



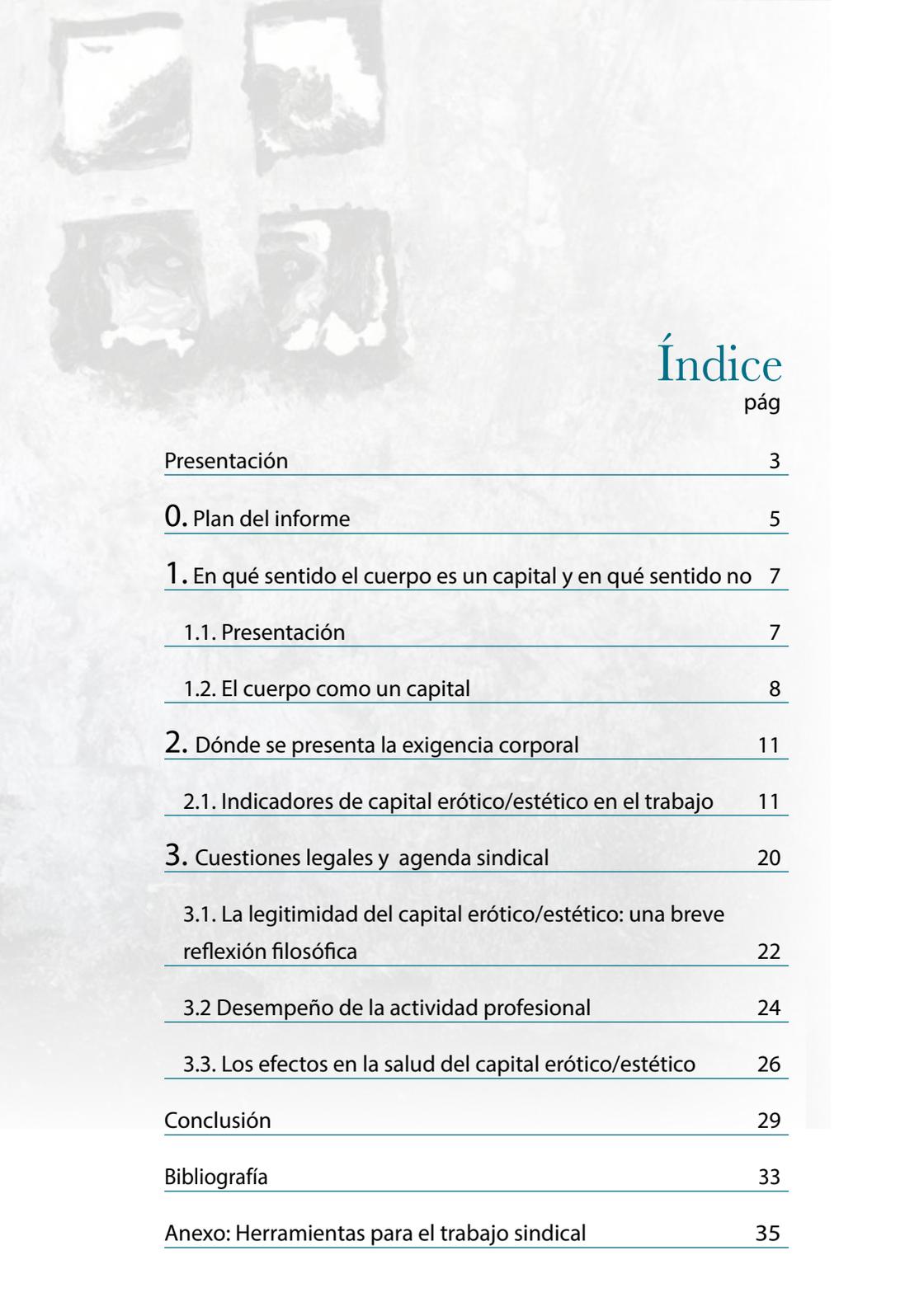
Informe sobre discriminación corporal en el trabajo

JOSÉ LUIS MORENO PESTAÑA



UNIVERSIDAD
DE GRANADA





Índice

pág

Presentación	3
0. Plan del informe	5
1. En qué sentido el cuerpo es un capital y en qué sentido no	7
1.1. Presentación	7
1.2. El cuerpo como un capital	8
2. Dónde se presenta la exigencia corporal	11
2.1. Indicadores de capital erótico/estético en el trabajo	11
3. Cuestiones legales y agenda sindical	20
3.1. La legitimidad del capital erótico/estético: una breve reflexión filosófica	22
3.2. Desempeño de la actividad profesional	24
3.3. Los efectos en la salud del capital erótico/estético	26
Conclusión	29
Bibliografía	33
Anexo: Herramientas para el trabajo sindical	35

AUTOR: José Luis Moreno Pestaña (Profesor de Filosofía Moral, Unidad de excelencia científica FiloLab-UGR, Departamento de Filosofía I de la Universidad de Granada)

CON LA COLABORACIÓN DE:

Clara Castarnado Calvo, Secretaria de Empleo de CCOO de Granada

María José López Garrido, Secretaria de Acción Sindical y Salud Laboral de CCOO de Granada

Daniel Mesa Sánchez, Secretario de Política Institucional de CCOO de Granada

EDITA: Comisiones Obreras de Andalucía

PARTICIPA: Universidad de Granada, Unidad Científica de Excelencia FiloLab-UGR

DISEÑO E IMPRESIÓN: Gráficas Granada SL

IMAGEN DE PORTADA: dPrince

ISBN: 978-84-09-21479-2

DEPÓSITO LEGAL: SE 1082-2020

Granada Septiembre 2020

El presente informe aborda una de las formas de discriminación en el ámbito del trabajo, y en el acceso al mismo, más cruel y que más atenta contra la dignidad de la persona. Existen muchos motivos de discriminación en el trabajo: de sexo, por nacionalidad o raza, por tendencias sexuales, por edad, etc... Pero la discriminación por el aspecto físico enraíza de manera particular en cada una de las anteriores. Podríamos decir que se trata de una doble discriminación, que acompaña a lo largo de toda la vida laboral, y que puede llegar a generar enfermedad entre las trabajadoras y los trabajadores. Hasta el momento no existe demasiada literatura académica o legal, ni experiencias sindicales que aborden este asunto, más allá de situaciones concretas.

Por todo ello Comisiones Obreras de Andalucía atendiendo a las recomendaciones del Convenio sobre la Discriminación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pretende abrir un debate que permita su reconocimiento explícito y la puesta en marcha de medidas que eviten esta forma de discriminación en el ámbito laboral, dotando de más derechos al mundo del trabajo.

Este informe ahonda en el debate sobre si el cuerpo, la apariencia física, puede ser una “calificación exigida” en los puestos de trabajo en un

mundo capitalista en el que la imagen personal se ha convertido en objeto de consumo. Por último, este Informe propone unas primeras medidas que Comisiones Obreras de Andalucía pretende implementar en la acción sindical que realiza en las empresas a través de su representación sindical para garantizar la igualdad de todas las personas, independientemente de su aspecto físico, y proteger las consecuencias sobre la salud que tiene la presión sobre sus cuerpos.

Quiero agradecer a la Universidad de Granada, a su Departamento de Filosofía, y al autor, la implicación y el trabajo que están desarrollando para aportar luz en la complejidad de las relaciones laborales y el sistema productivo. Es una convicción de Comisiones Obreras que el mundo académico y sindical deben colaborar para implementar nuevos derechos en un mercado de trabajo cambiante que no deja de plantearnos nuevos retos en la defensa de los trabajadores y trabajadoras. El contenido de este informe es el resultado de una convicción compartida, en la que el sindicato ha facilitado sus recursos al servicio del conocimiento, para que éstos redunden en la mejora de la vida de las trabajadoras y trabajadores. Confío que ésta solo sea una más de las prolíficas colaboraciones de Comisiones Obreras de Andalucía con la Universidad de Granada, porque ello significará que ambas instituciones estaremos generando justicia social en nuestra Comunidad.

NURIA LÓPEZ MARÍN
Secretaria General
Comisiones Obreras de Andalucía

0. Plan del informe

El objetivo de este informe es proporcionar información clara y útil para la acción sindical. Para ello se han intentado sintetizar tres conocimientos en tres apartados.

En el primer apartado, se propone un resumen de los debates académicos acerca de las exigencias corporales en el trabajo, lo que se ha dado en denominar capital erótico o estético.

En el segundo apartado, el informe expone un mapa original de empleos a los que afectan las exigencias corporales presentando también una agenda sindical de prioridades en cada uno de los sectores identificados.

En el tercer apartado, se despliegan debates sobre el capital erótico/estético en tres aspectos. Una cuestión es si resulta legítimo considerar que se trata de problemas de libertad y de si admiten o no interferencia sindical y política. Otro debate es el de cómo transforma el capital erótico/estético la actividad profesional, es decir, qué efectos puede tener su utilización. Para finalizar se esboza una distribución de empleos donde se han detectado problemas de salud.

En un anexo se ofrece una orientación para el trabajo sindical.

Unas palabras sobre la trayectoria seguida por este informe. Comenzó a pergeñarse con un debate en CCOO de Granada sobre el libro [La cara oscura del capital erótico. Capitalización del cuerpo y trastornos alimentarios \(Moreno Pestaña, 2016\)](#). Para prepararlo se convocó a delegadas y delegados sindicales susceptibles de conocer alguna de las situaciones que se narraban en el libro o en otros trabajos. Dos reuniones de varias horas, a las que asistieron no menos de veinte delegados y delegadas, sirvieron para responder a un guión surgido del libro y que sirvió para organizar el debate. De esos debates surgió el mapa de empleos organizados según el doble eje de la ciudadanía laboral y el capital erótico/estético –esta idea no se encuentra en trabajos anteriores del redactor de este informe. Animados por la experiencia, que nos ayudaba a vincular el mundo sindical y el universitario, se convocó una rueda de prensa que tuvo un importante eco. De la rueda de prensa derivó la publicación de un [artículo](#) que apareció el 22 de setiembre de 2019 y que a 14 de enero de 2020 tiene 13.635 lecturas (Moreno Pestaña, 2019).

Se decidió actuar en dos direcciones. Responsables de CCOO elaboraron un cuestionario, alguno de cuyos resultados comentaré más adelante. También se firmó un acuerdo de investigación con la cobertura del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de la Universidad de Granada, entre la [Unidad de excelencia FiloLab-UGR](#) y [Comisiones Obreras de Andalucía](#). No es habitual la vinculación entre la filosofía práctica y el mundo sindical pero es necesaria, sobre esta y otras cuestiones. Esperamos que este trabajo sirva para espolear nuevas iniciativas.

1. En qué sentido el cuerpo es un capital y en qué sentido no

1.1. Presentación

Trabajamos con nuestro cuerpo pero el trabajo no recluta los cuerpos del mismo modo, ni les pide lo mismo ni tiene efectos idénticos sobre ellos. Cada día existen más empleos que reclaman morfologías corporales específicas según ciertos estándares estéticos. Estos incluyen una cierta disposición corporal, un tipo específico de cuidado del aspecto y del modo de vestir. De ese modo, se espera que la actividad adquiera una dimensión particular: los cuerpos de las personas empleadas sirven de signo de distinción y ello tanto de la actividad laboral que se realiza como de los servicios que se proponen a la clientela.

En algunos empleos tales estándares estéticos acompañan desde siempre la actividad: es el caso, por ejemplo, de quienes trabajan como modelos de alta costura. En otros casos, las exigencias estéticas han ido convirtiendo ciertos trabajos en territorio casi vedado para ciertos cuerpos. Así, por ejemplo, en el periodismo la apariencia física se ha convertido en un requisito para algunas actividades profesionales. Es el caso también de las exigencias en ámbitos de la creación cultural, como pueden ser la ópera o incluso el flamenco. Allí donde cuerpos diversos eran antes comunes, hoy se ven completamente abrumados por la exhibición de ortodoxia estética entre quienes pueblan con éxito esos territorios. En fin, existe un contingente importante de empleos de [clase obrera donde se reclutan cuerpos de elite \(Warhurst, Nickson, 2007\)](#). Suelen ser trabajos poblados por mujeres, a menudo con jornadas laborales agotadoras, con magros salarios y con condiciones

laborales muy precarias. Algo que atañe, por ejemplo, a bastantes camareras y dependientas de comercio, aunque tales exigencias incluyen también a colegas masculinos.

1.2. El cuerpo como un capital

La literatura sociológica ha analizado desde hace tiempo tales empleos, proponiendo diversas denominaciones de semejante modelamiento del cuerpo: [capital estético \(Anderson, Grunert, Katz, Lovascio, 2010\)](#), [capital erótico \(Moreno Pestaña, Bruquetas Callejo, 2016\)](#), [trabajo estético \(Karlsson, 2012\)](#) son algunas de ellas. Tales maneras de acercarse al asunto obedecen en muchas ocasiones a debates complejos. Me centraré en uno que creo especialmente interesante. Así, por ejemplo, puede cuestionarse que se utilice el término “capital” para referirse a las obligaciones de muchos trabajadores o trabajadoras, a quienes se exige un determinado físico. Se difunde así la idea, típica de una visión ultracapitalista del trabajo, de que todos somos unos pequeños empresarios que intentamos hacer valer nuestros recursos. Es posible que haya personas que, en un contexto social donde se valora la apariencia, planifiquen cuidadosamente su cuerpo con el objetivo de impactar en la relación con los demás y conseguir mejoras laborales y salariales. Según esta visión podríamos llamar a esa persona un “capitalista”. Sin embargo, podemos pensar que el cuerpo no es un capital en manos del trabajador o la trabajadora pero sí en manos de quien lo utiliza para producir en menos tiempo, para vender más copas, más pantalones o para que venga más gente a su hotel. La persona trabajando es recurso económico que hace aumentar el beneficio y en ese sentido permite que varíe el capital invertido en instalaciones, mobiliario, ginebra para vender, bonos bancarios que colocar a la clientela o ropa de moda que

endosar en los cuerpos de otras personas. Es un capital que hace variar el beneficio. Como escribió un autor clásico, [“sólo opera como capital \(variable\) cuando está en manos del comprador, del capitalista” \(Marx, 2017: 493\).](#) Es la razón por la que hablé del [capital erótico \(o estético\) como un capital variable \(Moreno Pestaña, 2016: 45-103\),](#) en la medida en que juegue un papel en la actividad económica. Aunque hay que guardar en mente esta diferencia: lo que es para quien contrata (un cuerpo que introduce beneficios salariales y/o simbólicos) y lo que es para quien trabaja. Para las personas, una vez que salen de trabajar, es un cuerpo que duele, que pasa hambre (tal vez porque la persona no come temiendo engordar), en cuyas piernas aparecen varices (que deben eliminarse para que las piernas puedan “lucirse”) y que necesita estar en forma para atender las tareas domésticas. Mas cuando se presentan en el trabajo aparece como un capital, como algo que puede contribuir a poner en valor un conjunto de bienes y servicios que se producen. Dejemos de lado por el momento la cuestión de si es legítimo o no producir esos bienes y servicios. Lo cierto es que el cuerpo se utiliza como un capital, y se ve en la forma corporal (las personas se someten a dieta y a ejercicios para mantenerla) pero también en cómo se visten, en cómo se maquillan, en cómo demuestran conocer qué debe cada cual ponerse y cómo debe cada cual acicalarse y en cómo ponen todo ello al servicio de la actividad laboral.

Esas exigencias se imponen de modo distinto a hombres que a mujeres. Procede establecer tres diferencias. En primer lugar, se asignan más a las segundas que a los primeros. La segunda diferencia estriba en que cuando las exigencias se asignan a las mujeres tienden a ser más globales e invasivas. Por ejemplo, es más común que entre los hombres se premie un modo de vestir y menos común que este incluya

aspectos que tocan la morfología corporal. En las mujeres la delgadez, por ejemplo, se encuentra casi siempre incluida en las cualificaciones que se exigen. En tercer lugar, como se ha mostrado en una [investigación \(Holla, Kuipers, 2015: 299-300\)](#), los modelos de belleza femenina se encuentran mucho más estandarizados y responden a patrones comunes, incluso a nivel internacional. Las pautas de belleza masculina dependen más de situaciones en contexto.

Esas exigencias se encuentran siempre sometidas a debate y no se imponen de manera constante, en ese sentido dependen de que en ciertos contextos laborales se las reclame. Ahora bien, una vez que se imponen, distribuyen beneficios y penalizaciones entre los trabajadores y las trabajadoras. [Es lo que muestra un estudio en el que se diseccionan ochenta y ocho investigaciones \(Anderson, Grunert, Katz, Lovasci, 2010\)](#). Quienes responden a los prototipos estéticos disponen de mayor autoestima, se consideran socialmente deseados y con valor social, más creíbles, con mejor estatus, poder y salud, con nutridas redes de amistad y con altas perspectivas profesionales. Si sucede es porque, de algún modo, asociamos absurdamente [determinados valores con la ortodoxia corporal \(Moreno Pestaña, 2016: 27-31\)](#). En primer lugar, consideramos que la ortodoxia corporal es equivalente de salud. La presuposición es muy aventurada pues la ortodoxia corporal puede adquirirse con patrones insanos y psicológicamente arriesgados. En segundo lugar, vinculamos ortodoxia corporal con autorresponsabilidad, con cuidado de sí mismo, con autocontrol. También aquí resulta una cuestión espinosa. Quien tiene un prototipo corporal que se desvía de la norma, ya sea por la edad o por simple herencia genética, solo puede acercarse a la misma empleando cuantiosos esfuerzos. Esos esfuerzos se detraen de otros posibles, por ejemplo de la adquisición de cualida-

des requeridas por su actividad. En tercer lugar, la idea de que existe una ortodoxia tiende a ignorar la existencia de modelos de belleza muy diversos. Esos modelos se distribuyen en el espacio social de manera compleja. Así, la ortodoxia comprime la pluralidad de juicios sobre la belleza en un estilo específico –por ejemplo, la que se conoce como “belleza californiana” fundada en la delgadez, la musculación y ciertas marcas étnicas.

2. Dónde se presenta la exigencia corporal

2.1. Indicadores de capital erótico/estético en el trabajo

Esta preponderancia de ciertos atributos corporales, juzgados ortodoxos, concierne a ocupaciones muy diferentes. Veamos lo que se muestra en un [artículo \(Moreno Pestaña, Bruquetas Callejo, 2016\)](#). Los autores consideraban que el Índice de Masa Corporal es un indicador de cuerpo legítimo. La abundancia de personas con tasas de IMC que no registran sobrepeso y obesidad podría significar que ciertas ocupaciones reclutan preferentemente ciertos cuerpos. Existe una variedad de explicaciones posibles. Los sectores del mercado de trabajo más feminizados mostraban un menor IMC. ¿Cómo interpretar eso? En principio parece que hay algo que promociona la delgadez en el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, al menos cuando se compara con lo que condiciona el acceso de los hombres. Esta tendencia global se acentuaba cuando pasábamos a sectores donde trabajaban más mujeres jóvenes. En las ocupaciones relacionadas con la salud, la vigi-

lancia ante el sobrepeso podía depender de las competencias técnicas de los y las profesionales de la salud. Un proceso similar puede ocurrir en sectores vinculados con la enseñanza. En este caso un cuerpo delgado podía tener que ver también con la responsabilidad profesional de las personas implicadas: una maestra que defiende la comida sana con sus alumnos y alumnas puede sentir que debe mostrar un cuerpo acorde con su mensaje. En otras ocupaciones las personas delgadas se dedican a actividades relacionadas con la apariencia estética (así, por ejemplo, la peluquería) o en la atención al público (por ejemplo, camareros y vendedoras en tiendas). En ese caso parece que la delgadez es un recurso para ser fiable embelleciendo a los demás o vendiendo determinadas mercancías. En fin, se encontraban otras ocupaciones donde ninguna de esas suposiciones funcionaba: ¿qué hace necesario ser delgado para una persona que trabaja en profesiones administrativas o relacionadas con los servicios jurídicos?

Mientras estábamos desarrollando este informe, y para contribuir a su calidad, los técnicos y técnicas de prevención de riesgos laborales de CCOO pasaron personalmente un cuestionario a cincuenta y siete trabajadores y trabajadoras. Posteriormente se distribuyó por correo electrónico entre personas sindicadas. A 11 de enero el cuestionario había provocado doscientas quince respuestas, incluyendo en este número las recogidas por los técnicos. Es importante subrayar que son mujeres más de un 60% de las personas que responden al cuestionario –lo cual seguro que se relaciona con que son quienes más se sienten exigidas por el particular. Los resultados son interesantes. Existen empleos donde no se declaran exigencias ligadas a los atributos estéticos del empleado o empleada o donde estas solo se centran en un determinado atuendo. En otros, como en el de dependientes y dependientas

de tiendas de moda, sí se declaran estas exigencias. Además en estos casos se declara que la exigencia afecta a la salud de los trabajadores y trabajadoras, por ejemplo por medio de una percepción distorsionada del propio cuerpo o por la aparición de trastornos alimentarios. Tales declaraciones rubrican conclusiones del libro [*La cara oscura del capital erótico. Capitalización del cuerpo y trastornos alimentarios.*](#)

Un trabajo de índole más cualitativa impide separar rígidamente empleos donde se recluta capital erótico y aquellos en los que no. Las razones son tres. En primer lugar, existen conflictos para definir qué tipo de competencias deben valorarse en cada puesto de trabajo. Existen empleadores y empleadoras, y también trabajadoras y trabajadores, que considerarán “normal” las exigencias estéticas y otros que las considerarán abusivas y una fuente de discriminación. En segundo lugar, cada empleo se desarrolla en un contexto en el que pueden existir demandas específicas. Una compañera de CCOO, que participó en reuniones de preparación de este informe, nos narraba dos experiencias distintas en hoteles. En alguno solo se le exigía un atuendo aséptico y pulcro mientras que en otros se le recomendaba exhibir sus cualificaciones estéticas. Dos ejes de ordenación de la experiencia laboral del capital erótico/estético. En tercer lugar, puede que existan lugares donde la experiencia sea distinta en función de si existe o no representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Siendo variadas las situaciones, puede trazarse un esquema orientativo. Se diferenciarán los empleos según dos ejes. En el primer eje se distinguirán los empleos en función de la cultura profesional. La cultura profesional obedece a reglas de desempeño de la profesión que siempre están abiertas a debate. A menudo conviven modelos diferentes de

cómo servir en un restaurante, de cómo vender en una tienda, de cómo debe ser alguien que informe o de cómo debe ser la presentación de alguien vinculado con el derecho. En ocasiones, tal cultura profesional puede incluso encontrarse garantizada por colegios profesionales, por una relación de puestos de trabajo en la administración pública o, de manera más laxa, obedecer a una tradición de desempeño de un tipo determinado de puestos de trabajo. La acción sindical juega y debe jugar un papel básico en este eje. Según este eje los empleos se diferencian por una cultura profesional más o menos renuente a exigencias como las que agrupamos dentro del capital erótico o estético.

Ahora bien, esa influencia del capital erótico o estético ocurre por dos razones. La primera es porque la cultura profesional integra una tradición que defiende que es necesario ciertos recursos estéticos para desempeñar la profesión –por ejemplo, entre vendedores y vendedoras o bármanes. La segunda es porque la cultura profesional no es capaz de contener las presiones del capital erótico o estético.

En segundo lugar, distinguiremos los empleos según la mayor o menor protección de la que gozan. La protección suele encontrarse unida a una correcta definición de la función, a la negociación colectiva, a la presencia sindical, la prevención de riesgos laborales y a la estabilidad en el empleo. En suma, a lo que el sociólogo Luis Enrique Alonso llama la [ciudadanía laboral \(Alonso, 2007\)](#).

Cuatro posibilidades se abren.

1. La primera situación es la de una baja ciudadanía laboral y una escasa cultura profesional específica. Llamaremos a estos empleos *Indiferente/sin derechos*. “Indiferente” significa que nada en la cultura

profesional impulsa a vincularla con la apariencia física o la valoración estética. “Sin derechos” significa que son empleos con condiciones de precariedad y salarios bajos. Es el caso de trabajadoras y trabajadores con bajos salarios, en empresas sin representación sindical y con empleos precarios donde rotan a menudo los y las ocupantes. En ese caso, el reclutamiento vinculado a la ortodoxia corporal sirve para imponer un valor sexista entre las cualidades de la actividad profesional: por ejemplo, entre camarero y camareras o recepcionistas de un hotel. Tanto en *La cara oscura del capital erótico* como en las reuniones desarrolladas en CCOO se reflejan quejas y denuncias de acoso sexual, sea por parte de la clientela, sea por parte de la autoridad jerárquica. Las escasas garantías laborales de quienes las soportan –casi siempre mujeres– les llevan a no denunciarlas y a sortearlas sin perder el empleo. La acción sindical debe concentrarse en luchar contra el machismo y en fortalecer las condiciones de la ciudadanía laboral en el empleo.

2. La segunda posibilidad es la de una baja ciudadanía laboral y una cultura profesional en la que la ortodoxia estética suele jugar un papel importante. Llamaremos a los empleos incluidos en esta posibilidad *Estética/sin derechos*. “Estética” significa que hay una cultura profesional donde la apariencia física o la valoración estética pueden jugar un papel. “Sin derechos”, como en el caso anterior, que hay malos salarios y poca estabilidad en el empleo. En este caso, las exigencias corporales pueden servir para atraer a la clientela y permite el acceso y la promoción en el trabajo minimizando las competencias realmente necesarias para la ejecución de la actividad laboral. La pérdida de las cualidades estéticas puede producir la expulsión o relegar a las personas a los puestos con menos visibi-

lidad pública –por ejemplo, el almacén en una tienda de moda o la cocina en un restaurante.

En este tipo de empleos parecen superponerse los “requisitos técnicos” del puesto de trabajo y las exigencias estéticas. Mas hay que ir despacio: las mentadas exigencias pueden ser de muchos tipos e incluir desde la pulcritud o una vestimenta uniformada hasta la delgadez o la sexualización. Por otra parte, ninguna cultura profesional es homogénea. Es posible que tales modelos resulten impugnados por otras maneras de definir los servicios que se prestan. Esas maneras divergentes pueden ser racionales desde el punto de vista económico como satisfactorias para la clientela. Merece la pena detenerse un momento en este punto.

Lo que se juega aquí es el debate sobre las cualificaciones requeridas en un empleo. Existe la posibilidad de que ciertas propiedades físicas sean condición imprescindible de una actividad laboral (así en el cuerpo de bomberos y en cuerpos policiales y de seguridad). Esto hace que estos trabajadores y trabajadoras vean reconocidas sus cualificaciones. Por qué no sucede con el capital erótico/estético es posible que dependa de que se trate, en ocasiones, de una cualificación no reconocida, tal y como defiende la [socióloga Catherine Hakim \(2012\)](#). Pero pudiera ser que se imponga sin que sea ninguna condición imprescindible. El capital erótico/estético se revela así como una frontera que sirve para [cerrar arbitrariamente un empleo y para captar recursos de acuerdo con la misma \(Wright: 2000: 19\)](#). El debate sobre el contenido de los empleos, y sobre cuál es la clave de una buena cualificación para desempeñarlos, debe ocupar un lugar privilegiado en la agenda sindical.

En estos empleos, y puede también que en los llamados *Indiferente/sin derechos*, se articulan dos exigencias contradictorias. La primera es la de tener cualificaciones estéticas de elite –en los empleos indiferentes porque se impone el capital erótico aunque nada lo reclama en la cultura profesional. La segunda es la de conservarlas y mejorarlas en condiciones de trabajo relativamente o bastante degradadas. Las trabajadoras y los trabajadores carecen de un horario de comidas cómodo, en ocasiones no disponen ni de un microondas con el que calentar comida preparada y, por supuesto no tienen atención ni consejos de salud. La empresa explota su capital erótico/estético como si fuera una renta de la que se beneficia sin hacer nada específico para conservarlo en condiciones cómodas y saludables.

3. En el tercer caso los empleos se distribuyen del siguiente modo. Por un lado, son empleos con rasgos de protección en cuanto a salarios, estabilidad, etc. Son empleos que se denominarán “con derechos”. Reúnen pues los rasgos de una alta ciudadanía laboral. Por otro lado, tienen una cultura profesional en la que no puede justificarse la importancia del capital erótico. Sin embargo, esa cultura profesional resulta sencillo violentarla introduciendo exigencias estéticas que no aguantan el examen racional. Llamaremos a estos empleos *Indiferente/con derechos*. Con un ejemplo se verá a qué empleos nos referimos. El oficio de periodista no supone, en principio, cualificaciones estéticas específicas y resulta difícil saber a qué ayudan para recoger y transmitir una noticia. Sin embargo no es raro constatar la sobrepresencia del capital erótico/estético. Cuando se considera que un o una periodista, si presta sus servicios en televisión, debe exhibir una ortodoxia estética determinada habrá periodistas que consideren tales normas –explícitas o implícitas– un ataque a la

cultura profesional. O, por ejemplo, cuando se considera que la formación para ser artista –una soprano, una bailaora flamenca– exige una morfología determinada y un atuendo sexualizado –aunque fácilmente podrían recordarse modelos de excelencia artísticos sin esos rasgos. Podría ocurrir también que el reclutamiento en una firma de juristas incluyese discriminación en función de la apariencia física. O, en fin, que ciertas prácticas laborales impusiesen la exhibición estética incluso cuando esta se encuentra absolutamente alejada del meollo profesional de la actividad. Un compañero nos narraba cómo la exhibición constante en redes sociales, exigencia de la política comercial de una clínica veterinaria, imponía una enorme vigilancia estética.

En este eje la acción sindical debe centrarse en defender las peculiaridades técnicas de la actividad profesional, cuestionando la interferencia de una cultura sexista. Esa cultura sexista impone una atención estética que detrae tiempo y esfuerzo para el desarrollo de competencias específicamente técnicas. De ese modo puede rebajar la calidad de la prestación que se proporciona o simplemente disfrazar sus deficiencias con la exhibición corporal.

4. En cuarto lugar se distinguen los empleos con una alta ciudadanía laboral y una vigorosa cultura profesional. La fuerte protección social y sindical y la fortaleza de las reglas de ejercicio de la profesión impiden la entrada imprevista del capital erótico/estético. Por supuesto, y dado que las exigencias estéticas forman parte de la cultura cotidiana, pueden hacerse notar. Por ejemplo, algunos trabajadores y trabajadoras se quejan de que es más sencillo introducir tales valores cuando se otorgan becas o contratos al albur que cuando el acceso a estos se realiza mediante pruebas de acceso más objetivadas. En esos momentos la arbitrariedad en el reclutamiento hace

que el empleo esté menos protegido (menor ciudadanía laboral) y puedan imponerse los cánones sexistas.

La situación es idéntica a la que se describió en la posibilidad dos. Puede suceder también que el capital erótico/estético forme parte de la cultura profesional. Así puede pensarse que una persona relacionada con la promoción de la salud debe estar delgada o que alguien con funciones de atención al público necesita buena presencia. Llamaremos pues a estos empleos *Estética/con derechos*. Cuanto mayor sea la protección social y sindical de los empleados y empleadas, más capacidad tienen de eliminar los componentes de discriminación sexista tanto en el uniforme como en la morfología física o la cosmética [–esta cuestión genera abundantes debates en lo que concierne a determinadas profesiones, como las azafatas de vuelo \(Bullock, 2018\).](#)

Estética/con derechos

Alta ciudadanía laboral y fuerte cultura profesional (posibilidad de coincidencia con capital erótico/estético)
Agenda sindical: Defensa del contenido de los empleos y cualificaciones necesarias para desempeñarlos

Indiferente/con derechos

Alta ciudadanía laboral y débil cultura profesional
Agenda sindical: vigilancia de la no interferencia de estereotipos sexistas en la práctica profesional

EJE VERTICAL: capital específico o cultura profesional

EJE HORIZONTAL: Ciudadanía laboral

Estética/sin derechos

Baja ciudadanía laboral y fuerte cultura profesional (posibilidad de coincidencia con capital erótico/estético)
Agenda sindical: Estricta vigilancia de la salud y condiciones laborales que faciliten un desempeño profesional sano

Indiferente/sin derechos

Baja ciudadanía laboral y débil tradición profesional
Prácticas de depredación y acoso sexual
Agenda sindical: lucha contra los estereotipos sexistas y el acoso

3. Cuestiones legales y agenda sindical

La acción sindical se encuentra condicionada por el marco legal que la ampara. Al respecto, queda mucho por debatir y por desarrollar. Por un lado, existen casos donde la discriminación es evidente y basta con la legislación de la que disponemos. En la primera posibilidad (baja ciudadanía laboral y baja cultura profesional) la persecución del acoso sexual reúne un sólido consenso social. La baja ciudadanía laboral, derivada de la degradación del empleo, puede identificarse como la clave de que esto siga sucediendo. En la tercera posibilidad (alta ciudadanía laboral y baja cultura profesional) también resulta fácil combatir la interferencia del capital erótico/estético en el empleo. Por otro lado, cuando pasamos a las posibilidades segunda y cuarta nos encontramos con dilemas más complejos. ¿Hasta dónde puede considerarse abusiva la promoción de ciertos requisitos corporales o de valorización de estos mediante la indumentaria? ¿Cómo desligar la cultura profesional de los requisitos estéticos?

Sobre tales problemas resulta instructivo un informe parlamentario. La Cámara de los Comunes inglesa conoció una queja de una trabajadora a la que se le obligaba a llevar tacones altos, indumentaria que asociamos a una fuerte sexualización del cuerpo femenino. Tras la creación de una comisión parlamentaria, y una subsiguiente investigación, se publicó el 25 de enero de 2017 un informe que lleva por título [*High heels and workplace dress codes*](#).

La comisión parlamentaria, constata, entre otras, dos cuestiones. En primer lugar, la existencia de patrones estéticos sexistas que filtran el

acceso, el mantenimiento y el progreso en el mercado de trabajo. En segundo lugar, la dificultad para regularlo legalmente pues muchos de esos patrones responden a una cultura compartida, incluso entre personas que pueden considerarlas, en ciertas ocasiones, como opresivas. Esto es, se trata de normas estéticas que, siendo objetivamente discriminatorias (sobre todo para las mujeres), y con posibles consecuencias perniciosas para su salud, no se separan de nuestras prácticas cotidianas, de aquello que solemos asumir como obvio en ámbitos de nuestra vida donde nadie nos exige, por ejemplo, un determinado atuendo.

Comprendemos mejor la dificultad del problema remitiéndonos a la legislación española, específicamente a la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#). En su artículo 5, la ley señala: “No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”.

El enunciado del artículo abre un campo enorme de interpretación al menos en tres planos. Primero, hasta qué punto es legítimo exigir la valorización de los atributos físicos de los empleados y empleadas. En segundo lugar, qué influencia tiene ello en la naturaleza de una actividad profesional. En tercer lugar, y muy importante, qué consecuencias tiene para la salud, es decir: hasta qué punto es proporcionado. Son los tres puntos que darán sentido a la continuación de este informe.

3.1. La legitimidad del capital erótico/estético: una breve reflexión filosófica

Empecemos por la primera dimensión ¿es legítimo exigir que tales empleos presten un servicio donde se imponga un tipo de ortodoxia corporal o de atuendo? Qué sea legítimo o no depende de cuáles son los servicios que se consideren que deben prestarse y cuáles no. Obviamente, una sociedad democrática no puede admitir como legítimo la atracción de cualquier tipo de clientela. El vínculo lógico entre ser atendido en una aeronave y la diferenciación en la indumentaria entre hombres y mujeres, o que las de estas comprima excesivamente su figura, no se ve por parte alguna. La sentencia sobre el uniforme de las enfermeras dictado contra la Empresa Pascual es un ejemplo de cómo los índices de sexualización de la actividad pueden considerarse discriminatorios.

En principio se encuentran dos líneas de defensa respecto de la legitimidad del capital erótico/estético. Puede considerarse un asunto de libertad personal y contractual. Se considera que empleadores y empleadoras tienen derecho a contratar trabajadoras y trabajadores que asumen gustosos el mantenimiento y cuidado de sus cualificaciones corporales. [Una sentencia sobre discriminación corporal en Estados Unidos prohibía la discriminación por rasgos ligados al nacimiento o a las marcas étnicas \(Rhode, 2011: 126\).](#) Por el contrario, se permitía recompensar a empleados y a empleadas con cuidados estéticos que no suponían un gran esfuerzo.

La cuestión estriba en qué supone un gran esfuerzo. Si concluyésemos que el peso de una persona depende en una importante medida de factores genéticos, acometer una regulación restrictiva de él es causa

objetiva de discriminación. Nuestras sociedades liberales suelen apoyarse en un principio meritocrático y este se apoya en que las diferencias sociales proceden del esfuerzo y la aplicación de los ciudadanos. Si se comprobase que nuestros atributos corporales son una especie de dotación natural, o derivan de ella de manera muy importante, resulta difícil defender, con argumentos meritocráticos, que deben recompensarse. Por otra parte, cabe relativizar la cuestión de la libertad del empleador e incluso del empleado. Sin duda, es fácil que un trabajador o una trabajadora consientan explotar su capital erótico o estético. También es fácil que más tarde pueda arrepentirse de los efectos que esto tenga en su salud física o mental.

Desde el punto de vista de la filosofía moral estas dos cuestiones han sido analizadas por importantes pensadores. [John Rawls \(2015: 104\)](#), uno de los filósofos morales más destacados, sostenía que no podemos premiar los talentos naturales como si fuesen el fruto de la dedicación individual. La idea es muy pertinente si decidimos que buena parte de las cualificaciones corporales son de índole “natural”. Primero de todo, habría que suponer que tales “cualificaciones” no son resultado de una discriminación sexista o de una preferencia estética caprichosa. Imaginemos por un momento que las defendemos como algo intrínsecamente valioso en ciertos entornos laborales. Mas como no son el resultado de los esfuerzos individuales, estaríamos penalizando injustamente a quienes carecen de ellas y premiando a quienes no hicieron esfuerzo alguno por obtenerlas.

En segundo lugar, [Gerald A. Cohen \(2017: 73, 244\)](#) ha cuestionado que todo contrato que se firme voluntariamente pueda considerarse justo. Dos son las razones. La primera razón es que las personas pueden no

poseer toda la información acerca de los efectos que tendrá ese contrato. Después de firmarlo, y una vez que pierdan sus cualificaciones corporales, o que mantenerlas le cueste más de lo que pensaban, o los acabe situando en un atolladero psicológico, quizá considerarán que no debieron haber sido tan optimistas respecto de sus propias cualidades. La ambivalencia respecto de las cualidades estéticas [es algo que constaté \(Moreno Pestaña, 2016: 303-304\)](#): en ciertos momentos se reivindicaban gozosamente los atributos estéticos mientras que en otros momentos se valoran los efectos físicos y psicológicos desagradables. La segunda razón es que las personas influyen con sus acciones en lo que se les va a exigir a otras personas. No se trata solo de acciones individuales sino que producen efectos en entornos, en este caso, laborales. Siempre encontraremos quienes se encuentren cómodos con un uniforme muy ceñido, mas deben considerar que de su aceptación se impone un criterio que incrementará la presión sobre quien se encuentra incómodo con tales exigencias. Nadie puede exhibir su libertad de capitalizar sus cualidades corporales si con ello causa un enorme perjuicio a la libertad de quien considera absurdo o imposible valorizarlas.

3.2 Desempeño de la actividad profesional

Paso a la naturaleza de la actividad profesional. Las imposiciones estéticas modifican el contenido de las competencias profesionales incluyéndoles un componente que puede degradar, o disminuir, la actividad específicamente profesional. Es la razón por la cual es objeto de debate qué tipo de actividad presta una camarera, una vendedora, una artista o una periodista. En su informe sobre el uso de zapatos de tacón, la Cámara de los Comunes recordaba los problemas que causaban en el trabajo: a veces, dada la inestabilidad física que generan, impiden

concentrarse en la tarea o sencillamente la impiden. Pero los problemas no son solo físicos: algunas trabajadoras explicaban sentirse como un reclamo sexual. Como señalaba una azafata, ir pulcra le parecía bien pero no entendía qué relevancia tenía en su labor la estilización de su cuerpo mediante zapatos de tacón. En otras ocasiones se reivindica una tradición en el oficio que no tiene nada que ver con la exhibición estética. Así una vendedora muy gorda –en un contexto donde la norma es que sean muy delgadas– declara orgullosa sus competencias en la comunicación. Considera que ella se opone a un tipo de vendedora-percha, capaz de exhibir la ropa de la firma pero incapaz de dialogar fructíferamente con la clientela. Además aduce las ventajas empresariales de su aspecto. Precisamente su éxito en vestirse correctamente anima a la clientela que se considera disminuida por ciertos aspectos de su cuerpo –por ejemplo, su gordura. [Dianne Avery y Marion G. Crain, en un importantísimo trabajo \(2007\)](#), mostraron el caso de una barman despedida por negarse a exhibir su cuerpo. Y, sin embargo, gozaba de una valoración positiva por parte de los clientes. La concentración en la ortodoxia estética impide la promoción de otras habilidades entre los trabajadores y las trabajadoras.

Un empleo, debería saberse, es una manera de validar un trabajo como socialmente respetable. Los contenidos de la actividad dependen de una racionalidad económica y también de que sean razonables desde el punto de vista de la salud y de la ciudadanía. El gran argumento de defensa de la activación del capital erótico consiste en responder a los intereses de la demanda. ¿Estamos seguros que ese uso los hace económicamente más rentables? En lo que tiene que ver con la rentabilidad, el cálculo es difícil y admite discusión: ¿qué aporta específicamente una indumentaria sexualizada a la clientela? Un importante trabajo

sindical es el de calibrar la distancia entre la representación empresarial de la actividad laboral y la experiencia que tienen de la misma las personas que la desempeñan. Existen ocasiones en que lo que se imagina rentable no lo es. Y aunque lo fuera, debemos preguntarnos: ¿afectan tales competencias estéticas a la dignidad de las personas empleadas?

3.3. Los efectos en la salud del capital erótico/estético

Pasemos a la cuestión de la proporción. ¿Es proporcionado exigir determinado tipo de cuerpos y atuendos, incluso cuando el contenido del empleo podría prestarse sin ellos? En muchas ocasiones no lo es, ya que hace que las personas empleadas puedan poner en peligro su salud para acomodarse a tal patrón estético. En los casos en que se justificase, hay que preguntarse de qué modo saludable puede reproducirse tal modelo. Uno de los modos en que el capital erótico/estético se conecta con la enfermedad es el siguiente. Se combinan trabajos intensos y agotadores con requerimientos de ortodoxia corporal, uno de los cuales es la delgadez. Efectivamente, el sobreconsumo de energía en el trabajo se compagina bien con la pérdida de peso. Pérdida de peso que se ve contrariada por un hambre que conlleva la ingestión apresurada e irracional –para el objetivo de mantenerse delgada. Si en mi investigación se observa ese vínculo entre exigencias estéticas y trastornos alimentarios, el cuestionario que se pasó desde CCOO redundaba en idéntico sentido. Distinto hubiese sido si la empresa proporcionase medidas de cuidado del cuerpo de los empleados en la forma de menús adecuados, posibilidades de hacer deporte y protección de las consecuencias del trabajo sobre la salud física y mental.

Estética/con derechos

Alta ciudadanía laboral y fuerte cultura profesional (posibilidad de coincidencia con capital erótico/estético)

Puestos de dirección en sanidad

Banca

Trabajo en sanidad privada

Indiferente/con derechos

Alta ciudadanía laboral y débil cultura profesional

Puestos de dirección en empresas de construcción

Archivos y bibliotecas

Medios de comunicación

EJE VERTICAL: capital específico o cultura profesional

EJE HORIZONTAL: Ciudadanía laboral

Estética/sin derechos

Baja ciudadanía laboral y fuerte cultura profesional (posibilidad de coincidencia con capital erótico/estético)

Tiendas de moda

Gimnasios

Salones de belleza y peluquerías

Indiferente/sin derechos

Baja ciudadanía laboral y débil tradición profesional

Ayuda a domicilio

Comercial

Obrero/a industrial

Limpieza

Hostelería

Empresas de seguridad

En este cuadro, organizado con idéntica distribución al anterior, se presentan resultados del cuestionario administrado desde CCOO. Se han seleccionado oficios en los que se ha respondido positivamente a la pregunta de si cuenta el aspecto físico a la hora de ser contratado. También a aquella de si ello ha desencadenado problemas de salud, señalando uno o varios de aquellos que se proponían: estrés laboral, presión psicológica, trastornos alimentarios, cuadros de ansiedad, trastornos dismórfico de la percepción. Buena parte de las respuestas positiva se concentran en la región inferior izquierda del cuadro (*Estética/sin derechos*), allí donde se conjugan tres dinámicas: una fuerte cultura

profesional, el vínculo de esta con el capital erótico/estético y un marco de desempeño sin protección social y sindical. Se trata de trabajos de dependiente o dependienta en tiendas de moda, de monitor o monitora de gimnasio o de empleado o empleada en salones de belleza y peluquerías.

También abundan referencias en la región inferior derecha, donde las cualificaciones estéticas no tienen justificación alguna en la cultura profesional (*Indiferente/sin derechos*). Nada en principio vincula las cualificaciones estéticas con la ayuda a domicilio, la industria, la limpieza o la empresas de seguridad (en estas tal vez las cualificaciones estéticas se confunden con la buena forma física).

Arriba, con o sin cultura de oficio proclive a la estética, encontramos también personas que se resienten de la transformación de la apariencia física en un capital que permite el acceso, el mantenimiento y la promoción en el empleo. En el polo de *Indiferente/con derechos* encontramos tareas de dirección, trabajo en archivos o bibliotecas o especialistas en medios de comunicación. El capital erótico/estético, y el sufrimiento que genera, parasitan absurdamente empleos donde no tiene justificación racional alguna.

En la parte ocupada por los empleos incluidos en *Estética/con derechos* se distingue la actividad en sanidad. En este caso, la apariencia física podría derivarse de las consecuencias técnicas de empleos con una alta capacidad de gestión racional del cuerpo. Habría que explorar si funcionase también algún elemento estético, quizá más en la sanidad privada que en la pública, allí donde son más débiles los mecanismos de protección de la singularidad de la actividad profesional. Los empleos en banca están protegidos por una sólida cultura profesional. En

nuestras discusiones con delegadas y delegados sindicales se insistía en las reglas de pudor y de etiqueta que se impone a la vestimenta del empleado y empleada. Existen ocasiones en que la buena presencia física, que en muchas respuestas solo significa un atuendo determinado, puede deslizarse hacia prototipos más exigentes de cualificación estética entre los trabajadores o trabajadoras.

Conclusión

Sintetizaré las conclusiones de este informe alrededor de tres dimensiones. La primera dimensión responde al acceso al empleo, la segunda dimensión a cómo afecta a las actividades profesionales y la tercera a las situaciones de injusticia que se generan al beneficiarse del capital erótico. En cada dimensión señalaré algunos puntos de la actividad sindical.

Primera dimensión. El capital erótico/estético criba el acceso al empleo. Si concluyésemos que lo realiza desde supuestos discriminatorios debería denunciarse. Conviene recordar siempre que alrededor del cuerpo existen exigencias de diversa intensidad. No es lo mismo la exigencia de pulcritud que la de exhibición corporal, o la contratación por determinados rasgos morfológicos de los empleados y empleadas. Cuando las exigencias son fácilmente asumibles por los trabajadores y trabajadoras se abre el debate de hasta qué punto atentan contra la libertad personal –así cuando la empresa proscriba determinados tipos de peinados o marcas corporales. Por supuesto, la condena de cierta morfología constituye también un [atentado contra la libre decisión](#) de

cultivar un aspecto físico al margen de lo socialmente dominante (Tirosh, 2012).

Si se aceptase la legitimidad de la criba sustentada en criterios estéticos, solo queda una política sindical: defender los derechos de aquellos que quedan excluidos y excluidas, a los que socialmente se les considera con peculiaridades corporales y por tanto con dificultades para acceder a determinados recursos laborales. Con todo lo que ello implica tanto salarialmente como desde el punto de vista de una autoestima disminuida por la falta de utilidad social. Tal camino, la reivindicación de protección por discapacidad, pueden adoptarlo algunos grupos de protección de personas que desentonan con los modelos de belleza dominantes –ocurre con grupos de apoyo de y entre personas gordas.

Segunda dimensión. El capital erótico-estético invade una actividad profesional. En este caso, un atributo de desigualdad social contamina una actividad laboral donde no tiene curso legítimo. [En términos del filósofo Michael Walzer \(2015: 24\)](#), la belleza hegemónica adquiriría un predominio allí donde no le corresponde, en una esfera profesional donde su concurso solo introduciría confusiones. El capital erótico/estético resultaría irrelevante y tendería a usurpar los valores profesionales específicos de un oficio. La actividad sindical debería combatir tal invasión.

Tercera dimensión. Cuando se valoriza profesionalmente, el cuerpo – recordemos lo que se señaló en el punto 1.2., específicamente sobre el concepto de capital– sigue siendo indesligable de su portador. Las cualificaciones que se le exigen requieren cuidarse de manera razonable. De lo contrario pueden destruirse por un exceso de intensidad o esta puede servir para mantener las cualificaciones de manera lesiva

para el cuerpo y la salud de las personas. Por otra parte, las empresas deben facilitar la adquisición y el cultivo de las cualidades que requieren y, por supuesto, deben recompensarlas profesionalmente. La actividad sindical debe vigilar los efectos de todo requerimiento sobre la salud física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras, así como una política de formación donde las exigencias físicas queden liberadas de todo componente sexista y discriminatorio.

<i>Dimensiones del trabajo</i>	Discriminación en el acceso al empleo	Invasión del capital erótico/estético	Protección social de las cualificaciones corporales
<i>Acción sindical</i>	Lucha contra la discriminación ilegítima	Defensa de las peculiaridades de la acción profesional	Protección de la salud y eliminación de componentes sexistas y discriminatorios.

Bibliografía

- Alonso, L. E. (2007): *La crisis de la ciudadanía laboral*, Barcelona, Anthropos.
- Anderson, T. L., Grunert, C., Katz, A., Lovascio, S. (2010): "Aesthetic Capital: A Research Review on Beauty Perks and Penalties", *Sociology Compass* 4(8), pp. 564 – 575.
- Avery, D., Crain, M. G. (2007): "Branded: Corporate Image, Sexual Stereotyping, and the New Face of Capitalism", *Duke Journal of Gender Law & Policy*, Vol. 14, pp. 1-166.
- BOE (2007): Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>, consultado el 19/01/2020.
- Bullock, C. (2018): "What dress codes really mean for cabin crew", <https://www.bbc.com/worklife/article/20180219-what-dress-codes-really-mean-for-cabin-crew>, consultado el 12/01/2020.
- Cohen, G. A. (2017): *Propiedad de sí, libertad e igualdad*, Buenos Aires, Prometeo.
- Hakim, C. (2012): *Capital erótico. El poder de seducir a los demás*, Barcelona, Debate.
- House of Commons (2017): *High heels and workplace dress codes*, <https://publications.parliament.uk/pa/cm201617/cmselect/competitions/291/291.pdf>, consultado el 19/01/2020.
- Holla, S., Kuipers, G. (2015): "Aesthetic capital", L. Hanquinet, M. Savage (eds.), *Routledge International Handbook of the Sociology of Art and Culture*, Abingdon, Routledge.

- Karlsson, J. C. (2011): "Looking good and sounding right: Aesthetic labour", *Economic & Industrial Relations*, vol. 33, 1, pp. 51-64.
- Marx, K. (2017): *El capital. Libro Segundo. El proceso de circulación del capital*, Madrid, Siglo XXI. Edición de Pedro Scarón.
- Moreno Pestaña, J. L. (2016): *La cara oscura del capital erótico. Capitalización del cuerpo y trastornos alimentarios*, Madrid, Akal.
- Moreno Pestaña, J. L. (2019): "¿Posee usted un aspecto estético adecuado para trabajar en lo que le gusta?", *The Conversation*, 22 de setiembre, <https://theconversation.com/posee-usted-un-aspecto-estetico-adecuado-para-trabajar-en-lo-que-le-gusta-123818>, consultado el 14/01/2020.
- Moreno Pestaña, J. L., Bruquetas Callejo, C (2016): "Sobre el capital erótico como capital cultural" *Revista Internacional de Sociología*, 74 (1): e024. Doi: <http://dx.doi.org/10.3989/ris.2016.74.1.024>
- Rawls, J. (2017): *Teoría de la justicia*, México, FCE.
- Rhode, D. L. (2010): *The Beauty Bias: The Injustice of Appearance in Life and Law*, Nueva York, Oxford University Press.
- Walzer, M. (2015): *Las esferas de la justicia. Una defensa del pluralismo y la igualdad*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Warhurst, C., Nickson, D. (2007): "A new labour aristocracy? Aesthetic labour and routine interactive service", vol. 21(4), pp. 785-798.
- Wright, E. O. (1997): *Class counts*, Cambridge, Cambridge University Press.

Anexo. Herramientas para el trabajo sindical contra las discriminaciones por condición física

Los criterios que siguen, propuestos por Comisiones Obreras de Andalucía, están dirigidos a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, de forma que puedan incorporar una nueva perspectiva no discriminatoria a su acción sindical, procesos de negociación y prevención de riesgos laborales, dotando así de una protección más integral al conjunto de las trabajadoras y trabajadores, en su empleo, en el acceso al mismo, en sus condiciones de trabajo y en su salud, sin que sean discriminadas en el ámbito laboral por su condición o aspecto físico.

1. El acceso y la selección en la empresa.

- Garantizar la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en los procesos de selección.
- Redactar una declaración de principios para los procesos de selección con directrices para evitar cualquier tipo de discriminación, ateniéndose exclusivamente a los requisitos técnicos previstos para la cobertura del puesto. Se explicitarán y describirán previamente todos los pasos y procedimientos a seguir en cada etapa del proceso para garantizar la igualdad de trato para las candidatas y candidatos.
- Asimismo, se asegurará la transparencia total del proceso de selección para todas y cada una de las candidatas y candidatos. Se definirá y plasmará por escrito cada puesto de trabajo en función de sus características técnicas y competencias, así como de sus come-

tidos específicos, sin añadir cuestiones que no estén relacionadas con el desempeño real del puesto. Puede originarse un documento estándar a rellenar para evitar sesgo alguno en la descripción de los puestos de trabajo: una herramienta donde se establezcan los datos mínimos a recabar sobre las funciones, responsabilidad y conocimientos necesarios para el desempeño del puesto. Se analizarán en cada caso las exigencias concretas del puesto de trabajo evitando la expresión de requisitos que no sean necesarios para el puesto y que puedan actuar como factores de discriminación, como el aspecto físico.

- Rechazar la oferta de empleos con requisitos genéricos del tipo “buena presencia” o “buena imagen” ya que pudieran ser en sí mismos elementos discriminatorios con vocación de desanimar a determinadas personas a participar en el proceso selectivo.
- La Representación Legal de los Trabajadores promoverá la utilización del Curriculum Vitae Ciego. El objetivo de este modelo consiste en excluir cualquier dato vinculante como la edad, el género o fotografías, que puedan suponer la creación de prejuicios o suposiciones, al margen de la capacitación para desarrollar la actividad profesional.
- Definición de pruebas y baremos: Las pruebas y herramientas a utilizar estarán justificadas y serán pertinentes para evaluar las competencias para el desempeño del puesto. Se establecerá previamente el peso o ponderación de cada una de las pruebas y en su caso se fijarán las cuestiones clave o imprescindibles (aquellas que son excluyentes para participar en el proceso de selección como cierta titulación). Los formularios, pruebas o entrevistas serán revisados

para evitar cualquier tipo de estereotipo o cuestiones que puedan dar lugar a discriminaciones. Si hubiera entrevista, esta debe ser estructurada en base a un guión, evitando cuestiones no relacionadas con el desempeño del puesto que pudieran ser susceptibles de interpretación estereotipada y discriminatoria. Los detalles personales no deben ser abordados.

2. Descripción de los niveles profesionales: Describir detalladamente en los procesos de negociación colectiva las competencias y características del puesto, funciones, tareas, aptitudes y conocimientos necesarios, explicitando y razonando si fuese necesario la necesidad de alguna cualificación corporal, en que consiste la misma y garantizando que esta forme parte del proceso productivo y no conlleve discriminación alguna.
3. Promoción Profesional: Establecer en los procesos de negociación colectiva criterios claros, objetivos y no discriminatorios en procesos de promoción, de forma que la edad, la condición o aspecto físico de una persona no evite dicha promoción. Se garantizará la objetividad y transparencia en base a criterios lógicos, pactados previamente con la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras.
4. Medidas para el mantenimiento y promoción de la salud en el ámbito de la negociación colectiva.

Con el objetivo de crear hábitos y buenas prácticas saludables para evitar problemas de salud que pueden ser causados o agravados por el trabajo:

- Inclusión de elementos para la promoción de la salud, como puede ser espacio, equipamiento y tiempos en la empresa para poder realizar una alimentación saludable.
 - Tiempo laboral y medios para el entrenamiento físico si la actividad productiva exige determinada condición.
 - Desarrollo de programas específicos de promoción de la salud, tipo los denominados empresas saludables, que implementen medidas centradas en hacer más saludable el ámbito del trabajo y los hábitos de las personas trabajadoras, gestionando aspectos como el estrés o el clima laboral.
 - Establecer tiempos de trabajo que garanticen el descanso.
5. CCOO promoverá el establecimiento de líneas de actuación en la Inspección de Trabajo de situaciones que puedan suponer parámetros de discriminación corporal para su sanción. Paralelamente, la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras denunciará ante Inspección de Trabajo aquellas situaciones en que la instrumentaria laboral proporcionada por la empresa sexualice el cuerpo de la trabajadora o trabajador, o cuando esta sea un requisito exigido por parte del empleador.
 6. Prevención de Riesgos Laborales: Incorporar la dimensión de trastornos alimentarios, estrés, ansiedad o depresión en aquellas ocupaciones con fuertes presiones sobre la apariencia física, relacionando esta como posible hecho causante. Realizando evaluaciones de riesgos y vigilancia de la salud que tengan en cuenta estos hechos, para implementar medidas preventivas efectivas que eviten la

discriminación corporal y protejan la salud de las personas trabajadoras. Incorporación a los procesos de negociación colectiva.

7. Inclusión en las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales de elementos que nos permitan detectar trastornos psicológicos como estrés, ansiedad, depresión derivados de la presión sobre el cuerpo o apariencia física en el trabajo.



UNIVERSIDAD
DE GRANADA



comisiones obreras de Andalucía