[notasdeprensa.jpg](http://www.notasdeprensa.es)Publicado en Madrid el 12/12/2019

# [Motivos por los que una cena navideña de empresa puede acabar en despido, según Legálitas](http://www.notasdeprensa.es)

## En las cenas de empresa se debe tener cautela con determinados comportamientos. Desde Legálitas advertimos de una serie de situaciones que podrían acabar en despido disciplinario

Las cenas de empresa, especialmente las que transcurren durante la época de Navidad, son una excelente oportunidad para mejorar las relaciones laborales entre compañeros y empezar el año siguiente con buen pie. No obstante, se debe tener cautela con los comportamientos en dichas reuniones, en las que suele haber alcohol, música y desenfreno de por medio. Por ello, y mientras se da comienzo a numerosas comidas, cenas y otras fiestas de trabajo por Navidad, Legálitas advierte de una serie de situaciones que podrían acabar en despido disciplinario. Montar un escándalo, pelearse o insultar a un compañeroEn todas las compañías existen conflictos y estos, con la exaltación provocada por el alcohol y un ambiente distendido, podrían manifestarse en mayor medida. No obstante, por mucho que los empleados se encuentren en una situación de celebración y laxitud, ello no da carta blanca para no pensar antes de decir algún comentario desafortunado sobre un compañero o un superior ni hacer bromas a su costa, por ejemplo, sobre su aspecto físico o su forma de hablar. Excederse en comentarios, bromas pesadas e incluso agresiones tanto físicas como psicológicas podría ser sinónimo de despido o de una sanción dependiendo de las circunstancias y la gravedad de los hechos, si bien, por lo general, para que un empleado sea despedido por un insulto o comentario fuera de lugar, a estas faltas deben preceder otras anteriores, o que los comportamientos del empleado o empleados se consideren graves o muy graves. Beber algunas “copas de más”Con frecuencia, los trabajadores, animados por las “barras libres” o similares, llegan a encontrarse seriamente afectados por los efectos del alcohol. ¿Es una embarazosa “borrachera” en la cena de empresa razón de peso suficiente para despedir a un trabajador? A pesar del deterioro en su reputación que pueda ocasionar un excesivo estado de embriaguez en un trabajador, para que este sea el motivo de su despido, la situación debe repetirse en varias ocasiones y suponer un impedimento a sus tareas y funciones laborales. Por lo tanto, en el caso de despido por una situación bochornosa en la que un empleado se beba alguna “copa de más” en una reunión empresarial, lo común es que esta reacción se considere una sanción desproporcionada, y el despido, improcedente. ¿Qué pasaría si, tras esa ingesta excesiva de alcohol, se utilizara el coche para volver a casa? No se debe olvidar que, cada año, este es un riesgo aparejado a las comidas y cenas de empresa. Lo recomendable es siempre, y sin excepción, no conducir si se ha ingerido alcohol. No se podrá circular ni en automóviles, ni motocicletas, ni bicicletas con una tasa de alcohol que supere los 0,25 miligramos por litro en aire espirado o una tasa de alcohol en sangre mayor de 0,5 gramos por litro. Si se tiene menos de dos años de carné, la tasa permitida se reduce a un máximo de 0,3 gramos por litro en aire espirado o 0,15 miligramos por litro. Además del gran peligro que supone conducir en estado de embriaguez, las multas ascienden a 500 euros y pérdida de 4 o 6 puntos del carné de conducir, y a 1.000 euros y pérdida de entre 4 o 6 puntos si ese conductor ya ha sido multado por alcoholemia en el año anterior, o bien que hubiera doblado la tasa permitida. Si se superan los 0,60 miligramos por litro en aire espirado o 1,2 gramos por litro en sangre, el conductor se enfrentará a una pena de cárcel de 3 a 6 meses o una multa de 6 a 12 meses o a la realización de trabajos en beneficio de la comunidad de 31 a 90 días y, en cualquier caso, a la privación del derecho a conducir entre uno y cuatro años. Otra situación delicada sería si, a causa de la ingesta de alcohol en la cena de empresa, al día siguiente algún empleado no acuda a su puesto de trabajo debido a su deplorable estado físico. ¿Es posible ser despedido por “estar de resaca” y no atender las responsabilidades laborales? Se debe tener en cuenta que el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores regula el poder disciplinario del empresario, y según estén tipificadas en los convenios colectivos el número de ausencias, como faltas leves, graves o muy graves, serán sancionables con amonestaciones, suspensiones de empleo y sueldo o el despido disciplinario, respectivamente, así que si, por ejemplo, se acumulan faltas, la situación sí podría desembocar en despido. Por otro lado, si la fiesta “se va tanto de las manos” que se acude ebrio a trabajar al día siguiente, obviamente, esta actitud es recriminable y sancionable, y considerada una falta muy grave si este estado de embriaguez es habitual y repercute negativamente al trabajo. No obstante, tal como indica una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, si en el trabajo simplemente se huele a alcohol, pero no hay pruebas de encontrarnos ebrios, el simple hecho de parecer borracho no constituye por sí mismo un motivo de despido. Ojo con las fotos y grabaciones de la reuniónPor otro lado, a día de hoy, es inevitable que en cualquier cena, fiesta o reunión se hagan fotografías y vídeos desde múltiples cámaras o teléfonos móviles. Sin embargo, y más cuando esa celebración es un evento corporativo, lo recomendable es tener prudencia a la hora de difundir material de otras personas sin su consentimiento por las redes. Es necesario contar con la aprobación de las personas que aparezcan en una fotografía o un vídeo antes de reenviárselos a contactos o subirlo a las redes siempre que estas personas sean claramente identificables, ya que, aunque se esté posando para un retrato fotográfico, se está dando a entender que hay consentimiento para dicha foto, pero no siempre queda claro que se esté permitiendo, a su vez, la difusión de esa imagen a terceros. Asimismo, es important conocer que el consentimiento es revocable, es decir, aunque ya haya sido subida a una red social, la persona que aparece en la imagen puede pedir al autor o a la propia red social que se retire de la misma. Caso diferente sería que se graben vídeos de algún trabajador cometiendo actos como agresiones a un compañero, insultos u otras situaciones inaceptables, en cuyo caso esa grabación podría desembocar en un despido disciplinario, no por el vídeo en sí, sino por los actos cometidos. Además de lo que indica la ley, es conveniente consultar el convenio colectivo de cada compañía para entender con claridad a qué sanciones se enfrentan los empleados de cada empresa, y qué faltas se podrían cometer, desde las leves hasta las muy graves, que pueden implicar graves consecuencias perjudiciales, como la suspensión de emp

**Datos de contacto:**

David Jiménez - Director de Comunicación Legálitas

91 771 26 16

Nota de prensa publicada en: [https://www.notasdeprensa.es/motivos-por-los-que-una-cena-navidena-de\_1](http://www.notasdeprensa.es/educalivecom-disfruta-de-cursos-presenciales-y-clases-particulares-a-traves-de-internet)

Categorias: Nacional Derecho Sociedad Madrid Cataluña Recursos humanos

[notasdeprensa.jpg](http://www.notasdeprensa.es)

[**http://www.notasdeprensa.es**](http://www.notasdeprensa.es)