

La clínica de San Rafael de Cádiz mantendrá la falda porque el uniforme es "potestad del empresario"

Niega que esta decisión sea "un atentado a la dignidad y al honor de las trabajadoras"

AGENCIAS - Cádiz - 09/04/2008

La dirección de la Clínica de San Rafael, en Cádiz, ha asegurado que "no renunciará" al uso del uniforme para las enfermeras y auxiliares de clínica, con falda y escote. A pesar de haber retirado la multa que impuso a las trabajadoras que se negaron a llevarlo, en una circular interna dice que mantiene el traje y alega que 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. El centro médico, perteneciente a la empresa Pascual, niega que esta decisión sea "un atentado a la dignidad y al honor de las trabajadoras".

En la circular interna, la dirección del centro sanitario señala que dicho uniforme fue adoptado en 1997 tras ser consultado por la mayoría de los profesionales de los centros con el fin de hacerles "claramente identificables" para los pacientes "sin que pudiera quedar al arbitrio del trabajador el derecho a optar por una u otra prenda de su uniforme".

Asimismo, niega que esta decisión sea "un atentado a la dignidad y al honor de las trabajadoras, ni que esa decisión suponga una discriminación en las condiciones de trabajo por razón de sexo" ya que el uniforme "responde a un exclusivo criterio de imagen empresarial" sin obedecer "a ningún propósito discriminatorio" y que "no puede afectar tampoco a la dignidad de las trabajadoras".

Alarma social

La dirección critica la "alarma social" creada por el intento de "relacionar escandalosamente el asunto del uniforme ordinario de trabajo de la enfermeras con las disposiciones mínimas de seguridad y salud" relativas al uso por los trabajadores de los Equipos de Protección Individual, así como con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y con la protección de

los trabajadores contra los riesgos relacionados con agentes biológicos. De todo ello, debe definirse la Inspección de Trabajo tras la denuncia presentada por el comité de empresa.

Así, aunque manifiesta su "desacuerdo con todos y cada uno de los contenidos del requerimiento de la Inspección de Trabajo", destaca que el centro ha sido "respetuoso con el requerimiento, con los procedimientos de averiguación planteados en él, y acatado en todo momento el proceso de investigación laboral abierto por la Inspección". Así, la empresa reunió y consultó a los representantes de los trabajadores, que decidieron sobre el asunto asesorados por sus técnicos, tal y como ordenó la Inspección. Por eso, esperó que este "esfuerzo por colaborar" con la autoridad laboral, y el trabajo de los Delegados de Prevención de la representación social mayoritaria de los hospitales "hagan desistir a la inspección del proceloso camino que inició al relacionar la prevención de riesgos laborales con la uniformidad ordinaria de esas categorías".

Por ello, salvo que se alcance un Plan de Igualdad que pudiera modificar el uniforme o que los tribunales les quiten la razón, la dirección "hará uso del actual ordenamiento normativo laboral para impedir cualquier infracción que se cometa contra la actual uniformidad o contra cualquier otra conducta contraria a la empresa".

El País