



La legislación que regula la obligatoriedad de tener comedor de empresa se remonta a 1938

15-03-2017

Uno de los segmentos que más ha evolucionado dentro de las colectividades es el comedor de empresa... pero ¿sabemos en qué casos es obligatorio que las compañías instalen un comedor? Lo más sorprendente es que para dilucidar esa cuestión tenemos que remontarnos a un decreto promulgado en 1938 en el que se habla de *'hornillas, combustible y de que la administración del comedor correrá a cargo de dos trabajadores'*.

Es bastante frecuente que el día a día de un trabajador sea a jornada partida con un descanso de unas dos horas para comer en su casa. Sin embargo, en muchas ocasiones, ese tiempo no es suficiente para ir hasta el domicilio, comer y volver al centro de trabajo. Por lo tanto, la necesidad de un comedor habilitado por la empresa en un centro de trabajo es muy importante en la actualidad.

No existe una legislación laboral actual que indique si la empresa está obligada o no a establecer un comedor, para ello, tenemos que remontarnos al año 1938, en plena guerra civil española, cuando se promulgan el Decreto de 8 de junio de 1938, de Comedores para obreros, del Ministerio de Organización y Acción sindical, y la Orden Ministerial de 30 de junio de 1938, que lo desarrolla.

La pregunta es clara, ¿esas normas siguen vigentes o se consideran derogadas? Tras varias sentencias contradictorias por los tribunales superiores de justicia, la respuesta ha sido zanjada por el Tribunal Supremo en su sentencia de 26 de diciembre del 2011 ratificando la plena vigencia de dichas normas y por tanto la obligación de las empresa de ofrecer a los trabajadores un comedor.

¿Cuándo está la empresa obligada?

En virtud de la legislación anteriormente indicada, las empresas estarán obligadas a instalar un comedor en los siguientes supuestos:

1. **Cuando el descanso otorgado al trabajador para el almuerzo sea inferior a dos horas efectivas.** Es importante recalcar el significado de horas efectivas, ya que aunque se tengan dos horas de descanso, en multitud de trabajos y por diversas circunstancias en la práctica son menos horas. Por ejemplo, si en una fábrica se conceden dos horas de descanso, pero el

trabajador al terminar la jornada tiene que acudir al vestuario para quitarse el equipamiento de seguridad obligatorio de trabajo tales como mono, guantes, cascos, botas de seguridad... las dos horas teóricas de descanso se traducen en una hora y media contando como mínimo 15 minutos a la salida y 15 minutos a la entrada. En estos supuestos, se ha concedido el derecho al comedor aunque existan dos horas teóricas de descanso.

2. **Cuando lo solicite la mitad del personal obrero.** Una vez solicitado, la empresa tiene un plazo de dos meses para su instalación.
3. **Cuando los trabajos deban efectuarse al aire libre, en obras eventuales,** las empresas deberán habilitar barracones desmontables o cobertizos, si no dispusieren de otros locales próximos adecuados. Se exceptúan de lo anteriormente expuesto los trabajos agrícolas, salvo de aquellas faenas que se realicen por temporadas en sitios fijos.
4. Las empresas con **locales permanentes que reúnan más de 50 trabajadores** deberán establecer comedores, en los que, a base de una cooperación de la misma empresa, puedan los obreros efectuar sus comidas a un precio módico.
5. Por último **se procurará en los centros de trabajo de carácter permanente cuyo número de trabajadores no llegue a 50**, que la instalación del comedor se haga en las mismas condiciones que para las empresa con más de 50 trabajadores, pero en proporción al número de trabajadores, clase de industria y condiciones fijas y eventuales.

¿Qué condiciones tiene que tener el comedor?

La legislación indica diferentes obligaciones en función de los supuestos anteriormente indicados. No obstante, hay que tener en cuenta el año en que se promulgó la legislación y adaptarla a la actualidad.

En el caso de que el descanso sea inferior a dos horas efectivas o que el comedor sea solicitado por la mitad del personal, la legislación indica que *“el local-comedor les permita efectuar sus comidas a cubierto de los rigores del tiempo, y debe estar provisto de las correspondientes mesas, sillas y agua. El local estará acondicionado para poder calentar las comidas”*, añadiendo la orden ministerial que *“en dicho local se dispondrá igualmente de hornillas o cualquier otro medio de uso corriente, con el combustible necesario para que el trabajador pueda calentar su comida”*. Es decir, en la actualidad se traduce en agua corriente, luz y un microondas como mínimo.

En los trabajos de emplazamiento eventual que se efectúen al aire libre, las empresas podrán habilitar un comedor que *“respondan a las condiciones generales de higiene y a las finalidades de apartamiento, reposo, alegría y comodidad que deben perseguirse”*.

En los centros de trabajo de carácter permanente cuyo número de trabajadores supere los 50 trabajadores, o incluso aunque no los alcance, además de ofrecer un *“menú a un módico precio”*, la empresa deberá velar por la organización del comedor con las siguientes reglas:

- Pago de cocinero o ranchero, según costumbre, con arreglo al número de trabajadores.
- Suministro de combustible necesario para la cocina.
- Disponer del menaje de cocina adecuado (ollas, calderos, etcétera).
- Proveer al comedor de platos sencillos de aluminio, porcelana, esmalte y de vasos.
- Anticipar a los trabajadores las cantidades necesarias a fin de que puedan adquirir al por mayor los artículos comestibles necesarios.

Por último, y aun que este artículo en mi opinión es contrario a la actual legislación laboral y por tanto no es aplicable, el artículo 5 de la orden del 30 de junio de 1938, la norma indica que *“la administración del comedor correrá a cargo de dos trabajadores, que mensualmente turnarán entre seis que designe el director, gerente o empresario de los obreros más antiguos de la empresa. Uno de ellos tendrá a su cargo todo lo referente a limpieza, orden y disciplina del local, y el otro, a la disposición de las comidas y dirección de la cocina”*.

En caso de incumplimiento de la obligación por parte de la empresa, el trabajador podrá reclamar su derecho ante los juzgados de lo social y ante la inspección de trabajo. Además, se podrá entender como falta grave cometida por la empresa, en relación con el artículo 7.10 del RD 5/2000, con una sanción económica que va desde los 300 € hasta los 3.000 €.

Noticias Relacionadas

- El Tribunal Supremo unifica doctrina sobre los comedores de empresa: no son obligatorios
- Comer en el centro de trabajo ahorra tiempo e incrementa la productividad de los trabajadores
- Un 29% de las empresas no ofrecen ningún servicio de comedor ni ticket restaurante
- El comedor laboral de Seat recibe la distinción Amed por promover la dieta mediterránea



Alejandro Aradas es licenciado en Derecho y Administración de Empresas y ejerce de abogado especializado en las áreas de Laboral y Civil. Mantiene activo el blog [Cuestiones Laborales](#) con el objetivo de explicar a los trabajadores, de una manera clara y sencilla, cuales son sus derechos y las opciones que tienen ante cualquier problema o imprevisto en su relación laboral con la empresa. @:
abogado@alejandroaradas.es.

