

¿Es obligatorio asistir a la cena de Navidad de la empresa?

Aunque no hay ninguna norma legal que obligue a acudir a las convocatorias navideñas organizadas por la compañía, sí existe cierta presión para asistir, sobre todo si es durante la jornada laboral.

Salvador Carrero. Bilbao

Es tradición en muchas empresas celebrar una comida o cena de Navidad en la que se aprovecha para convivir con los compañeros en un ambiente más relajado y festivo. La asistencia no se considera obligatoria, pero la empresa, si el evento se celebra en horario de trabajo, puede exigir a los trabajadores que no asistan que cumplan con su jornada laboral. Además, pueden darse supuestos en los que no ir a la fiesta de Navidad suponga un agravio, como es la entrega de un obsequio a quien va. En estos casos la empresa debe tener en cuenta que si se lo da solo a los asistentes, tiene que tratarse de un detalle sin excesivo valor económico y que, por tanto, no suponga una desigualdad de relieve respecto a los que no han ido.

Es conveniente invitar a todo el personal de plantilla, pues el hacerlo a unos sí y a otros no puede dar lugar a una situación no deseada de desigualdad que tenga consecuencias posteriores tales como bajas por depresión.

No hay que olvidar que, aunque sea un ambiente distendido, las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa se consideran una falta grave que al producirse durante el transcurso de una reunión de empresa, como es la cena de Navidad, han de entenderse que se producen en el ámbito laboral y, por tanto, pueden tener como consecuencia sanciones, pudiendo llegar al despido.

En el caso de sufrir un accidente durante la cena, o incluso durante el camino a la fiesta, para determinar si se considera accidente laboral los tribunales tienen en cuenta muchos aspectos, como por ejemplo si el evento ha sido organizado por la empresa o por los compañeros. El consumo de alcohol no desvirtúa la calificación como accidente *in itinere*, salvo que se acredite una relación directa entre el accidente y una borrachera.

Insultos durante la cena

El TSJ de Castilla y León entendió correcto el despido disciplinario de un trabajador que, sin la más mínima provocación ni acto previo que pudiera dar lugar al mismo, insultó a sus jefes y compañeros desde el inicio de la cena de Navidad, pretendiendo, además bajo la

cobertura del alcohol, incrementar el grado de ofensa verbal impunemente con sus comentarios, siendo consciente en todo momento de sus actos, lo que equivale, según el tribunal, a sostener que existió voluntad de ofender y que, pese a la ingesta de alcohol, era plenamente

responsable de lo que hacía, por no hallarse alteradas en forma relevante sus facultades. El ejercicio de la libertad de expresión no ampara las expresiones injuriosas, máxime si se profieren con efectiva intención de vejar al destinatario, en forma consciente.



Despido disciplinario por no ir a la comida

Sí se consideró procedente el despido de un trabajador por abuso de la buena fe contractual ya que el día –laborable– en el que la empresa celebraba la comida de Navidad con todos sus trabajadores, dijo que no podía asistir porque tenía que ir a recoger su coche al taller, abandonando su puesto de trabajo a las 14.00 horas, cuando su hora de salida era a las 18.00. A esto se le unió que al día siguiente, también laborable, llegó a trabajar a las 9.10 horas y abandonó su puesto de trabajo a las 13.10, cuando su horario de trabajo era de 8.00 a 18.00 horas, con el correspondiente descanso para desayunar y comer. La empresa ya le había amonestado por escrito en varias ocasiones, sin que el trabajador cambiase de actitud.

Abandono de puesto de trabajo

Abandonar el puesto de trabajo durante su turno, desobedeciendo una orden clara y concreta de reincorporarse al mismo, aduciendo estar dolida porque sus compañeras no la habían invitado a la comida de Navidad, debe considerarse una transgresión de la buena fe contractual, suficientemente grave y culpable para justificar el despido. Es intrascendente la alegación de enfermedad de la empleada como causa justificativa de su comportamiento, porque no consta probado la influencia que en dicho comportamiento pudiera tener la dolencia sufrida –se desconoce cuál– y que a su vez fuera el motivo de la baja médica causada el mismo día del despido.

No invitar a un empleado es acoso moral

Se entiende que existe acoso moral en la actuación de un supervisor que exige una excesiva productividad al trabajador, realizando frecuentes referencias despectivas a la edad del mismo. Además, junto a un control excesivamente exhaustivo de su trabajo, el supervisor le privó de ciertos clientes

rentables, de la asistencia a la comida de Navidad y se le prohibió que tome café con las compañeras. Asimismo, se le repitió frecuentemente que por su edad tendría dificultades en encontrar otro empleo, generándole diversas patologías reactivas, tanto físicas como psicológicas.

Improcedencia de despido

Es improcedente el despido de una trabajadora que previamente había solicitado adaptación de la jornada para realizar su labor en turno de mañana por producirle una menor fatiga visual el trabajo realizado con la luz del día y que asistió a la fiesta de Navidad de la empresa por la noche y luego fue a tomar unas copas con los compañeros. Para el TSJ, no consta que en los informes médicos que

establecían tal recomendación, se reflejara que no podía realizar actividades de ocio, ni tampoco que dichas actividades por la noche pudieran ser contraproducentes o agravar sus dolencias oculares. Entiende que no cabe asimilar la actividad de ocio consistente en cenar y tomar unas copas con la que desarrolla la trabajadora en su puesto de cajera durante una jornada laboral, que sí exige esfuerzo visual.

LIBERTAD

Los tribunales avalan la libertad del trabajador para asistir o no a eventos organizados por la empresa, siempre que **cumplan** con su **jornada** laboral.

QUÉ DICEN LOS TRIBUNALES

Abono de gratificación a los asistentes

El TS considera contrario al principio de igualdad no abonar el obsequio de una cantidad de dinero a los trabajadores que no acudieron a la comida de Navidad, en la que se hizo entrega de un regalo a los que sí asistieron. Considera la Sala que, frente a la denominación de obsequio que hizo la empresa, se estaba ante una gratificación extraordinaria de la que habían sido excluidos sin justificación razonable los no asistentes a la comida. La empresa argumentó que el cheque bancario al portador de 600 euros que se entregó a los trabajadores que asistieron a la comida de Navidad, constituyó un mero regalo que no entraba dentro de las contraprestaciones del contrato de trabajo. Sin embargo, sí hubo promesas previas de dar una gratificación, así como reiteradas reclamaciones de los representantes legales de los trabajadores para el pago de la misma.