

Comentario Laboral

Obligación empresarial de habilitar un comedor (u otras fórmulas alternativas), al no disponer los trabajadores de dos horas efectivas, como mínimo, para el almuerzo: aplicación del Decreto de fecha 8 de junio de 1938 y Orden Ministerial de 30 de junio de 1938.

12 de mayo 2017

El titular del presente comentario laboral puede sonar extraño por manifestar la vigencia laboral de normas franquistas en pleno año 2017, pero lo cierto es que de nuevo una sentencia ha puesto de relieve la validez jurídica y vigencia de la normativa en materia de comedores de empresa (Decreto de 8-06-1938 y Orden Ministerial de 30-06-1938).

Recordemos que en su día, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en sentencias de fechas 26 de diciembre de 2011 (RCUD 1490/2011) y 19 de abril de 2012 (RCUD 2165/2011) proclamaron la eficacia y vigencia del Decreto de 8 de junio de 1938 y de su norma de desarrollo, revocando diversas sentencias de Tribunales Superiores de Justicia que entendían que habían sido revocadas por la Constitución de 1978.

Con carácter previo debe indicarse que el artículo 3 del citado Decreto, por su parte y en conexión con los artículos 3 y 4 de la Orden de desarrollo, establece un deber que alcanza a las empresas con locales permanente en donde presten servicios un mínimo de 50 trabajadores, que es el de establecer no un local-comedor, sino un auténtico comedor, para que puedan almorzar ahí mediante un precio "*módico*" y en base a una "*cooperación*" de la misma empresa, cuyo detalle se efectúa en el artículo 4 de la Orden.

Precepto en donde se concreta que la empresa estaría obligada, incluso, al pago de cocinero o ranchero según costumbre y número de trabajadores que lo usen, suministro de combustible necesario para la cocina, menaje de cocina adecuado (ollas, calderos, etc.), platos sencillos de aluminio, porcelana o esmalte, y vasos, y, por último, de anticipar a los trabajadores las cantidades necesarias a fin de que puedan adquirir al por mayor los artículos comestibles necesarios (este último deber, sustituible por economatos).

Pues bien, ahora la reciente STSJ País Vasco de 7 de marzo de 2017 (Asunto Indra; RS 291/2017), revocando resolución desestimatoria de instancia, sienta la obligación empresarial de habilitar un comedor al efecto, al no disponer los trabajadores de dos horas efectivas, como mínimo, para el almuerzo o comida, al continuar en vigor el Decreto de 8 de junio de 1938 y la Orden Ministerial de 30 de junio de 1938, sin que pueda sustituirse mediante la instalación de máquinas de *vending*, no sólo porque el coste lo asume en exclusiva el trabajador, sino también porque el recurso diario a ese tipo de alimentación no garantiza una dieta sana, equilibrada y

variada como la que está obligada a procurar la empresa, aparte de los riesgos derivados del posible deterioro de los productos y de los problemas de todo tipo que una alimentación diaria de esa clase genera.

En concreto el fallo de la STSJ dispone: *“estimando la demanda de Conflicto Colectivo formulada por el órgano unitario de representación del personal del citado centro contra (...) declaramos el derecho de los trabajadores que prestan servicios físicamente en el mismo centro a disponer de servicio de comedor de empresa, condenando a la demandada a estar y pasar por dicha declaración, con las consecuencias jurídicas inherentes”*.

¿Y cuáles son esas consecuencias jurídicas inherentes? Sencillamente: el derecho de los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo y tienen jornada partida a que la empresa ponga a su disposición un comedor, quedando obligada a pagar el cocinero que precise, suministrar el combustible, facilitar el menaje de cocina y comedor preciso, anticipando el importe requerido para que los trabajadores puedan adquirir al por mayor los alimentos necesarios.

Los antecedentes del asunto comentado según se infiere de la STSJ del País Vasco eran:

En el centro de trabajo de Baracaldo, de los 89 trabajadores que formaban su plantilla, 58 prestaban servicios físicamente en sus dependencias y estaban sujetos a jornada partida, que comprende en su núcleo la hora de la comida.

El local estaba dotado de un comedor habilitado al efecto con mesas, sillas, menaje, varios microondas, tostadora y fregadero. En él mismo existían máquinas de vending que dispensaban bebidas frías y calientes y snacks.

El centro de trabajo está situado a una distancia de 9 minutos andando de un centro comercial en el que existen numerosos establecimientos de restauración.

El local está arrendado a la propiedad de una empresa que no autoriza las obras necesarias para habilitar un comedor con cocina. La licencia del Ayuntamiento es a los solos efectos de oficinas.

Como se precisaba en el Preámbulo del Decreto de 1938, dicha norma trataba de mejorar las condiciones de los trabajadores y preservar su dignidad, evitando que efectuasen las comidas *"sentados en las aceras de las calles o alrededores de fábricas o talleres, expuestos a las inclemencias del tiempo y sin que los presida el decoro y sentido de orden que todos los actos de la vida han de tener"*.

¿Qué sentido tiene en estos tiempos la finalidad de la norma dictada en una época en que las condiciones de los trabajadores nada tienen que ver con las actuales?

Sabido es que según prescribe el artículo 3.1 del Código Civil, las normas han de ser interpretadas conforme a la *realidad social* del tiempo en que han de ser aplicadas, y también lo es que las circunstancias concurrentes en el momento cronológico en que se promulgó la norma debatida eran muy diferentes a las actuales, pero no es menos cierto que como señala la STSJ objeto de nuestros comentarios:

1º) Ese cambio no ha tenido reflejo en una reforma promovida por el poder legislativo o ejecutivo, ni siquiera en los últimos años a pesar de tener conocimiento del criterio jurisprudencial en la materia fijado en sentencias recaídas en 2011 y 2012.

2º) Los órganos jurisdiccionales están constitucionalmente obligados a aplicar las leyes y disposiciones de inferior rango.

3º) El elemento de interpretación evolutiva, que tiene en cuenta el conjunto de valores y circunstancias de distinta índole (sociales, culturales, morales...) que caracterizan el contexto histórico en que ha de ser aplicada una norma, si bien faculta a los juzgados y tribunales a desarrollar una labor hermenéutica que tenga en cuenta esa realidad, no les autoriza a inaplicar la norma en tanto no sea modificada o derogada, salvo que resulte contraria a la Constitución, a la ley o al principio de jerarquía normativa, lo que en el supuesto enjuiciado no sucede.

4º) La posibilidad de acomodar la norma dictada en 1938 a este momento histórico pasa por admitir *fórmulas alternativas* a la apertura de un comedor en el propio centro de trabajo, lo que en aquella fecha resultaba viable teniendo en cuenta el tipo de empresas que ocupaban 50 trabajadores o más y la clase de instalaciones en que desarrollaban su actividad, y en la actualidad resulta más difícil por múltiples causas, como la falta de espacio; la oposición de la empresa propietaria del local (como ocurre en este caso); la denegación de las licencias preceptivas, etc., o excesivamente oneroso.

En este sentido, subraya la STSJ que *carecen de eficacia enervadora* de la obligación empresarial de poner en marcha un comedor de empresa el hecho de que el 54% de los trabajadores concernidos por el litigio utilicen su vehículo particular para acudir al trabajo, y que los restantes dispongan de medios de transporte público accesibles y frecuentes, o que existan un conjunto de establecimientos de restauración de distinto tipo cercanos al centro de trabajo.

Al igual que la puesta a disposición de máquinas expendedoras automáticas (*vending*) no constituye un sistema alternativo válido. Precisa la sentencia que un servicio de la naturaleza a la que alude la empresa no permite tener cumplido el deber que le incumbe, no sólo porque el coste lo asume en exclusiva el trabajador, sino también porque el recurso diario a ese tipo de alimentación no garantiza una dieta sana, equilibrada y variada como la que está obligada a

procurar la empresa, aparte de los riesgos derivados del posible deterioro de los productos y de los problemas de todo tipo que una alimentación diaria de esa clase genera.

Sin embargo, mecanismo alternativo *admisible* para cumplir con la obligación de prestar el servicio de comedor es el que disfrutan dos trabajadores del citado centro de Baracaldo como condición "ad personam" (tickets comida).

Por último, señala la STSJ que en la actualidad ese beneficio social, en lo que respecta al personal que trabaja a jornada partida sujeto a flexibilidad horaria, permite conseguir los siguientes objetivos:

1º) Efectuar el almuerzo en el propio centro de trabajo, o en un lugar cercano, evitando el estrés que produce tener que ir al domicilio, sea en el propio vehículo o en transporte público, y regresar al trabajo en un período muy limitado de tiempo, lo que contribuye a la mejora del equilibrio psíquico y de la productividad, amén de eliminar los costes de desplazamiento.

2º) Reducir la duración de la pausa intermedia y adelantar la hora de salida, de forma que en el caso analizado posibilitaría que todos los trabajadores finalicen su jornada a las 18 horas, lo que facilita notablemente la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la modificación de los roles de género y la corresponsabilidad.

3º) Comer a un precio más reducido que el que aplican bares y restaurantes, lo que en una época de contención salarial como la que vivimos adquiere singular relevancia.

4ª) Disfrutar de una dieta sana, equilibrada y variada, que ayuda a conservar la salud y a reducir el absentismo.

A modo de colofón y sin perjuicio de esperar nuevamente a ver qué fija el Tribunal Supremo al respecto, en este concreto asunto y en el supuesto de que finalmente la resolución llegue al Alto Tribunal, que el lector extraiga sus propias conclusiones.

Los comentarios expuestos contienen aspectos informativos, sin que constituyan opinión profesional o asesoramiento jurídico alguno, no incluyendo necesariamente opinión de sus autores.

Para su información y conocimiento, puede consultar en el siguiente enlace [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de fecha 7 de marzo de 2017.](#)

Para más información:

Alfredo Aspra; alfredo.aspra@andersentaxlegal.es

José Antonio; jose.sanfulgencio@andersentaxlegal.es