

## **Fontelles Abogados aclaran dudas acerca de ser despedido en caso de negación a vacunarse**

### **Problemas legales derivados de despidos de trabajadores que se niegan a vacunarse**

Recientemente han aparecido informaciones en los medios de comunicación sobre las declaraciones de la ministra de Trabajo de Francia, Élisabeth Borne, en las que ahonda en la posibilidad de sancionar a los trabajadores que no presenten el certificado de vacunación en su centro de trabajo, pudiendo incluso ser despedidos.

Estas medidas no podrían aplicarse a día de hoy en España

En caso de que dichas medidas se implementaran en España vía Decreto, desde el despacho jurídico laboralista Fontelles Advocats entienden que, al margen de su dudosa constitucionalidad, plantearía problemas jurídicos muy concretos que deberían irse resolviendo caso por caso en los juzgados de lo social. No se tendría la absoluta certeza de la legalidad de la medida hasta que fuera resuelto por el Tribunal Supremo y/o por el Tribunal Constitucional, en el caso más que probable que se formularan cuestiones de constitucionalidad.

Esto colapsaría aún más los juzgados laborales y se verían sentencias en un sentido y en otro, en muchos casos contradictorias y que causan perplejidad en la sociedad.

Las leyes laborales protegen los derechos ideológicos

El art. 54 del Estatuto de los Trabajadores prevé un régimen sancionador basado en conductas que la sociedad contempla como objetivamente reprochables: perjudicar deliberadamente a la empresa, bajar sustancialmente el rendimiento de trabajo sin motivo aparente, bajas o retrasos injustificados, robar o agredir a compañeros o clientes etc.

En estos casos durante el juicio será el abogado de la empresa quien tendrá que demostrar la veracidad de los hechos que le imputan al trabajador en la carta de despido. Y aún y así, el juez deberá valorar si esos hechos son proporcionales a la sanción impuesta. Si no es así, declarará la improcedencia del despido o de la sanción (si no hay otras causas que conlleven la nulidad).

El problema de equiparar estas sanciones con la no presentación de un certificado de vacunación es que en este caso el supuesto infractor lo hace por motivos ideológicos o de conciencia. Y sobre esto cada persona tiene su opinión, también los jueces.

Así, se podría ver que ante casos cuasi idénticos, hubiera sentencias que declararan la procedencia del despido basándose en el derecho a la salud de los compañeros y clientes del trabajador no vacunado, y otras en las que el juez hiciera valer la libertad del trabajador y reprochara implícitamente a la empresa el no haber adoptado todas las medidas de seguridad necesarias para preservar el derecho del trabajador y, a la vez, la salud de sus compañeros. En este último caso sentenciaría la

improcedencia o muy probablemente la nulidad del despido, con todo lo que ello conlleva.

Estas situaciones serán muy distintas si se habla de centros de trabajo de exterior, o de interior, con distancias de seguridad etc.

[www.fontelles.com](http://www.fontelles.com)

**Datos de contacto:**

Àlex Fontelles

Socio Director del despacho Fontelles Advocats

931593232

Nota de prensa publicada en: [Barcelona](#)

Categorías: [Nacional](#) [Derecho](#) [Recursos humanos](#)

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>