



Daniel Toscani Giménez

Profesor Titular de la Universidad de Valencia. Of Counsel
Laboral de Alentta Abogados

LEER
ONLINE



El derecho a la propia imagen de los trabajadores

El derecho a la propia imagen, definido por la sentencia del Tribunal Constitucional (STC), 26 marzo 2001, “atribuye a su titular un derecho a determinar la información gráfica generada por sus rasgos físicos personales, que puede tener difusión pública. La facultad otorgada por este derecho, en tanto que derecho fundamental, consiste en esencia en **impedir la obtención, reproducción o publicación de la propia imagen por parte de un tercero no autorizado**, sea cual sea la finalidad –informativa, comercial, científica, cultural, etc.– perseguida por quien la capta o difunde”, se encuentra consagrado en el art. 18 CE: “**Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen**”.

La especificidad del derecho a la propia imagen, en el ámbito del derecho del trabajo, la encontramos principalmente en el art. 4.2.e Estatuto de los Trabajadores (ET), cuando dispone que **los trabajadores tienen derecho “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad”**. Del mismo modo, el art. 8.11 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) califica como **infracciones muy graves “los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores”**. Del mismo modo, el art. 17.1 ET protege de igual modo el derecho a la propia imagen de los trabajadores, que si bien no enumera en sus factores discriminatorios el aspecto externo del trabajador, la doctrina considera que el elenco contenido se fundamentaría en un *numerus apertus* que, con base en el art. 14 CE, **terminaría por considerar discriminatorio el trato desigual fundado únicamente en el aspecto físico del trabajador**.

Igualmente, el derecho a la propia imagen también **impide que la empresa utilice a los trabajadores con fines comerciales o publicitarios**, salvo que así se hubiese pactado en el contrato de trabajo, o que ello fuese consustancial al puesto. En este sentido, Sentencia del Tribunal Constitucional num.99/1994, del 11 de abril. Un ejemplo verdaderamente ilustrativo lo encontramos con la Sentencia número 954/2012 del TSJ de Madrid, de fecha 16 de noviembre de 2012 (Rec. 5519/2012), que dio a conocer el caso de una trabajadora que vino a prestar sus servicios para una conocida marca de pantalones vaqueros y que, **durante la relación laboral, se le hizo una fotografía que luego se utilizó para vender una línea de camisetas con su foto, sin su consentimiento**.

El Tribunal nos recuerda que nuestro ordenamiento jurídico (ex. art. 18.11 CE en relación con el art. 7.6 LO 1/1982) no es ajeno a este valor comercial de la imagen y, en este sentido, **no solo reconoce de forma expresa ese valor comercial, sino que lo protege ampliamente al establecer que se considera "intromisión ilegítima"** en el derecho a la propia imagen, "la utilización del nombre, de la voz o de la imagen de una persona para fines publicitarios, comerciales o de naturaleza análoga". Si bien el derecho a la propia imagen, entendida como la facultad exclusiva del interesado a difundir o publicar su propia imagen, y, por ende, su derecho a evitar su reproducción (SSTS de 11 abril 1987 y 9 febrero 1989) puede ceder, en determinados supuestos, ex. art. 7,5, LO 1/1982, en relación con el art. 8.2.

El derecho a la propia imagen también impide que la empresa utilice a los trabajadores con fines comerciales o publicitarios, salvo que así se hubiese pactado. (Imagen: Archivo)

Otro ejemplo lo encontramos en una de las sentencias más conocidas en relación con el derecho a la propia imagen de los trabajadores. Concretamente, el supuesto versa sobre un deshuesador de jamones que fue **despedido por negarse a realizar el corte del jamón ibérico**, en una muestra del producto llevada a cabo ante los medios de comunicación para presentar la denominación de origen del jamón de bellota extremeño. En este caso en concreto, estimó que se había vulnerado el derecho, porque **no se puso de manifiesto la necesidad organizativa estricta de que fuera este trabajador y no otro**, o de otra manera, el que cumpliera con la orden en los términos en los que se planteó. Ahora bien, **tratándose de la actividad de la empresa**, como **videollamadas** en el caso de *telemarketing* (STS 302/2019 de 10 de abril), **es bastante con un solo consentimiento al iniciar la prestación de servicios**.

En cuanto a la vestimenta, **la empresa podrá obligar al trabajador a vestirse de una determinada manera**, siempre que se respete la intimidad y dignidad de este. Así, la STS de 23 de enero de 2001 no considera que la exigencia de falda larga de dos centímetros por encima de la rótula y medias para azafatas del AVE, viole el derecho a la propia imagen, habida cuenta de que **el uso de uniforme obedece no a un problema de discriminación, sino a consideraciones organizativas empresariales**, con la finalidad de dar a la clientela una buena imagen de la empresa, a través de una adecuada uniformidad en el vestir.

De este modo, **es lícito el empleo de uniformes de trabajo siempre que no atenten contra la dignidad del trabajador** y siempre que **no se haga de una forma discriminatoria**, esto es, obligando al empleo de dos uniformes distintos, uno para hombres y otro para mujeres, por ejemplo. Así, se puede dejar que las mujeres, si así lo desean, vistan voluntariamente una falda, pero no se les puede imponer tal indumentaria, en contra del uniforme masculino, por ejemplo, impidiéndoles vestir pantalón (STS de 19 de abril de 2011).

La empresa podrá obligar al trabajador a vestirse de una determinada manera, siempre que se respete la intimidad y dignidad de este. (Imagen: Archivo)

En cuanto al derecho de los trabajadores trans a vestir de acuerdo con el género con el cual se identifican, cabe destacar STC 67/2022, de 2 de junio de 2022. La sentencia del Constitucional es pionera por dos motivos. Para empezar, porque **es la primera vez que el TC se pronuncia sobre el derecho a la identidad o expresión de género**. De hecho, los magistrados ahondan en esta idea y lamentan la escasa jurisprudencia previa sobre esta cuestión. Y segundo, porque **reconoce la identidad de género como una de las causas**

la sentencia, avala el despido de un empleado transgénero, a pesar de que dos directivos de la empresa le obligaron a cambiarse de ropa cuando acudía al trabajo con falda, al considerar que el cese no tenía ninguna relación con la expresión de género del empleado, ya que los confrontamientos con los directivos ocurrieron en febrero, mientras que el cese no se produjo hasta mayo. Durante ese ínterin, los jueces recordaron que "no hubo ningún reproche relacionado con esta cuestión, a pesar de que continuara vistiendo falda ocasionalmente". A su entender, si hubiera un vínculo entre ambos factores, el cese y la expresión de género del trabajador, **el despido "se habría producido de manera inmediata, sin dejar transcurrir varios meses de prestación de servicios"**. Asimismo, admitieron que la justificación que dieron del despido, falta de satisfacción, era una razón subjetiva, pero indicaron que es algo permitido por la ley, concretamente el art. 14 del ET, al encontrarse el trabajador en periodo de prueba.

En consecuencia, **cabe limitar el derecho a la propia imagen cuando sea estrictamente necesario para la actividad empresarial**, pero siempre de una manera proporcional e idónea.

En este sentido, la doctrina constitucional ha reiterado en múltiples ocasiones que **los derechos fundamentales no son absolutos**, sino que están sujetos a limitaciones en su ejercicio, "pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que él haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho" (TC 57/1994, FJ 6, y TC 143/1994, FJ 6). Así, por ejemplo, un camarero de un restaurante de alto nivel, a quien se le podrá obligar a no llevar *piercings*, pero en cuanto pelo y barba, si no es muy largo, puede ser más proporcional obligarle a recogerse el pelo o a recortar la barba, en lugar de obligarle a cortarse el pelo o afeitarse la barba por completo (STC 170/1987, de 30 de octubre ya citada con anterioridad). Si bien, no en pocas ocasiones, y **a causa de los convencionalismos tradicionales, los usos y costumbres, se llevan a cabo discriminaciones**. Así, a modo de ejemplo, podría darse el caso de que se permitiese a una camarera llevar pendientes discretos en un restaurante de lujo, mientras que se obligase a un camarero a quitarse los pendientes, pese a ser pequeños y discretos, por el mero hecho de que el primero es un hombre.