Manual del Empleado, en el que se regulaba la política de vestimenta de la siguiente forma (transcripción literal en cursiva documento 4 aportado en la vista por la parte actora):

VESTIMENTA E IMAGEN PERSONAL

Es importante cuidar la imagen de nuestra compañía. Debemos de ser conscientes de que los trabajadores representamos a ANOVO dentro y fuera de sus instalaciones y por tanto nuestra imagen se identifica fácilmente con la de nuestra empresa. Cuestiones como el vestuario y el aseo personal deben ser tenidos en consideración, mostrando en todo momento una imagen que denote seriedad, eficiencia y en definitiva un servicio de calidad.

En general deben de observarse las siguientes normas:

ZAPATOS: Deben ser cerrados y adecuados a su puesto de trabajo. En época de verano algunos modelos descubiertos son permitidos. Se debe evitar sandalias y chanclas por motivos de seguridad.

FALDAS Y PANTALONES: El largo de la falda se considera correcto a la altura de la bata ESD de trabajo. En el caso de los pantalones, evitar llevarlos demasiado ajustados o cortos. El corte de pantalón a la cadera también debe evitarse si hace que la cintura quede descubierta.

CAMISAS Y BLUSAS: En cuanto a las camisas y blusas deben evitarse los escotes pronunciados o las transparencias, así como los tirantes strappless, camisetas tipo tops o demasiado cortas de la cintura.

ASEO PERSONAL: Las buenas prácticas de aseo incluyen el lavado frecuente de la cabeza, las manos, los dientes, y las axilas, como mínimo.

La falta de aseo está tipificada en el art. 52.e) del Convenio de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal, al que pertenecemos.

(siguen dibujos y anotaciones que se dan por reproducidos del documento 4 aportado en la vista por la parte actora, página 16).

Quinto. Con fecha de 12 de mayo de 2014 se hizo una reunión del Comité de Empresa de ANOVO y la representación de la empresa en la que se informó al Comité, resumidamente, del contenido de dicho Manual del Empleado, referido en el ordinal anterior. En una nueva reunión de 6 de agosto de 2014, por el Comité se concluye que dicha regulación sobre vestimenta contenida en el Manual del Empleado es contraria a los derechos de los trabajadores. Finalmente, en una reunión del Comité y la representación de la empresa de 19 de agosto de 2014, se decidió que sería intentada la conciliación previa para dejar sin efecto esta regulación sobre la vestimenta y, en caso contrario, interponer demanda de conflicto colectivo (documentos 1 al 3 aportados en la vista por la parte actora).

Sexto. En la empresa demandada hay un grupo de trabajadores adscritos a laboratorio (reparación de móviles), que en desarrollo de sus funciones usan una bata que deben abotonarse de arriba abajo, así como taloneras, muñequeras y guantes; otro grupo está adscrito al departamento de logística, usando en el desarrollo de su trabajo un uniforme facilitado por la empresa, compuesto de pantalón largo, camisa y calzado de seguridad; otros trabajadores, destinados en oficinas, usan ropa de calle durante su trabajo (declaración de Silvia).

Séptimo. Hay trabajadores a los que se ha llamado la atención por llegar a los vestuarios de la empresa con una vestimenta distinta a la regulada en el Manual del Empleado, y así le ocurrió a Braulio al que se llamó la atención porque, antes de incorporarse a su puesto de trabajo, venía de la calle y accedió a los vestuarios con pantalón corto (declaración de Silvia y de Braulio).

Octavo. Con fecha de 25 de marzo de 2015 el Comité de Empresa de la demanda y UGT FEDERACIÓN DE METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES y COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA, presentaron solicitud de conciliación y mediación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, celebrándose el acto sin avenencia el 6 de abril de 2015, presentándose la demanda el 26 de marzo (documento aportado con el escrito de 8 y 9 de junio de 2015 y sello de Registro en la demanda).

Tercero.

En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que estimando la demanda sobre CONFLICTO COLECTIVO, seguida ante este Juzgado bajo el número 380/2015, a instancia de los demandantes Serafin, en nombre y representación de UGT FEDERACIÓN DE METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES, de Agueda, en nombre y representación de COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA, y de Fulgencio, Arsenio, Javier (sustituido por Aureliano), Celso, Isidora, Mónica, Silvia, Onesimo, Santos, Adolfinia, Alfonso, Casilda y Braulio, todos ellos como miembros del Comité de Empresa de la demandada, actuando como Letrados Doña Nuria Cuadra Cabañas, de UGT y del Comité, y Doña Agueda, de COMISIONES OBRERAS, contra ANOVO IBÉRICA SL, como demandada, representada y asistida por el Letrado Don Pablo Vera Prieto, DEBO DEJAR SIN EFECTO las medidas impugnadas que la empresa demandada hizo públicas para el conjunto de sus empleados con fecha de 1 de abril de 2014 en el Manual del Empleado, en concreto el apartado sobre la política de vestimenta que dispone:

VESTIMENTA E IMAGEN PERSONAL

Es importante cuidar la imagen de nuestra compañía. Debemos de ser conscientes de que los trabajadores representamos a ANOVO dentro y fuera de sus instalaciones y por tanto nuestra imagen se identifica fácilmente con la de nuestra empresa. Cuestiones como el vestuario y el aseo personal deben ser tenidos en consideración, mostrando en todo momento una imagen que denote seriedad, eficiencia y en definitiva un servicio de calidad.

En general deben de observarse las siguientes normas:

ZAPATOS: Deben ser cerrados y adecuados a su puesto de trabajo. En época de verano algunos modelos descubiertos son permitidos. Se debe evitar sandalias y chanclas por motivos de seguridad.

FALDAS Y PANTALONES: El largo de la falda se considera correcto a la altura de la bata ESD de trabajo. En el caso de los pantalones, evitar llevarlos demasiado ajustados o cortos. El corte de pantalón a la cadera también debe evitarse si hace que la cintura quede descubierta.

CAMISAS Y BLUSAS: En cuanto a las camisas y blusas deben evitarse los escotes pronunciados o las transparencias, así como los tirantes strappless, camisetas tipo tops o demasiado cortas de la cintura.

ASEO PERSONAL: Las buenas prácticas de aseo incluyen el lavado frecuente de la cabeza, las manos, los dientes, y las axilas, como mínimo.

La falta de aseo está tipificada en el art. 52.e) del Convenio de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal, al que pertenecemos.

(siguen dibujos y anotaciones que se dan por reproducidos del documento 4 aportado en la vista por la parte actora, página 16).

Como consecuencia de ello, se restituye a los trabajadores afectados a la situación anterior a este acuerdo empresarial."

Cuarto.

Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte ANOVO IBERICA SL, formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

Quinto.

Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección en fecha 27/09/2016, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

Sexto.

Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose día para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Unico.

Frente a la sentencia de instancia que estima la demanda en negociación de Convenio Colectivo que pretende se dicte sentencia por la que se declare contraria a derecho la impugnación de la política de vestimenta, recurre en suplicación la representación letrada de ANOVO IBERICA MADRID S.L., formalizando el recurso en un único motivo, al amparo del art.193 apartado c) LRJS, denunciando la infracción, concretamente, el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores en la medida en que el contenido del apartado de vestimenta del Manual del Empleado confeccionado por la Compañía en modo alguno excedería de las facultades de control y dirección de la

actividad laboral permitidos por dicho precepto; o subsidiariamente, sólo lo haría parte de la regulación contenida en aquél.

La Sentencia de instancia reconoce en su fundamentación jurídica que existen distintos puestos de trabajo en la Compañía en los que se exige uniformidad, vestimenta de bata de laboratorio, o incluso el uso de calzado cerrado por motivos de prevención de riesgos laborales.

Como se señala igualmente en la sentencia de instancia, en ningún momento se ha alegado que la política de vestimenta de la compañía vulnere ningún derecho fundamental, sino que nos encontramos ante un mero análisis de legalidad ordinaria conforme a las previsiones contenidas en el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores.

La sentencia concluye que la empresa puede imponer el uso de una determinada uniformidad a sus trabajadores, pero siempre que esa obligación se sustente en argumentos objetivos, razonables y proporcionales, no cumpliéndose estos requisitos cuando la empresa no da opción a las trabajadoras a utilizar zapatos de iguales características que los de los trabajadores masculinos por encontrarnos ya elementos discriminatorios.

La sentencia de instancia realiza una aplicación del artículo 20 E.T. impecable, por cuanto la política de vestimenta instaurada por la empresa excede con mucho el poder de dirección de la empresa regulado en el artículo 20 E.T.

No se trata aquí de un Manual de vestimenta para el desarrollo de la actividad de los trabajadores, sino que lo que se impone es la prohibición de utilización de determinadas prendas; política absolutamente injustificada por cuanto los trabajadores en su gran mayoría utilizan bata de trabajo facilitada por la empresa y el personal de logística ropa específica para el desarrollo de su trabajo, por tanto, tiene uniforme que no se cuestiona el deber de utilización, ni tampoco la utilización de calzado de seguridad, sino que la cuestión es que el Manual del Empleado, va más allá del uniforme que utilizan los empleados, por cuanto si los trabajadores tienen un uniforme y, reiteramos que no se cuestiona su utilización, 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 y excede con mucho el poder de dirección del empleado.

Llama la atención lo confuso del recurso, pues si bien solicita en primer lugar que se declare ajustado a derecho el apartado del Manual del Empleado dedicado a la vestimenta, a su vez, reconoce que el mismo no se ajusta a las previsiones del artículo 20 del E.T., en cuanto a que se impone fuera de las instalaciones de la compañía.

Así, la sentencia de instancia acertadamente manifiesta "la regulación que sí se impugna, la política de vestimenta contenida en el Manual del Empleado citado no constituye regulación de uniformidad."

Lo expuesto nos lleva con desestimación del recurso a confirmar la sentencia de instancia, con imposición de costas a la recurrente incluidos los honorarios del letrado impugnante que la Sala fija en 600€ para cada uno de los letrados impugnantes

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de ANOVO IBERIA SL contra sentencia dictada por el Juzgado de lo Social NUM. 29 DE MADRID de fecha 30 de diciembre de 2015, en virtud de demanda formulada por UGT FEDERACION DE METAL, CONSTRUCCION Y AFINES, D./Dña. Arsenio, D./Dña. Celso, D./Dña. Fulgencio, D./Dña. Javier, D./Dña. Isidora, D./Dña. Mónica, D./Dña. Silvia, D./Dña. Onesimo, D./Dña. Santos, D./Dña. Adolfinia, D./Dña. Alfonso, D./Dña. Casilda y D./Dña. Braulio y COMISIONES OBRERAS contra la recurrente, en reclamación sobre negociación del Convenio Colectivo, confirmando la sentencia recurrida.

Con imposición de costas a la recurrente incluidos los honorarios del letrado impugnante que la Sala fija en 600 € para cada uno de los letrados impugnantes.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo

Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2876-0000-00-0644-16 que esta sección tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martínez Campos, 35; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art.230.1 L.R.J.S).

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2876-0000-00-0644-16.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN

Publicada y leída fue la anterior sentencia en el día por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado-Ponente en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.