



# CAPACITARTE

*Es ser líder de tu vida*



## ¿Cómo debe funcionar el beneficio de comedor de empresa dentro y fuera de la compañía?<sup>1</sup>

**22-08-2011** La abogada Liliana Cárdenes, del estudio de Diego y asociados, explica en exclusiva para iProfesional.com cuál es la situación de los empleadores que afrontan el costo de las comidas de los empleados durante la jornada laboral. La situación en la Justicia



**M**ucho se dijo sobre el alcance que corresponde otorgar al beneficio del comedor de empresa, en especial luego de la derogación de los vales de almuerzo y de supermercado (antes previstos en los incisos b y c del artículo 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo).

<sup>1</sup> Fuente: <http://www.iprofesional.com/notas/121187-Cmo-debe-funcionar-el-beneficio-de-comedor-de-empresa-dentro-y-fuera-de-la-compaa>

Desde entonces, se sostuvo que califica como remuneración cualquier otorgamiento de comida por parte del empleador, que no esté enmarcado en un comedor "dentro" de la empresa, aún cuando se entregue en los días laborados y para su exclusivo consumo por el trabajador dentro de la jornada de trabajo.

Más precisamente, se alegó que **dicho otorgamiento constituye una remuneración en especie**, con las características y limitaciones de este tipo de pagos, y con todos los efectos legales, convencionales, previsionales y fiscales correspondientes a los conceptos remunerativos.

Ahora bien, una mirada más profunda y reflexiva nos permite recordar que las prestaciones remunerativas son aquellas que **se brindan en compensación por el trabajo del empleado**, sobre la base de un intercambio contractual, estrictamente sinalagmático, de equivalencia entre las contraprestaciones de las partes.

En cambio, las no remunerativas son aquellas que persiguen una mejora de la calidad de vida del trabajador y de su familia a cargo, **con total prescindencia del trabajo prestado** (independientemente de la mayor o menor laboriosidad de cada trabajador, de su esquema salarial, de su nivel jerárquico, es decir, de la equivalencia contractual), y que **son brindadas por el empleador por sí mismo o por medio de terceros**, como por ejemplo, el comedor de empresa, el reintegro de medicamentos, los planes de salud, la capacitación del trabajador, entre otros.

Evidentemente la diferencia entre unas y otras está muy clara y debería seguir así, más allá de la derogación de los incisos b y c del mencionado artículo 103 bis y de los recientes pronunciamientos judiciales que proyectan sombras sobre esta claridad, porque **consideran a toda y cualquier suma no remunerativa y/o beneficio social como parte del salario remuneratorio**.

## Almuerzo

Pretender que el otorgamiento del almuerzo durante del horario de trabajo es una remuneración

en especie, sólo porque la empresa no tiene comedor dentro del establecimiento y tiene que buscar un mecanismo alternativo para otorgarlo -fuera de sus instalaciones- **es darle un golpe mortal no sólo a los beneficios sociales sino, fundamentalmente, a la justicia entre clases**, pues esto hace a la más esencial igualdad ante la ley.

Nuestro esfuerzo como hombres de derecho es crear puentes para que las leyes (que por definición son generales) puedan adaptarse a las múltiples situaciones que se verifican en la realidad (por definición particulares), para que cada empresa pueda encontrar mecanismos dentro del marco de la legalidad que le permitan hacer operativa la aplicación de esas normas generales a su situación particular.

De esta manera, se les **debe garantizar la no discriminación de beneficios** entre los trabajadores de las grandes corporaciones -que normalmente tienen comedor dentro de la empresa y aquellos contratados por las más pequeñas, medianas o microempresarios unipersonales.

Es evidente que no puede prescindirse en este análisis de una mirada desde el punto de vista del bien común. No hay duda que una buena alimentación genera un círculo virtuoso entre alimentación, salud, trabajo y productividad.

Es por ello que, lejos de limitar judicialmente la utilización de este beneficio social (al considerarlo remunerativo) o, lo que es peor aún, considerarlo limitado a las empresas que poseen comedores "dentro" de sus instalaciones, debería tenderse a su otorgamiento considerando que todos los trabajadores (sin importar el tamaño de su empleador o su capacidad económica o el espacio físico de que disponga para contar con un comedor "dentro" del establecimiento) tienen el mismo derecho humano a una alimentación sana y suficiente.

Este derecho **constituye un beneficio social legalmente establecido** y es uno de los más claros instrumentos de equidad social y justicia distributiva, justamente por su nota de "universalidad".

A más de ello, está demostrado internacionalmente y reconocido por la FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación) y la OIT (Organización Internacional del Trabajo) que existe una estrecha relación entre una alimentación insuficiente y la enfermedad, el ausentismo, la baja productividad y las altas tasas de accidentes laborales; todo lo que **resulta en una pérdida de competitividad, incremento de los costos de producción, menor crecimiento económico**, disminución de los salarios y mayor disparidad en la disposición de riqueza. Se trata de una verdad comprobada.

De modo tal que una buena alimentación de los trabajadores es una cuestión esencial al interés público general, no sólo una cuestión de matices legales.

En este sentido, resulta imprescindible reconocer que es fundamental la participación del sector privado en los programas de alimentación al trabajador, en un avance de la responsabilidad social que a dicho sector le cabe -lo que está avalado por antecedentes de varios países- que ya cuentan con exitosos esquemas de alimentación al trabajador previstos en su marco legal.

Hay sistemas que admiten el comedor de empresa en forma amplia, tanto dentro del establecimiento como fuera de él a través de la posibilidad de otorgar al trabajador, por ejemplo, una vianda o bien el derecho de acceso a un comedor externalizado o bien la entrega de un instrumento de pago que **le permita canjearlo por un almuerzo o cena durante los intervalos de la jornada de trabajo**.

A veces observamos atónitos como exagerando en la intención de proteger al trabajador, se llega al extremo exactamente opuesto, su desprotección. Estamos evidentemente ante uno de esos casos. ¿O acaso nos olvidamos que las medidas legales producen efectos económicos y sociales?

Si llegamos a la conclusión de la remuneratoriedad del beneficio de comedor otorgado fuera del establecimiento laboral -en lugar de propiciar la generalización del otorgamiento de beneficios alimentarios a favor de todos los trabajadores- estaremos provocando que las empresas resignen estos beneficios (efecto económico), con lo que **centenares de miles de trabajadores perderán una oportunidad única de ver satisfecho un derecho humano esencial**, cuál es su

derecho alimentario, en el marco de un consorcio de colaboración público/privado para el reparto de las responsabilidades básicas que hacen al bien común (efecto social).

¿O debemos seguir esperando que el Estado se haga cargo de todo?. Nuestra experiencia profesional lo confirma, cada vez más a partir de sentencias "pseudo-protectoras" de la parte trabajadora, **las empresas se están retrayendo del otorgamiento del beneficio alimentario**, ante la inseguridad jurídica existente, y ante el delicado e inestable equilibrio de ingresos y egresos al que están naturalmente sometidas.

Sucede que durante estos últimos años se ha presentado como verdad científica lo que no es más que una legítima opinión, cargada de ideología y sustentada en una determinada concepción de las relaciones laborales: que las empresas sólo explotan a los trabajadores y que por ello tienen que ser controladas, inspeccionadas, auditadas, fiscalizadas y miradas con desconfianza laboralmente, cuando en realidad -y más allá del lógico control que debe existir para evitar la existencia de abusos- **las empresas son la mayor fuente generadora de empleo y de riqueza**, los grandes motores de la economía de cualquier país civilizado.

Al respecto, nuevamente la experiencia muestra que los ciclos de crecimiento o recesión económica y de creación o destrucción del empleo, **tienen mucho que ver también con los cambios en la legislación laboral** y con la tendencia interpretativa de los jueces.

Por ello, es hora de darle una nueva mirada al tema, más abarcativa y menos superficial, pues cuantos más excesos sobreprotectores existan en el mercado de trabajo, más difícilmente se creará mayor y genuino empleo, y porque por razones jurídicas, por razones éticas y por razones de justicia social, el verdadero y único alcance que en nuestro derecho corresponde otorgar al beneficio de comedor de empresa regulado por el artículo 103 bis, inciso a, de la Ley de Contrato de Trabajo, cualquiera sea la modalidad de su otorgamiento, es el de prestación no remunerativa de la seguridad social.



# CAPACITARTE

*Es ser líder de tu vida*