



Restauración Colectiva

El portal de referencia para los profesionales del sector

Te encuentras en Inicio / Divisiones / Comedores escolares /

'Vuelta al cole': ¿se puede obligar al personal de cocina y a los monitores a vacunarse?

'Vuelta al cole': ¿se puede obligar al personal de cocina y a los monitores a vacunarse?

Miércoles, 01 de septiembre 2021

Los centros educativos retomarán las clases este mes de septiembre y será ya el tercer curso marcado por la pandemia de la Covid-19. Con gran parte de la población vacunada (incluso un porcentaje importante de menores de 18 años), la situación, a priori, parece mejor que la del año pasado. En el contexto actual surge una nueva duda: ¿se puede obligar a las plantillas de cocina y monitores a vacunarse? ¿Se puede ni siquiera preguntar al personal quién está vacunado y quién no?

El curso 21/22 empieza con menos incertidumbre que el año pasado pero con medidas sanitarias similares; el uso obligatorio de la mascarilla a partir de los seis años, la ventilación frecuente y cruzada, así como las medidas de higiene, seguirán siendo fundamentales en las aulas.

La gran diferencia respecto a los contagios y futuros confinamientos es el alto porcentaje de población vacunada (70% teniendo en cuenta la población total y hasta un 50% de los jóvenes de entre 12 y 18 años con, al menos, la primera dosis).

El punto de partida, pues, se antoja mejor que el del año pasado... a pesar de la variante 'Delta' como mayor enemigo de un 'curso seguro'. Llegados a este punto, y teniendo claro que la vacuna es la mejor garantía 'anti-covid', ¿es factible obligar a las plantillas de cocina y monitores a vacunarse? ¿Se puede ni siquiera preguntar al personal quién está vacunado y quién no?

Pues bien, la respuesta es que no. Las empresas no pueden (con la normativa en la mano) imponer a los trabajadores la vacunación ni tampoco preguntarles si se han vacunado o no. De la misma forma, no cabe preguntar en un proceso de selección a los trabajadores por esta cuestión.

Tampoco cabe despedir a un trabajador por el hecho de no estar vacunado. En este caso, en nuestra opinión cabría la declaración de nulidad del despido por discriminatorio.

Frente a la normativa de prevención de riesgos laborales (que algunos esgrimen para intentar justificar la imposición de la vacunación), están (entre otros) el derecho fundamental a la intimidad del trabajador y también la normativa específica en materia de protección de datos personales.

A pesar de que desde distintos foros, asociaciones, colectivos e incluso CCAA se ha puesto sobre la mesa durante meses la necesidad de regular por ley esta cuestión, este hecho no se ha producido. Y con la normativa en la mano, a día de hoy, no es posible ni preguntar por la vacunación ni tampoco obligar a los empleados a vacunarse (a salvo, llegado el caso, de que lo autorizase un juez).

En el propio sector educativo tenemos uno de los ejemplos más recientes. Desde el Ministerio de Educación se ha descartado una normativa que haga obligatoria la vacunación de todos los docentes. Según se ha esgrimido, *"la buena aceptación de la vacunación en nuestro país hace que no se necesiten solicitar normativas nuevas como la vacunación obligatoria entre los docentes"*.

Por parte del Consejo General de Colegios Oficiales de Médicos (CGCOM) también se ha rechazado imponer vacunación obligatoria a los profesionales sanitarios.

En definitiva, a día de hoy, con la normativa en la mano, no cabe ni imponer la vacunación obligatoria ni preguntar a los trabajadores si están o no vacunados.

Ahora bien, lo que sí pueden (y además es aconsejable) hacer las empresas es reforzar las medidas de prevención en el sentido, por ejemplo, de prohibir el uso de mascarillas de tela. En este sentido, hay que tener en cuenta (además de lo que establezca en cada empresa en materia de PRL), las medidas contempladas en el art. 7 de la [Ley 2/2021, de medidas urgentes para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19](#)

Vacunación y viajes de trabajo: ¿una fuente de conflictos?

En caso de viajes de trabajo, podría llegar a plantearse un problema ya que para viajar a determinados países y territorios se exige, por ejemplo, el 'pasaporte Covid-19'. En caso de que el trabajador no esté vacunado, según donde tenga que viajar se le exigirá una PCR o prueba de antígenos. En este caso, en principio los costes asociados a un viaje de trabajo, debe asumírselos la compañía.

Por tanto, si un trabajador no quiere asumir ese coste, tendría que comunicar a su empresa que precisa una PCR y/o antígenos para poder viajar, con lo que sería una vía por la que indirectamente se estaría comunicando a la empresa que no se ha vacunado.

Son situaciones que a falta de un marco normativo adecuado es probable que acaben derivando en conflictos en los tribunales.

Noticias Relacionadas

- [¿Qué supone la Ley de Teletrabajo para las empresas? Preguntas resueltas](#)
- [El negocio de los colegios privados a costa del comedor escolar: ¿una 'estafa consentida'?](#)
- [La patronal andaluza valora como insuficiente la subida del precio de los comedores escolares](#)
- [Publicada la Norma UNE-ISO 37301, primer estándar de compliance global certificable](#)

Estela Martín es licenciada en Periodismo por la Universidad Complutense de Madrid y en Derecho por la UNED. LinkedIn Top Voices España 2020. Abogada y directora de Comunicación en [Sincro Global Outsourcing \(SincroGO\)](#). Miembro de [Desc-Labor](#) (grupo de investigación sobre derecho a la desconexión digital en el trabajo). @:
estela.martin@sincrogo.com. ([Todos los artículos](#)).