



## CIRCULAR LABORAL 31/2021

9 de diciembre de 2021

### **RECOMENDACIONES PARA LAS COMIDAS DE NAVIDAD DE EMPRESA EN TIEMPOS COVID.**

---

Aunque nuevamente los contagios por COVID están repuntando en esta (parece mentira) sexta ola de la pandemia que venimos sufriendo desde hace ya demasiado, existen muchas empresas que han organizado durante estas fechas comidas o eventos navideños para sus plantillas.

Para todas aquéllas que las mantengan y, por lo tanto, no las hayan suspendido, es muy importante tener en cuenta toda una serie de recomendaciones prácticas para evitar innecesarios problemas de todo tipo. Ante la gran cantidad de consultas que estamos recibiendo estos días a este respecto, procedemos a desarrollar una **breve guía práctica de actuación que incluyen una serie de recomendaciones**. Concretamente:

1. Aunque la asistencia a este tipo de eventos tiene, siempre, carácter voluntario, la jurisprudencia social ha venido entendiendo que al encontrarse vinculada al ámbito laboral, **una comida o cena de navidad tiene la consideración de tiempo efectivo de trabajo**.
2. Este extremo tiene especial relevancia si el evento se celebra fuera del horario habitual de prestación de servicios, circunstancia ésta muy común en la mayoría de las empresas.
3. Teniendo en cuenta que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a las compañías, con carácter general, a velar por la salud de los trabajadores, y conocido es que **la empresa no puede exigir ni los resultados de un test ni el pasaporte COVID a sus empleados, ni mucho menos que se vacunen**, deben encontrarse fórmulas en las que sea el local donde se celebre el evento el que lo haga en las comunidades autónomas en las que así se exija.

4. Hay que recordar que, a fecha de la presente, estas son las comunidades en las que se exige pasaporte o certificado digital COVID para poder acceder, por lo que nos interesa para estas notas, a locales de restauración:

- a. Cataluña.
- b. País Vasco.
- c. Comunidad Valenciana.
- d. Galicia.
- e. Aragón.
- f. Baleares.
- g. Murcia.
- h. Navarra.
- i. Canarias.

5. En estas comunidades en que se exige acreditar/mostrar el pasaporte COVID -vacunación con pauta completa o acreditación de haber superado la enfermedad- a la entrada del local, **el establecimiento dónde se celebre el evento estará habilitado para impedir que asistan a esas celebraciones las personas -en este caso empleados- que no tengan el citado pasaporte.** Téngase en cuenta que esta circunstancia no se consideraría una obligación laboral impuesta por la empresa sino del propio local de restauración en donde se celebre el evento al así haber sido impuesto en esas comunidades por una norma u orden específica avalada por los Tribunales. **Por lo tanto, en la convocatoria que se efectúe para la comida o cena se deberá expresamente informar de que dado que el local de restauración exige, a tenor de la normativa vigente, pasaporte COVID para poder acceder a sus instalaciones, aquellos empleados que no lo tengan no podrán acudir al citado evento.**

6. Obviamente, deben ser empleados del local de restauración, a la entrada del mismo, los que verifiquen y controlen la correcta exhibición del pasaporte COVID de aquellas personas -empleados- que asistan a la celebración, sin que pueda existir una recogida de datos a este respecto por parte de ese local -y mucho menos por parte de la empresa.-

7. ¿Y qué sucede en aquellas comunidades en las que no existe obligación de mostrar el pasaporte COVID a la hora de entrar en uno de los locales a los que nos venimos refiriendo?

Pues en estos casos es del todo **recomendable que la empresa ponga disposición de los trabajadores que deseen asistir a tal celebración una prueba PCR o de antígenos, siempre que éstos no muestren voluntariamente su certificado de vacunación.**

Volviendo a las pruebas PCR o de antígenos, éstas deberían realizarse por personal médico o por el propio empleado y nunca ser requeridas directamente por la compañía. Aquí, lo que se debe tener muy en cuenta, como indicábamos anteriormente, es que la empresa no puede obligar a sus trabajadores a realizarse un *test* de detección de coronavirus para acudir a la comida o cena de Navidad, pero **sí podrá impedir que los trabajadores que no se quieran someter a la prueba -teniendo en cuenta que la asistencia es voluntaria-, puedan asistir al evento, con el objetivo de garantizar la seguridad de todos.**

8. Del mismo modo, y en todo caso, sería del todo conveniente que la empresa emitiera una comunicación general a todos sus empleados a través del correo electrónico corporativo, con el objetivo de que quede fehaciente constancia de la misma, emitiendo una serie de **recomendaciones de actuación** del siguiente tenor aproximado:
  - a. Que ante el más mínimo síntoma compatible con el COVID se evite acudir a la comida o evento de Navidad.
  - b. Que, incluso, sería del todo deseable, con independencia de que los trabajadores ostenten pasaporte COVID, se recomiende que los empleados antes de acudir al evento se hicieran una prueba de antígenos en pro de la seguridad de todos. Recalcando, eso sí, el carácter totalmente voluntario de la realización de esas pruebas y dejando muy claro que la empresa no conocerá los mismos.
9. Por último, ¿qué sucedería si tras el acto navideño, y a pesar de todas las medidas de prevención adoptadas, se produce algún/algunos contagios por COVID o incluso un brote relevante?

Pues que dado que esta comida o cena tiene la consideración de evento laboral, la empresa podría ser considerada responsable de los hechos -en mayor o menor medida y a tenor de las actuaciones o comunicaciones informativas o de contención llevadas a cabo- y el contagio y baja laboral correspondiente podría ser considerado como **accidente de trabajo**, con todo lo que ello podría conllevar: recargo de prestaciones, indemnizaciones de daños y perjuicios, etc....

Por lo tanto, téngase en cuenta todas estas recomendaciones de actuación si, finalmente, se opta por mantener esa comida o cena navideña en las próximas fechas.

---

*Departamento Laboral y de Seguridad Social*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral*

*Email: ortegaf@ortega-condomines.com*

*Persona de contacto: Raúl Sala Cuberta*

*Email: rsala@ortega-condomines.com*