



Dreamstime

LABORAL

Cenas de Navidad: el Covid dispara las dudas legales para las empresas

Muchas compañías quieren recuperar este año las comidas con empleados, pero un posible contagio masivo o la petición del certificado Covid podrían dificultar un evento que se considera como tiempo y lugar de trabajo.

Laura Saiz. Madrid

Compartir décimos del Gordo, hacer un amigo invisible o tener una charla distendida entre risas con una copa de cava en la mano son tradiciones navideñas que muchas empresas, con casi el 80% de la población española con la pauta de vacunación completa, quieren retomar.

Sin embargo, las dudas legales sobre cómo organizar estas comidas tienen a los departamentos de laboral de los bufetes de abogados con trabajo extra sobre la mesa. “La obligación de la empresa siempre es velar por la salud de los trabajadores”, recuerda Montse Rodríguez, directora nacional del área de derecho laboral de BDO Abogados.

La primera recomendación, por tanto, es posponer la celebración un año más. No obstante, las empresas que quieran seguir adelante tienen que recordar que este tipo de eventos se considera lugar y tiempo de trabajo, por lo que la obligación de velar por la salud de sus empleados sigue vigente entre turrónes y canapés.

Pero la legislación actual y las medidas para la conten-

ción de la pandemia –que, en ocasiones, acaban siendo tumbadas por los tribunales– no ayudan a aclarar a las compañías cómo proceder.

“En algunos países europeos ya existe la obligación de contar con el certificado Covid para desarrollar determinados puestos de trabajo siendo la consecuencia de no contar con él la suspensión del contrato de trabajo”, apunta la socia de BDO Abogados. Sin embargo, en España no es así, por lo que las empresas no

saben qué empleados tienen la pauta completa.

Además, hay que tener en cuenta que la vacunación no es sinónimo de inmunidad, sólo de un menor riesgo de contagio. Por lo tanto, ¿qué sucedería si la empresa organiza un acto por Navidad y se produce un contagio masivo? “Dado que la cena o comida sería considerado un evento del trabajo, la empresa podría ser considerada responsable y el contagio podría ser catalogado como accidente de tra-

Recomendaciones

Asistencia voluntaria

Aunque una comida de Navidad se considere lugar y tiempo de trabajo, es importante recordar que la asistencia al evento es voluntaria. Este extremo cobra aún más importancia si la misma se celebra fuera del horario habitual de trabajo, una circunstancia muy común en la mayoría de las empresas.

Velar por la salud

La ley de prevención de riesgos laborales obliga a las compañías a velar por la salud de los trabajadores. Dado que la empresa no puede pedir ni los resultados de un test ni el pasaporte Covid, debe encontrar fórmulas en las que sea el local donde se celebre el evento el que lo haga en las comunidades en las que se exija.

Fuera de la oficina

Desde BDO Abogados recomiendan que, siempre que sea posible, el evento se realice en aquellos locales de ocio que ya estén obligados a solicitar el certificado Covid o una prueba de antígenos o PCR para tener acceso a los mismos. Eso sí, cuidado si un tribunal tumba la idea porque habrá que cambiar el plan.

Pruebas gratuitas

Si finalmente la comida de Navidad se realiza en locales que no pidan pasaporte Covid o certificados negativos, es recomendable que la empresa ponga disposición de los trabajadores una prueba PCR o antígenos. Éstas deberían realizarse por personal médico o por el propio empleado y nunca ser requeridas directamente por la compañía.

Un contagio en una comida de Navidad de empresa podría considerarse accidente de trabajo

bajo”, alerta la abogada. “Si lamentablemente a algún trabajador le quedaran secuelas e incluso falleciera la situación legal para la empresa se complicaría”, añade.

Por eso, la socia de BDO Abogados recomienda apostar por tests voluntarios de antígenos o PCR y sólo permitir entrar en las comidas a quienes muestren un resultado negativo. Esta opción será una buena solución para aquellas celebraciones que tengan lugar en comunidades

en las que los locales de ocio deban pedir esta documentación para entrar en ellos, pero se complica donde no existe esta limitación.

No en vano, los datos médicos tienen especial protección, por lo que una empresa no debe directamente obtenerlos, aunque haya determinado, junto a su servicio de prevención de riesgos laborales, que se trata de una medida adicional a las que ya toma la propia organización por un aumento del riesgo.