

Normativa sobre comedores de empresa en España

La normativa sobre comedores de empresa establece los deberes de las empresas en España sobre este tema. A raíz de una reciente sentencia, conviene que las empresas revisen el beneficio de comedor o tickets de comida que ofrecen. En caso de **que cuenten con trabajadores a jornada partida o cuando lo solicite la mitad de la plantilla**, la empresa tiene la obligación de habilitar un local-comedor.

Del mismo modo, existe un derecho a comedor estrictamente hablando (que implica el plus de contar con cocinero y ofrecer menús a un precio reducido) **cuando los centros de trabajo cuenten con más de cincuenta trabajadores**. El local-comedor o comedor, puede ubicarse en el mismo centro o en sus inmediaciones.

Los deberes empresariales mencionados no son ninguna novedad, pero han vuelto a la palestra de la actualidad a raíz de la reciente Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 7 de marzo de 2017, que enjuicia el conflicto colectivo de los trabajadores del centro de trabajo de la empresa INDRA SISTEMAS S.A. sito en la localidad de Baracaldo. Casualmente la empresa INDRA ya ha pasado por otros conflictos colectivos idénticos, pero en sus centros de trabajo de A Coruña (2010) y Erandio (en 2014).

No obstante, la cuestión del derecho a comedor en España es extensible a cualquier empresa de cualquier tamaño o sector, que cuente con centros de trabajo donde exista la jornada partida.

La cuestión que se analiza en la citada sentencia es doble:

- Por un lado la vigencia y aplicación hoy en día de la normativa preconstitucional sobre los deberes empresariales a local-comedor y a comedores, que fue dictada en plena Guerra Civil (Decreto de 8 de junio de 1938 y Orden de desarrollo de 30 de junio del mismo año).
- Si cabe eximir de tal obligación cuando la empresa cuenta con local para que los trabajadores traigan su comida y se la calienten, o dispone de máquinas de vending que procuran snacks, bocadillos, bebidas, cafés o platos precocinados a un módico precio; o cuando una amplia mayoría de los trabajadores puede desplazarse a sus domicilios o a restaurantes en las inmediaciones, ya sea en vehículos propios o en transporte público situado a escasos metros de las oficinas.

La primera cuestión se despeja afirmativamente. La jurisprudencia del Tribunal Supremo, que hasta hoy se ha pronunciado en dos ocasiones (STS de 26/12/2011 y 19/04/2012) y la doctrina judicial de los Tribunales Superiores de Justicia (citándose aparte de la sentencia que es objeto de este comentario, las STSJ de Valencia de 5/02/1999, Galicia de 24/07/2006 y del País Vasco de 27/05/2014) confirman la plena vigencia y aplicación de la normativa de 1938 en cuanto a la cuestión del derecho a local-comedor y a comedor (Arts. 1 y 3 respectivamente del Decreto).

Han sido en vano todos los argumentos opuestos por parte de las empresas que se han tenido que enfrentar a este tipo de conflicto colectivo. Así, del estudio de las sentencias que se han dictado hasta la fecha, se

concluye que los Tribunales no admiten que la aludida normativa está sobrepasada por el contexto social actual post constitucional. Tampoco acogen que se deba hacer una interpretación evolutiva de la normativa aludida, a la luz de las políticas de flexibilidad horaria y los sistemas de vending que se están implantando.

Ni del hecho de que hoy en día es difícil encontrar empresas que no presenten facilidades de accesibilidad y desplazamiento a través del transporte, público o privado, a restaurantes o al domicilio para almorzar.

Es reseñable que la jurisprudencia confirma que la normativa de 1938 sigue en vigor más que nunca en nuestro momento histórico y social por muchas razones:

- No ha sido derogada (ni expresa, ni tácitamente)
- No ha sido sustituida por la normativa post constitucional (pudiendo haberlo sido ya que la norma que desarrolla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales alude expresamente a las condiciones de los comedores de empresa)
- Cuando la negociación colectiva no hace previsión alguna al respecto del comedor de empresa (en cuyo caso desplazaría la normativa de 1938 a un carácter meramente supletorio)
- No contradice los principios de nuestra Constitución y aboga por la dignidad, seguridad y salud de los trabajadores (comida sana y equilibrada, conciliación de la vida familiar y personal), corresponsabilidad, descanso y mejores condiciones de trabajo en definitiva.

En cuanto a la segunda cuestión objeto de debate en la citada sentencia de INDRA, el TSJ del País Vasco, tal como hiciera el Tribunal Supremo hace más de cinco años, dictamina que la empresa no está exenta. Y ello aunque los trabajadores puedan, en escasos minutos, desplazarse a restaurantes en las inmediaciones – andando, con sus vehículos o en transporte público-. O cuando la empresa ponga a su servicio un local habilitado con sillas, mesas, utillaje, neveras e incluso máquinas de vending y microondas.

Ninguna, por tanto, de las aludidas circunstancias exime a la empresa de sus obligaciones. En el supuesto de que el comedor no fuera factible por cuestión de falta de espacio, licencia o autorización de la propiedad del inmueble, o por ser sustancialmente oneroso, la empresa puede sustituirlo por el ofrecimiento de tickets de comida, sistema alternativo plenamente válido.

Interesa destacar el importante papel que puede jugar en esta cuestión la negociación colectiva a la hora de regular, según la autonomía de las partes, las condiciones de comida de los trabajadores cuando prestan servicio a jornada partida. La regulación colectiva prevalecería frente a las disposiciones y jurisprudencia comentadas.

Asimismo, el incumplimiento del deber empresarial al comedor es sancionable por la Autoridad Laboral, como infracción grave, a tenor del Art. 7.10 de la LISOS, y lleva aparejada sanción económica de hasta 6.250 €.

Como conclusión, la reciente sentencia sobre el comedor de empresa de INDRA supone una llamada de atención a las empresas a la hora de diseñar su estrategia de recursos humanos y consensuar los beneficios sociales con los trabajadores, incluida la normativa sobre comedores de empresa, a través de la negociación colectiva.