

UNIVERSIDAD CATÓLICA ARGENTINA
OBSERVATORIO DE LA DEUDA SOCIAL ARGENTINA

INFORME TÉCNICO 2026

**La alimentación y comensalidad en
población asalariada de la Argentina**

Autoras del Informe

Ianina Tuñón

Investigadora Responsable

Lucrecia Freije

Asistente de Investigación

AUTORIDADES

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA ARGENTINA

Rector

Miguel Ángel Schiavone

Vicerrector de Asuntos Económicos y Gestión

Horacio Rodríguez Penelas

Vicerrector de Asuntos Académicos

Gabriel Limodio

Vicerrector de Asuntos Estratégicos

Mons. Pedro Bernardo Cannavó

Vicerrector de Formación Integral

Pbro. Gustavo Boquín

Vicerrectora de Investigación

Graciela Cremaschi

Director de Investigación del Observatorio de la Deuda Social Argentina

Agustín Salvia

RESPONSABLES DEL INFORME TÉCNICO

Investigadores Autoras del Informe

Ianina Tuñón

Lucrecia Freije

Coordinación Institucional

Mónica D'Amico

Magdalena Quintana

Natalia Ramil (Prensa)

Como citar el informe: Tuñón, I. y Freije, L. (2026). *La alimentación y comensalidad en población asalariada de la Argentina*. Documento de Trabajo. Observatorio de la Deuda Social Argentina (UCA).

El Informe *La alimentación y comensalidad en población asalariada de la Argentina* se ha desarrollado en el marco del convenio específico entre EDENRED SE y la Fundación Universidad Católica Argentina.

Los autores de los artículos publicados en el presente informe ceden sus derechos a la editorial, en forma no exclusiva, para que incorpore la versión digital de sus colaboraciones al Repositorio Institucional "Biblioteca Digital de la Universidad Católica Argentina", como así también a otras bases de datos que considere de relevancia académica.

CONTENIDO

Introducción.....	4
Objetivo general.....	5
Metodología	5
RESUMEN EJECUTIVO	8
1. Hábitos alimentarios durante la jornada laboral	10
2. Condiciones de la alimentación laboral.....	28
3. Escenarios de vulnerabilidad alimentaria	37
4. La relación entre alimentación laboral y salud	48
5. Expectativas y disposición al cambio en los hábitos alimentarios	61
CONCLUSIÓN	80

Introducción

El tema de la alimentación en el trabajo resulta fundamental para las políticas orientadas a disminuir el problema de la mala alimentación, el exceso de peso y enfermedades asociadas. El informe *Food at Work* (Wanjek, 2005) señala los beneficios de una alimentación adecuada en el entorno laboral: mejora el rendimiento, reduce el ausentismo y favorece el clima organizacional. En la actualidad, el tema recobra vigencia frente a ritmos de trabajo acelerados, poco tiempo para comer y una alimentación deficiente asociada a enfermedades crónicas.

Muchos autores coinciden en que el lugar de trabajo es un espacio clave para promover hábitos alimentarios saludables (OIT, 2012). En efecto, diversos estudios muestran que intervenciones en este entorno pueden mejorar significativamente la calidad de la dieta y el bienestar del trabajador. A nivel internacional existen diversas alternativas para la alimentación en el trabajo: comedores (son más comunes en grandes empresas), tarjetas de comida (muy difundidas en Europa y América Latina), cocinas compartidas, proveedores locales o incluso bonos/aportes monetarios específicos. Cada alternativa tiene ventajas y limitaciones según el tipo de empresa, ubicación, infraestructura y número de empleados, entre otros aspectos.

Varios países han implementado marcos legales y fiscales para fomentar estas políticas. Francia, Bélgica e Italia representan modelos altamente institucionalizados, basados en instrumentos no salariales regulados que cuentan con marcos legales específicos, incentivos fiscales y amplia cobertura entre los asalariados formales. Estos dispositivos están fuertemente integrados a los sistemas de relaciones laborales y constituyen una prestación que el empleador otorga al trabajador para mejorar su bienestar durante la jornada laboral. No integran el salario ni están sujeta a aportes y contribuciones de la seguridad social, como tampoco al impuesto sobre la renta, y por ello representan un incentivo fiscal tanto para la empresa como para el trabajador. En contraste, en Alemania y Reino Unido predominan esquemas más descentralizados, donde la provisión de alimentación en el trabajo se canaliza principalmente a través de comedores empresariales o beneficios monetarios limitados, con menor estandarización normativa y mayor dependencia de acuerdos a nivel de empresa. Por su parte, si nos adentramos en la región: Brasil (PAT), México (LAAT), Perú, Venezuela también tienen normativas que promueven la alimentación laboral como beneficio social no remunerativo, con exenciones fiscales tanto para trabajadores como para empleadores. Estas medidas han mostrado impactos positivos en la nutrición, la productividad y el consumo local (OIT, 2012).

En Argentina, el tema de la alimentación del trabajador reaparece con la Ley de Modernización Laboral que extiende los servicios de comedor de la empresa a los establecimientos gastronómicos cercanos al lugar de trabajo. A la espera de la reglamentación de esa ley, se plantea el desafío de encontrar un equilibrio entre incentivos para las empresas y garantías para los trabajadores, reconociendo que una buena alimentación en el trabajo no es solo un beneficio, sino una inversión estratégica en salud y desarrollo

Objetivo general

Conocer los hábitos de alimentación y comensalidad de los asalariados argentinos durante la jornada laboral, así como aquellos factores que los condicionan, con el fin de aportar evidencia empírica para el diseño de programas de alimentación laboral.

Objetivos específicos

- Describir el perfil sociodemográfico y laboral de los asalariados, sus hábitos de alimentación en términos de lugar, procedencia de la comida, gasto asociado y formas de comensalidad, considerando diferencias según sector económico, tamaño de la empresa y modalidad de trabajo.
- Analizar la relación entre la infraestructura disponible en el lugar de trabajo (presencia de comedor, equipamiento básico u ausencia de facilidades) y los hábitos alimentarios, la percepción de la salud de la alimentación y la experiencia de la pausa para comer.
- Examinar la asociación entre la existencia de aportes empresariales a la alimentación (monetarios o en especie) y distintos indicadores de bienestar laboral, tales como la realización de pausas, la calidad percibida de la alimentación y la comensalidad con compañeros de trabajo.
- Explorar las tensiones entre los hábitos alimentarios deseados vs. realizados durante la jornada laboral, identificando restricciones vinculadas al tiempo, los ingresos, la organización del trabajo y la infraestructura disponible.
- Analizar el vínculo entre hábitos alimentarios laborales, percepción de la salud general e índice de masa corporal, con el objetivo de dimensionar los potenciales impactos de un programa de alimentación laboral sobre el bienestar y la salud de los trabajadores.
- Identificar la demanda y el interés por recibir una contribución para la alimentación, analizando su distribución según perfiles sociodemográficos, laborales y de salud, así como su relación con situaciones de restricción alimentaria por motivos económicos.
- Aportar evidencia para definir lineamientos de diseño de programas de alimentación laboral, considerando montos de aporte, modalidades de implementación, e identificando segmentos prioritarios de trabajadores y de empresas según sector, tamaño e infraestructura.

Metodología

Con el propósito de abordar los objetivos planteados, se llevó adelante una investigación de tipo cuantitativa, basada en una encuesta aplicada a una muestra nacional de trabajadores asalariados de la Argentina. La encuesta fue respondida por 1171 trabajadores asalariados (no se consideró el servicio doméstico), con representatividad nacional. Para la caracterización de la población encuestada, también se relevaron y analizaron variables sociodemográficas y laborales. Entre las primeras se consideraron el sexo, los grupos de edad, la región del país y el nivel educativo alcanzado. En cuanto a las características laborales, se incluyeron variables referidas al tamaño de la empresa, la tarea o puesto desempeñado, el sector de actividad económica, el ámbito de inserción laboral (sector estatal o privado), el nivel de ingresos y la modalidad de trabajo. Por su parte, el análisis se centró en la descripción de los patrones de alimentación laboral y en la exploración de asociaciones entre dichas prácticas y las condiciones sociodemográficas y laborales de los asalariados.

Perfil general de la población asalariada

Características socio-demográficas

Sexo

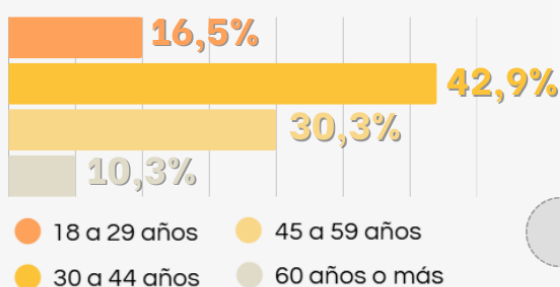


VARONES
56,8%



MUJERES
43,2%

Edad



18 a 29 años 45 a 59 años
30 a 44 años 60 años o más

Regiones

5,7% CUYO

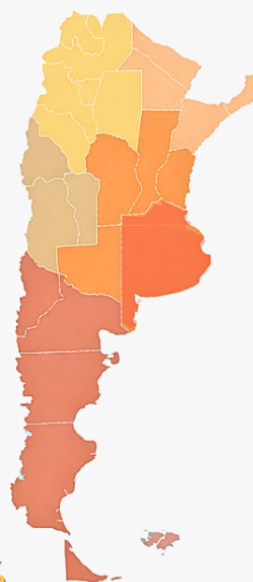
6,8% NOA

6,6% NEA

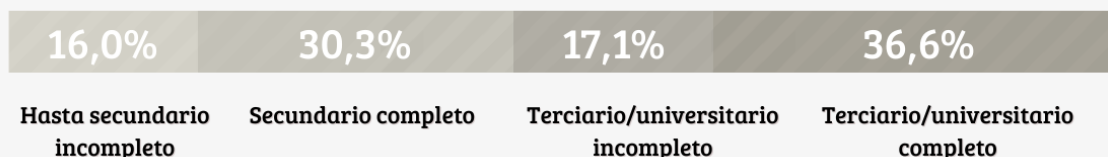
17,2% CENTRO

60,2% AMBA

3,5% PATAGONIA



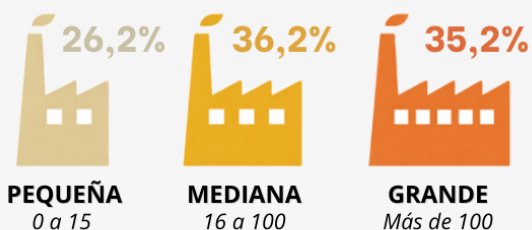
Nivel educativo



Características laborales

Tamaño de la empresa

*Según N° de trabajadores. El 2,4% restante "No sabe".



Ámbito de inserción



Público
34,3%



Privado
65,7%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Sector de la economía



Sector primario
y manufacturero

15,3%



Comercio, hotelería
y transporte

22,3%



Construcción

2,9%



Sector público,
sociales y salud

37,0%



Servicios especializados
y financieros

6,7%



Otras
actividades

15,7%

Rama de actividad

40%

*Asalariado calificado en la
administración, ventas y
servicios*

10,5%

*Asalariado calificado en la
construcción, industria o
transporte*

15,2%

*Profesional y/o
Directivo*

16,1%

*Técnico y
cuadros similares*

18,1%

*Trabajador no calificado,
operario, tareas manuales*

Horas semanales



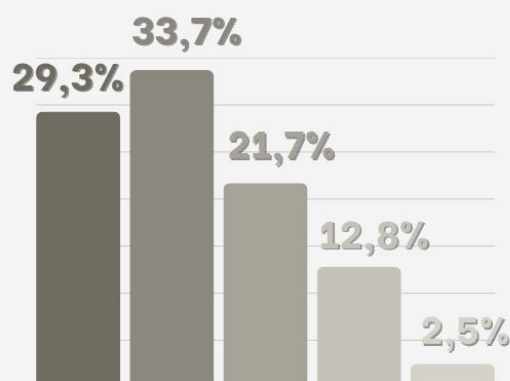
Hasta 34 horas = 27,7%

Entre 35 y 45 horas = 38,6%

Más de 45 horas = 33,7%

Ingreso mensual (neto)

- Hasta \$800.000
- \$800.000 a \$1.200.000
- \$1.200.000 a \$2.000.000
- Más de \$2.000.000
- Prefiero no decir



Modalidad



Teletrabajo
28,1%

**70,7%
Presencial**



Híbrido = 1,2%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

RESUMEN EJECUTIVO

La alimentación durante la jornada laboral es una práctica extendida, pero su realización y calidad están lejos de ser homogéneas. Los datos revelan un escenario estratificado, donde factores como la región, el sector laboral, el tamaño de la empresa y el nivel de ingresos determinan no solo si se come en el trabajo, sino cómo, con quién y con qué calidad. Este informe sintetiza los principales hallazgos sobre los hábitos alimentarios laborales de los trabajadores asalariados en la Argentina, identificando brechas críticas y áreas de intervención prioritaria.

HÁBITOS ALIMENTARIOS: UNA PRÁCTICA NO UNIVERSAL

- Aunque la mayoría de los asalariados come durante la jornada, casi uno de cada cuatro (23%) no lo hace. Esta ausencia se concentra en trabajadores mayores de 45 años, del sector público, de empresas pequeñas y, de manera relevante, en la región del NEA, donde la mitad de los trabajadores declara no comer en su horario laboral. Además, la soledad acompaña la comida del 32,3%, un fenómeno que crece con la edad y en empresas de menor escala.

DESIGUALDAD TERRITORIAL Y DE ACCESO

- La geografía incide profundamente en las prácticas alimentarias: el NEA y el NOA presentan los mayores niveles de dificultad, tanto en el acceso a la comida como en las oportunidades de comensalidad. En contraste, el AMBA y la región Centro muestran mejores condiciones, reflejando una brecha que combina disponibilidad de infraestructura, dinámicas productivas y tal vez, proximidad a centros urbanos.

EL IMPACTO DECISIVO DE LA RESTRICCIÓN ECONÓMICA

- La economía personal determina la calidad de lo que se come:
- Más de la mitad (56,2%) ha tenido que saltar comidas y/o elegir alimentos menos nutritivos por motivos económicos.
- Solo 16,5% está libre de estas privaciones.
- Los más afectados son trabajadores de menores ingresos, no calificados y de empresas pequeñas, donde la vulnerabilidad alimentaria se intensifica.

CONDICIONES LABORALES QUE MARCAN LA DIFERENCIA

- El tamaño de la empresa y el sector de actividad son determinantes:
- En empresas medianas/grandes y en el sector primario-manufacturero predomina la comida compartida.
- En pequeñas empresas y ciertos servicios aumenta el consumo individual.
- La modalidad de trabajo también segmenta: el teletrabajo se asocia con alimentación en soledad (77%), mientras lo presencial facilita, pero no garantiza, la interacción.

LA PAUSA LABORAL: UN DERECHO NO GARANTIZADO

- Aunque la mayoría toma pausas para comer, un 26% enfrenta dificultades para hacerlo de forma regular. Los trabajadores del sector público, con menores ingresos y con menos equipamiento en su lugar de trabajo son los más perjudicados, lo que sugiere que la organización laboral y los recursos disponibles condicionan este tiempo básico para el bienestar.

EL ROL CLAVE DEL ENTORNO LABORAL

- Contar con infraestructura básica (comedor, heladera, microondas) y recibir aportes del empleador se asocia con:
- Mejores hábitos alimentarios.
- Mayor regularidad en las pausas.
- Menores niveles de privación alimentaria.
- La inversión en estas condiciones parece funcionar como un factor protector frente a la vulnerabilidad.

ALIMENTACIÓN Y SALUD: UNA RELACIÓN CLAVE

- El 23,1% de los asalariados presenta obesidad (IMC > 30), con mayor prevalencia en adultos y en contextos laborales menos favorables. Esto refuerza la idea de que las condiciones de trabajo y los hábitos alimentarios que permiten (o impiden) impactan directamente en indicadores de salud, generando riesgos a mediano y largo plazo.

EXPECTATIVAS Y DISPOSICIÓN AL CAMBIO

Deseo de recibir aporte del empleador:

- 80,4% está a favor, con mayor interés en construcción (90,1%), jóvenes (84,9%) y quienes ya enfrentan vulnerabilidad alimentaria (91,5%).

Valoración de la pausa laboral:

- 76% considera que una pausa fuera del trabajo mejoraría su bienestar.

Potencial uso de un aporte económico:

- 69% lo consideraría útil para cubrir gastos diarios.
- 50,8% lo usaría para comer más saludable.
- Menos interés en comprar comida preparada (36,1% lo ve poco probable).

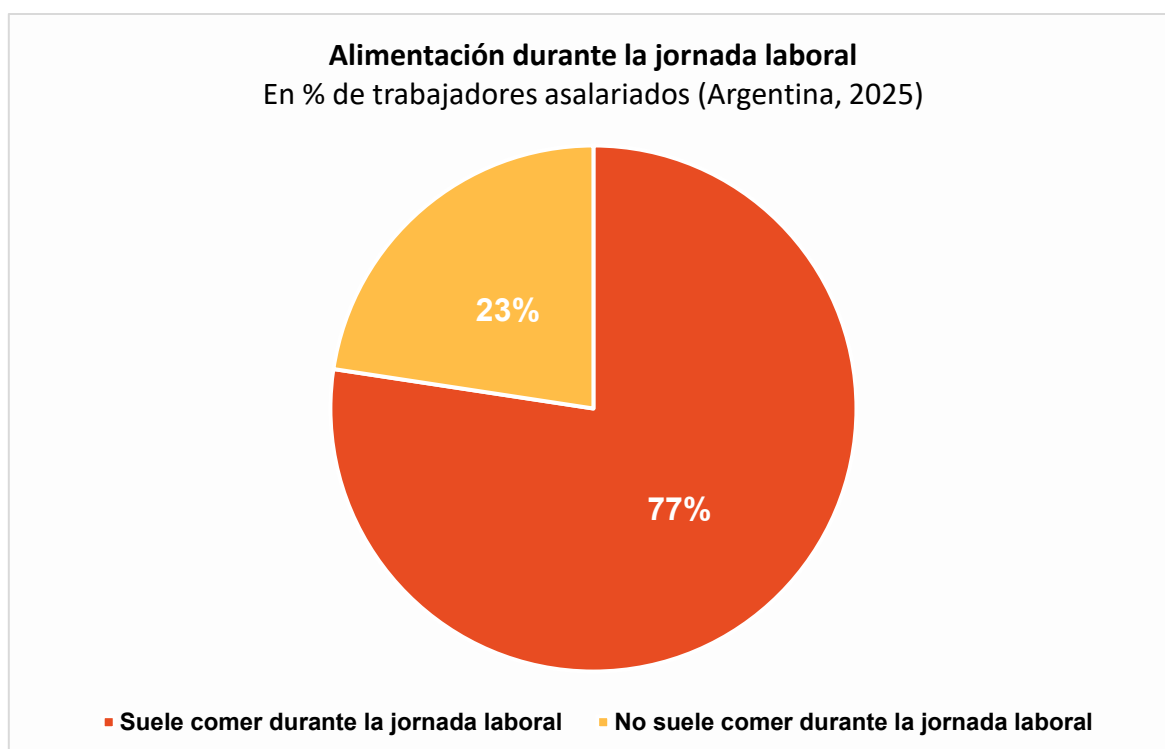
Índice de Beneficio para la Salud:

- 58,7% espera mejoras significativas en su bienestar con un aporte, especialmente mujeres, jóvenes y sector público.

1. Hábitos alimentarios durante la jornada laboral

La alimentación durante la jornada laboral es un pilar fundamental del bienestar y de las condiciones de trabajo. El acto de comer, la forma de acceder a los alimentos, la duración de las pausas y los espacios compartidos definen la experiencia cotidiana del asalariado. El siguiente análisis no solo identifica la presencia de estas prácticas, sino también los factores que las facilitan o limitan. Se examina cómo los hábitos varían según el perfil sociodemográfico y laboral, revelando brechas críticas vinculadas a la edad, el nivel educativo y el sector de actividad. En algunos casos, también se incorporan variables más específicas, tales como el equipamiento disponible (heladeras, microondas o comedores) y la existencia de aportes o beneficios otorgados por el empleador.

1.1 ¿Suele comer durante la jornada laboral?



Fuente: Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

En términos generales, el 77,4% de los trabajadores asalariados en Argentina declara que suele comer durante la jornada laboral, mientras que un 22,6% señala que no suele comer en ese período. Si bien se trata de una minoría, este grupo representa a casi uno de cada cuatro trabajadores, lo cual evidencia que la alimentación no constituye una práctica universalmente integrada a la rutina laboral.

Tabla 1. Factores asociados a la alimentación durante la jornada laboral
En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	Si	No
Total	77,4%	22,6%
Variables sociodemográficas		
Sexo		
Mujer	75,8%	24,2%
Varón	78,6%	21,4%
Grupo de edad		
18 a 29 años	87,2%	12,8%
30 a 44 años	81,2%	18,8%
45 a 59 años	69,6%	30,4%
60 años o más	68,4%	31,6%
Región del país		
AMBA	83,6%	16,4%
Centro	69,5%	30,5%
Cuyo	72,4%	27,6%
NOA	72,9%	27,1%
NEA	49,9%	50,1%
Patagonia	78,3%	21,7%
Nivel educativo		
Hasta secundario incompleto	70,0%	30,0%
Secundario completo	78,0%	22,0%
Terciario/universitario incompleto	79,1%	20,9%
Terciario/universitario completo	79,3%	20,7%
Variables laborales		
Tamaño de la empresa		
Pequeña (1-15 trabajadores)	74,1%	25,9%
Mediana (16-100 trabajadores)	79,5%	20,5%
Grande (más de 100 trabajadores)	77,9%	22,1%
Puesto de trabajo		
Asalariado calificado en la administración, ventas y servicios	80,7%	19,3%
Asalariado calificado en la construcción, industria o transporte	72,2%	27,8%
Profesional / directivo/a	77,1%	22,9%
Técnico/a y cuadros similares	78,0%	22,0%
Trabajador no calificado, operario, tareas manuales	72,8%	27,2%
Sector de la economía		
Sector primario y manufacturero	83,0%	17,0%
Construcción	89,9%	10,1%
Comercio, Hotelería y Transporte	82,5%	17,5%
Servicios especializados y financieros	82,7%	17,3%
Sector público, sociales y salud	69,5%	30,5%
Otras actividades	78,7%	21,3%
Tipo de gestión		

Privado	82,8%	17,2%
Público	67,1%	32,9%
Ingreso mensual (neto)		
Hasta \$800.000	71,0%	29,0%
\$800.000 a \$1.200.000	76,8%	23,2%
\$1.200.000 a \$2.000.000	84,3%	15,7%
Más de \$2.000.000	81,4%	18,6%
Horas semanales trabajadas		
Hasta 34 horas	70,8%	29,2%
Entre 35 y 44 horas	77,9%	22,1%
45 horas y más	82,2%	17,8%
Modalidad de trabajo		
Presencial	76,0%	24,0%
Híbrido	80,6%	19,4%
Teletrabajo	83,0%	17,0%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

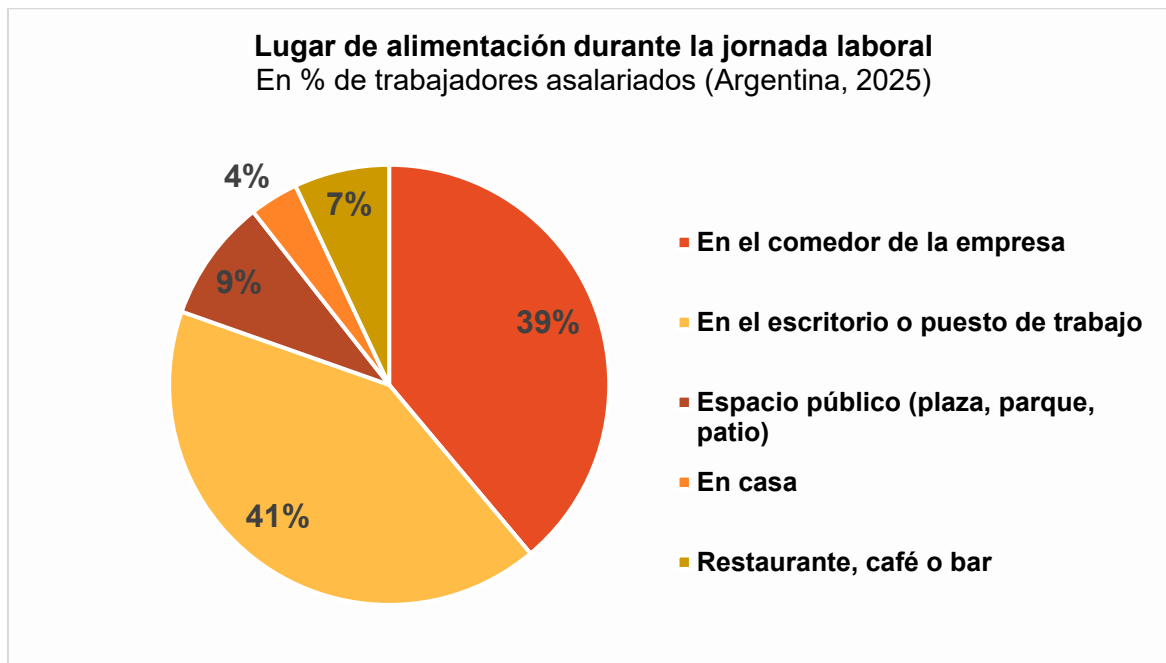
El análisis por variables sociodemográficas sugiere que no se observan diferencias significativas según sexo, siendo que el 24,2% de las mujeres y el 21,4% de los varones no suelen comer durante la jornada laboral. En cambio, la proporción de asalariados que no suelen comer en la jornada laboral aumenta de manera sostenida con la edad: mientras que entre los jóvenes (18 a 29 años) esta situación alcanza al 12,8%, el porcentaje se eleva al 18,8% entre los adultos de 30 a 44 años, y supera el 30% entre quienes tienen 45 a 59 años (30,4%) y 60 años o más (31,6%). Las desigualdades territoriales también resultan relevantes. El porcentaje es considerablemente más bajo en el AMBA (16,4%), mientras que se incrementa en distintas regiones del interior del país. La situación más crítica se observa en el NEA, donde la mitad de los trabajadores (50,1%) declara que no suele comer durante la jornada laboral. Asimismo, se advierte una brecha pronunciada según nivel educativo: el 30,0% de quienes tienen hasta secundario incompleto no suele comer durante la jornada laboral, proporción que desciende a alrededor del 21% entre quienes cuentan con estudios terciarios o universitarios, completos o incompletos.

Al analizar las características laborales, se observa que la ausencia de comidas es más frecuente entre quienes trabajan en empresas pequeñas (25,9%) y en determinados puestos de trabajo. En particular, se registran valores más elevados entre trabajadores no calificados y operarios (27,2%), así como entre asalariados calificados de la construcción, la industria y el transporte (27,8%), en contraste con quienes se desempeñan en tareas administrativas, de ventas y servicios (19,3%). Estas diferencias se acentúan al considerar el sector de actividad y el ámbito de inserción laboral. Los trabajadores del sector público, sociales y salud se encuentran entre los grupos con niveles más elevados de asalariados que no comen durante la jornada (30,5%), frente a la construcción (10,1%), el sector primario y manufacturero (17,0%) y los servicios especializados y financieros (17,3%). En línea con lo anterior, el sector público muestra una incidencia mayor (32,9%) en comparación con el sector privado (17,2%).

Por otro lado, la proporción de asalariados que no suelen comer durante la jornada disminuye a medida que aumentan los ingresos, pasando del 29,0% entre quienes perciben hasta \$800.000 mensuales al 15,7% entre quienes ganan entre \$1.200.000 y \$2.000.000. Asimismo, quienes trabajan hasta 34 horas semanales presentan niveles más elevados (29,2%) que quienes trabajan entre 35 y 44 horas (22,1%) y 45 horas o más (17,8%). Por último, se observan algunas diferencias según la modalidad de trabajo: los asalariados que

trabajan de forma presencial muestran una mayor ausencia de comidas durante la jornada (24,0%), frente a quienes trabajan de manera híbrida (19,4%) o exclusivamente virtual (17,0%).

1.2. ¿Dónde suele comer durante la jornada laboral?



Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Entre los asalariados que realizan alguna comida durante la jornada laboral, los espacios vinculados al ámbito laboral concentran la mayor parte de las prácticas alimentarias. En efecto, el 41,5% declara que acostumbra a comer en su escritorio o puesto de trabajo, mientras que un 38,9% lo hace en el comedor de la empresa u organización. En proporciones menores, los trabajadores señalan comer en espacios públicos como plazas, patios o parques (9,0%), en restaurantes, cafés o bares (7,0%), o en sus hogares (3,6%). En conjunto, estos resultados muestran que la alimentación se desarrolla predominantemente en el propio entorno laboral, aunque con distintas modalidades según características sociodemográficas y laborales; también en ciertos casos hacen uso de lugares “externos”.

Tabla 2. Factores asociados al lugar de alimentación durante la jornada laboral
En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	Comedor de la empresa	Escritorio o puesto de trabajo	Espacio público	En casa	Restaurante, café o bar
Total	38,9%	41,5%	9,0%	3,6%	7,0%
Variables sociodemográficas					
Sexo					
Mujer	35,2%	42,7%	9,7%	5,3%	7,0%
Varón	41,6%	40,6%	8,5%	2,3%	7,0%
Grupo de edad					
18 a 29 años	36,0%	37,0%	13,7%	1,8%	11,5%
30 a 44 años	46,0%	35,8%	8,1%	3,8%	6,4%
45 a 59 años	33,9%	47,1%	8,4%	4,0%	6,7%
60 años o más	25,0%	62,1%	6,1%	5,2%	1,6%
Región del país					
AMBA	38,4%	43,3%	8,7%	2,4%	7,2%
Centro	44,5%	34,0%	8,0%	3,2%	10,3%
Cuyo	41,0%	37,7%	10,3%	9,5%	1,5%
NOA	41,1%	39,7%	14,6%	0,0%	4,6%
NEA	19,2%	49,9%	6,4%	23,1%	1,4%
Patagonia	40,6%	39,8%	11,1%	0,5%	7,9%
Nivel educativo					
Hasta secundario incompleto	40,8%	40,7%	8,3%	3,2%	7,1%
Secundario completo	44,7%	34,9%	9,5%	3,3%	7,5%
Terciario/universitario incompleto	37,0%	42,7%	12,1%	3,3%	4,9%
Terciario/universitario completo	34,4%	46,6%	7,4%	4,1%	7,5%
Variables laborales					
Tamaño de la empresa					
Pequeña (1-15 trabajadores)	29,7%	43,3%	10,0%	5,9%	11,1%
Mediana (16-100 trabajadores)	42,2%	38,2%	10,3%	2,8%	6,5%
Grande (más de 100 trabajadores)	43,5%	43,3%	5,4%	2,7%	5,1%
Puesto de trabajo					
Asalariado calificado en la administración, ventas y servicios	35,5%	49,8%	6,6%	3,3%	4,8%
Asalariado calificado en la construcción, industria o transporte	57,6%	20,9%	10,9%	3,0%	7,6%
Profesional / directivo/a	38,0%	45,0%	4,0%	5,5%	7,6%
Técnico/a y cuadros similares	37,0%	43,3%	12,6%	4,6%	2,6%
Trabajador no calificado, operario, tareas manuales	39,4%	28,1%	14,9%	1,9%	15,8%
Sector de la economía					
Sector primario y manufacturero	61,8%	22,7%	5,7%	1,5%	8,3%
Construcción	40,0%	26,2%	13,2%	10,8%	9,8%
Comercio, Hotelería y Transporte	36,9%	38,0%	13,4%	3,1%	8,6%
Servicios especializados y financieros	40,6%	44,0%	6,4%	3,0%	6,0%
Sector público, sociales y salud	30,5%	53,2%	7,6%	4,1%	4,7%
Otras actividades	35,1%	43,7%	9,1%	4,1%	8,0%
Tipo de gestión					
Privado	43,9%	36,5%	8,5%	3,3%	7,8%
Público	27,1%	53,3%	10,3%	4,3%	5,1%
Ingreso mensual (neto)					
Hasta \$800.000	35,0%	40,2%	14,1%	3,6%	7,0%

\$800.000 a \$1.200.000	36,6%	46,4%	7,3%	4,2%	5,5%
\$1.200.000 a \$2.000.000	42,3%	39,8%	7,1%	3,1%	7,6%
Más de \$2.000.000	46,4%	34,8%	6,3%	2,0%	10,6%
Horas semanales trabajadas					
Hasta 34 horas	29,3%	41,1%	10,8%	6,7%	12,1%
Entre 35 y 44 horas	37,5%	43,7%	9,9%	3,2%	5,6%
45 horas y más	47,3%	39,3%	6,8%	1,8%	4,8%
Modalidad de trabajo					
Presencial	40,7%	40,9%	9,3%	3,2%	5,9%
Híbrido	36,3%	41,6%	8,7%	3,5%	9,9%
Teletrabajo	2,5%	69,4%	0,0%	28,0%	0,0%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Los resultados de la Tabla 2 muestran diferencias moderadas según sexo y más marcadas según edad. Mientras que el 41,6% de los varones suelen utilizar el comedor de la empresa frente al 35,2% de las mujeres, estas últimas declaran con mayor frecuencia comer en su puesto de trabajo (42,7%). La edad introduce contrastes más nítidos en los lugares de consumo. Entre los trabajadores jóvenes (18 a 29 años) se registra un mayor uso de espacios públicos (13,7%) y de restaurantes, cafés o bares (11,5%); pero a medida que aumenta la edad, crece de forma sostenida la proporción de asalariados que comen en su escritorio y en su casa, alcanzando el 62,1% y el 5,2% entre los mayores de 60 años o más, respectivamente. Los lugares de consumo también presentan diferencias regionales. En la mayoría de las regiones, el uso de comedores es equilibrado y se ubica en valores cercanos al 41%. En el Centro y la Patagonia se destacan los restaurantes, cafés o bares; mientras que en el NOA y el Cuyo se eleva el consumo en espacios públicos. Por su parte, el NEA presenta un perfil diferenciado: allí, una proporción significativa de asalariados declara comer en su casa (23,1%), muy por encima del promedio nacional, y se registra un menor uso de comedores (19,2%). Estos resultados sugieren que las características territoriales, como la estructura productiva regional y la organización local del trabajo inciden de manera decisiva en las formas que adopta la alimentación durante la jornada laboral (empresas grandes que se radican en ciertas ciudades o polos industriales; la distancia/proximidad respecto a los hogares). El nivel educativo, en cambio, introduce diferencias más acotadas y menos lineales. En efecto, el uso de distintos espacios no presenta un patrón claro según nivel de instrucción, lo cual indicaría que este factor, por sí solo, no resulta determinante en la elección del lugar.

Un análisis según características laborales advierte que el tamaño de la empresa constituye un factor clave de los espacios de alimentación. En las empresas pequeñas, existe un menor uso de comedores (29,7%) y predominan la comida en el puesto de trabajo y en espacios externos como espacios públicos y corredores gastronómicos. En cambio, en las empresas medianas y grandes, los comedores superan el 42%, lo que podría reflejar una mayor disponibilidad de infraestructura destinada a la alimentación y una menor dependencia de espacios externos. Este patrón se refuerza al considerar el tipo de tarea que se desempeña: los asalariados calificados de la construcción, la industria y el transporte concentran una alta proporción de consumo en comedores (57,6%), y aquellos calificados en la administración, ventas y servicios tienden a comer en sus escritorios o puestos de trabajo (49,8%). Por su parte, los trabajadores no calificados utilizan espacios públicos y establecimientos gastronómicos más que otros grupos, lo que sugiere una “externalización” de su alimentación durante la jornada.

Las diferencias también se expresan según el sector de actividad. En el sector primario y manufacturero, casi dos tercios de los asalariados (61,8%) utilizan el comedor de la empresa;

en el sector público, social y salud, así como en los servicios financieros/especializados, predomina la comida en el puesto de trabajo (53,2% y 44,0%). En actividades como la construcción y el comercio, hotelería y transporte, adquiere relevancia el uso de espacios externos, como espacios públicos y corredores gastronómicos. Por otro lado, el sector público muestra una mayor concentración de comidas en el escritorio o puesto (53,3%), frente al sector privado, donde el uso del comedor es más frecuente (43,9%). Finalmente, el nivel de ingresos, la cantidad de horas y la modalidad de trabajo muestran patrones interesantes. A medida que aumentan los ingresos y la carga horaria, se incrementa la proporción de asalariados que utilizan comedores y disminuye el uso de lugares externos o del hogar, lo que resulta consistente con jornadas laborales más extensas. Además, siete de cada diez asalariados que trabajan de forma remota comen en su puesto de trabajo, lo que podría reflejar una superposición entre el espacio doméstico y laboral propia de esta modalidad.

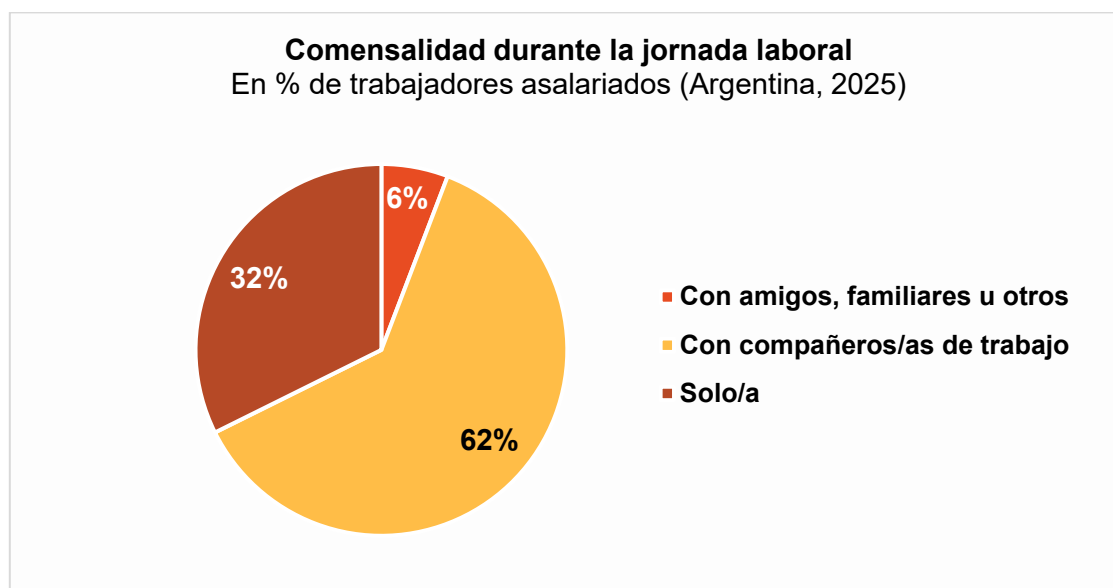
Tabla 3. Factores específicos asociados al lugar de alimentación durante la jornada laboral. En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	Comedor de la empresa	Escritorio/ puesto de trabajo	Espacio público	En casa	Restaurante, café o bar
Variables específicas					
Equipamiento en el lugar de trabajo					
Tiene comedor	60,6%	26,4%	6,0%	1,7%	5,3%
Tiene equipamiento básico (microondas, heladera)	34,6%	47,6%	7,1%	3,1%	7,6%
No tiene ningún tipo de equipamiento	4,5%	53,1%	24,0%	9,9%	8,4%
Contribución del empleador					
No recibe	35,5%	49,8%	6,6%	3,3%	4,8%
Recibe	57,6%	20,9%	10,9%	3,0%	7,6%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Si uno presta atención a variables específicas, la infraestructura en el lugar de trabajo aparece como un factor importante. El 60,6% de los asalariados que tienen comedor, lo utiliza efectivamente para comer, mientras que entre quienes disponen de equipamiento básico (microondas o heladera) predomina la comida en el puesto de trabajo (47,6%). En contraste, cuando no existe ningún tipo de infraestructura, más de la mitad de los asalariados (53,1%) come en su escritorio y se incrementa de manera significativa el uso de espacios públicos (24,0%), y en menor medida de establecimientos gastronómicos (8,4%) y del propio hogar (9,9%). Asimismo, recibir algún aporte por parte del empleador se asocia a una mayor frecuencia de consumo en comedores (49,7%) y en restaurantes, cafés o bares (9,9%) frente a quienes no reciben pagos o contribuciones.

1.3. Comensalidad durante la jornada laboral



Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

La comensalidad muestra que, para la mayoría de los asalariados, la comida sigue siendo una práctica compartida, aunque convive con niveles significativos de hábitos en soledad. En términos agregados, seis de cada diez trabajadores (61,8%) que comen durante la jornada lo hacen junto a compañeros/as de trabajo, mientras que un 32,3% declara comer solo/a. En contraste, compartir la comida con amigos, familiares u otras personas representa una situación marginal (5,8%), lo que confirma que la comensalidad se estructura principalmente dentro de los vínculos del propio trabajo.

Tabla 4. Factores asociados a la comensalidad laboral

En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	Con amigos, familiares u otros	Con compañeros/as de trabajo	Solo/a
Total	5,8%	61,8%	32,3%
Variables sociodemográficas			
Sexo			
Mujer	4,9%	59,1%	36,0%
Varón	6,5%	63,8%	29,7%
Grupo de edad			
18 a 29 años	10,1%	59,2%	30,7%
30 a 44 años	4,7%	67,3%	28,0%
45 a 59 años	5,1%	57,7%	37,3%
60 años o más	5,1%	52,4%	42,5%
Región del país			
AMBA	3,0%	65,0%	31,9%
Centro	11,3%	53,7%	35,0%
Cuyo	10,4%	51,9%	37,7%
NOA	12,7%	66,3%	21,0%
NEA	13,2%	46,3%	40,5%

Patagonia	5,4%	63,9%	30,7%
Nivel educativo			
Hasta secundario incompleto	7,4%	56,8%	35,8%
Secundario completo	5,2%	62,0%	32,8%
Terciario/universitario incompleto	6,3%	62,7%	30,9%
Terciario/universitario completo	5,5%	63,2%	31,3%
Variables laborales			
Tamaño de la empresa			
Pequeña (1-15 trabajadores)	8,4%	48,6%	43,0%
Mediana (16-100 trabajadores)	6,7%	66,6%	26,7%
Grande (más de 100 trabajadores)	3,1%	67,4%	29,5%
Puesto de trabajo			
Asalariado calificado en la administración, ventas y servicios	3,3%	61,3%	35,4%
Asalariado calificado en la construcción, industria o transporte	5,7%	76,2%	18,1%
Profesional / directivo/a	7,3%	58,2%	34,5%
Técnico/a y cuadros similares	6,4%	66,8%	26,8%
Trabajador no calificado, operario, tareas manuales	10,3%	53,3%	36,5%
Sector de la economía			
Sector primario y manufacturero	8,5%	74,3%	17,1%
Construcción	3,9%	68,5%	27,6%
Comercio, Hotelería y Transporte	3,8%	60,3%	35,9%
Servicios especializados y financieros	5,1%	61,2%	33,7%
Sector público, sociales y salud	5,5%	63,4%	31,1%
Otras actividades	7,5%	46,9%	45,6%
Tipo de gestión			
Privado	5,3%	62,3%	32,3%
Público	7,1%	60,6%	32,3%
Ingreso mensual (neto)			
Hasta \$800.000	7,3%	57,9%	34,9%
\$800.000 a \$1.200.000	4,6%	61,5%	33,9%
\$1.200.000 a \$2.000.000	6,1%	64,3%	29,7%
Más de \$2.000.000	5,5%	70,2%	24,2%
Horas semanales trabajadas			
Hasta 34 horas	8,3%	54,8%	36,9%
Entre 35 y 44 horas	6,9%	63,6%	29,5%
45 horas y más	3,0%	64,8%	32,2%
Modalidad de trabajo			
Presencial	4,9%	63,9%	31,2%
Híbrido	7,3%	59,6%	33,1%
Teletrabajo	20,4%	2,5%	77,0%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Al considerar variables como el sexo, las mujeres presentan una mayor prevalencia de consumo en soledad que los varones (36,0% frente a 29,7%), mientras que estos últimos comparten con mayor frecuencia la comida con compañeros de trabajo. Más marcadas resultan las diferencias según edad. Entre los trabajadores más jóvenes (18 a 29 años y 30 a 44 años), la comensalidad con pares alcanza valores cercanos al 60% y 70%

respectivamente, pero esta proporción disminuye progresivamente con la edad, al tiempo que aumenta el consumo en soledad, que llega a involucrar a más de cuatro de cada diez asalariados mayores de 60 años (42,5%). Este patrón sugiere que la comida durante la jornada laboral tiende a transformarse en una experiencia más individual. Las dinámicas territoriales también imprimen rasgos diferenciados. En áreas como el AMBA y el NOA, la comida compartida con compañeros de trabajo es claramente predominante, superando el 65%. En cambio, en regiones como el Centro, Cuyo y especialmente el NEA, se incrementa la proporción de asalariados que comen solos, alcanzando en este último caso al 40,5% de los asalariados. Por su parte, el nivel de estudios alcanzado no parece ser un factor relevante a la hora de explicar con quiénes se comparte la comida durante la jornada laboral.

Asimismo, se vuelve a poner de manifiesto la influencia de las condiciones/características laborales sobre las prácticas alimentarias. En las empresas pequeñas, la proporción de asalariados que comen solos alcanza al 43,0%, mientras que en las empresas medianas y grandes predomina claramente la comensalidad con compañeros de trabajo, superando en ambos casos el 66%. Este patrón se refuerza al considerar el puesto de trabajo, pues los asalariados calificados en la construcción, la industria y el transporte suelen compartir con sus compañeros (76,2%), mientras que entre los trabajadores no calificados se registra una mayor incidencia de consumo en soledad (36,5%) y con familiares/amigos (10,3%). Las diferencias también se expresan según el sector de actividad. En el sector primario y manufacturero, casi tres de cada cuatro asalariados (74,3%) comen junto a compañeros de trabajo, mientras que en otras actividades y comercio, hotelería y transporte se observa una mayor proporción de trabajadores que comen solos. Al comparar por ámbito de inserción, no se registran diferencias significativas entre el sector público y privado, donde la distribución entre comensalidad y consumo individual resulta similar.

Por otro lado, a mayores niveles de ingresos, aumenta la frecuencia de comidas compartidas con compañeros y disminuye el consumo en soledad, lo que sugiere que una mejor posición económica facilita espacios de interacción durante la jornada. Este patrón se reproduce, aunque con menor intensidad, según la cantidad de horas trabajadas. La modalidad de trabajo introduce, no obstante, el contraste más marcado: mientras que entre los trabajadores presenciales la comensalidad laboral sigue siendo predominante, entre quienes trabajan exclusivamente de forma virtual la comida se transforma mayoritariamente en una práctica solitaria (77,0%), reflejando la pérdida de espacios cotidianos de interacción/comensalidad asociados al trabajo remoto.

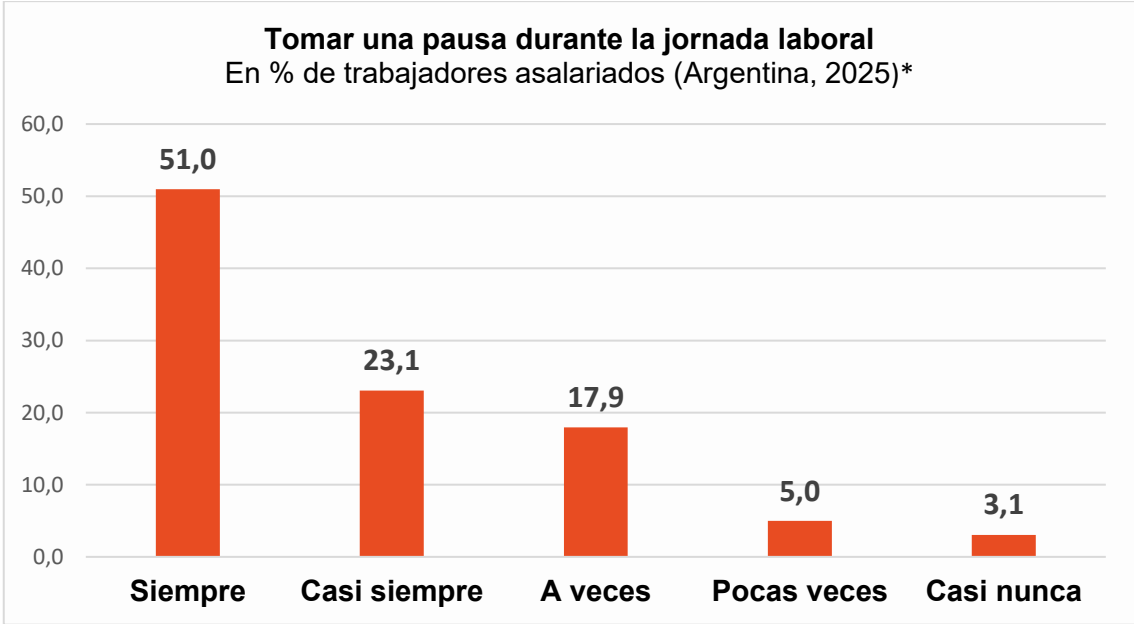
Tabla 5. Factores específicos asociados a la comensalidad laboral
En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	Con amigos, familiares u otros	Con compañeros/as de trabajo	Solo/a
Variables específicas			
Equipamiento en el lugar de trabajo			
Tiene comedor	5,1%	72,8%	22,1%
Tiene equipamiento básico (microondas, heladera)	5,2%	61,0%	33,8%
No tiene ningún tipo de equipamiento	10,2%	38,8%	51,0%
Contribución del empleador			
No recibe	5,1%	54,2%	40,6%
Recibe	6,7%	71,3%	22,0%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Finalmente, las condiciones materiales del lugar de trabajo refuerzan estas dinámicas. Allí donde existe un comedor, la comida compartida con compañeros se consolida como práctica dominante (72,8%), mientras que la ausencia de infraestructura se asocia a una mayor fragmentación de las experiencias de comensalidad y a un fuerte incremento del consumo en soledad (51,0%). De manera consistente, la existencia de aportes del empleador se vincula con mayores niveles de comensalidad laboral, mientras que su ausencia coincide con una mayor prevalencia de comidas realizadas en soledad.

1.4. ¿Toma habitualmente una pausa para comer?



Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

El análisis del tiempo destinado a la comida durante la jornada laboral muestra que, para una mayoría de los asalariados, la pausa para comer es una práctica extendida incorporada a la organización del trabajo, aunque persisten situaciones irregulares. En términos generales, el 51,0% declara que siempre toma una pausa para comer durante la jornada laboral y un 23,1% lo hace casi siempre, lo que representa en conjunto al 74,0% de los trabajadores. En

contraste, un 17,9% señala que solo a veces puede realizar una pausa, mientras que un 8,1% indica que pocas veces o casi nunca dispone de ese tiempo. Entonces, si bien predomina el tomar una pausa regular, es importante destacar que casi uno de cada cuatro trabajadores enfrenta en menor o mayor medida restricciones para interrumpir la jornada con fines alimentarios. A partir de esta distribución, y con el objetivo de facilitar el análisis, la variable fue recodificada en tres categorías: siempre/casi siempre, a veces, y pocas veces/casi nunca.

Tabla 6. Factores asociados a tomar una pausa.
En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	Siempre o Casi siempre	A veces	Pocas veces o Casi nunca
Total	74,0%	17,9%	8,0%
Variables sociodemográficas			
Sexo			
Mujer	64,0%	23,5%	12,5%
Varón	81,7%	13,7%	4,6%
Grupo de edad			
18 a 29 años	76,0%	18,1%	5,9%
30 a 44 años	73,0%	18,7%	8,3%
45 a 59 años	75,5%	17,2%	7,3%
60 años o más	72,8%	15,0%	12,3%
Región del país			
AMBA	75,5%	16,3%	8,3%
Centro	76,7%	17,3%	5,9%
Cuyo	65,1%	23,2%	11,6%
NOA	74,9%	19,6%	5,5%
NEA	65,9%	21,3%	12,8%
Patagonia	63,0%	34,2%	2,8%
Nivel educativo			
Hasta secundario incompleto	79,5%	13,7%	6,8%
Secundario completo	75,6%	17,8%	6,6%
Terciario/universitario incompleto	69,3%	18,7%	12,1%
Terciario/universitario completo	73,4%	19,1%	7,5%
Variables laborales			
Tamaño de la empresa			
Pequeña (1-15 trabajadores)	70,6%	20,1%	9,3%
Mediana (16-100 trabajadores)	76,9%	16,4%	6,7%
Grande (más de 100 trabajadores)	74,2%	17,7%	8,1%
Puesto de trabajo			
Asalariado calificado en la administración, ventas y servicios	74,2%	16,9%	8,8%
Asalariado calificado en la construcción, industria o transporte	87,7%	12,3%	0,0%
Profesional / directivo/a	75,0%	18,5%	6,5%
Técnico/a y cuadros similares	66,9%	21,1%	12,0%
Trabajador no calificado, operario, tareas manuales	72,7%	19,6%	7,7%
Sector de la economía			
Sector primario y manufacturero	86,4%	9,6%	3,9%
Construcción	81,6%	13,3%	5,2%
Comercio, Hotelería y Transporte	76,1%	18,0%	5,9%
Servicios especializados y financieros	88,6%	5,8%	5,7%
Sector público, sociales y salud	64,5%	24,2%	11,3%
Otras actividades	71,0%	19,3%	9,7%
Tipo de gestión			
Privado	79,7%	14,3%	6,0%
Público	61,2%	26,2%	12,5%
Ingreso mensual (neto)			
Hasta \$800.000	68,1%	22,3%	9,5%
\$800.000 a \$1.200.000	71,9%	18,6%	9,5%
\$1.200.000 a \$2.000.000	81,2%	13,3%	5,5%
Más de \$2.000.000	83,2%	12,0%	4,7%
Horas semanales trabajadas			

Hasta 34 horas	67,4%	24,4%	8,2%
Entre 35 y 44 horas	79,6%	13,6%	6,8%
45 horas y más	73,2%	17,9%	8,9%
Modalidad de trabajo			
Presencial	74,8%	16,9%	8,3%
Híbrido	71,7%	21,0%	7,3%
Teletrabajo	100,0%	0,0%	0,0%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Desde el punto de vista sociodemográfico, se observan contrastes relevantes. Las mujeres presentan una menor regularidad en la toma de pausas que los varones: solo el 64,0% declara hacerlo siempre o casi siempre, frente al 81,7% de los varones, y una mayor proporción señala que pocas veces o casi nunca puede hacerlo (12,5% frente a 4,6%). En cuanto a los grupos de edad, las diferencias son menos pronunciadas, aunque se destaca una mayor dificultad para sostener pausas regulares entre los trabajadores de 60 años o más, donde el porcentaje que casi nunca toma una pausa asciende al 12,3%. Las desigualdades territoriales también inciden en la posibilidad de realizar pausas durante la jornada. Mientras que en el AMBA, el Centro y el NOA más de tres cuartos de los asalariados toman pausas de forma regular, en regiones como Cuyo, el NEA y especialmente la Patagonia se observan mayores niveles de irregularidad. En estas regiones aumenta tanto la proporción de quienes toman pausas solo ocasionalmente como la de quienes casi nunca lo hacen. En relación con el nivel de instrucción, los resultados sugieren que los trabajadores con estudios superiores disminuyen las pausas durante la jornada laboral. El tiempo destinado a la alimentación aparece más condicionado por otras exigencias.

En línea con lo dicho anteriormente, condiciones laborales aparecen como un eje central para comprender estas diferencias. En las empresas medianas, la regularidad de las pausas es más frecuente (76,9%) que en las empresas pequeñas (70,6%), donde aumenta la proporción de trabajadores que toman pausas pocas veces o casi nunca. Asimismo, el tipo de tarea introduce contrastes marcados: entre los asalariados calificados de la construcción, la industria y el transporte, la pausa para comer está prácticamente universalizada (87,7% siempre o casi siempre), mientras que entre técnicos/as y cuadros similares se observa una mayor proporción de situaciones irregulares. Las diferencias se profundizan al observar el sector de actividad. En el sector primario y manufacturero y en los servicios especializados y financieros, más del 85% de los asalariados toma pausas de manera regular. En contraste, el sector público, social y salud presenta uno de los niveles más bajos, con solo el 64,5% que declara tomar siempre o casi siempre una pausa y una mayor presencia de situaciones intermedias o restrictivas. En línea con ello, los trabajadores del sector público muestran mayores dificultades para sostener pausas regulares en comparación con los del sector privado.

El nivel de ingresos y la cantidad de horas semanales también estructuran estas prácticas. A medida que aumentan los ingresos, se incrementa la proporción de asalariados que toman pausas de manera regular y disminuye la incidencia de quienes pocas veces o casi nunca lo hacen. Algo similar ocurre entre quienes trabajan entre 35 y 44 horas semanales, donde se observa una mayor estabilidad en la toma de pausas, en comparación con quienes trabajan menos horas, que presentan mayores niveles de irregularidad. Por su parte, la modalidad de trabajo introduce un contraste claro. Mientras que entre los trabajadores presenciales y mixtos la pausa aparece como una práctica extendida pero no universal, entre quienes trabajan de forma virtual la totalidad declara tomar siempre o casi siempre una pausa, lo que sugiere una mayor autonomía en la organización del tiempo cuando el trabajo se realiza desde el hogar.

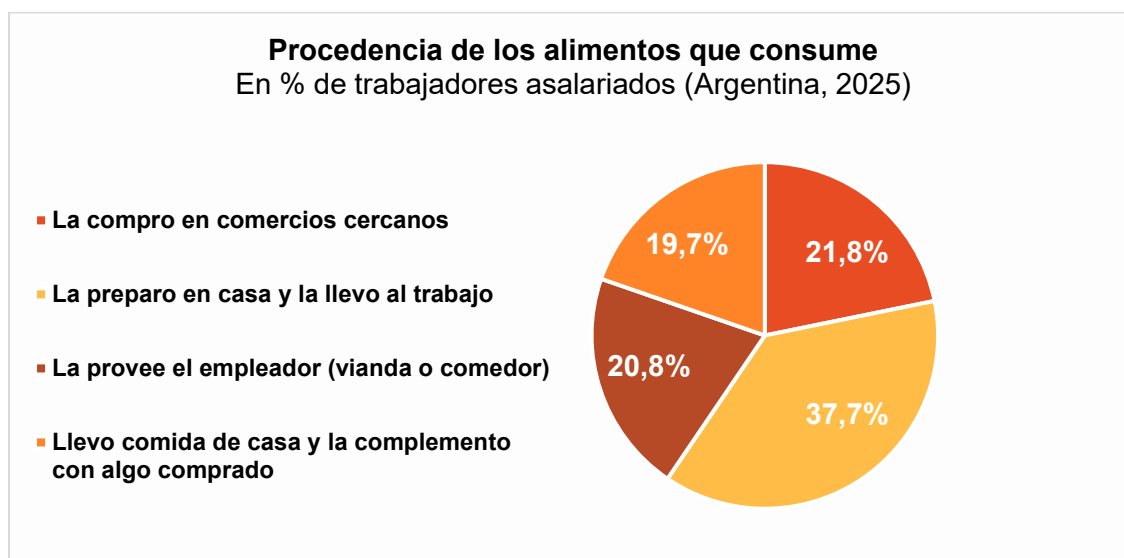
Tabla 7. Factores asociados a tomar una pausa.
En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	Siempre o Casi siempre	A veces	Pocas veces o Casi nunca
Variables específicas			
Equipamiento en el lugar de trabajo			
Tiene comedor	86,3%	9,9%	3,8%
Tiene equipamiento básico (microondas, heladera)	69,8%	21,9%	8,3%
No tiene ningún tipo de equipamiento	62,7%	20,8%	16,5%
Contribución del empleador			
No recibe	69,0%	20,2%	10,8%
Recibe	80,7%	15,0%	4,3%
Lugar de almuerzo			
Comedor de la empresa u organización	85,5%	12,3%	2,2%
En el escritorio o puesto de trabajo	64,3%	22,0%	13,7%
Espacio público (plaza, parque, patio)	66,4%	26,4%	7,2%
En casa	80,3%	8,4%	11,3%
Restaurante, café o bar	77,0%	18,2%	4,8%
Comensalidad			
Con amigos, familiares u otros	85,0%	6,7%	8,3%
Con compañeros/as de trabajo	78,6%	16,3%	5,1%
Solo/a	63,9%	22,9%	13,2%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Al incorporar otras variables específicas vinculadas al entorno laboral, se refuerza la importancia de las condiciones materiales. La existencia de un comedor se asocia fuertemente con la posibilidad de tomar pausas regulares: el 86,3% de quienes cuentan con este espacio declara hacerlo siempre o casi siempre, frente al 62,7% entre quienes no disponen de ningún tipo de infraestructura. De manera similar, recibir algún aporte del empleador se vincula con una mayor frecuencia de pausas y con una menor proporción de situaciones restrictivas. Finalmente, la pausa para comer se encuentra relacionada según dónde y con quién se realiza la comida. Quienes comen en el comedor de la empresa o comparten la comida con compañeros de trabajo presentan mayores niveles de pausas regulares, mientras que entre quienes comen en su escritorio o lo hacen solos se incrementa la proporción de trabajadores que solo a veces o casi nunca logran interrumpir la jornada para comer. En conjunto, estos resultados muestran que la pausa para la alimentación no depende sólo de decisiones individuales, sino que está profundamente condicionada por la organización del trabajo, los recursos disponibles y las formas de comensalidad laboral.

1.5. ¿Cuál es la procedencia de la comida?



Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

La procedencia de la comida consumida durante la jornada laboral refleja las estrategias cotidianas que los asalariados despliegan para resolver su alimentación en el marco del trabajo. Estas decisiones combinan tiempos disponibles, costos, condiciones del lugar de trabajo y apoyos institucionales. En este sentido, la modalidad más extendida consiste en preparar la comida en el hogar y llevarla al trabajo (37,7%), seguida por la compra de alimentos en comercios cercanos (21,8%), la provisión por parte del empleador (20,8%) y, en proporciones similares, la estrategia mixta de llevar comida de casa y complementarla con algún producto comprado (19,7%). En conjunto, estos resultados muestran que la alimentación durante la jornada se apoya principalmente en comida casera, aunque una proporción significativa de trabajadores depende de compras y recursos externos al hogar.

Tabla 8. Factores asociados a la procedencia de alimentos.

En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	La compra en comercios cercanos	La prepara en casa y la lleva al trabajo	La provee el empleador (vianda o comedor)	Llevo comida de casa y la complemento con algo comprado
Total	21,8%	37,7%	20,8%	19,7%
Variables sociodemográficas				
Sexo				
Mujer	21,8%	41,5%	16,0%	20,7%
Varón	21,9%	35,0%	24,2%	18,9%
Grupo de edad				
18 a 29 años	20,2%	37,7%	23,0%	19,1%
30 a 44 años	23,3%	35,9%	22,4%	18,4%
45 a 59 años	19,6%	40,3%	16,5%	23,6%
60 años o más	24,7%	39,4%	20,6%	15,2%
Región del país				
AMBA	22,2%	38,0%	19,9%	20,0%

Centro	22,4%	27,8%	28,2%	21,6%
Cuyo	18,6%	46,6%	19,8%	15,0%
NOA	31,5%	32,4%	14,5%	21,7%
NEA	15,1%	56,7%	14,3%	13,8%
Patagonia	8,7%	49,5%	25,6%	16,3%
Nivel educativo				
Hasta secundario incompleto	22,3%	41,0%	22,0%	14,8%
Secundario completo	22,0%	35,3%	22,6%	20,1%
Terciario/universitario incompleto	20,1%	42,0%	18,4%	19,5%
Terciario/universitario completo	22,4%	36,5%	19,9%	21,2%
Variables laborales				
Tamaño de la empresa				
Pequeña (1-15 trabajadores)	24,1%	42,4%	14,1%	19,5%
Mediana (16-100 trabajadores)	19,3%	36,5%	21,5%	22,8%
Grande (más de 100 trabajadores)	23,6%	35,1%	25,4%	15,9%
Puesto de trabajo				
Asalariado calificado en la administración, ventas y servs.	24,7%	40,1%	14,4%	20,8%
Asalariado calificado en la construcción, industria o transp.	13,7%	43,5%	29,6%	13,2%
Profesional / directivo/a	27,0%	34,8%	23,1%	15,1%
Técnico/a y cuadros similares	15,9%	39,8%	22,7%	21,6%
Trabajador no calificado, operario, tareas manuales	20,7%	29,2%	27,3%	22,8%
Sector de la economía				
Sector primario y manufacturero	17,7%	37,7%	29,2%	15,5%
Construcción	25,0%	33,6%	25,5%	16,0%
Comercio, Hotelería y Transporte	23,0%	35,8%	23,3%	17,9%
Servicios especializados y financieros	24,4%	37,9%	19,7%	17,9%
Sector público, sociales y salud	26,6%	36,8%	14,9%	21,6%
Otras actividades	12,7%	43,3%	19,9%	24,0%
Tipo de gestión				
Privado	20,1%	38,4%	23,2%	18,4%
Público	26,1%	36,1%	15,1%	22,7%
Ingreso mensual (neto)				
Hasta \$800.000	22,9%	39,1%	15,4%	22,6%
\$800.000 a \$1.200.000	20,7%	39,9%	18,4%	21,0%
\$1.200.000 a \$2.000.000	21,3%	37,4%	25,3%	16,0%
Más de \$2.000.000	25,7%	27,6%	31,2%	15,6%
Horas semanales trabajadas				
Hasta 34 horas	27,0%	34,8%	19,1%	19,1%
Entre 35 y 44 horas	22,2%	39,9%	18,7%	19,3%
45 horas y más	17,9%	37,5%	24,3%	20,4%
Modalidad de trabajo				
Presencial	21,2%	35,8%	22,8%	20,3%
Híbrido	24,0%	40,4%	17,0%	18,5%
Teletrabajo	6,7%	80,9%	0,0%	12,4%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Al observar las características sociodemográficas, se registran algunas diferencias interesantes. Las mujeres recurren con mayor frecuencia a la comida preparada en el hogar (41,5% frente al 35,0%), mientras que entre los varones es más habitual la provisión por parte del empleador (24,2% frente al 16,0%). Según edad, la procedencia de la comida no presenta un patrón definido, con distribuciones relativamente similares entre los distintos grupos etarios (se observa que tanto jóvenes como adultos-mayores combinan distintas modalidades). Si persisten brechas entre regiones. En el NEA se destaca una elevada proporción de asalariados que preparan la comida en sus hogares (56,7%), lo que sugiere una centralidad del ámbito doméstico en la alimentación. En el NOA, en cambio, adquiere mayor relevancia la compra de alimentos en comercios cercanos (31,5%). Por su parte, en regiones como el Centro y la Patagonia se observa una mayor incidencia de la provisión por parte del empleador (28,2% y 25,6% respectivamente). Por último, el nivel educativo tampoco introduce diferencias marcadas en la procedencia de la comida. En todos predomina la comida casera, acompañada por combinaciones diversas con compras o provisión por parte del empleador.

Por su parte, las características laborales resultan centrales para explicar las decisiones individuales. En las empresas pequeñas, es más frecuente que los trabajadores lleven comida preparada desde la casa (42,4%) o compren alimentos en comercios cercanos (24,1%), mientras que la vianda o comedor tiene un peso reducido (14,1%). En contraste, en las empresas grandes, la provisión institucional adquiere mayor relevancia (25,4%), reflejando una mayor disponibilidad de infraestructura, y se reduce la elección de comida casera (35,1%). En todos los puestos de trabajo se observan niveles elevados de alimentos caseros; aunque los asalariados calificados en la construcción, industria o transporte y los trabajadores no calificados presentan una mayor dependencia de la provisión del empleador, mientras que los perfiles administrativos y profesionales o directivos recurren con mayor frecuencia a comercios cercanos. Las diferencias también se expresan según el sector de actividad. En el sector primario y manufacturero, casi tres de cada diez asalariados reciben la comida del empleador, mientras que en el sector público, social y de salud predomina la compra en comercios y la preparación doméstica. Al distinguir por ámbito de inserción, los trabajadores del sector privado registran una mayor participación en comedores o viandas que los del sector público, donde se refuerzan las compras de alimentos. Por otro lado, a medida que aumentan los ingresos, crece la proporción de asalariados que reciben la comida del empleador y disminuye la preparación en casa. De manera complementaria, la extensión de la jornada introduce diferencias en la procedencia de la comida. Entre quienes trabajan 45 horas o más, la provisión por parte del empleador alcanza al 24,3%, frente al 19,1% registrado entre quienes trabajan hasta 34 horas semanales. En sentido inverso, la compra de alimentos resulta más frecuente entre los asalariados con jornadas más cortas (27,0%), en comparación con aquellos con jornadas extensas (17,9%). Por último, la modalidad de trabajo establece uno de los contrastes más nítidos en la procedencia de la comida. Entre los asalariados que trabajan de forma presencial, la provisión por parte del empleador alcanza al 22,8%, proporción que desciende al 17,0% entre quienes combinan presencialidad-virtualidad, y desaparece completamente entre los trabajadores remotos. En este último grupo, la alimentación durante la jornada se organiza casi exclusivamente en el ámbito doméstico: el 80,9% prepara la comida en su casa, mientras que solo el 12,4% la complementa con algún producto comprado y apenas el 6,7% recurre únicamente a compras como estrategia principal.

Tabla 9. Factores asociados a la procedencia de alimentos.

En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	La compra en comercios cercanos	La prepara en casa y la lleva al trabajo	La provee el empleador (vianda o comedor)	Lleva comida de casa y la complementa con algo comprado
Variables específicas				
Equipamiento en el lugar de trabajo				
Tiene comedor	17,2%	32,9%	34,4%	15,4%
Tiene equipamiento básico (microondas, heladera)	21,1%	39,3%	16,8%	22,9%
No tiene ningún tipo de equipamiento	36,0%	42,9%	4,1%	17,0%
Contribución del empleador				
No recibe	24,5%	48,4%	2,5%	24,5%
Recibe	18,5%	24,4%	43,5%	13,6%
Lugar de almuerzo				
Comedor de la empresa u organización	11,5%	32,4%	36,7%	19,5%
En el escritorio o puesto de trabajo	23,2%	43,8%	11,0%	22,0%
Espacio público (plaza, parque, patio)	33,4%	33,9%	11,8%	20,9%
En casa	5,5%	81,2%	0,0%	13,4%
Restaurante, café o bar	62,9%	16,5%	11,9%	8,7%
Comensalidad				
Con amigos, familiares u otros	26,8%	48,4%	14,0%	10,9%
Con compañeros/as de trabajo	20,1%	33,9%	27,2%	18,9%
Solo/a	24,4%	43,3%	9,6%	22,7%
Nivel de gasto en oficina				
Menos de \$5.000	12,8%	35,5%	31,5%	20,2%
\$5.001 a \$10.000	24,1%	42,2%	14,8%	18,8%
\$10.001 a \$20.000	30,9%	31,8%	13,6%	23,6%
Más de \$20.000	36,1%	31,9%	16,7%	15,3%
Nivel de gasto en el hogar				
Menos de \$3.000	21,4%	41,7%	18,0%	18,9%
\$3.001 a \$5.000	24,1%	37,7%	16,7%	21,5%
\$5.001 a \$10.000	20,9%	27,3%	33,1%	18,7%
Más de \$10.000	20,2%	34,6%	25,0%	20,2%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Finalmente, al considerar otras variables específicas de comensalidad, se refuerza la centralidad del entorno laboral. Entre quienes cuentan con comedor, la provisión del empleador constituye la principal fuente de alimentación (34,4%), mientras que cuando no existe infraestructura, la compra en comercios cercanos o preparación de comida casera se vuelve predominante (36,0% y 42,9% respectivamente). De manera consistente, recibir algún aporte del empleador se asocia fuertemente con un comedor o vianda (43,5%), mientras que entre quienes no reciben ningún aporte predomina la preparación en casa (48,4%) o la compra directa.

Los resultados de la tabla indican que la procedencia de la comida está fuertemente condicionada por los recursos del entorno de trabajo. La disponibilidad de infraestructura

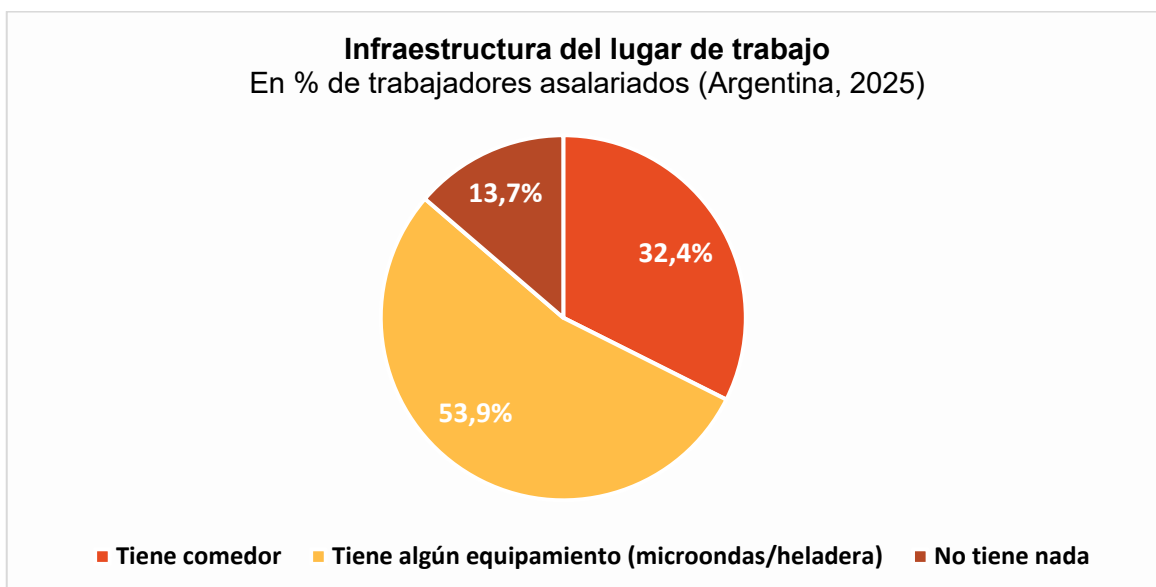
alimentaria marca diferencias sustantivas: más de un tercio de quienes cuentan con comedor (34,4%) recibe la comida del empleador, proporción que desciende abruptamente al 4,1% cuando no existe ningún tipo de equipamiento básico. En efecto, la ausencia de electrodomésticos en el espacio laboral aumenta la compra de alimentos en comercios cercanos (36,0%) y la preparación doméstica (42,9%). Esta lógica se refuerza al considerar los aportes del empleador: mientras que el 43,5% de quienes reciben algún aporte accede a viandas o comedor, entre quienes no reciben ningún tipo de contribución esta modalidad se reduce al 2,5%, predominando la comida preparada en el hogar (48,4%) o comprada durante la jornada (24,5%).

La procedencia de la comida durante la jornada laboral se vincula también con los niveles de gasto tanto en el trabajo como en el hogar. En el ámbito laboral, a medida que aumenta el gasto diario, se incrementa la compra de alimentos en comercios cercanos (que pasa del 12,8% entre quienes gastan menos de \$5.000 al 36,1% entre quienes superan los \$20.000), mientras que la provisión por parte del empleador pierde peso relativo. En cambio, entre quienes presentan mayores niveles de gasto diario en el hogar, es más frecuente que esté asociada a una vianda provista por el empleador (33,1%).

2. Condiciones de la alimentación laboral

Más allá de los hábitos que tienen los asalariados durante la jornada, resulta clave observar en qué condiciones se alimentan: qué infraestructura básica tiene el lugar de trabajo, si existe algún tipo de apoyo del empleador y cuánto termina costando resolver la comida en el día a día. Estas condiciones no son neutrales ni dependen de elecciones individuales: de hecho, están fuertemente atravesadas por la modalidad del trabajo, el tipo de puesto, el sector de actividad y la escala de la empresa.

2.1. Equipamiento del lugar de trabajo



Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

La configuración del espacio de trabajo es uno de los factores más relevantes para la alimentación durante la jornada laboral. En términos generales, mientras que el 53,9% de los trabajadores cuenta con recursos básicos (como heladeras o microondas) y el 32,4% accede a un comedor, persiste un 13,7% desprovisto de toda infraestructura. Este último dato no es

menor, implica que uno de cada diez asalariados en Argentina enfrenta restricciones que degradan sus hábitos alimentarios. La imposibilidad de refrigerar o calentar los alimentos limita las opciones de una dieta saludable, forzando al trabajador a comprar o a consumir comida de menor calidad. Dado que la falta de infraestructura es independiente del perfil sociodemográfico, la explicación debe buscarse en el entorno laboral.

Tabla 10. Factores asociados a la infraestructura del lugar de trabajo.
En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	Tiene comedor	Tiene algún equipamiento	No tiene equipamiento
Total	32,4%	53,9%	13,7%
Variables laborales			
Tamaño de la empresa			
Pequeña (1-15 trabajadores)	24,2%	57,9%	17,9%
Mediana (16-100 trabajadores)	32,6%	56,8%	10,5%
Grande (más de 100 trabajadores)	38,5%	49,2%	12,3%
Puesto de trabajo			
Asalariado calificado en la administración, ventas y servicios	27,3%	60,4%	12,2%
Asalariado calificado en la construcción, industria o transporte	42,8%	43,1%	14,1%
Profesional / directivo/a	33,6%	52,7%	13,7%
Técnico/a y cuadros similares	34,9%	48,3%	16,8%
Trabajador no calificado, operario, tareas manuales	35,1%	50,6%	14,3%
Sector de la economía			
Sector primario y manufacturero	40,6%	51,3%	8,1%
Construcción	36,0%	43,3%	20,7%
Comercio, Hotelería y Transporte	30,4%	57,2%	12,4%
Servicios especializados y financieros	39,5%	55,3%	5,2%
Sector público, sociales y salud	26,7%	55,5%	17,8%
Otras actividades	34,7%	49,9%	15,4%
Tipo de gestión			
Privado	35,2%	53,1%	11,7%
Público	25,7%	55,8%	18,5%
Ingreso mensual (neto)			
Hasta \$800.000	25,4%	60,6%	14,0%
\$800.000 a \$1.200.000	30,6%	53,4%	16,0%
\$1.200.000 a \$2.000.000	39,8%	49,0%	11,1%
Más de \$2.000.000	41,8%	48,5%	9,6%
Horas semanales trabajadas			
Hasta 34 horas	29,3%	55,6%	15,1%
Entre 35 y 44 horas	29,2%	57,4%	13,3%
45 horas y más	37,9%	48,9%	13,2%
Modalidad de trabajo			
Presencial	32,4%	53,0%	14,5%
Híbrido	33,0%	54,6%	12,4%
Teletrabajo	13,3%	85,1%	1,6%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

El tamaño del establecimiento aparece entre los principales condicionantes: en las grandes empresas, la presencia de comedores alcanza su máximo (38,5%), probablemente debido a una mejor capacidad logística y presupuestaria. Por el contrario, en las pequeñas empresas, la infraestructura tiende a precarizarse: sólo el 24,2% de los asalariados tiene comedores, mientras que el déficit total de recursos asciende al 17,9%. Esta desigualdad se traslada también a los sectores económicos: el sector primario y la industria manufacturera presentan un mayor número de comedores –lo cual podría vincularse a su escala y ubicación en polos industriales–; pero el déficit de infraestructura es crítico en el sector de la construcción, donde el 20,7% de los trabajadores carece de recursos mínimos –quizás debido a la transitoriedad de este tipo de trabajo–. Por otro lado, el tipo de gestión introduce una diferencia cercana a los 10 puntos porcentuales en el acceso a comedores: en el sector privado la cobertura es del 35,2%, pero en el ámbito estatal desciende al 25,7%, donde también es más frecuente la falta de recursos mínimos. En la misma línea, el nivel de ingresos condiciona significativamente: el acceso a comedores es más habitual entre los asalariados de ingresos más altos, mientras que la carencia de infraestructura es más persistente en los de ingresos más bajos. Finalmente, la extensión de la jornada y la modalidad de trabajo cumplen un rol interesante. Existe un mayor déficit en quienes tienen jornadas más cortas o bajo modalidades híbridas, frente a aquellos que trabajan más horas o de forma remota.

2.2. Recibir contribución del empleador



Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Más allá de la infraestructura física, el involucramiento directo de las organizaciones en el costo de la alimentación constituye otro pilar fundamental del bienestar laboral. Sin embargo, los datos revelan que el 55,6% de los asalariados no recibe ningún tipo de aporte, debiendo afrontar los gastos por su cuenta. En contrapartida, el 44,4% restante cuenta con algún beneficio, ya sea mediante la provisión directa de viandas o a través de asignaciones monetarias.

Tabla 11. Factores asociados a recibir una contribución del empleador.
En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	No recibe	Recibe
Total	55,6%	44,4%
Variables laborales		
Tamaño de la empresa		
Pequeña (1-15 trabajadores)	60,1%	39,9%
Mediana (16-100 trabajadores)	51,7%	48,3%
Grande (más de 100 trabajadores)	56,1%	43,9%
Puesto de trabajo		
Asalariado calificado en la administración, ventas y servicios	61,2%	38,8%
Asalariado calificado en la construcción, industria o transporte	40,4%	59,6%
Profesional / directivo/a	59,3%	40,7%
Técnico/a y cuadros similares	55,4%	44,6%
Trabajador no calificado, operario, tareas manuales	47,6%	52,4%
Sector de la economía		
Sector primario y manufacturero	36,7%	63,3%
Construcción	49,8%	50,2%
Comercio, Hotelería y Transporte	50,9%	49,1%
Servicios especializados y financieros	53,9%	46,1%
Sector público, sociales y salud	70,7%	29,3%
Otras actividades	52,3%	47,7%
Tipo de gestión		
Privado	50,4%	49,6%
Público	67,8%	32,2%
Ingreso mensual (neto)		
Hasta \$800.000	60,2%	39,8%
\$800.000 a \$1.200.000	58,1%	41,9%
\$1.200.000 a \$2.000.000	52,3%	47,7%
Más de \$2.000.000	41,7%	58,3%
Horas semanales trabajadas		
Hasta 34 horas	59,6%	40,4%
Entre 35 y 44 horas	57,1%	42,9%
45 horas y más	51,0%	49,0%
Modalidad de trabajo		
Presencial	57,2%	42,8%
Híbrido	50,2%	49,8%
Teletrabajo	90,6%	9,4%

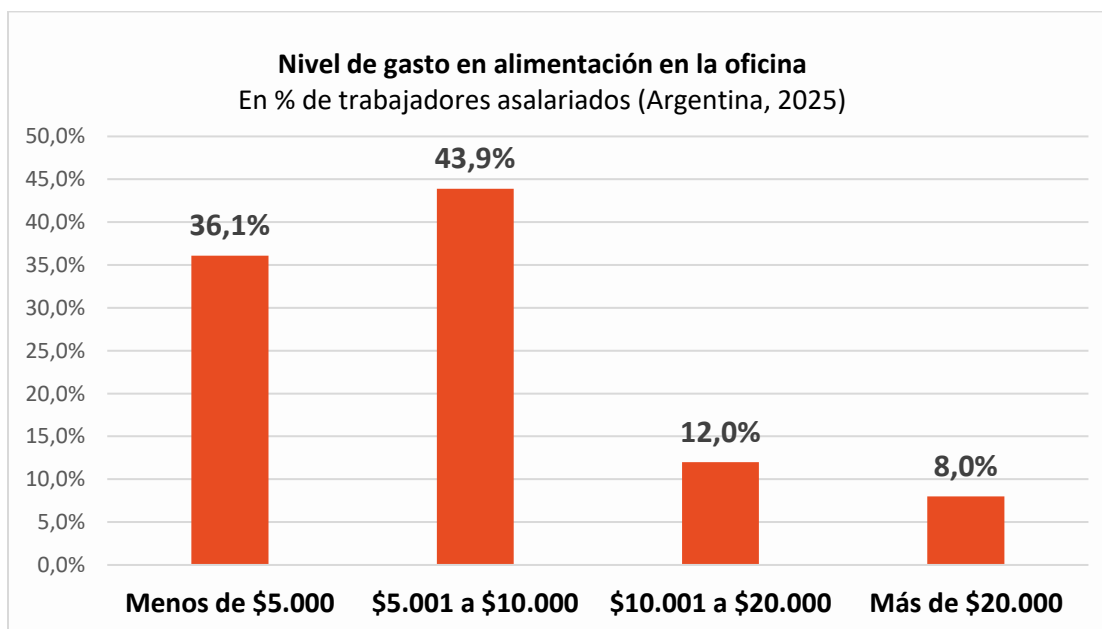
Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Nuevamente, la escala de la unidad productiva y el sector de actividad funcionan como filtros de acceso. En esta oportunidad, las empresas medianas lideran la tasa de aportes (48,3%), superando incluso a las grandes corporaciones (43,9%), lo que sugiere una mayor estandarización de estos beneficios en segmentos intermedios. Por el contrario, la falta de

aportes aumenta en las pequeñas empresas, donde el 60,1% de los asalariados no percibe contribución alguna. En términos sectoriales, la brecha se incrementa: mientras que en el sector primario/manufacturero el 63,3% recibe algún aporte, en el sector público y de salud la cifra cae al 29,3%. Además, estos beneficios sólo alcanzan a un tercio de quienes trabajan en el ámbito público, mientras que cubren a la mitad de los trabajadores del sector privado. El análisis según nivel de ingresos confirma una estructura de beneficios regresiva: el apoyo económico es más habitual entre quienes ya perciben salarios altos, mientras que la falta de toda contribución es persistente en aquellos de menores ingresos. Asimismo, la extensión de la jornada y la modalidad de trabajo juegan un papel decisivo: los aportes se concentran en quienes trabajan más horas semanales y en forma híbrida. En definitiva, recibir una contribución por parte del empleador es un recurso más exclusivo y segmentado: opera como un beneficio complementario, muchas veces asociado a puestos de mejores ingresos y a sectores estratégicos, profundizando la brecha de bienestar entre los diferentes perfiles de asalariados.

2.3. Nivel de gasto durante la jornada laboral (presencial)

La falta de infraestructura y la limitada cobertura por parte de los empleadores configuran un escenario donde el trabajador debe asumir la plena gestión de su alimentación. Esta externalización de costos se traduce en un gasto directo que impacta en la economía doméstica. Ante las preguntas: “¿Cuánto gasta en promedio para comer durante su jornada laboral presencial (por día)? ¿Y cuánto gasta en promedio cuando trabaja desde casa (por día)?”, se observa que para la mayoría de los asalariados el almuerzo representa un costo operativo que presiona sobre el salario real. No obstante, el impacto no siempre es lineal: si bien la disponibilidad de recursos debería aliviar el presupuesto destinado a la alimentación, el nivel de gasto es un indicador complejo que también guarda relación con otras variables y hábitos de consumo personales.



Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

En términos generales, el 36,1% de los trabajadores reporta un gasto inferior a los \$5.000 diarios en la jornada presencial; el 43,9% destina entre \$5.001 y \$10.000; el 12% invierte entre \$10.001 y \$20.000; y un 8% restante supera esa cifra. Este panorama refuerza la idea de que almorzar en el trabajo exige una buena administración tanto de tiempos como de recursos económicos.

Tabla 12. Factores asociados al nivel de gasto en alimentación en la oficina.
En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	Menos de \$5.000	\$5.001 a \$10.000	\$10.001 a \$20.000	Más de \$20.000
Total	36,1%	43,9%	12,0%	8,0%
Variables sociodemográficas				
Sexo				
Mujer	37,4%	42,4%	11,6%	8,5%
Varón	35,2%	45,0%	12,2%	7,6%
Grupo de edad				
18 a 29 años	31,3%	53,4%	9,0%	6,3%
30 a 44 años	33,8%	41,7%	14,3%	10,3%
45 a 59 años	42,5%	42,4%	9,9%	5,2%
60 años o más	38,7%	40,4%	12,6%	8,4%
Región del país				
AMBA	34,8%	44,6%	12,4%	8,1%
Centro	45,8%	32,3%	11,6%	10,4%
Cuyo	44,8%	45,7%	7,4%	2,1%
NOA	26,7%	56,7%	10,8%	5,8%
NEA	30,0%	50,8%	15,0%	4,2%
Patagonia	29,1%	47,7%	10,7%	12,5%
Nivel educativo				
Hasta secundario incompleto	43,8%	46,8%	5,2%	4,1%
Secundario completo	38,2%	43,8%	10,5%	7,5%
Terciario/universitario incompleto	35,9%	44,2%	14,5%	5,4%
Terciario/universitario completo	31,6%	42,8%	14,5%	11,0%
Variables laborales				
Tamaño de la empresa				
Pequeña (1-15 trabajadores)	42,8%	41,5%	9,5%	6,2%
Mediana (16-100 trabajadores)	35,1%	47,8%	9,7%	7,4%
Grande (más de 100 trabajadores)	31,9%	42,0%	16,4%	9,6%
Puesto de trabajo				
Asalariado calificado en la administración, ventas y servicios	35,0%	46,7%	11,9%	6,4%
Asalariado calificado en la construcción, industria o transporte	40,5%	39,6%	10,9%	9,1%
Profesional / directivo/a	33,0%	41,1%	14,4%	11,6%
Técnico/a y cuadros similares	31,8%	45,5%	12,4%	10,3%
Trabajador no calificado, operario, tareas manuales	43,5%	40,8%	10,1%	5,7%
Sector de la economía				
Sector primario y manufacturero	31,7%	45,4%	15,0%	7,9%
Construcción	35,1%	32,5%	16,7%	15,7%
Comercio, Hotelería y Transporte	40,4%	50,0%	6,6%	3,0%
Servicios especializados y financieros	32,0%	37,5%	24,9%	5,7%
Sector público, sociales y salud	32,1%	44,7%	12,1%	11,1%
Otras actividades	44,8%	37,1%	9,8%	8,2%

Tipo de gestión				
Privado	36,6%	44,4%	13,3%	5,7%
Público	35,1%	42,9%	8,8%	13,2%
Ingreso mensual (neto)				
Hasta \$800.000	38,7%	47,2%	8,7%	5,4%
\$800.000 a \$1.200.000	38,6%	43,4%	10,8%	7,3%
\$1.200.000 a \$2.000.000	35,8%	43,3%	13,5%	7,4%
Más de \$2.000.000	24,6%	41,9%	18,7%	14,8%
Horas semanales trabajadas				
Hasta 34 horas	37,6%	37,8%	13,3%	11,2%
Entre 35 y 44 horas	35,5%	46,6%	10,5%	7,4%
45 horas y más	35,8%	45,4%	12,6%	6,3%
Modalidad de trabajo				
Presencial	38,4%	42,6%	12,2%	6,7%
Híbrido	29,5%	47,6%	11,8%	11,1%
Teletrabajo	62,4%	34,0%	0,0%	3,6%

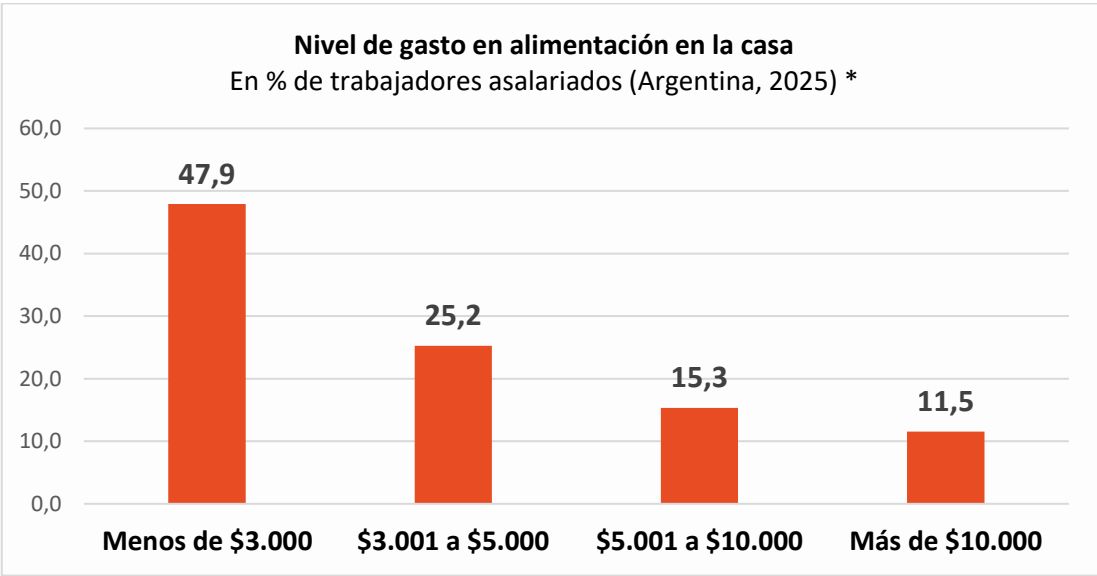
Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Al observar la Tabla 12, no existen diferencias significativas en el gasto según sexo, edad o región del país. Sin embargo, el nivel educativo sí aparece como un indicador clave: un mayor grado de instrucción se asocia a una mayor propensión en el gasto. Mientras que solo el 4,1% de los asalariados que tienen hasta secundario incompleto gasta más de \$20.000 diarios, esta cifra asciende al 11,0% entre quienes cuentan con estudios terciarios o universitarios completos. Esta brecha podría vincularse, en parte, a que los niveles educativos más altos suelen acceder a puestos mejor remunerados.

En la dimensión laboral, la tendencia hacia un mayor gasto en las grandes empresas podría explicarse por la prevalencia de jornadas continuas, que obligan al personal a permanecer en el lugar de trabajo y recurrir a consumos internos o compras en las cercanías. Por el contrario, en las pequeñas empresas es más frecuente el esquema de horario cortado, lo que facilitaría que los trabajadores regresen a sus hogares para almorzar, reduciendo así el gasto en el entorno presencial. Además, el puesto de trabajo condiciona los niveles de consumo diario. El 11,6% de los profesionales y directivos, así como el 10,3% de los cuadros técnicos (gestores, viajantes u oficiales de policía suelen comer afuera), gastan más de \$20.000; aunque el promedio de gasto se reduce a la mitad entre los trabajadores no calificados.

Por otro lado, resulta significativo que en el sector público el gasto elevado (más de \$20.000) alcance al 13,2%, frente a solo el 5,7% en el sector privado. Esto es consistente con lo observado anteriormente: al contar con menos comedores y aportes del empleador, el trabajador estatal suele recurrir con más frecuencia a comidas externas. Además, existe una relación directa entre el poder adquisitivo y la disposición a un gasto elevado. En el estrato de ingresos superiores a \$2.000.000, casi un 15% de los trabajadores gasta más de \$20.000 diarios. En contraste, entre quienes perciben hasta \$800.000, el gasto superior a los \$20.000 es marginal (5,4%), concentrándose la gran mayoría en un desembolso inferior a los \$10.000. Cabe destacar que, en casi todos los niveles de ingreso, el rango de gasto más frecuente se sitúa entre \$5.001 y \$10.000. Esto sugiere un costo de mercado estándar para un almuerzo presencial básico que actúa como "piso", independientemente de la remuneración.

2.4. Nivel de gasto durante la jornada laboral (desde casa)



Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Cuando el eje de la alimentación se desplaza al hogar, la estructura de costos también se transforma. La distribución general muestra que el 47,9% de los trabajadores reporta un gasto inferior a los \$3.000 diarios; el 25,2% destina entre \$3.001 y \$5.000; el 15,3% invierte entre \$5.001 y \$10.000, y el 11,5% restante supera esa cifra. En efecto, al trabajar desde casa se duplica la proporción de asalariados que logran sostener un presupuesto diario inferior a los \$5.000: representan el 73,1% del total, frente al 36,1% observado en la jornada presencial. Esta mayor concentración en los niveles de gasto más bajos muestra que el entorno doméstico facilita la planificación de las comidas y el acceso a alimentos más económicos.

Tabla 13. Factores asociados al nivel de gasto en casa.
En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	Menos de \$3.000	\$3.001 a \$5.000	\$5.001 a \$10.000	Más de \$10.000
Total	47,9%	25,2%	15,3%	11,5%
Variables sociodemográficas				
Sexo				
Mujer	52,1%	25,0%	12,9%	10,1%
Varón	44,9%	25,4%	17,1%	12,6%
Grupo de edad				
18 a 29 años	46,1%	30,2%	16,0%	7,7%
30 a 44 años	45,2%	24,7%	16,5%	13,5%
45 a 59 años	53,4%	24,3%	12,9%	9,3%
60 años o más	48,5%	20,3%	15,1%	16,1%
Región del país				
AMBA	50,2%	24,0%	15,4%	10,4%
Centro	46,0%	28,4%	12,1%	13,5%
Cuyo	42,2%	33,0%	14,8%	10,0%
NOA	45,7%	28,2%	15,5%	10,6%

NEA	42,4%	15,1%	20,8%	21,8%
Patagonia	34,4%	28,4%	22,2%	15,1%
Nivel educativo				
Hasta secundario incompleto	54,5%	26,6%	11,1%	7,7%
Secundario completo	52,4%	24,2%	15,4%	8,0%
Terciario/universitario incompleto	48,0%	21,9%	17,5%	12,7%
Terciario/universitario completo	41,7%	27,1%	15,9%	15,3%
Variables laborales				
Tamaño de la empresa				
Pequeña (1-15 trabajadores)	52,6%	26,2%	11,2%	10,1%
Mediana (16-100 trabajadores)	51,4%	23,4%	15,6%	9,5%
Grande (más de 100 trabajadores)	40,7%	28,0%	17,7%	13,6%
Puesto de trabajo				
Asalariado calificado en la administración, ventas y servs.	52,6%	25,4%	12,5%	9,5%
Asalariado calificado en la construcción, industria o transp.	41,3%	33,8%	15,1%	9,8%
Profesional / directivo/a	43,0%	26,2%	14,1%	16,7%
Técnico/a y cuadros similares	43,2%	19,5%	22,6%	14,7%
Trabajador no calificado, operario, tareas manuales	49,2%	24,7%	16,4%	9,8%
Sector de la economía				
Sector primario y manufacturero	41,2%	26,1%	18,8%	13,9%
Construcción	28,5%	29,8%	25,3%	16,4%
Comercio, Hotelería y Transporte	49,3%	27,0%	15,2%	8,5%
Servicios especializados y financieros	41,7%	26,4%	23,1%	8,9%
Sector público, sociales y salud	48,9%	24,8%	11,9%	14,4%
Otras actividades	57,4%	21,3%	13,4%	7,9%
Tipo de gestión				
Privado	48,9%	26,0%	15,6%	9,5%
Público	45,7%	23,5%	14,6%	16,2%
Ingreso mensual (neto)				
Hasta \$800.000	45,5%	28,6%	13,9%	12,0%
\$800.000 a \$1.200.000	54,0%	23,9%	11,8%	10,3%
\$1.200.000 a \$2.000.000	49,0%	20,8%	21,2%	8,9%
Más de \$2.000.000	34,0%	31,0%	16,0%	18,9%
Horas semanales trabajadas				
Hasta 34 horas	41,8%	28,5%	17,1%	12,7%
Entre 35 y 44 horas	51,2%	24,8%	14,8%	9,2%
45 horas y más	48,8%	23,4%	14,6%	13,3%
Modalidad de trabajo				
Presencial	53,5%	21,3%	14,5%	10,7%
Híbrido	34,3%	34,1%	17,7%	13,9%
Teletrabajo	53,2%	37,5%	5,7%	3,6%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

El análisis por variables sociodemográficas sugiere que el nivel educativo vuelve a consolidarse como el principal predictor, y el promedio de gasto aumenta en sintonía con el grado de instrucción. Mientras que el 15,3% de quienes poseen estudios superiores completos se ubica en el rango de gasto más alto (más de \$10.000 diarios), esta proporción se reduce

sólo a 7,7% entre quienes tienen hasta secundario incompleto. Indicadores como el sexo, la edad o la región no presentan grandes diferencias, aunque ofrecen matices interesantes.

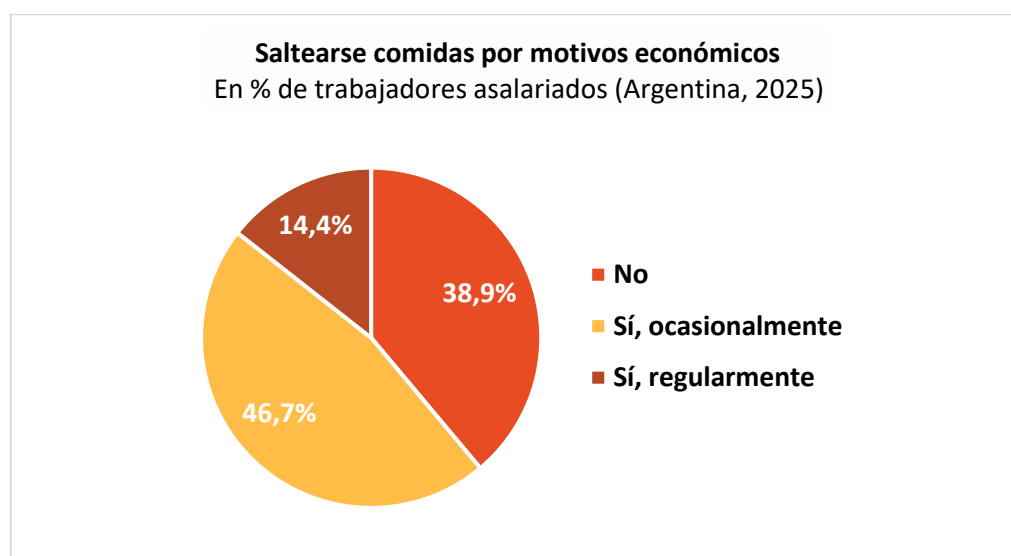
Por su parte, algunas de las características laborales replican los mismos patrones que el nivel de gasto en la jornada presencial. Los profesionales y directivos (16,7%) junto a los puestos técnicos (14,7%) mantienen un promedio de gasto elevado incluso en el hogar. Más que la naturaleza de la tarea, este patrón parece estar relacionado con el nivel de ingresos asociado a estos puestos, usualmente mejor remunerados. Asimismo, el ámbito público destaca nuevamente con un 16,2% de sus trabajadores en el rango de gasto superior, frente al 9,5% del sector privado. La escasez de recursos y la percepción de sueldos más bajos podrían contribuir a que esta brecha sea tan pronunciada, aumentando los costos para el trabajador estatal. Por último, el gasto guarda una relación directa con el ingreso neto. El 18,9% de quienes ganan más de \$2.000.000 destinan más de \$10.000 diarios, mientras que aquellos con ingresos de hasta \$800.000 representan el 12,0% en ese mismo rango.

3. Escenarios de vulnerabilidad alimentaria

El nivel de gasto indicaría en cierta medida la capacidad de consumo, pero la frecuencia con la que se saltean comidas o se resigna calidad nutritiva permite medir la inseguridad alimentaria. Cuando los costos operativos de la jornada (ese «piso» de gasto estándar) superan las posibilidades del ingreso, el trabajador recurre estrategias de ajuste que comprometen su salud y bienestar.

En esta sección, analizaremos tres indicadores clave de vulnerabilidad: (a) Restricción de cantidad (salteo de comidas): Representa la medida más drástica/umbral más severo, donde el asalariado omite comidas durante su jornada. (b) Restricción de calidad nutricional: Evalúa si el trabajador se ha visto obligado a elegir alimentos menos saludables y más económicos (como harinas o ultra procesados, entre otros), ante la imposibilidad de financiar una dieta más equilibrada. (c) Vulnerabilidad alimentaria combinada: Un indicador integral que agrupa a quienes han sufrido al menos una de las dos privaciones anteriores o ambas en simultáneo, permitiendo identificar el universo total de trabajadores cuya alimentación está en situación de mayor riesgo por condicionantes económicos.

3.1. Saltearse comidas por limitaciones presupuestarias



Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Al indagar si los trabajadores han omitido alguna comida durante su jornada por motivos económicos, los resultados son contundentes: el 61,1% de los asalariados se encuentra en esta situación (46,7% lo hace ocasionalmente y 14,4% de forma regular). Esta cifra pone de manifiesto que, para la mayoría de la fuerza laboral, los ingresos no logran cubrir los costos de alimentación durante la jornada, obligándolos a sacrificar su bienestar nutricional como mecanismo de ajuste frente al costo de vida actual.

Tabla 14. Factores asociados a saltarse comidas por motivos económicos.

En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	No	Si
Total	38,9%	61,1%
Variables sociodemográficas		
Sexo		
Mujer	34,7%	65,3%
Varón	41,9%	58,1%
Grupo de edad		
18 a 29 años	29,3%	70,7%
30 a 44 años	37,1%	62,9%
45 a 59 años	43,6%	56,4%
60 años o más	53,2%	46,8%
Región del país		
AMBA	39,3%	60,7%
Centro	41,1%	58,9%
Cuyo	46,4%	53,6%
NOA	29,2%	70,8%
NEA	32,9%	67,1%
Patagonia	35,3%	64,7%
Nivel educativo		
Hasta secundario incompleto	32,6%	67,4%
Secundario completo	31,2%	68,8%
Terciario/universitario incompleto	39,6%	60,4%
Terciario/universitario completo	47,3%	52,7%
Variables laborales		
Tamaño de la empresa		
Pequeña (1-15 trabajadores)	34,0%	66,0%
Mediana (16-100 trabajadores)	34,3%	65,7%
Grande (más de 100 trabajadores)	47,5%	52,5%
Puesto de trabajo		
Asalariado calificado en la administración, ventas y servicios	39,4%	60,6%
Asalariado calificado en la construcción, industria o transporte	40,1%	59,9%
Profesional / directivo/a	55,4%	44,6%
Técnico/a y cuadros similares	38,5%	61,5%
Trabajador no calificado, operario, tareas manuales	22,6%	77,4%
Sector de la economía		

Sector primario y manufacturero	46,7%	53,3%
Construcción	34,3%	65,7%
Comercio, Hotelería y Transporte	34,0%	66,0%
Servicios especializados y financieros	55,5%	44,5%
Sector público, sociales y salud	35,8%	64,2%
Otras actividades	38,2%	61,8%
Tipo de gestión		
Privado	44,0%	56,0%
Público	26,8%	73,2%
Ingreso mensual (neto)		
Hasta \$800.000	24,1%	75,9%
\$800.000 a \$1.200.000	31,4%	68,6%
\$1.200.000 a \$2.000.000	49,7%	50,3%
Más de \$2.000.000	64,3%	35,7%
Horas semanales trabajadas		
Hasta 34 horas	29,1%	70,9%
Entre 35 y 44 horas	43,9%	56,1%
45 horas y más	40,4%	59,6%
Modalidad de trabajo		
Presencial	38,7%	61,3%
Híbrido	37,3%	62,7%
Teletrabajo	83,9%	16,1%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

A diferencia de otras variables analizadas en el apartado anterior, aquí los factores sociodemográficos juegan un rol determinante en el índice de privación, mostrando que la vulnerabilidad tiene fundamentalmente un rostro joven. Si bien la brecha de género es visible –afectando al 65,3% de las mujeres frente al 58,1% de los varones–, el factor más crítico es la edad: el salteo de comidas alcanza al 70,7% de los jóvenes de 18 a 29 años, cifra que desciende al 46,8% entre los adultos mayores de 60 años. Esta disparidad sugiere que la falta de antigüedad, los salarios iniciales más bajos y la precariedad inherente a las primeras experiencias laborales exponen a los jóvenes a una privación mucho más recurrente. A nivel geográfico, el fenómeno se agrava en las áreas con índices históricos de pobreza: el NOA (70,8%) y el NEA (67,1%) se consolidan como las regiones más vulnerables. Asimismo, el nivel educativo actúa como un escudo parcial: si bien el problema afecta con más fuerza a quienes tienen hasta secundario incompleto, (67,4%), incluso entre quienes terminaron estudios terciarios o universitarios el registro es significativamente alto (52,7%), lo que demuestra que el nivel educativo ya no garantiza inmunidad frente a la erosión del poder adquisitivo.

En cuanto a los condicionantes laborales, el tamaño de la organización y la jerarquía del puesto actúan como moderadores del riesgo. En las pequeñas unidades productivas, el 66,0% de los trabajadores se saltea comidas, mientras que en las grandes empresas –donde la infraestructura y los aportes suelen ser mayores– la cifra cae al 52,5%. No obstante, la brecha más profunda se observa en el tipo de tarea: el 44,6% de los profesionales/directivos ha pasado por esta situación, pero el número asciende al 77,4% entre los trabajadores no calificados. Este patrón de vulnerabilidad se repite en el sector público, donde el 73,2% de los empleados reporta saltarse comidas, superando por más de 17 puntos porcentuales al sector privado (56,0%). Una vez más, la tendencia es consistente con la falta de infraestructura y

beneficios alimentarios detectados previamente en el ámbito estatal. Como es de esperar, el ingreso aparece como el predictor definitivo: el 75,9% de quienes ganan hasta \$800.000 omite comidas por motivos económicos, proporción que desciende al 35,7% en el estrato superior a \$2.000.000.

Finalmente, resulta notable que quienes poseen jornadas de menos de 34 horas semanales registren los niveles más altos de privación (70,9%), lo que podría vincularse a la fragilidad de los empleos part-time que, además de salarios reducidos, suelen carecer de cualquier estructura de soporte alimentario. La modalidad de trabajo revela que quienes realizan teletrabajo logran proteger su alimentación –solo un 16,1% se ven afectados–, aunque los trabajadores en modalidad híbrida y solo presencial enfrentan niveles de privación casi idénticos. Ello sugiere que asistir a la oficina, aunque sea de forma parcial, ya impone limitaciones presupuestarias para la alimentación de los asalariados.

Tabla 15. Factores asociados a saltarse comidas por motivos económicos.
En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

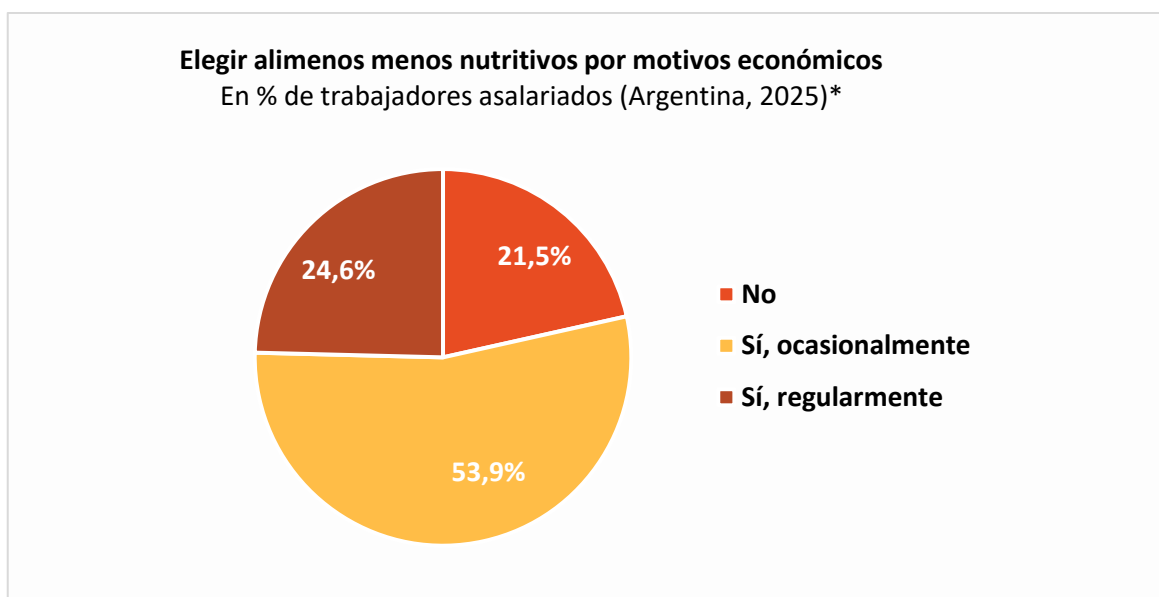
	No	Si
Variables específicas		
Equipamiento en el lugar de trabajo		
Tiene comedor	45,9%	54,1%
Tiene equipamiento básico (microondas, heladera)	37,5%	62,5%
No tiene ningún tipo de equipamiento	28,0%	72,0%
Contribución del empleador		
No recibe	33,3%	66,7%
Recibe	45,9%	54,1%
Lugar de almuerzo		
Comedor de la empresa u organización	45,3%	54,7%
En el escritorio o puesto de trabajo	36,9%	63,1%
Espacio público (plaza, parque, patio)	24,2%	75,8%
En casa	53,0%	47,0%
Restaurante, café o bar	28,0%	72,0%
Comensalidad		
Con amigos, familiares u otros	39,5%	60,5%
Con compañeros/as de trabajo	40,6%	59,4%
Solo/a	35,5%	64,5%
Procedencia de la comida		
La compra en comercios cercanos	32,2%	67,8%
La prepara en casa y la lleva al trabajo	40,2%	59,8%
La provee el empleador (vianda o comedor)	56,1%	43,9%
Lleva comida de casa y la complementa con algo comprado	26,0%	74,0%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Para concluir este análisis, es fundamental observar cómo las condiciones materiales y el entorno social del trabajo actúan como barreras o facilitadores de la seguridad alimentaria. En efecto, entre quienes no tienen acceso a recursos básicos, el salteo de comidas asciende al 72,0%, mientras que recibir un aporte por parte del empleador funciona como barrera protectora, reduciendo esta incidencia al 43,9%. El lugar de consumo también marca

diferencias: almorzar en espacios públicos (como plazas o patios) o en locales comerciales (como cafés o restaurantes) eleva el porcentaje de asalariados que omiten una comida al 75,8% y 72,0% respectivamente, posiblemente por la exposición directa a los precios de mercado. Por otro lado, la comensalidad parece ejercer una influencia positiva en las ingestas: 64,5% de quienes almuerzan solos se saltean comidas, mientras que los compañeros o los familiares reducen esta cifra al 60%, sugiriendo que el componente social ayuda a sostener el hábito alimentario incluso bajo presión económica. El contraste entre la gestión propia y la corporativa es evidente; mientras que el 67,8% de quienes compran su comida en comercios cercanos ha debido saltar ingestas, este riesgo disminuye significativamente entre aquellos que acceden a comedores o viandas provistas por el empleador (43,9%).

3.2. Recurrir a alimentos menos nutritivos por motivos económicos



Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Si bien saltarse comidas es el indicador más crítico de vulnerabilidad, la resignación de la calidad nutricional es un fenómeno mucho más silencioso, extendido y transversal entre los asalariados argentinos. Los datos revelan que el 78,5% de los trabajadores ha tenido que optar por alimentos menos saludables debido a restricciones presupuestarias, cifra que se compone de un 53,9% que lo hace de manera ocasional y un 24,6% que ya lo ha incorporado como una práctica regular. Esta diferencia de casi 20 puntos porcentuales respecto al salteo de comidas (61,1%) sugiere que, ante la presión económica, la mayoría de los trabajadores no renuncia inicialmente a la ingesta, sino a su valor nutricional. Así, 8 de cada 10 trabajadores se ven obligados a completar su jornada con opciones más baratas y menos nutritivas, transformando la alimentación laboral en un factor de riesgo para la salud a largo plazo.

Tabla 16. Factores asociados a alimentos menos nutritivos por motivos económicos.
En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	No	Si
Total	21,5%	78,5%
Variables sociodemográficas		
Sexo		
Mujer	19,4%	80,6%
Varón	23,0%	77,0%
Grupo de edad		
18 a 29 años	18,1%	81,9%
30 a 44 años	18,8%	81,2%
45 a 59 años	25,9%	74,1%
60 años o más	28,4%	71,6%
Región del país		
AMBA	21,7%	78,3%
Centro	20,3%	79,7%
Cuyo	23,3%	76,7%
NOA	19,4%	80,6%
NEA	18,5%	81,5%
Patagonia	26,6%	73,4%
Nivel educativo		
Hasta secundario incompleto	19,6%	80,4%
Secundario completo	17,3%	82,7%
Terciario/universitario incompleto	23,4%	76,6%
Terciario/universitario completo	24,6%	75,4%
Variables laborales		
Tamaño de la empresa		
Pequeña (1-15 trabajadores)	14,9%	85,1%
Mediana (16-100 trabajadores)	19,8%	80,2%
Grande (más de 100 trabajadores)	27,6%	72,4%
Puesto de trabajo		
Asalariado calificado en la administración, ventas y servicios	16,5%	83,5%
Asalariado calificado en la construcción, industria o transporte	32,1%	67,9%
Profesional / directivo/a	34,7%	65,3%
Técnico/a y cuadros similares	20,5%	79,5%
Trabajador no calificado, operario, tareas manuales	16,7%	83,3%
Sector de la economía		
Sector primario y manufacturero	29,0%	71,0%
Construcción	34,6%	65,4%
Comercio, Hotelería y Transporte	17,1%	82,9%
Servicios especializados y financieros	37,1%	62,9%
Sector público, sociales y salud	16,0%	84,0%
Otras actividades	21,9%	78,1%
Tipo de gestión		

Privado	24,4%	75,6%
Público	14,5%	85,5%
Ingreso mensual (neto)		
Hasta \$800.000	13,3%	86,7%
\$800.000 a \$1.200.000	15,0%	85,0%
\$1.200.000 a \$2.000.000	29,1%	70,9%
Más de \$2.000.000	36,5%	63,5%
Horas semanales trabajadas		
Hasta 34 horas	21,5%	78,5%
Entre 35 y 44 horas	22,9%	77,1%
45 horas y más	19,9%	80,1%
Modalidad de trabajo		
Presencial	20,9%	79,1%
Híbrido	20,9%	79,1%
Teletrabajo	64,0%	36,0%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

En este indicador, las variables sociodemográficas muestran patrones similares al apartado anterior, aunque con brechas menos pronunciadas entre grupos, lo que sugiere que la degradación de la dieta es un problema que permea con fuerza en la población general. Por ejemplo, aunque persiste un sesgo etario, la diferencia entre los jóvenes de 18 a 29 años (81,9%) y los mayores de 60 años (71,6%) es de apenas diez puntos porcentuales, una distancia mucho menor a la observada en el salteo de ingestas. Lo mismo sucede con el sexo, la región y el nivel educativo: las tendencias se repiten con una intensidad menor que antes, lo cual indica que la crisis de calidad tiende a igualar las distintas categorías.

Por otro lado, las condiciones laborales mantienen su peso. El tamaño de la organización aparece como una variable clave: en las pequeñas empresas el 85,1% de los empleados resigna calidad alimentaria, frente al 72,4% en las grandes empresas, donde el acceso a equipamiento y mejores niveles de gasto parecen ofrecer un margen de maniobra superior. No obstante, las brechas según el puesto y el sector siguen siendo notable. El 83,3% de los trabajadores no calificados consume alimentos menos nutritivos y el sector público – especialmente en las áreas de salud y educación– registra niveles de deterioro críticos (84,0%), reforzando una vez más la vulnerabilidad del empleo estatal frente al sector privado (75,6%). Nuevamente el ingreso se convierte en el motor principal de este comportamiento, ya que el 86,7% de quienes ganan hasta \$800.000 ajusta su dieta por motivos económicos, cifra se reduce al 63,5% en los estratos con ingresos superiores a los \$2.000.000. Por último, la modalidad de trabajo vuelve a marcar un contraste en términos de bienestar. Mientras que en la presencialidad o el esquema híbrido el 79,1% de los trabajadores admite elegir alimentos menos nutritivos, en el teletrabajo afecta sólo al 36,0% de los asalariados.

Tabla 17. Factores asociados a alimentos menos nutritivos por motivos económicos.
En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

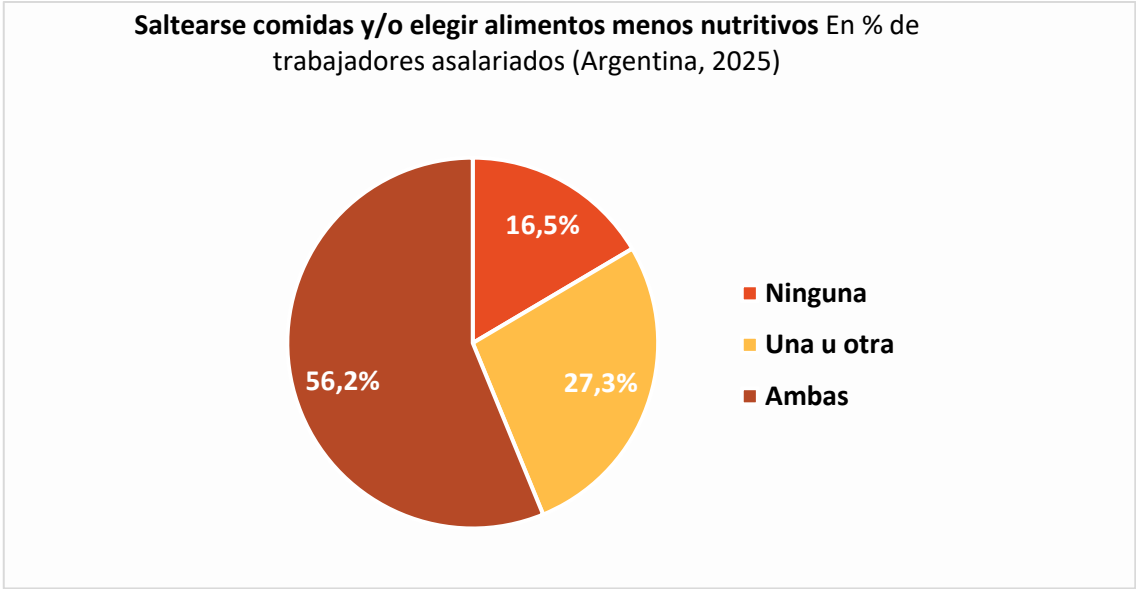
	No	Si
Variables específicas		
Equipamiento en el lugar de trabajo		
Tiene comedor	25,4%	74,6%
Tiene equipamiento básico (microondas, heladera)	20,0%	80,0%
No tiene ningún tipo de equipamiento	17,8%	82,2%
Contribución del empleador		
No recibe	18,3%	81,7%
Recibe	25,4%	74,6%
Lugar de almuerzo		
Comedor de la empresa u organización	24,7%	75,3%
En el escritorio o puesto de trabajo	21,1%	78,9%
Espacio público (plaza, parque, patio)	14,3%	85,7%
En casa	31,5%	68,5%
Restaurante, café o bar	8,5%	91,5%
Comensalidad		
Con amigos, familiares u otros	20,2%	79,8%
Con compañeros/as de trabajo	22,0%	78,0%
Solo/a	20,6%	79,4%
Procedencia de la comida		
La compra en comercios cercanos	16,5%	83,5%
La prepara en casa y la lleva al trabajo	21,7%	78,3%
La provee el empleador (vianda o comedor)	32,8%	67,2%
Lleva comida de casa y la complementa con algo comprado	14,3%	85,7%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Otros datos específicos del entorno laboral sugieren que la infraestructura y los aportes del empleador, aunque siguen siendo relevantes, pierden peso al momento de frenar la degradación de la dieta: incluso el 67,2% de quienes cuentan con servicios de comedor o viandas opta por alimentos menos nutritivos. La situación se vuelve crítica para quienes dependen del mercado externo: recurrir a restaurantes, cafés o bares eleva el número de trabajadores que se ven obligados a disminuir la calidad de sus comidas al 91,5%. En este sentido, parece que los recursos disponibles en las organizaciones o en sus alrededores ayudan a cumplir con la ingesta, pero el acceso no siempre se traduce en «comer bien».

3.3. Índice de Vulnerabilidad Alimentaria (Combinada)

Para cerrar este bloque, el análisis de la vulnerabilidad alimentaria combinada permite dimensionar el alcance real de las privaciones, unificando a quienes sufren privación por cantidad (salteo de comidas) o por calidad (elección de alimentos menos nutritivos) para identificar los grupos más vulnerables.



Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Al integrar ambas dimensiones, el escenario es crítico: solo el 16,5% de los asalariados se mantiene al margen de cualquier forma de privación alimentaria durante su jornada laboral. Esto implica que el 83,5% de la fuerza laboral se encuentra en una situación de vulnerabilidad, ya sea porque sacrifica la cantidad o la calidad de lo que consume (27,3%) o porque, en el caso más extremo, llega a experimentar ambas carencias de manera simultánea (56,2%).

Tabla 18. Factores asociados a saltarse comidas y/o consumir alimentos menos nutritivos por motivos económicos.
En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	Ninguna	Una u otra	Ambas
Total	16,5%	27,3%	56,2%
Variables sociodemográficas			
Sexo			
Mujer	14,2%	25,8%	60,1%
Varón	18,2%	28,5%	53,3%
Grupo de edad			
18 a 29 años	14,1%	19,1%	66,8%
30 a 44 años	13,8%	28,2%	57,9%
45 a 59 años	19,4%	30,8%	49,9%
60 años o más	26,1%	29,4%	44,5%
Región del país			
AMBA	16,7%	27,5%	55,8%
Centro	16,7%	28,1%	55,3%

Cuyo	19,3%	31,1%	49,6%
NOA	13,7%	21,3%	65,0%
NEA	13,7%	24,1%	62,3%
Patagonia	16,3%	29,3%	54,4%
Nivel educativo			
Hasta secundario incompleto	12,1%	28,0%	59,9%
Secundario completo	12,7%	23,0%	64,3%
Terciario/universitario incompleto	17,8%	27,6%	54,7%
Terciario/universitario completo	20,7%	30,5%	48,8%
Variables laborales			
Tamaño de la empresa			
Pequeña (1-15 trabajadores)	9,8%	29,3%	60,8%
Mediana (16-100 trabajadores)	14,0%	26,0%	60,0%
Grande (más de 100 trabajadores)	23,3%	28,4%	48,2%
Puesto de trabajo			
Asalariado calificado en la administración, ventas y servicios	13,1%	29,8%	57,2%
Asalariado calificado en la construcción, industria o transporte	22,3%	27,5%	50,1%
Profesional / directivo/a	28,6%	32,9%	38,5%
Técnico/a y cuadros similares	17,0%	25,1%	57,9%
Trabajador no calificado, operario, tareas manuales	10,5%	18,4%	71,1%
Sector de la economía			
Sector primario y manufacturero	22,7%	30,2%	47,1%
Construcción	18,8%	31,2%	50,0%
Comercio, Hotelería y Transporte	11,8%	27,5%	60,7%
Servicios especializados y financieros	31,9%	28,8%	39,3%
Sector público, sociales y salud	12,4%	27,1%	60,5%
Otras actividades	18,4%	23,2%	58,4%
Tipo de gestión			
Privado	18,7%	31,0%	50,3%
Público	11,3%	18,6%	70,0%
Ingreso mensual (neto)			
Hasta \$800.000	6,2%	25,0%	68,8%
\$800.000 a \$1.200.000	11,5%	23,4%	65,1%
\$1.200.000 a \$2.000.000	23,6%	31,7%	44,7%
Más de \$2.000.000	32,4%	36,1%	31,6%
Horas semanales trabajadas			
Hasta 34 horas	12,2%	26,2%	61,6%
Entre 35 y 44 horas	20,2%	26,4%	53,4%
45 horas y más	15,6%	29,1%	55,3%
Modalidad de trabajo			
Presencial	16,6%	26,5%	56,9%
Híbrido	14,3%	29,7%	56,1%
Teletrabajo	64,0%	19,9%	16,1%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Una vez más, se repiten los patrones de los apartados previos, aunque su intensidad confirma que la vulnerabilidad alimentaria tiene un sesgo marcado. El riesgo de sufrir ambas

privaciones a la vez –comer menos y peor– es significativamente mayor en las mujeres (60,1%), los jóvenes de 18 a 29 años (66,8%) y los trabajadores del NOA (65,0%) y NEA (62,3%), donde la crisis de ingresos golpea con más fuerza. A esto se suma una clara brecha educativa, donde la proporción de asalariados afectados se reduce linealmente a medida que aumenta el nivel de estudios alcanzado.

Desde la perspectiva del empleo, la privación se profundiza en las unidades productivas más pequeñas, aunque el puesto de trabajo vuelve a ser un divisor de aguas: entre los trabajadores no calificados, el 71,1% sufre este doble impacto, una realidad que se reduce casi a la mitad entre profesionales y directivos (38,5%). Por su parte, el sector público evidencia una fragilidad alarmante: mientras que el 70,0% de los empleados estatales padece ambas formas de inseguridad, en el sector privado esta cifra desciende al 50,3%. Finalmente, el ingreso y la modalidad de trabajo terminan de configurar el mapa de riesgo. En el estrato de ingresos más bajos (hasta \$800.000), el 68,8% padece ambas privaciones, una cifra que cae al 31,6% en los sueldos superiores a los \$2.000.000. En este contexto, el teletrabajo parece consolidarse como el único resguardo efectivo, ya que solo el 16,1% de los asalariados virtuales se ve afectado por la doble privación. Sin embargo, el trabajo remoto tampoco es una solución universal: aunque su adopción creció desde la pandemia, la realidad indica que no es posible reemplazar toda actividad productiva con esquemas virtuales para mitigar este impacto.

Tabla 19. Factores asociados a saltarse comidas y/o consumir alimentos menos nutritivos por motivos económicos.

En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	Ninguna	Una u otra	Ambas
Variables específicas			
Equipamiento en el lugar de trabajo			
Tiene comedor	21,3%	28,7%	50,0%
Tiene equipamiento básico (microondas, heladera)	14,9%	27,7%	57,4%
No tiene ningún tipo de equipamiento	11,5%	22,7%	65,8%
Contribución del empleador			
No recibe	13,0%	25,7%	61,4%
Recibe	20,9%	29,4%	49,7%
Lugar de almuerzo			
Comedor de la empresa u organización	19,5%	31,1%	49,4%
En el escritorio o puesto de trabajo	16,9%	24,2%	58,9%
Espacio público (plaza, parque, patio)	8,6%	21,2%	70,2%
En casa	21,0%	42,5%	36,5%
Restaurante, café o bar	6,3%	23,9%	69,9%
Comensalidad			
Con amigos, familiares u otros	16,4%	27,0%	56,7%
Con compañeros/as de trabajo	17,2%	28,3%	54,5%
Solo/a	15,3%	25,6%	59,1%
Procedencia de la comida			
La compra en comercios cercanos	13,7%	21,4%	65,0%
La prepara en casa y la lleva al trabajo	15,6%	30,6%	53,8%
La provee el empleador (vianda o comedor)	28,1%	32,7%	39,2%

Lleva comida de casa y la complementa con algo comprado	9,5%	21,4%	69,1%
---	------	-------	-------

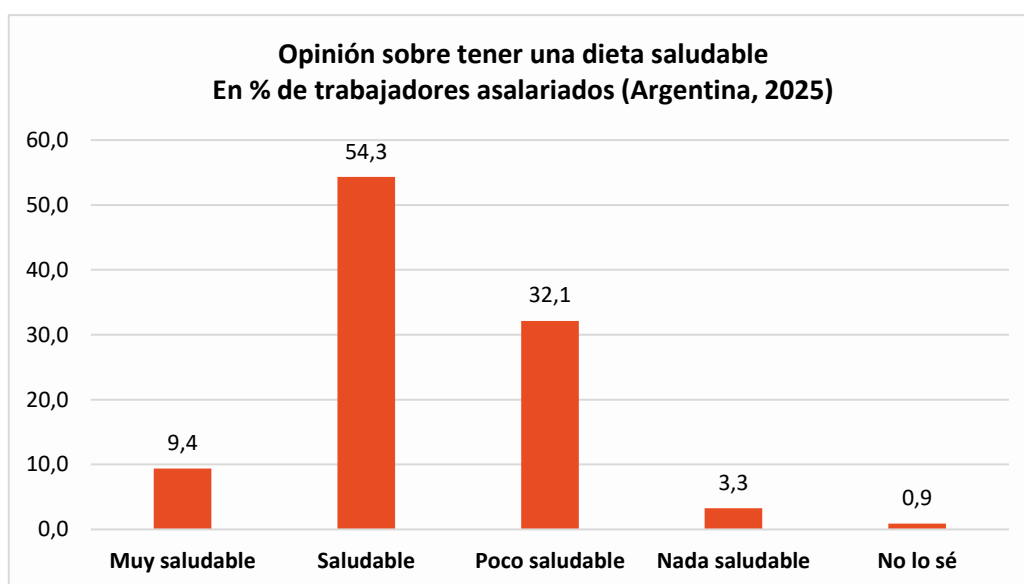
Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Las variables específicas del entorno laboral terminan de inclinar la balanza. La infraestructura básica resulta determinante: si el trabajador no cuenta con ningún tipo de equipamiento en su lugar de empleo, la incidencia de la inseguridad combinada salta al 65,8%, lo que representa una brecha de 15 puntos respecto de quienes sí disponen de un comedor. Recibir una contribución también ayuda a reducir esta vulnerabilidad, pero el impacto más significativo se observa en la procedencia de los alimentos. Cuando el empleador provee directamente la vianda o el comedor, el riesgo de sufrir ambas privaciones cae al 39,2%. En cambio, el uso de espacios públicos o de corredores gastronómicos eleva la inseguridad alimentaria al 70%.

4. La relación entre alimentación laboral y salud

En esta sección se analiza cómo la alimentación durante la jornada laboral se vincula con la salud de los asalariados. Siguiendo los apartados anteriores, se exploran las asociaciones entre hábitos, las condiciones de trabajo y los escenarios de vulnerabilidad alimentaria con la autopercepción de la dieta, el estado de salud general y la obesidad.

4.1. Opinión sobre tener una dieta saludable



Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

En términos generales, la percepción de la población asalariada sobre su alimentación muestra una clara división: mientras que un 64,3% considera que su dieta es saludable o muy saludable, existe un 35,7% -poco más de un tercio del total- que admite tener una dieta poco o nada saludable.

Tabla 20. Factores asociados a tener una dieta saludable.
En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	Muy saludable o saludable	Poco o Nada saludable
Total	64,3%	35,7%
Variables sociodemográficas		
Sexo		
Mujer	59,6%	40,4%
Varón	67,6%	32,4%
Grupo de edad		
18 a 29 años	60,0%	40,0%
30 a 44 años	61,6%	38,4%
45 a 59 años	67,6%	32,4%
60 años o más	76,1%	23,9%
Región del país		
AMBA	65,6%	34,4%
Centro	68,1%	31,9%
Cuyo	65,5%	34,5%
NOA	48,3%	51,7%
NEA	55,8%	44,2%
Patagonia	59,8%	40,2%
Nivel educativo		
Hasta secundario incompleto	55,1%	44,9%
Secundario completo	63,3%	36,7%
Terciario/universitario incompleto	57,1%	42,9%
Terciario/universitario completo	71,8%	28,2%
Variables laborales		
Tamaño de la empresa		
Pequeña (1-15 trabajadores)	59,1%	40,9%
Mediana (16-100 trabajadores)	64,4%	35,6%
Grande (más de 100 trabajadores)	67,3%	32,7%
Puesto de trabajo		
Asalariado calificado en la administración, ventas y servicios	58,7%	41,3%
Asalariado calificado en la construcción, industria o transporte	69,3%	30,7%
Profesional / directivo/a	74,0%	26,0%
Técnico/a y cuadros similares	64,7%	35,3%
Trabajador no calificado, operario, tareas manuales	65,7%	34,3%
Sector de la economía		
Sector primario y manufacturero	73,2%	26,8%
Construcción	64,3%	35,7%
Comercio, Hotelería y Transporte	62,4%	37,6%
Servicios especializados y financieros	75,7%	24,3%
Sector público, sociales y salud	56,2%	43,8%
Otras actividades	69,5%	30,5%
Tipo de gestión		

Privado	67,4%	32,6%
Público	56,7%	43,3%
Ingreso mensual (neto)		
Hasta \$800.000	58,2%	41,8%
\$800.000 a \$1.200.000	60,0%	40,0%
\$1.200.000 a \$2.000.000	69,5%	30,5%
Más de \$2.000.000	76,2%	23,8%
Horas semanales trabajadas		
Hasta 34 horas	63,5%	36,5%
Entre 35 y 44 horas	66,3%	33,7%
45 horas y más	62,5%	37,5%
Modalidad de trabajo		
Presencial	61,2%	38,8%
Híbrido	69,9%	30,1%
Teletrabajo	100,0%	0,0%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Al observar a los grupos que peor perciben su dieta, la categoría “Poco o Nada Saludable” se concentra en los más jóvenes y en los sectores con menor formación. El 40% de los asalariados entre 18 y 29 años reconoce que su alimentación no es saludable, una visión que se reduce progresivamente a medida que aumenta la edad. Por su parte, entre quienes no completaron el secundario, la percepción negativa escala al 44,9%, superando por mucho el 28,2% de los universitarios. A nivel geográfico, el dato más crítico surge en el NOA, la única región del país donde la mayoría de la población asalariada (51,7%) considera que su dieta es deficiente. Finalmente, el género también marca una diferencia: las mujeres son más críticas con lo que comen (un 40,4% la percibe como poco o nada saludable), mientras que los varones tienden a ser más optimistas (solo un 32,4% de percepción negativa).

En el ámbito laboral, la opinión sobre una mala alimentación tiene una relación directa con los ingresos y el sector de inserción. El 41,8% de los trabajadores que perciben los ingresos más bajos (hasta \$800.000) declara una dieta poco saludable, mientras que esa insatisfacción se reduce a casi la mitad (23,8%) en los estratos de mayores ingresos (más de \$2.000.000). El sector público, en especial los rubros de salud y educación presentan los niveles de autocrítica más altos (43,8%), superando por mucho a los sectores de servicios financieros o industriales. Finalmente, la modalidad de trabajo parece ser un factor determinante: la presencialidad actúa como un obstáculo para los hábitos saludables, alcanzando un 38,8% de percepción negativa, lo que contrasta de forma absoluta con los trabajadores virtuales –ninguno considera que su dieta es poco saludable.

Tabla 21. Factores asociados a tener una dieta saludable.
En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	Muy saludable o Saludable	Poco saludable o Nada saludable
Variables específicas		
Equipamiento en el lugar de trabajo		
Tiene comedor	73,1%	26,9%
Tiene equipamiento básico (microondas, heladera)	60,8%	39,2%
No tiene ningún tipo de equipamiento	56,7%	43,3%
Contribución del empleador		
No recibe	60,2%	39,8%
Recibe	69,3%	30,7%
Lugar de almuerzo		
Comedor de la empresa u organización	69,5%	30,5%
En el escritorio o puesto de trabajo	59,0%	41,0%
Espacio público (plaza, parque, patio)	50,3%	49,7%
En casa	91,2%	8,8%
Restaurante, café o bar	70,0%	30,0%
Comensalidad		
Con amigos, familiares u otros	81,8%	18,2%
Con compañeros/as de trabajo	63,6%	36,4%
Solo/a	62,3%	37,7%
Procedencia de la comida		
La compra en comercios cercanos	45,0%	55,0%
La prepara en casa y la lleva al trabajo	71,0%	29,0%
La provee el empleador (vianda o comedor)	71,0%	29,0%
Lleva comida de casa y la complementa con algo comprado	65,5%	34,5%
Tomar una pausa		
Siempre/Casi siempre	69,1%	30,9%
A veces	49,5%	50,5%
Pocas veces/Casi nunca	51,8%	48,2%
Salteo de comidas		
No	74,9%	25,1%
Sí, ocasionalmente	59,1%	40,9%
Sí, regularmente	52,3%	47,7%
Elegir alimentos menos nutritivos		
No	82,4%	17,6%
Sí, ocasionalmente	68,0%	32,0%
Sí, regularmente	39,9%	60,1%
Salteo de comidas y/o elegir alimentos menos nutritivos		
Ninguna	83,1%	16,9%
Una u otra	71,0%	29,0%
Ambas	55,4%	44,6%
Estado de salud general		
Regular o menos	25,9%	74,1%
Bueno	62,6%	37,4%

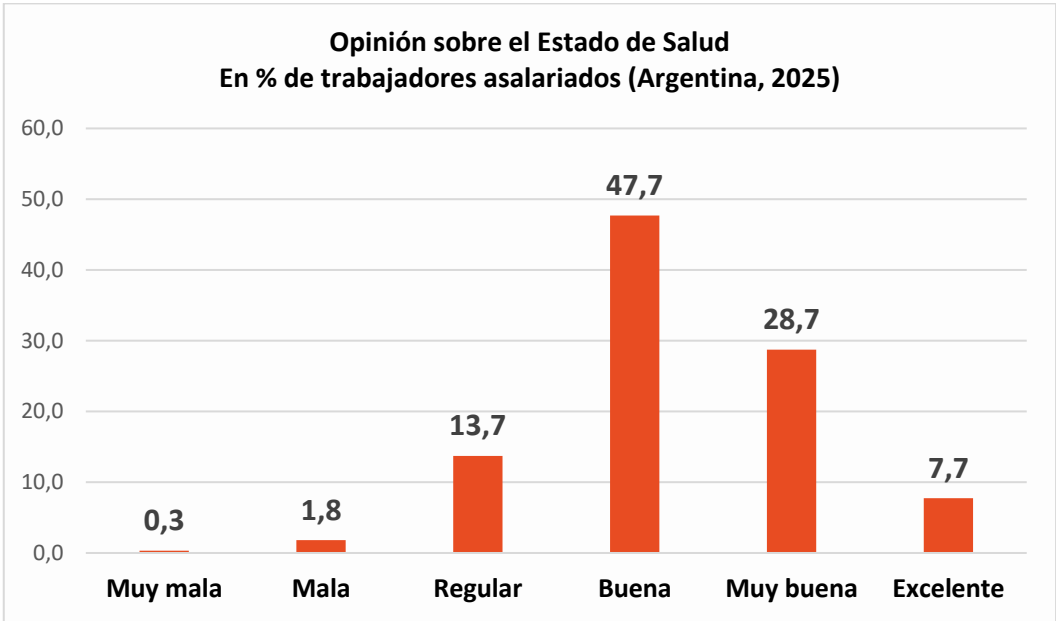
Muy bueno/Excelente	82,5%	17,5%
Índice de Masa Corporal		
Bajo (IMC < 25)	70,4%	29,6%
Medio (IMC >= 25 y < 30)	65,5%	34,5%
Alto (IMC > 30)	47,8%	52,2%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Los recursos disponibles en el lugar de trabajo también parecen incluir en la percepción de la dieta. La valoración negativa alcanza al 43,3% de los asalariados en aquellos entornos que no ofrecen ningún tipo de equipamiento básico. En contraste, contar con un comedor o recibir viandas del empleador eleva la percepción positiva, igualando incluso la valoración que tiene la comida preparada en el hogar. El factor "pausa" también es determinante: entre quienes casi nunca se detienen para comer, casi la mitad (48,2%) admite tener una mala dieta, mientras que tomarse un respiro de forma regular mejora notablemente esta autopercepción. El entorno social y físico también influye de manera contundente: comer en espacios públicos o comprar comida al paso en comercios cercanos genera los niveles más altos de percepción negativa (49,7% y 55% respectivamente), reforzando la idea de que la falta de un espacio adecuado y de tiempo constituyen las principales barreras de una alimentación saludable.

La percepción de una dieta poco saludable aumenta de forma marcada entre quienes saltean comidas y/o eligen alimentos menos nutritivos por motivos económicos, alcanzando al 44,6% cuando ambas situaciones se combinan, frente a solo el 16,9% entre quienes no presentan ninguna de estas restricciones; esto ocurre porque son factores que suelen estar asociados a restricciones de tiempo y presupuesto, y dificultan sostener una alimentación regular y equilibrada. Asimismo, existe una relación inversamente proporcional entre el peso corporal y la valoración de la dieta: mientras que el 70,4% de quienes tienen un IMC bajo perciben sus dietas saludables, esta confianza cae a medida que el IMC aumenta. El punto de quiebre se da en el grupo con IMC alto, donde la tendencia se invierte: la mayoría (52,2%) reconoce que su alimentación es poco o nada saludable. En efecto, el exceso de peso le indica trabajador de que sus hábitos alimentarios no son los adecuados.

4.2. Opinión sobre el Estado de Salud General



Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

A nivel general, el panorama sobre el bienestar de los trabajadores asalariados es mayoritariamente optimista: un 84,2% califica su estado actual como "Bueno" o "Muy bueno/Excelente". No obstante, persiste un 15,8% de la población que manifiesta una visión más bien negativa de su salud (categoría "Regular o menos"). Si bien este porcentaje parece minoritario, la sensación de tener una salud mala o comprometida se acentúa significativamente al cruzar los datos con variables socioeconómicas y condiciones de trabajo.

Tabla 22. Factores asociados al estado de salud general percibido.

En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	Regular o menos	Bueno	Muy bueno o Excelente
Total	15,8%	47,7%	36,5%
Variables sociodemográficas			
Sexo			
Mujer	19,4%	49,5%	31,1%
Varón	13,2%	46,3%	40,5%
Grupo de edad			
18 a 29 años	17,4%	46,5%	36,2%
30 a 44 años	14,3%	44,4%	41,4%
45 a 59 años	17,9%	49,9%	32,2%
60 años o más	13,8%	57,0%	29,2%
Región del país			
AMBA	16,6%	48,7%	34,7%
Centro	14,9%	48,3%	36,8%
Cuyo	14,8%	43,5%	41,7%
NOA	14,3%	52,2%	33,5%
NEA	15,2%	31,3%	53,5%

Patagonia	12,9%	57,2%	29,9%
Nivel educativo			
Hasta secundario incompleto	15,4%	51,8%	32,8%
Secundario completo	15,8%	49,2%	35,0%
Terciario/universitario incompleto	18,1%	49,7%	32,2%
Terciario/universitario completo	15,0%	43,8%	41,2%
Variables laborales			
Tamaño de la empresa			
Pequeña (1-15 trabajadores)	19,4%	48,5%	32,1%
Mediana (16-100 trabajadores)	12,6%	48,7%	38,7%
Grande (más de 100 trabajadores)	16,2%	45,8%	38,1%
Puesto de trabajo			
Asalariado calificado en la administración, ventas y servicios	14,3%	49,3%	36,4%
Asalariado calificado en la construcción, industria o transporte	11,6%	58,0%	30,4%
Profesional / directivo/a	17,8%	42,5%	39,7%
Técnico/a y cuadros similares	15,5%	45,5%	39,0%
Trabajador no calificado, operario, tareas manuales	20,4%	44,5%	35,1%
Sector de la economía			
Sector primario y manufacturero	10,9%	52,2%	36,9%
Construcción	15,8%	57,1%	27,2%
Comercio, Hotelería y Transporte	14,7%	42,9%	42,4%
Servicios especializados y financieros	15,6%	44,9%	39,5%
Sector público, sociales y salud	19,5%	46,6%	33,9%
Otras actividades	13,7%	52,3%	34,0%
Tipo de gestión			
Privado	14,2%	48,7%	37,1%
Público	18,9%	45,9%	35,2%
Ingreso mensual (neto)			
Hasta \$800.000	21,0%	42,0%	36,9%
\$800.000 a \$1.200.000	16,4%	51,7%	31,9%
\$1.200.000 a \$2.000.000	11,7%	51,7%	36,6%
Más de \$2.000.000	10,6%	39,7%	49,7%
Horas semanales trabajadas			
Hasta 34 horas	13,1%	44,4%	42,5%
Entre 35 y 44 horas	16,8%	50,0%	33,1%
45 horas y más	17,0%	47,7%	35,3%
Modalidad de trabajo			
Presencial	16,5%	49,8%	33,7%
Híbrido	14,0%	43,3%	42,8%
Teletrabajo	18,6%	29,5%	51,9%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Al desagregar esta percepción negativa, se observa que el perfil sociodemográfico no presenta grandes disparidades en términos de edad, formación o región, lo que sugiere una problemática transversal a todos los grupos. El género sí ofrece una brecha, donde las mujeres (19,4%) se muestran más críticas que los varones (13,2%). Es en la esfera laboral donde las opiniones desfavorables cobran mayor peso, evidenciando que el bienestar está

estrechamente ligado a la calidad del empleo y al nivel de ingresos. El 21% de los asalariados con menores ingresos (hasta \$800.000) describe su salud como "Regular o menos", una valoración que se reduce drásticamente a la mitad (10,6%) en los estratos de mayor poder adquisitivo. Por otro lado, el ámbito de inserción y el puesto también condiciona el deterioro percibido: el sector estatal –especialmente en áreas de administración pública y salud– y los trabajadores no calificados encabezan esta visión, en todos los casos alrededor del 20%. En contrapartida, quienes se desempeñan en el sector primario o financiero tienden a sentirse mucho más saludables. Finalmente, el esquema de trabajo y la carga horaria emergen como factores clave. Si bien la modalidad 100% virtual se asocia a una salud "Excelente" (51,9%), la carga horaria parece ser el verdadero peso en la balanza: a mayor cantidad de horas trabajadas, la percepción de salud tiende a ser más negativa. Este fenómeno podría no estar estrictamente vinculado a la nutrición, sino más bien al agotamiento físico y mental que genera la jornada extendida.

Tabla 23. Factores asociados al estado de salud general percibido.
En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

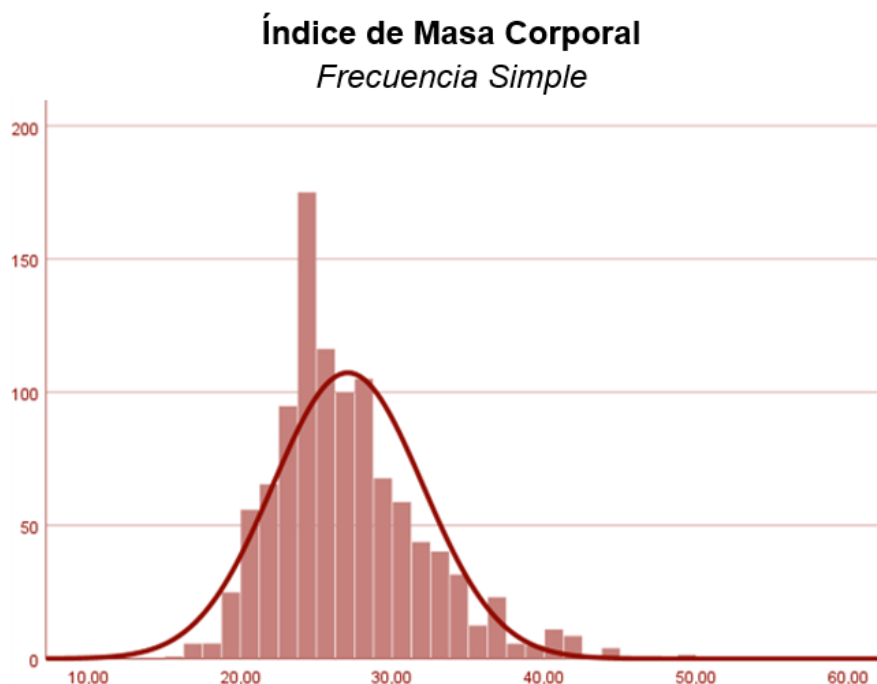
	Regular o menos	Bueno	Muy bueno o Excelente
Variables específicas			
Equipamiento en el lugar de trabajo			
Tiene comedor	12,2%	47,8%	40,0%
Tiene equipamiento básico (microondas, heladera)	15,0%	50,5%	34,5%
No tiene ningún tipo de equipamiento	23,4%	44,6%	32,0%
Contribución del empleador			
No recibe	19,3%	50,3%	30,4%
Recibe	10,1%	47,0%	42,9%
Lugar de almuerzo			
Comedor de la empresa u organización	12,3%	50,9%	36,7%
En el escritorio o puesto de trabajo	16,7%	50,2%	33,1%
Espacio público (plaza, parque, patio)	24,1%	34,4%	41,5%
En casa	13,1%	49,9%	36,9%
Restaurante, café o bar	13,1%	46,8%	40,1%
Comensalidad			
Con amigos, familiares u otros	12,8%	42,6%	44,7%
Con compañeros/as de trabajo	13,1%	47,3%	39,6%
Solo/a	19,6%	52,9%	27,4%
Procedencia de la comida			
La compra en comercios cercanos	17,6%	52,2%	30,2%
La prepara en casa y la lleva al trabajo	15,3%	44,2%	40,6%
La provee el empleador (vianda o comedor)	10,3%	49,9%	39,8%
Lleva comida de casa y la complementa con algo comprado	17,5%	52,8%	29,6%
Tomar una pausa			
Siempre/Casi siempre	11,1%	48,4%	40,4%
A veces	23,8%	52,4%	23,8%
Pocas veces/Casi nunca	34,2%	43,8%	21,9%
Autopercepción de dieta			
Muy saludable/Saludable	6,1%	47,7%	46,2%
Poco saludable/Nada saludable	31,2%	51,2%	17,6%

Índice de Masa Corporal			
Bajo (IMC < 25)	8,6%	46,7%	44,7%
Medio (IMC >= 25 y < 30)	15,0%	50,7%	34,4%
Alto (IMC > 30)	31,5%	46,4%	22,1%
Salteo de comidas			
No	8,0%	45,4%	46,6%
Sí, ocasionalmente	18,6%	50,4%	31,0%
Sí, regularmente	23,7%	53,2%	23,1%
Elegir alimentos menos nutritivos			
No	7,4%	47,9%	44,7%
Sí, ocasionalmente	14,1%	48,7%	37,2%
Sí, regularmente	24,6%	49,9%	25,5%
Salteo de comidas y/o elegir alimentos menos nutritivos			
Ninguna	6,5%	46,0%	47,5%
Una u otra	9,4%	46,7%	44,0%
Ambas	20,6%	50,7%	28,6%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

El contexto donde se desarrolla la jornada laboral no solo condiciona la alimentación, sino que impacta directamente en el bienestar percibido. Existe una relación lineal entre los recursos disponibles en el trabajo y la salud: los empleados que cuentan con acceso a un comedor o reciben aportes declaran los niveles más bajos de salud regular o mala (un 12,2% y un 10,3% respectivamente). Por el contrario, la carencia de infraestructura básica duplica la autopercepción de salud negativa, elevándola al 23,4%. El factor social y el espacio de consumo también emergen como pilares fundamentales. Aquellos trabajadores que logran almorzar en sus hogares, o quienes lo hacen acompañados de familiares y amigos, presentan una visión mucho más optimista, con índices de salud "Regular o Mala" muy bajos (13,1% y 12,8% respectivamente). En el extremo opuesto, el consumo en espacios públicos (plazas o patios) o en soledad incrementan la percepción de un peor estado general, alcanzando picos del 24,1% y 19,6%. Estos datos refuerzan la idea de que la comensalidad y un entorno protegido actúan como factores protectores para los asalariados. Finalmente, las restricciones económicas y el estado físico marcan las brechas más profundas en la salud autopercebida. Casi un 24% de quienes deben saltarse comidas de forma regular por motivos económicos reportan una mala salud, frente a apenas un 7,4% de quienes no enfrentan estas limitaciones. Lo mismo ocurre con el acceso alimentos menos nutritivos. La correspondencia entre el peso corporal y el bienestar general es contundente; mientras que solo el 8,6% de los asalariados con IMC bajo se percibe en mal estado, la cifra casi se cuadruplica entre quienes presentan un IMC alto (31,5%). Esta relación evidencia que el peso corporal es uno de los indicadores más sensibles y determinantes para la conciencia de salud del trabajador.

4.3. Factores asociados a la Obesidad



Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Al observar el estado nutricional de la población bajo estudio a través del Índice de Masa Corporal (IMC), se advierte un escenario preocupante en términos de salud pública. Si bien el 40,3% de los asalariados presenta un IMC Bajo (<25), que incluye los valores considerados normales, la mayoría de la muestra se desplaza hacia categorías de exceso de peso. Resulta alarmante que el 59,7% de los trabajadores argentinos se encuentra por encima de los valores recomendados, distribuyéndose entre un 36,6% con IMC Medio (> 25 y <30), que se considera sobrepeso, y un 23,1% con IMC Alto (>30), que se considera obesidad. Este último grupo, que representa casi a uno de cada cuatro trabajadores, constituye el foco de atención para el análisis posterior. Dada la relevancia de la obesidad como factor de riesgo para enfermedades crónicas, resulta fundamental profundizar en cómo este indicador del 23,1% se desagrega según las condiciones de trabajo y los perfiles sociodemográficos, permitiendo identificar si ciertos entornos actúan como facilitadores de esta problemática.

Tabla 24. Factores asociados a tener un IMC mayor a 30 (obesidad).
En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	IMC Bajo	IMC Medio	IMC Alto	IMC < 30	IMC > 30
Total	40,3%	36,6%	23,1%	76,9%	23,1%
Variables sociodemográficas					
Sexo					
Mujer	47,8%	30,1%	22,1%	77,9%	22,1%
Varón	34,6%	41,5%	23,9%	76,1%	23,9%
Grupo de edad					
18 a 29 años	66,5%	26,2%	7,4%	92,6%	7,4%
30 a 44 años	38,8%	37,2%	24,0%	76,0%	24,0%
45 a 59 años	32,0%	39,9%	28,2%	71,8%	28,2%
60 años o más	30,3%	40,5%	29,2%	70,8%	29,2%
Región del país					
AMBA	39,0%	36,7%	24,3%	75,7%	24,3%
Centro	42,4%	36,7%	20,9%	79,1%	20,9%
Cuyo	29,9%	36,4%	33,7%	66,3%	33,7%
NOA	41,9%	31,5%	26,6%	73,4%	26,6%
NEA	51,1%	34,0%	14,9%	85,1%	14,9%
Patagonia	44,8%	48,7%	6,5%	93,5%	6,5%
Nivel educativo					
Hasta secundario incompleto	36,0%	36,9%	27,0%	73,0%	27,0%
Secundario completo	37,3%	41,1%	21,6%	78,4%	21,6%
Terciario/universitario incompleto	37,6%	35,5%	27,0%	73,0%	27,0%
Terciario/universitario completo	45,9%	33,2%	20,9%	79,1%	20,9%
Variables laborales					
Tamaño de la empresa					
Pequeña (1-15 trabajadores)	42,7%	33,6%	23,7%	76,3%	23,7%
Mediana (16-100 trabajadores)	41,8%	39,0%	19,1%	80,9%	19,1%
Grande (más de 100 trabajadores)	37,6%	37,0%	25,3%	74,7%	25,3%
Puesto de trabajo					
Asalariado calificado en la administración, ventas y servicios	41,8%	34,7%	23,5%	76,5%	23,5%
Asalariado calificado en la construcción, industria o transporte	32,3%	42,8%	24,9%	75,1%	24,9%
Profesional / directivo/a	42,8%	36,6%	20,6%	79,4%	20,6%
Técnico/a y cuadros similares	35,3%	37,0%	27,7%	72,3%	27,7%
Trabajador no calificado, operario, tareas manuales	43,7%	36,6%	19,7%	80,3%	19,7%
Sector de la economía					
Sector primario y manufacturero	37,7%	40,7%	21,6%	78,4%	21,6%
Construcción	17,4%	57,9%	24,7%	75,3%	24,7%
Comercio, Hotelería y Transporte	41,8%	39,3%	18,9%	81,1%	18,9%
Servicios especializados y financieros	53,2%	34,9%	11,9%	88,1%	11,9%
Sector público, sociales y salud	41,3%	33,2%	25,5%	74,5%	25,5%
Otras actividades	37,0%	33,5%	29,5%	70,5%	29,5%
Tipo de gestión					

Privado	40,8%	37,8%	21,4%	78,6%	21,4%
Público	39,2%	34,3%	26,5%	73,5%	26,5%
Ingreso mensual (neto)					
Hasta \$800.000	47,4%	29,3%	23,4%	76,6%	23,4%
\$800.000 a \$1.200.000	37,5%	38,9%	23,7%	76,3%	23,7%
\$1.200.000 a \$2.000.000	36,5%	39,9%	23,6%	76,4%	23,6%
Más de \$2.000.000	37,7%	41,2%	21,1%	78,9%	21,1%
Horas semanales trabajadas					
Hasta 34 horas	50,2%	31,0%	18,8%	81,2%	18,8%
Entre 35 y 44 horas	40,3%	37,1%	22,6%	77,4%	22,6%
45 horas y más	32,5%	40,3%	27,2%	72,8%	27,2%
Modalidad de trabajo					
Presencial	38,3%	36,9%	24,7%	75,3%	24,7%
Híbrido	45,4%	35,7%	18,9%	81,1%	18,9%
Teletrabajo	41,3%	34,0%	24,7%	75,3%	24,7%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Un estudio sobre la obesidad en la población asalariada permite identificar patrones de vulnerabilidad que trascienden los rasgos individuales, configurándose como una problemática de salud pública con fuertes raíces en la estructura laboral y socioeconómica. Al observar la distribución del Índice de Masa Corporal (IMC) superior a 30, se hace evidente que esta condición no afecta a todos por igual, sino que presenta una tendencia creciente vinculada al ciclo vital y profesional de los trabajadores. Mientras que en los grupos más jóvenes la incidencia es marginal, afectando apenas al 7,4%, al superar los 45 años la prevalencia de la obesidad se estabiliza en torno al 30%, lo que sugiere un deterioro sostenido de la salud física. Dado que no se observan diferencias tan críticas en términos de género o nivel educativo, el análisis conduce a buscar explicaciones en otro tipo de variables estructurales.

Esta desigualdad se profundiza al cruzar los datos con la realidad de los distintos sectores económicos y la carga horaria. La obesidad encuentra un terreno más fértil en rubros como la construcción (24,9%), así como la administración pública y la salud (25,5%), donde uno de cada cuatro asalariados reporta exceso de peso. En otras actividades vinculadas a servicios personales y de entretenimiento, esta condición llega a afectar a casi un tercio de los trabajadores (29,5%). Por su parte, las jornadas extendidas aparecen asociadas a la obesidad: quienes trabajan 45 horas o más presentan una mayor prevalencia (27,2%) en comparación con jornadas reducidas, lo cual podría vincularse a la falta de tiempo para dedicar a la actividad física. En cambio, dado que la modalidad de trabajo y el nivel de ingresos no introducen diferencias tan significativas, la explicación principal parece residir en la comensalidad y los hábitos personales.

Tabla 25. Factores asociados a tener un IMC mayor a 30 (obesidad).
En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	IMC Bajo	IMC Medio	IMC Alto	IMC < 30	IMC > 30
Variables específicas					
Equipamiento en el lugar de trabajo					
Tiene comedor	37,0%	43,8%	19,1%	80,9%	19,1%
Tiene equipamiento básico (microondas, heladera)	42,7%	34,8%	22,5%	77,5%	22,5%
No tiene ningún tipo de equipamiento	43,1%	30,0%	26,9%	73,1%	26,9%
Contribución del empleador					
No recibe	40,9%	35,7%	23,4%	76,6%	23,4%
Recibe	40,9%	38,7%	20,4%	79,6%	20,4%
Lugar de almuerzo					
Comedor de la empresa u organización	37,7%	39,1%	23,2%	76,8%	23,2%
En el escritorio o puesto de trabajo	41,4%	36,0%	22,6%	77,4%	22,6%
Espacio público (plaza, parque, patio)	49,4%	24,1%	26,5%	73,5%	26,5%
En casa	30,3%	47,3%	22,3%	77,7%	22,3%
Restaurante, café o bar	52,3%	41,5%	6,1%	93,9%	6,1%
Comensalidad					
Con amigos, familiares u otros	50,1%	42,3%	7,6%	92,4%	7,6%
Con compañeros/as de trabajo	40,3%	36,9%	22,8%	77,2%	22,8%
Solo/a	40,3%	36,5%	23,2%	76,8%	23,2%
Procedencia de la comida					
La compra en comercios cercanos	40,7%	38,9%	20,5%	79,5%	20,5%
La prepara en casa y la lleva al trabajo	45,6%	29,4%	25,0%	75,0%	25,0%
La provee el empleador (vianda o comedor)	34,9%	43,8%	21,3%	78,7%	21,3%
Lleva comida de casa y la complementa con algo comprado	39,3%	41,5%	19,2%	80,8%	19,2%
Tomar una pausa					
Siempre/Casi siempre	42,9%	37,8%	19,3%	80,7%	19,3%
A veces	36,2%	36,3%	27,5%	72,5%	27,5%
Pocas veces/Casi nunca	32,5%	31,7%	35,8%	64,2%	35,8%
Autopercepción de dieta					
Muy saludable/Saludable	45,4%	38,1%	16,5%	83,5%	16,5%
Poco saludable/Nada saludable	33,4%	35,1%	31,5%	68,5%	31,5%
Estado de salud general					
Regular o menos	21,4%	33,5%	45,1%	54,9%	45,1%
Bueno	39,1%	38,6%	22,3%	77,7%	22,3%
Muy bueno/Excelente	50,5%	35,3%	14,2%	85,8%	14,2%
Salteo de comidas					
No	41,3%	38,4%	20,3%	79,7%	20,3%
Sí, ocasionalmente	41,2%	37,0%	21,8%	78,2%	21,8%
Sí, regularmente	38,7%	33,4%	27,9%	72,1%	27,9%
Elegir alimentos menos nutritivos					
No	42,6%	39,7%	17,7%	82,3%	17,7%
Sí, ocasionalmente	40,4%	39,5%	20,0%	80,0%	20,0%

Sí, regularmente	40,4%	29,1%	30,4%	69,6%	30,4%
Salteo de comidas y/o elegir alimentos menos nutritivos					
Ninguna	42,2%	38,8%	19,0%	81,0%	19,0%
Una u otra	41,2%	39,0%	19,8%	80,2%	19,8%
Ambas	40,3%	35,6%	24,1%	75,9%	24,1%

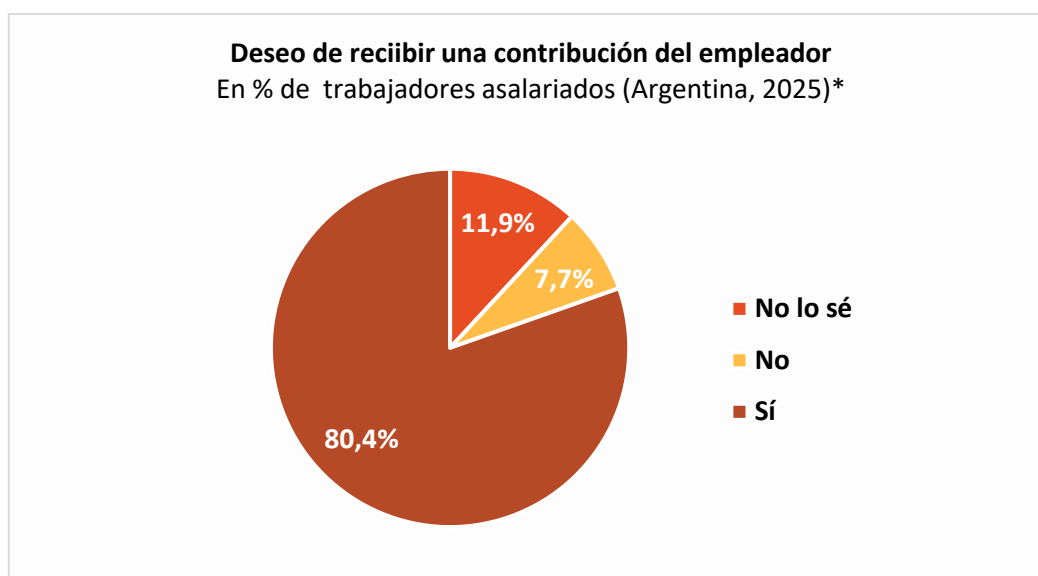
Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

En efecto, los datos sobre el entorno inmediato son elocuentes: la ausencia de equipamiento básico en el lugar de trabajo, como heladeras o microondas, eleva la presencia de obesidad al 26,9%, mientras que el acceso a un comedor o infraestructura básica actúa como un factor protector que reduce esa cifra significativamente (19,1% y 22,5%). Sin embargo, el entorno físico es solo una parte de la ecuación; la gestión del tiempo y la disponibilidad de recursos económicos terminan de configurar este cuadro crítico. El hábito de la pausa laboral emerge como una frontera clara entre la salud y la enfermedad: aquellos trabajadores que casi nunca se detienen para comer presentan una tasa de obesidad del 35,8%, una cifra que prácticamente duplica a la de sus pares que sí logran desconectar para almorzar (19,3%).

Este escenario se agrava cuando las limitaciones presupuestarias obligan al asalariado a elegir alimentos menos nutritivos o a saltarse comidas de forma regular, situaciones que elevan la obesidad por encima del 30%. Además, existe una coincidencia casi total entre la autopercepción de la dieta y la realidad clínica: casi la mitad de quienes califican su alimentación como "nada saludable" (46,1%) padecen obesidad. Esto demuestra que el trabajador es plenamente consciente de su situación de riesgo, aunque las condiciones de su entorno a menudo dificultan la toma de decisiones más saludables para revertir esta incidencia.

5. Expectativas y disposición al cambio en los hábitos alimentarios

5.1. Deseo de recibir una contribución



Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Al consultar a los asalariados si les gustaría que su empleador contribuya a su alimentación con libertad de elección, se observa un amplio consenso: el 80,4% responde de forma afirmativa. Sin embargo, este deseo no es uniforme y se ve atravesado por variables sociodemográficas, laborales y de salud que perfilan distintos niveles de urgencia o interés.

Tabla 26. Factores asociados al deseo de recibir una contribución
En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	No lo sé	No	Sí
Total	11,9%	7,7%	80,4%
Variables sociodemográficas			
Sexo			
Mujer	13,2%	7,0%	79,8%
Varón	10,9%	8,2%	80,9%
Grupo de edad			
18 a 29 años	13,6%	4,8%	81,6%
30 a 44 años	9,4%	5,7%	84,9%
45 a 59 años	12,0%	8,9%	79,1%
60 años o más	19,1%	17,3%	63,6%
Región del país			
AMBA	10,9%	7,1%	81,9%
Centro	14,8%	8,6%	76,6%
Cuyo	11,1%	8,8%	80,0%
NOA	9,4%	4,2%	86,4%
NEA	14,2%	12,2%	73,6%
Patagonia	16,2%	9,0%	74,8%
Nivel educativo			
Hasta secundario incompleto	16,2%	5,1%	78,7%
Secundario completo	14,0%	7,1%	78,9%
Terciario/universitario incompleto	10,4%	9,6%	80,1%
Terciario/universitario completo	9,0%	8,4%	82,5%
Variables laborales			
Tamaño de la empresa			
Pequeña (1-15 trabajadores)	13,7%	8,3%	78,0%
Mediana (16-100 trabajadores)	12,4%	7,5%	80,2%
Grande (más de 100 trabajadores)	9,3%	7,5%	83,2%
Puesto de trabajo			
Asalariado calificado en la administración, ventas y servicios	12,9%	6,5%	80,6%
Asalariado calificado en la construcción, industria o transporte	15,2%	7,0%	77,8%
Profesional / directivo/a	12,9%	11,8%	75,3%
Técnico/a y cuadros similares	8,6%	8,8%	82,6%
Trabajador no calificado, operario, tareas manuales	9,8%	6,4%	83,8%
Sector de la economía			
Sector primario y manufacturero	11,8%	9,2%	79,0%

Construcción	8,3%	1,6%	90,1%
Comercio, Hotelería y Transporte	12,7%	5,6%	81,7%
Servicios especializados y financieros	9,6%	5,3%	85,2%
Sector público, sociales y salud	12,2%	8,1%	79,7%
Otras actividades	11,8%	10,5%	77,7%
Tipo de gestión			
Privado	11,2%	6,2%	82,6%
Público	13,2%	10,6%	76,2%
Ingreso mensual (neto)			
Hasta \$800.000	13,5%	9,3%	77,2%
\$800.000 a \$1.200.000	11,6%	7,2%	81,2%
\$1.200.000 a \$2.000.000	10,1%	5,7%	84,2%
Más de \$2.000.000	10,0%	9,8%	80,1%
Horas semanales trabajadas			
Hasta 34 horas	14,5%	10,2%	75,2%
Entre 35 y 44 horas	11,0%	8,3%	80,7%
45 horas y más	10,8%	5,0%	84,3%
Modalidad de trabajo			
Presencial	12,6%	7,5%	79,9%
Híbrido	10,3%	7,3%	82,4%
Teletrabajo	10,6%	26,3%	63,0%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

En términos de género, las mujeres (79,8%) y los varones (80,9%) presentan niveles de aceptación casi idénticos, lo que sugiere que el interés por este beneficio es transversal al sexo del trabajador. No obstante, al analizar los grupos de edad, se observa una brecha generacional clara: mientras que los adultos de entre 30 y 44 años registran el interés más alto (84,9%), la aceptación cae al 63,6% en los mayores de 60 años, quienes también presentan el nivel más alto de indecisión, con un 19,1% que manifiesta no saber si le gustaría recibirlo. A nivel regional, se observan diferencias que reflejan las diversas realidades del país: los asalariados del Noroeste (NOA) son quienes muestran un mayor entusiasmo, con un 86,4% de respuestas afirmativas. Esta tendencia no se replica con la misma intensidad en otras zonas, como el Noreste (NEA) y la Patagonia, donde el interés desciende al 73,6% y 74,8% respectivamente. Por último, se observa que el nivel de instrucción actúa como un facilitador de la demanda: a mayor nivel educativo, aumentan las probabilidades de responder positivamente, alcanzando un pico del 82,5% entre quienes cuentan con estudios universitarios o terciarios completos.

En cuanto a las condiciones del entorno laboral, el tamaño de la empresa muestra una relación directa con el interés por la propuesta: a medida que aumenta la estructura organizacional, crece el deseo del beneficio, alcanzando un 83,2% en empresas de más de 100 empleados frente al 78% en pequeñas firmas de hasta 15 trabajadores. Respecto al sector de la economía, si bien no se observan diferencias críticas en la mayoría de los rubros, destaca un interés muy superior al promedio en el sector de la Construcción (90,1%) y en Servicios especializados y financieros (85,2%). Resulta relevante notar que variables como el tipo de gestión o el nivel de ingresos no presentan la correlación esperada: el sector privado (82,6%) muestra incluso un interés mayor que el público (76,2%), y no son necesariamente los estratos de menores ingresos los más interesados, lo que sugiere que el beneficio se

valora de forma transversal o por motivos de conveniencia más que únicamente por necesidad económica.

La carga horaria se confirma como un factor relevante: los asalariados con jornadas más extensas (45 horas o más) son quienes más demandan la contribución (84,3%), probablemente por el mayor gasto y esfuerzo logístico que implica la permanencia prolongada en el lugar de trabajo. En contraste, quienes trabajan menos de 34 horas semanales registran un interés menor, del 75,2%. Finalmente, la modalidad de trabajo surge como la variable más disruptiva de este bloque. Existe una brecha significativa entre los trabajadores presenciales (79,9%) o híbridos (82,4%) y aquellos que desempeñan sus tareas de forma "solo virtual", donde el deseo de recibir una contribución cae al 63%. Este último grupo es, además, el que manifiesta el nivel de interés más bajo con un 26,3%.

Tabla 27. Factores asociados al deseo de recibir una contribución.
En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

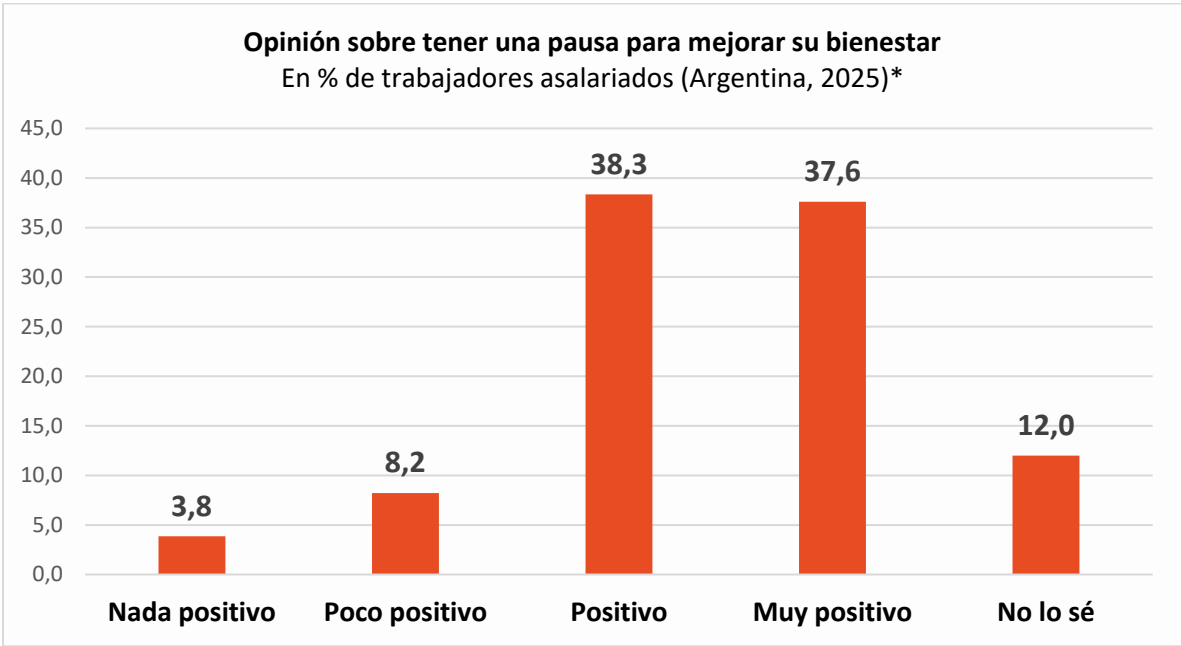
	No lo sé	No	Sí
Variables específicas			
Equipamiento en el lugar de trabajo			
Tiene comedor	9,8%	4,4%	85,7%
Tiene equipamiento básico (microondas, heladera)	10,1%	5,0%	84,9%
No tiene ningún tipo de equipamiento	10,0%	5,1%	84,9%
Contribución del empleador			
No recibe	9,5%	4,7%	85,8%
Recibe	10,6%	4,9%	84,5%
Lugar de almuerzo			
Comedor de la empresa u organización	9,4%	3,8%	86,8%
En el escritorio o puesto de trabajo	9,9%	5,3%	84,8%
Espacio público (plaza, parque, patio)	10,8%	4,1%	85,1%
En casa	26,1%	12,7%	61,1%
Restaurante, café o bar	5,3%	4,5%	90,2%
Comensalidad			
Con amigos, familiares u otros	13,4%	2,4%	84,3%
Con compañeros/as de trabajo	8,7%	3,9%	87,4%
Solo/a	11,9%	7,0%	81,1%
Procedencia de la comida			
La compra en comercios cercanos	10,5%	3,1%	86,5%
La prepara en casa y la lleva al trabajo	8,7%	5,9%	85,4%
La provee el empleador (vianda o comedor)	13,1%	4,6%	82,3%
Lleva comida de casa y la complementa con algo comprado	8,5%	4,6%	86,9%
Autopercepción de dieta			
Muy saludable/Saludable	10,9%	6,0%	83,2%
Poco saludable/Nada saludable	8,7%	2,5%	88,8%
Índice de Masa Corporal			
Bajo (IMC < 25)	9,7%	7,4%	82,9%
Medio (IMC >= 25 y < 30)	15,3%	7,7%	77,1%
Alto (IMC > 30)	10,5%	7,6%	81,9%
Estado de Salud General			

Regular o menos	7,6%	5,6%	86,8%
Bueno	13,6%	6,4%	80,1%
Muy bueno/Excelente	11,6%	10,4%	78,1%
Salteo de comidas y/o elegir alimentos menos nutritivos			
Ninguna	20,4%	13,2%	66,4%
Una u otra	13,0%	3,4%	83,6%
Ambas	5,5%	3,0%	91,5%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Para cerrar el análisis, el último bloque de variables específicas vincula las condiciones materiales del puesto, los hábitos de comensalidad e indicadores de salud general con la valoración de la propuesta. En principio, factores como el equipamiento del lugar de trabajo o el hecho de percibir algún tipo de aporte no parecen influir significativamente en el deseo de recibir la contribución. Sin embargo, el lugar de almuerzo habitual sí es un determinante claro: los asalariados que hoy consumen en restaurantes, cafés o bares son los más interesados en la medida (90,2%), contrastando notablemente con quienes almuerzan en su casa (61,1%). A esto se suma el factor de la comensalidad, donde quienes comparten la mesa con compañeros de trabajo muestran una mayor aceptación (87,4%) frente a quienes lo hacen solos (81,1%). Desde el punto de vista de las variables de salud y hábitos alimenticios, se observan diferencias que refuerzan la relación entre la carencia previa y la alta valoración del beneficio. Aquellos trabajadores que califican su dieta actual como "poco o nada saludable" muestran una disposición del 88,8% a recibir el aporte, probablemente proyectando en él una vía de mejora nutricional. Un dato sobresaliente es que quienes manifiestan conductas de riesgo –como saltar comidas y elegir alimentos poco nutritivos simultáneamente– registran el nivel de aceptación más alto de todo el estudio con un 91,5%. Finalmente, la percepción del estado de salud juega un rol clave en la demanda de la contribución: quienes consideran que su salud es "regular o menos" valoran la propuesta de forma más contundente (86,8%) que aquellos que gozan de un estado de salud "muy bueno o excelente" (78,1%). En definitiva, el interés por el beneficio crece allí donde el trabajador detecta una necesidad insatisfecha, ya sea por cuestiones de logística presencial o por una vulnerabilidad en su perfil de salud.

5.2. Tener una pausa laboral para mejorar el bienestar



Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

En cuanto al efecto de contar con una pausa para almorzar fuera del lugar de trabajo para mejorar su bienestar, la opinión general es ampliamente favorable. Se observa que el 37,6% de los asalariados considera que esta medida sería "muy positiva", mientras que un 38,3% la califica como "positiva". En conjunto, el nivel de aceptación alcanza el 76%, frente a un reducido 12% que se muestra indiferente ("No lo sé") y solo un 12% que percibe un impacto negativo.

Tabla 28. Factores asociados a pausa contribuye bienestar.
En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	Negativo	Positivo	No lo sé
Total	12,1%	76,0%	12,0%
Variables sociodemográficas			
Sexo			
Mujer	10,5%	76,0%	13,5%
Varón	13,2%	75,9%	10,8%
Grupo de edad			
18 a 29 años	10,4%	80,9%	8,7%
30 a 44 años	12,3%	75,2%	12,5%
45 a 59 años	11,3%	76,6%	12,2%
60 años o más	16,4%	69,1%	14,5%
Región del país			
AMBA	12,4%	75,4%	12,1%
Centro	9,5%	72,8%	17,6%
Cuyo	12,5%	84,5%	3,0%
NOA	10,8%	79,1%	10,2%
NEA	16,5%	78,5%	5,1%

Patagonia	11,6%	75,3%	13,1%
Nivel educativo			
Hasta secundario incompleto	14,4%	70,3%	15,3%
Secundario completo	14,5%	73,2%	12,3%
Terciario/universitario incompleto	12,1%	76,6%	11,3%
Terciario/universitario completo	9,0%	80,4%	10,6%
Variables laborales			
Tamaño de la empresa			
Pequeña (1-15 trabajadores)	11,6%	74,0%	14,5%
Mediana (16-100 trabajadores)	13,1%	76,9%	10,0%
Grande (más de 100 trabajadores)	11,2%	76,4%	12,3%
Puesto de trabajo			
Asalariado calificado en la administración, ventas y servicios	9,6%	79,4%	11,0%
Asalariado calificado en la construcción, industria o transporte	18,3%	60,3%	21,4%
Profesional / directivo/a	8,1%	78,6%	13,3%
Técnico/a y cuadros similares	12,7%	80,8%	6,5%
Trabajador no calificado, operario, tareas manuales	16,7%	71,0%	12,3%
Sector de la economía			
Sector primario y manufacturero	19,0%	66,2%	14,8%
Construcción	12,1%	76,2%	11,6%
Comercio, Hotelería y Transporte	13,7%	75,7%	10,5%
Servicios especializados y financieros	10,9%	83,4%	5,7%
Sector público, sociales y salud	9,8%	77,2%	13,0%
Otras actividades	8,7%	79,7%	11,5%
Tipo de gestión			
Privado	12,2%	76,3%	11,5%
Público	11,9%	75,3%	12,8%
Ingreso mensual (neto)			
Hasta \$800.000	9,6%	75,2%	15,1%
\$800.000 a \$1.200.000	15,1%	74,4%	10,5%
\$1.200.000 a \$2.000.000	11,7%	76,9%	11,4%
Más de \$2.000.000	11,7%	79,1%	9,2%
Horas semanales trabajadas			
Hasta 34 horas	12,7%	75,4%	11,8%
Entre 35 y 44 horas	11,8%	76,3%	11,9%
45 horas y más	11,8%	76,0%	12,2%
Modalidad de trabajo			
Presencial	12,3%	75,5%	12,2%
Híbrido	11,5%	76,9%	11,6%
Teletrabajo	13,2%	77,6%	9,2%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Al indagar en los factores que influyen en esta valoración, el sexo no establece diferencias significativas, manteniendo un nivel de opiniones positivas del 76% tanto en varones como en mujeres. Sin embargo, la edad actúa como un factor determinante: los jóvenes de 18 a 29 años son quienes más valoran positivamente la pausa (80,9%), un interés que decrece paulatinamente con los años hasta alcanzar el 69,1% en los mayores de 60 años.

Geográficamente, los trabajadores de la región de Cuyo (84,5%) y el NOA (79,1%) son quienes más se sitúan por encima de la media en la valoración de este tiempo extra. El nivel de instrucción parece repetir el patrón observado en otros indicadores: a mayor nivel educativo, aumenta la percepción positiva de la pausa, alcanzando el 80,4% entre quienes poseen estudios terciarios o universitarios completos.

En el ámbito laboral, no se observan diferencias críticas entre grupos al analizar el tamaño de la empresa, la modalidad de trabajo o el tipo de gestión, manteniéndose en todos los casos niveles de aceptación cercanos al promedio general. No obstante, aparecen brechas más llamativas según el tipo de puesto o tarea: los técnicos y cuadros similares presentan una valoración positiva del 80,8%, mientras que los asalariados calificados en la construcción, industria o transporte descienden al 60,3%. Una tendencia similar se refleja en el sector de la economía, donde los servicios especializados y financieros son quienes más valoran la pausa (83,4%) frente al sector de la construcción (76,2%). Este dato es relevante porque en el análisis de la contribución económica, la construcción era uno de los grupos con mayor interés, lo que demuestra que las dinámicas de cada trabajo son distintas y que los beneficios deben analizarse de forma independiente según el perfil del puesto. Finalmente, el ingreso neto muestra un patrón ligero pero ascendente: la valoración positiva de la pausa crece a medida que aumenta el salario, pasando de un 75,2% en los ingresos más bajos a un 79,1% en los trabajadores que perciben más de \$2.000.000.

Tabla 29. Factores asociados a pausa contribuye bienestar.
En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

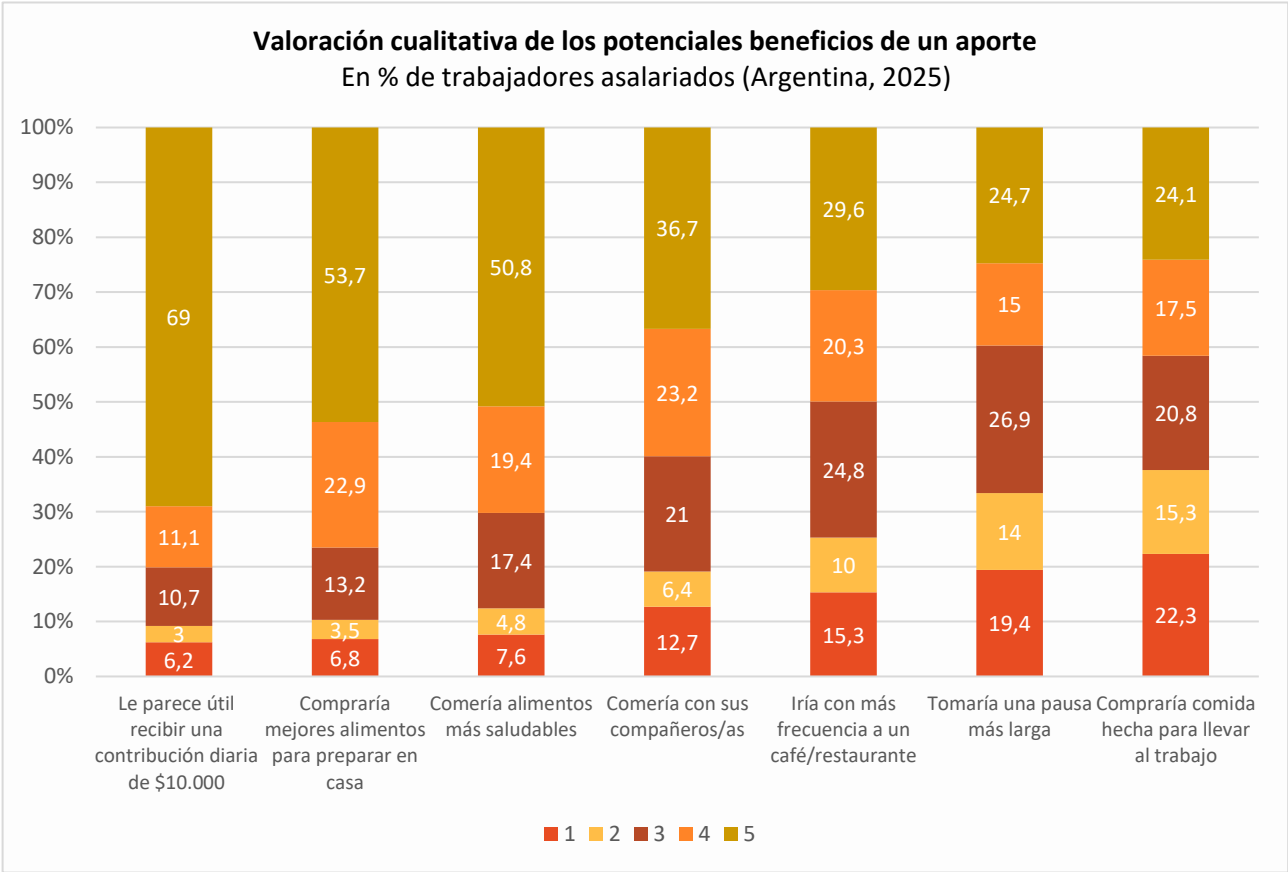
	Negativo	Positivo	No lo sé
Variables específicas			
Equipamiento en el lugar de trabajo			
Tiene comedor	15,7%	72,6%	11,7%
Tiene equipamiento básico (microondas, heladera)	10,7%	79,3%	10,0%
No tiene ningún tipo de equipamiento	9,4%	81,0%	9,6%
Contribución del empleador			
No recibe	9,3%	78,9%	11,9%
Recibe	15,7%	75,4%	8,8%
Lugar de almuerzo			
Comedor de la empresa u organización	15,6%	69,2%	15,2%
En el escritorio o puesto de trabajo	10,4%	81,3%	8,3%
Espacio público (plaza, parque, patio)	8,1%	88,3%	3,7%
En casa	4,1%	86,9%	9,1%
Restaurante, café o bar	11,0%	81,4%	7,6%
Comensalidad			
Con amigos, familiares u otros	10,1%	82,7%	7,1%
Con compañeros/as de trabajo	13,0%	75,6%	11,4%
Solo/a	11,0%	79,6%	9,5%
Procedencia de la comida			
La compra en comercios cercanos	11,8%	80,2%	8,1%
La prepara en casa y la lleva al trabajo	12,3%	75,7%	12,0%
La provee el empleador (vianda o comedor)	15,5%	71,7%	12,7%
Lleva comida de casa y la complementa con algo comprado	9,0%	83,3%	7,8%
Autopercepción de dieta			

Muy saludable/Saludable	14,2%	75,6%	10,2%
Poco saludable/Nada saludable	8,4%	80,5%	11,0%
Índice de Masa Corporal			
Bajo (IMC < 25)	13,1%	77,2%	9,7%
Medio (IMC >= 25 y < 30)	11,6%	78,0%	10,4%
Alto (IMC > 30)	9,8%	73,3%	16,9%
Estado de Salud General			
Regular o menos	6,4%	76,1%	17,5%
Bueno	12,3%	75,8%	12,0%
Muy bueno/Excelente	14,2%	76,2%	9,6%
Salteo de comidas y/o elegir alimentos menos nutritivos			
Ninguna	15,0%	75,0%	10,1%
Una u otra	10,8%	74,4%	14,8%
Ambas	12,0%	79,5%	8,5%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Para cerrar el análisis de las variables específicas, el entorno material y los hábitos de comensalidad demuestran ser factores determinantes en la percepción de la pausa laboral. El equipamiento del lugar de trabajo genera contrastes interesantes: quienes no poseen ningún tipo de instalación valoran más positivamente la pausa (81%) que aquellos que cuentan con un comedor en la empresa (72,6%). Un patrón similar se observa según el lugar donde se almuerza habitualmente; los trabajadores que suelen comer en espacios públicos como plazas o parques (88,3%) o en sus casas (86,9%) se sitúan significativamente por encima de la media en su apreciación positiva de este descanso. Asimismo, el factor social resulta relevante, ya que quienes almuerzan con amigos o familiares valoran más la pausa (82,7%) que aquellos que lo hacen con compañeros de trabajo (75,6%) o en soledad (79,6%). Desde la perspectiva de la salud y los hábitos alimentarios, se evidencia que la pausa es percibida como una herramienta de bienestar más necesaria por quienes enfrentan mayores dificultades nutricionales. El 80,5% de los trabajadores que perciben su dieta como "poco o nada saludable" considera positivo el efecto de la pausa, frente al 75,6% de aquellos que califican su alimentación como "muy saludable o saludable". Esta tendencia se mantiene en quienes manifiestan conductas de riesgo: aquellos que admiten saltar comidas y elegir alimentos poco nutritivos registran una valoración positiva del 79,5%, superior a quienes no presentan ninguno de estos hábitos (75%).

5.3. Valoración cualitativa de los potenciales beneficios de un aporte de empleador a la alimentación durante la jornada laboral



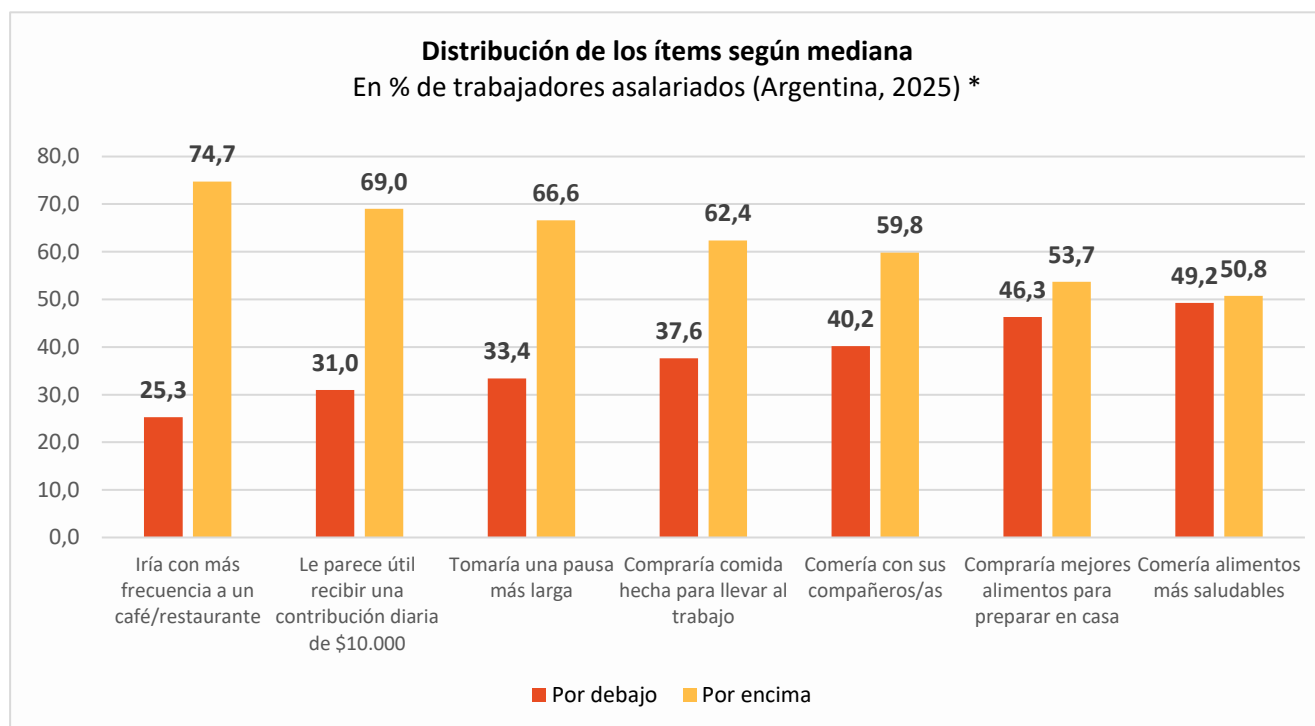
Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

El siguiente apartado se propone evaluar las expectativas y cómo valoran los asalariados distintas propuestas para cambiar sus hábitos de consumo y alimentación, ante la pregunta: En una escala de 1 a 5, ¿qué tan probable es que se produzcan los siguientes cambios en sus hábitos si contara con un aporte económico para la comida laboral? Si observamos el gráfico de barras, podemos notar con claridad que hacia la izquierda se encuentran los ítems mejor valorados, mientras que hacia la derecha las opiniones se vuelven más divididas y heterogéneas.

En este sentido, el punto de mayor consenso es la percepción de utilidad del beneficio: el 69% de los asalariados considera muy probable que le sea útil recibir una contribución diaria de \$10.000, un monto que se alinea con el promedio de gastos que un trabajador enfrenta durante una jornada presencial en el contexto actual. Los siguientes ítems mejor valorados se vinculan directamente con la salud: para la mitad de los trabajadores (poco más del 50% en el nivel máximo) es muy probable que una contribución económica ayudaría a comprar mejores alimentos para cocinar en casa o a elegir opciones más saludables en general. Esta tendencia demuestra que se prioriza la salud y la economía doméstica por sobre el consumo inmediato o el gasto fuera del hogar.

Al desplazarnos hacia el centro del gráfico, la posibilidad de utilizar el dinero para fomentar vínculos sociales, como comer con compañeros, mantiene una valoración aceptable pero ya empieza a mostrar una mayor dispersión, indicando que no todos ven en la socialización el destino principal de este ingreso extra. Finalmente, al observar el extremo derecho, se encuentran las propuestas con opiniones más fragmentadas y menores puntajes de

aprobación. La frecuencia de visitas a cafés o restaurantes no logra un consenso mayoritario, con un 25,3% de encuestados que lo ve poco o nada probable (niveles 1 y 2). Una resistencia similar aparece al evaluar la posibilidad de extender la pausa laboral, donde un 33,4% se inclina por las puntuaciones más bajas, sugiriendo que el asalariado prefiere optimizar su tiempo. El caso más extremo se da en la compra de comida preparada para llevar al trabajo, que registra un 36,1% de desinterés (sumando niveles 1 y 2); esto confirma que el trabajador valora mucho más la eficiencia y el ahorro de la vianda casera frente a otras opciones que suelen ser percibidas como más costosas y menos saludables.



Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Para profundizar en el análisis, se procedió a dicotomizar las variables agrupándolas en función de su posición respecto a la mediana. Esta técnica permite simplificar la variabilidad de las respuestas originales y segmentar a la muestra en dos grupos claros: aquellos que se ubican "por encima" y quienes están "por debajo" del valor central de la distribución.

Esta recodificación de los datos no es solo descriptiva, sino que tiene un fin analítico posterior: sirve como base para identificar qué factores externos explican estas diferencias. Al tener a los asalariados divididos en estos dos grupos, es posible realizar cruces de variables para determinar si el sexo, la edad, el puesto de trabajo o el nivel de ingresos funcionan como variables predictoras. En definitiva, este paso permite pasar de una descripción general a un modelo de análisis que nos dirá, con rigor estadístico, qué perfiles sociodemográficos tienen una mayor probabilidad de situarse por encima de la mediana y adoptar efectivamente estos nuevos hábitos ante el aporte económico.

Tabla 30. Factores asociados a los potenciales beneficios de recibir un aporte del empleador a la alimentación durante la jornada laboral.
En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	Le parece útil recibir una contribución diaria de \$10.000	Comería alimentos más saludables	Iría con más frecuencia a un café/restaurante	Tomaría una pausa más larga	Comería con sus compañeros/as	Compraría mejores alimentos para preparar en casa	Compraría comida hecha para llevar al trabajo
Total	69,0%	50,8%	74,7%	66,6%	59,8%	53,7%	62,4%
Variables sociodemográficas							
Sexo							
Mujer	72,1%	56,6%	74,7%	68,5%	58,9%	62,4%	60,6%
Varón	66,7%	46,3%	74,8%	65,2%	60,5%	47,1%	63,7%
Grupo de edad							
18 a 29 años	59,2%	42,9%	82,1%	74,5%	57,6%	49,7%	69,0%
30 a 44 años	71,8%	54,0%	77,2%	69,2%	63,5%	54,1%	66,3%
45 a 59 años	74,4%	53,3%	72,8%	65,0%	57,3%	59,6%	60,2%
60 años o más	57,2%	42,3%	58,2%	47,7%	55,9%	40,8%	41,6%
Región del país							
AMBA	70,2%	51,2%	74,2%	62,6%	58,5%	51,7%	62,2%
Centro	65,3%	48,8%	73,5%	68,5%	59,1%	52,8%	63,4%
Cuyo	63,8%	45,7%	73,9%	75,6%	61,4%	60,1%	66,4%
NOA	75,2%	57,3%	79,3%	78,6%	70,0%	61,3%	71,6%
NEA	64,9%	50,9%	79,6%	79,8%	69,3%	56,5%	52,5%
Patagonia	71,7%	48,5%	73,4%	62,9%	46,2%	62,2%	55,5%
Nivel educativo							
Hasta secundario incompleto	63,3%	54,3%	70,9%	66,2%	50,3%	55,5%	56,7%
Secundario completo	69,2%	45,9%	72,5%	69,0%	57,4%	56,7%	61,9%
Terciario/universitario incompleto	68,1%	52,5%	73,3%	60,1%	66,6%	51,0%	61,8%
Terciario/universitario completo	71,8%	52,4%	79,0%	67,8%	62,8%	51,7%	65,6%
Variables laborales							
Tamaño de la empresa							
Pequeña (1-15 trabajadores)	63,9%	53,6%	75,3%	65,1%	53,4%	53,0%	61,2%
Mediana (16-100 trabajadores)	69,4%	51,2%	76,2%	69,8%	61,0%	54,5%	61,2%
Grande (más de 100 trabajadores)	73,3%	48,2%	72,8%	64,6%	64,1%	53,2%	64,8%
Puesto de trabajo							
Asalariado calificado en la administración, ventas y servicios	71,8%	53,8%	74,9%	66,0%	59,3%	53,3%	62,2%
Asalariado calificado en la construcción, industria o transporte	61,0%	44,6%	70,0%	63,6%	58,4%	54,7%	56,4%
Profesional / directivo/a	71,3%	52,8%	76,0%	65,8%	57,3%	51,5%	63,3%
Técnico/a y cuadros similares	72,2%	51,8%	68,2%	69,8%	60,7%	55,9%	61,2%
Trabajador no calificado, operario, tareas manuales	62,8%	45,0%	81,9%	67,6%	63,1%	53,8%	66,4%
Sector de la economía							
Sector primario y manufacturero	62,3%	47,5%	71,0%	66,2%	65,6%	48,7%	62,7%
Construcción	61,5%	34,0%	67,2%	64,1%	67,3%	55,2%	63,3%
Comercio, Hotelería y Transporte	71,5%	47,0%	78,4%	66,6%	52,2%	51,0%	62,0%
Servicios especializados y financieros	61,3%	45,2%	81,8%	68,4%	62,3%	45,9%	76,2%

Sector público, sociales y salud	71,6%	53,2%	71,0%	66,9%	60,1%	57,5%	60,5%
Otras actividades	70,6%	59,0%	80,3%	66,2%	62,0%	56,5%	61,0%
Tipo de gestión							
Privado	69,8%	49,8%	75,3%	65,7%	57,6%	53,2%	63,4%
Público	67,5%	52,6%	73,7%	68,4%	64,1%	54,7%	60,3%
Ingreso mensual (neto)							
Hasta \$800.000	65,4%	51,7%	75,6%	69,4%	60,4%	53,4%	61,8%
\$800.000 a \$1.200.000	73,5%	54,2%	77,0%	68,0%	59,1%	57,6%	64,0%
\$1.200.000 a \$2.000.000	68,1%	52,1%	72,2%	63,3%	61,0%	57,9%	62,2%
Más de \$2.000.000	65,0%	39,3%	72,0%	64,3%	58,3%	38,4%	62,7%
Horas semanales trabajadas							
Hasta 34 horas	67,1%	48,8%	77,7%	75,3%	61,3%	49,6%	65,8%
Entre 35 y 44 horas	69,7%	50,7%	74,5%	60,8%	58,3%	52,7%	62,6%
45 horas y más	69,7%	52,4%	72,6%	66,2%	60,4%	58,2%	59,3%
Modalidad de trabajo							
Presencial	71,0%	51,8%	72,7%	65,5%	60,3%	54,9%	61,3%
Híbrido	64,5%	48,1%	79,2%	70,2%	60,7%	50,8%	65,6%
Teletrabajo	58,4%	49,9%	91,5%	46,6%	15,0%	53,3%	51,3%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Al analizar los factores que influyen en la disposición de los asalariados a modificar sus conductas frente a un incentivo económico, se observan matices significativos según el perfil del trabajador. En términos de género, las mujeres presentan una mayor propensión a situarse por encima de la mediana en la utilidad percibida del beneficio (72,1% frente al 66,7% de los varones), así como en la intención de comprar mejores alimentos para cocinar en casa (62,4% contra 47,1%) y consumir alimentos más saludables (56,6% frente al 46,3%). Los varones muestran valores más bajos en estas dimensiones, aunque presentan una predisposición ligeramente superior en lo que respecta a la compra de comida hecha para llevar al trabajo.

En relación con la edad, se observa que los jóvenes (18 a 29 años) son el grupo con mayor tendencia a situarse por encima de la mediana en hábitos como tener pausas más largas (74,5%), asistir a cafés o restaurantes (82,1%) y comprar comida preparada (69%). Este interés en delegar la preparación de alimentos y extender los tiempos de ocio disminuye progresivamente con la edad, siendo los adultos mayores de 60 años los menos interesados en estos cambios. Por el contrario, los trabajadores de mediana edad (30 a 59 años) son quienes más valoran la contribución de \$10.000. A nivel geográfico se identifican las diferencias regionales esperadas en un contexto de brechas logísticas y de costos. El Noroeste (NOA) sobresale como la región con mayor disposición al cambio, liderando casi todos los ítems. Le siguen en varios indicadores los asalariados de la Patagonia, quienes también se sitúan mayores porcentajes por encima de la mediana en la intención de mejorar sus alimentos en el hogar y en la flexibilidad de sus pausas. Finalmente, el nivel educativo actúa como un factor diferenciador en los hábitos de consumo externo. Los asalariados con nivel terciario o universitario completo son quienes más valoran la utilidad del beneficio (71,8%) y se muestran más propensos a situarse por encima de la mediana en la frecuencia de visitas a bares o restaurantes (79%) y la compra de comida hecha (65,6%), en comparación con aquellos que no cuentan con estudios avanzados.

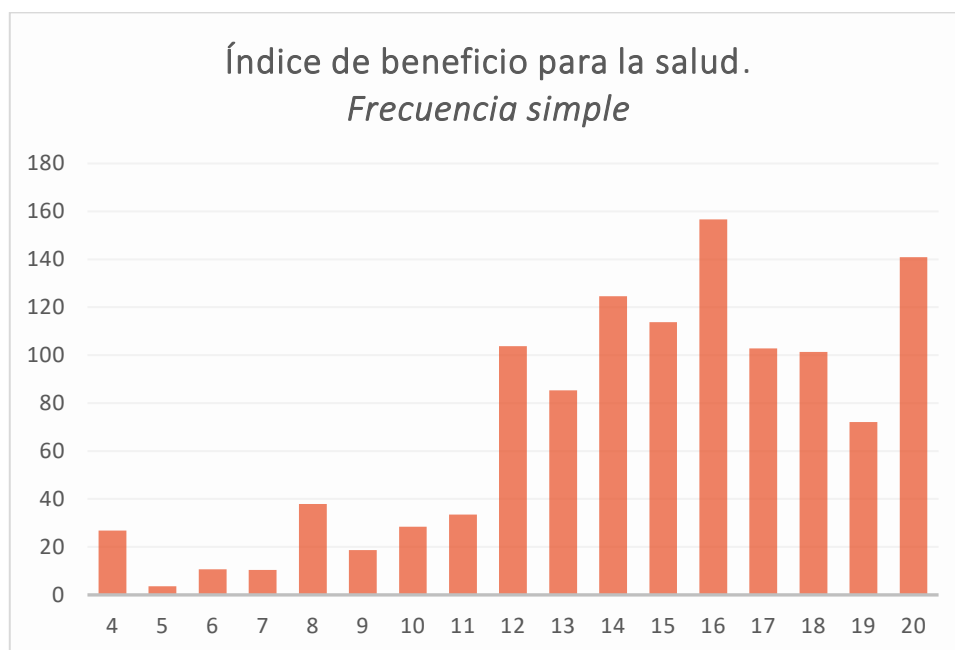
Para completar el análisis, es fundamental observar cómo las variables laborales actúan como condicionantes de estas expectativas. Por ejemplo, los asalariados con ingresos superiores a los \$2.000.000 presentan la menor propensión a situarse por encima de la

mediana en la mejora de la calidad de sus alimentos en casa (38,4%) y en la elección de opciones saludables (39,3%), posiblemente debido a que este segmento ya cuenta con el poder adquisitivo para acceder a ellos. En contraste, los estratos de ingresos medios, específicamente el rango de \$800.000 a \$1.200.000, son quienes más valoran la utilidad de la contribución (73,5%) y muestran una mayor disposición a mejorar sus insumos básicos (57,6%). Esto refuerza la idea de que, para los salarios más altos, el aporte de \$10.000 es percibido como un valor marginal que no altera sus rutinas preexistentes, mientras que para los ingresos medios representa una oportunidad real de recomposición del consumo alimentario. En cuanto al tamaño de la empresa, los trabajadores de grandes organizaciones son quienes más valoran la utilidad del beneficio (73,3%) y presentan una mayor inclinación a almorzar con sus pares (64,1%). Por otro lado, el sector de la economía también marca contrastes: los trabajadores del sector público, social y de salud muestran una disposición por encima de la mediana para alimentos de mejor calidad; a diferencia de los servicios especializados y financieros, que parecen estar más interesados en la posibilidad de comprar comida hecha o ir a corredores gastronómicos.

El ámbito de inserción también delinea perfiles diferenciados en cuanto a la expectativa de uso del beneficio. Se observa que los trabajadores del sector privado son quienes se muestran más propensos a valorar la utilidad de la contribución de \$10.000 (69,8% por encima de la mediana), proyectando su uso principalmente hacia el consumo externo, como la asistencia a restaurantes (75,3%) o la compra de comida preparada (63,4%). Por el contrario, en el sector público, la tendencia se orienta hacia el fortalecimiento de la economía doméstica y la salud, destacándose un mayor porcentaje de salariables por encima de la mediana en la intención de mejorar la calidad de los alimentos y comensalidad.

La carga horaria semanal actúa como una variable que divide claramente las aguas. Aquellos que trabajan jornadas reducidas (menos de 34 horas) presentan una mayor propensión a situarse por encima de la mediana en hábitos de conveniencia, como visitar cafés (77,7%), comprar comida hecha (65,8%) o extender sus pausas laborales (75,3%). En el extremo opuesto, los trabajadores con jornadas extensas (más de 45 horas) parecen estar más condicionados por el desgaste de la rutina presencial, mostrando un interés significativamente mayor en utilizar el aporte para mejorar la calidad de su dieta. Finalmente, la modalidad de trabajo surge como la variable más disruptiva. Los trabajadores 100% virtuales presentan una conducta extrema: mientras que el 91,5% se sitúa por encima de la mediana en la frecuencia de visitas a cafés o restaurantes (probablemente como una estrategia para mitigar el aislamiento del hogar), solo el 15% muestra interés en almorzar con compañeros. En contraste, los trabajadores presenciales e híbridos mantienen una valoración mucho más alta del almuerzo compartido y la pausa laboral.

5.4. Índice de beneficio para la salud



Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Para completar el análisis de impacto, se procedió a construir un Índice de Beneficio para la Salud, diseñado como la sumatoria simple de las dimensiones que reportarían una mejora directa en el bienestar del trabajador: la posibilidad de ingerir alimentos de mejor calidad, la extensión de la pausa laboral, el fomento de la comensalidad con pares y la capacidad de adquirir mejores insumos para el hogar. La distribución muestra una concentración en los valores más altos, destacándose que un 58,7% de la muestra alcanza un puntaje mayor a los 15 puntos. Al dicotomizar esta variable según su mediana, se logra identificar con precisión qué perfiles presentan una mayor expectativa de mejora integral en su salud a partir del beneficio propuesto.

Tabla 31. Factores asociados a la valoración de aspectos que podrían redundar positivamente en la salud de los trabajadores.

En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	Por debajo de la mediana	Por encima de la mediana
Total	41,3%	58,7%
Variables sociodemográficas		
Sexo		
Mujer	37,2%	62,8%
Varón	44,5%	55,5%
Grupo de edad		
18 a 29 años	42,5%	57,5%
30 a 44 años	38,8%	61,2%
45 a 59 años	39,0%	61,0%
60 años o más	56,8%	43,2%
Región del país		
AMBA	42,2%	57,8%
Centro	42,8%	57,2%
Cuyo	38,8%	61,2%
NOA	32,1%	67,9%
NEA	33,7%	66,3%
Patagonia	55,9%	44,1%
Nivel educativo		
Hasta secundario incompleto	44,4%	55,6%
Secundario completo	44,2%	55,8%
Terciario/universitario incompleto	42,3%	57,7%
Terciario/universitario completo	37,1%	62,9%
Variables laborales		
Tamaño de la empresa		
Pequeña (1-15 trabajadores)	46,2%	53,8%
Mediana (16-100 trabajadores)	39,8%	60,2%
Grande (más de 100 trabajadores)	38,8%	61,2%
Puesto de trabajo		
Asalariado calificado en la administración, ventas y servicios	39,1%	60,9%
Asalariado calificado en la construcción, industria o transporte	52,8%	47,2%
Profesional / directivo/a	39,7%	60,3%
Técnico/a y cuadros similares	38,4%	61,6%
Trabajador no calificado, operario, tareas manuales	43,3%	56,7%
Sector de la economía		
Sector primario y manufacturero	40,9%	59,1%
Construcción	45,6%	54,4%
Comercio, Hotelería y Transporte	44,2%	55,8%
Servicios especializados y financieros	46,9%	53,1%
Sector público, sociales y salud	36,1%	63,9%

Otras actividades	46,6%	53,4%
Tipo de gestión		
Privado	43,3%	56,7%
Público	37,6%	62,4%
Ingreso mensual (neto)		
Hasta \$800.000	39,3%	60,7%
\$800.000 a \$1.200.000	39,4%	60,6%
\$1.200.000 a \$2.000.000	41,6%	58,4%
Más de \$2.000.000	49,1%	50,9%
Horas semanales trabajadas		
Hasta 34 horas	39,3%	60,7%
Entre 35 y 44 horas	42,8%	57,2%
45 horas y más	41,3%	58,7%
Modalidad de trabajo		
Presencial	41,3%	58,7%
Híbrido	39,5%	60,5%
Teletrabajo	81,8%	18,2%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Al analizar los factores sociodemográficos, se observa que las mujeres presentan una mayor propensión a situarse por encima de la mediana del índice (62,8%) en comparación con los varones (55,5%). En cuanto a la edad, existe una relación inversa: el interés por la mejora integral de la salud es más alto entre los jóvenes de 18 a 29 años (57,5%) y los adultos de 30 a 59 años (con un promedio cercano al 61%), pero cae drásticamente al 43,2% en los mayores de 60 años. Regionalmente, el Noroeste (NOA) destaca con la mayor expectativa de beneficio saludable (67,9%), mientras que la Patagonia registra el valor más bajo (44,1%). Asimismo, el nivel educativo muestra que, a mayor instrucción, se reporta un mayor número de casos por encima de la mediana, alcanzando el 62,9% en el nivel universitario completo.

En el plano laboral, el tamaño de la empresa influye en la percepción: a mayor tamaño, más asalariados se sitúan por encima de la mediana, con un 61,2% en empresas grandes frente al 53,8% en las pequeñas. Los sectores de actividad y la calificación del puesto revelan matices importantes, siendo lo más destacado la valoración en el sector público, social y de salud (63,9%) y entre los técnicos o cuadros similares (61,6%). El nivel de ingresos y el tipo de gestión también aportan datos críticos: los trabajadores de menores ingresos (hasta \$800.000) son quienes más se sitúan por encima de la mediana (60,7%), mientras que en los ingresos superiores a \$2.000.000 esta percepción desciende al 50,9%. Del mismo modo, los empleados del sector público (62,4%) superan en su valoración a los del sector privado (56,7%), posiblemente porque parten de condiciones prestacionales más limitadas.

Tabla 32. Factores asociados a la valoración de aspectos que podrías redundar positivamente en la salud de los trabajadores.
En % de trabajadores asalariados (Argentina, 2025)

	Por debajo de la mediana	Por encima de la mediana
Variables específicas		
Equipamiento en el lugar de trabajo		
Tiene comedor	34,5%	65,5%
Tiene equipamiento básico (microondas, heladera)	40,6%	59,4%
No tiene ningún tipo de equipamiento	42,1%	57,9%
Contribución del empleador		
No recibe	38,7%	61,3%
Recibe	39,1%	60,9%
Lugar de almuerzo		
Comedor de la empresa u organización	34,3%	65,7%
En el escritorio o puesto de trabajo	40,0%	60,0%
Espacio público (plaza, parque, patio)	45,8%	54,2%
En casa	49,4%	50,6%
Restaurante, café o bar	44,7%	55,3%
Comensalidad		
Con amigos, familiares u otros	57,8%	42,2%
Con compañeros/as de trabajo	30,8%	69,2%
Solo/a	50,7%	49,3%
Procedencia de la comida		
La compra en comercios cercanos	42,9%	57,1%
La prepara en casa y la lleva al trabajo	38,8%	61,2%
La provee el empleador (vianda o comedor)	40,2%	59,8%
Lleva comida de casa y la complementa con algo comprado	32,9%	67,1%
Autopercepción de dieta		
Muy saludable/Saludable	40,5%	59,5%
Poco saludable/Nada saludable	35,8%	64,2%
Índice de Masa Corporal		
Bajo (IMC < 25)	40,9%	59,1%
Medio (IMC >= 25 y < 30)	45,5%	54,5%
Alto (IMC > 30)	32,4%	67,6%
Estado de Salud General		
Regular o menos	31,8%	68,2%
Bueno	45,9%	54,1%
Muy bueno/Excelente	39,4%	60,6%
Salteo de comidas		
No	46,0%	54,0%
Sí, ocasionalmente	35,2%	64,8%
Sí, regularmente	31,5%	68,5%
Elegir alimentos menos nutritivos		
No	48,9%	51,1%
Sí, ocasionalmente	37,6%	62,4%
Sí, regularmente	32,9%	67,1%

Salteo de comidas y/o elegir alimentos menos nutritivos		
Ninguna	54,6%	45,4%
Una u otra	37,8%	62,2%
Ambas	34,7%	65,3%

Fuente. Encuesta Alimentación de los Trabajadores Asalariados en Argentina (2025). ODSA, UCA.

Para concluir el análisis del Índice de Beneficio para la Salud, el examen de las variables específicas permite identificar cómo las condiciones materiales y los hábitos actuales de alimentación potencian la expectativa de mejora integral del bienestar. En cuanto entorno material, el equipamiento del lugar de trabajo influye en la percepción: quienes ya cuentan con un comedor en la empresa reportan una mayor expectativa de salud (65,5% por encima de la mediana) que aquellos que no poseen ningún tipo de instalación (57,9%). Un patrón similar se observa en el lugar de almuerzo habitual, donde quienes almuerzan en el comedor de la organización (65,7%) presentan una valoración superior a quienes lo hacen en sus casas (50,6%) o espacios públicos (54,2%). Es relevante el factor de la comensalidad, ya que aquellos que almuerzan con compañeros de trabajo muestran una disposición masiva hacia la mejora saludable (69,2%), contrastando con quienes lo hacen solos (49,3%) o con amigos o familiares fuera del entorno laboral (42,2%).

Desde la perspectiva de la salud y los hábitos alimentarios, se confirma que el beneficio es percibido como una herramienta crítica de mejora por quienes enfrentan mayores desafíos nutricionales. Los asalariados que califican su dieta actual como "poco o nada saludable" se sitúan por encima de la mediana en un 64,2%, mientras que aquellos que perciben su dieta como "muy saludable" descienden al 59,5%. Esta necesidad de cambio se vuelve aún más evidente al analizar las conductas de riesgo: quienes admiten saltar comidas y elegir alimentos poco nutritivos regularmente registran una de las expectativas de beneficio para la salud más altas de la muestra. Finalmente, los indicadores de estado de salud general y físicos completan el perfil de demanda. Quienes califican su salud como "regular o menos" son los más propensos a proyectar un impacto saludable a través del beneficio, con un 68,2% por encima de la mediana, frente al 60,6% de quienes gozan de una salud "muy buena o excelente". En términos del Índice de Masa Corporal (IMC), son los trabajadores con IMC alto (>30) quienes muestran la mayor expectativa de mejora integral de la salud (67,6%). En definitiva, el índice revela que el beneficio laboral no solo es deseado, sino que es visualizado como una intervención necesaria para revertir cuadros de vulnerabilidad nutricional y física en el entorno de trabajo.

CONCLUSIÓN

El presente estudio sobre los hábitos alimentarios y de comensalidad de la población asalariada argentina revela un escenario complejo y profundamente estratificado. Lejos de constituir una práctica uniforme o un espacio de mera satisfacción física, la alimentación durante la jornada laboral emerge como un indicador sintético de las condiciones de trabajo, el bienestar y las desigualdades estructurales que atraviesan a la sociedad argentina. Los datos no solo describen dónde y qué comen los trabajadores, sino que iluminan las brechas de acceso a derechos básicos, la erosión del poder adquisitivo y la manera en que el entorno laboral puede potenciar o deteriorar la salud.

En primer lugar, se confirma que el acto de comer en el trabajo está lejos de ser universal. Que casi uno de cada cuatro asalariados (22,6%) no realice ninguna comida durante su jornada es un dato que trasciende lo nutricional. Esta ausencia no es aleatoria; se concentra en los adultos mayores, en el sector público, en las pequeñas empresas y, en regiones históricamente postergadas como el NEA. Este patrón sugiere que la posibilidad de alimentarse en el trabajo está vinculada a rutinas laborales más rígidas, entornos con menor regulación de derechos y contextos territoriales con menor desarrollo de infraestructura y oferta alimentaria. La comida, en este sentido, se convierte en un privilegio condicionado por la posición en la estructura ocupacional y la geografía.

En segundo término, la investigación expone el impacto de la restricción económica sobre la calidad de la alimentación laboral. Los datos son claros: el 83,5% de los trabajadores experimenta algún grado de vulnerabilidad alimentaria, ya sea por cantidad (saltarse comidas) o por calidad (elegir opciones menos nutritivas). El hecho de que solo el 16,5% de la fuerza laboral asalariada esté libre de estas privaciones constituye un diagnóstico severo sobre el deterioro del salario real y la insuficiencia de los ingresos para cubrir un estándar básico de vida digna. Esta inseguridad alimentaria de carácter monetario no es marginal; es un fenómeno masivo que afecta con mayor intensidad a los eslabones más débiles de la cadena laboral: los jóvenes, los trabajadores no calificados, los empleados del Estado y aquellos en empresas de menor escala.

En tercer lugar, el análisis subraya la influencia decisiva del entorno laboral material y organizativo. La disponibilidad de un comedor, una heladera o un microondas, así como la existencia de aportes económicos del empleador, no son detalles menores. Estas condiciones actúan como factores protectores que se correlacionan con una mayor regularidad en las pausas, una alimentación de mejor calidad percibida y menores niveles de privación. La contracara es la precariedad: la falta de infraestructura básica en el 13,7% de los lugares de trabajo, particularmente en la construcción y el sector público, constituye una forma de desprotección institucional que degrada la experiencia laboral y la salud. Asimismo, la organización del tiempo -la posibilidad real de tomar una pausa- aparece como un derecho no garantizado para un cuarto de los trabajadores, especialmente mujeres, lo que revela una desigual distribución de las cargas y la autonomía en el espacio de trabajo.

La dimensión de la comensalidad añade una perspectiva social relevante. Si bien la mayoría come con compañeros, el incremento de la práctica en soledad con la edad y en ciertos sectores (especialmente el teletrabajo, con un 77% comiendo solo) señala un riesgo de erosión del tejido social laboral. El comedor compartido no es solo un lugar para alimentarse; es un espacio de sociabilidad, construcción de confianza e intercambio informal que sostiene el clima organizacional. Su ausencia o sustitución por la comida en el escritorio o el hogar remoto puede tener implicancias negativas para la cohesión y la salud mental de los equipos de trabajo.

Finalmente, el estudio establece un vínculo ineludible entre las condiciones alimentarias laborales y los resultados en salud. La alta prevalencia de obesidad (23,1%), que se incrementa en entornos laborales menos favorables, es la consecuencia más tangible de un sistema que promueve, por omisión o por limitación económica, hábitos alimentarios deficientes. El trabajador es consciente de esta relación: quienes perciben su dieta como poco saludable o reportan peor estado de salud son justamente aquellos en situaciones de mayor vulnerabilidad económica y laboral. Esto transforma la alimentación laboral en una cuestión de salud pública y de gestión del riesgo crónico dentro de las organizaciones.

En síntesis, este informe permite concluir que la alimentación en el trabajo es un nudo crítico donde se vinculan la economía, la salud, la organización social y la equidad. No se resuelve con soluciones aisladas o individuales. Los datos advierten un cambio de paradigma: dejar de ver la comida laboral como un gasto o un beneficio discrecional para entenderla como una inversión estratégica en capital humano, salud pública y equidad social. Esto implica superar la lógica de la focalización residual y avanzar hacia políticas integrales que combinen:

- Marco regulatorio y fiscal que incentive contribuciones empresariales y garantice estándares mínimos de infraestructura, especialmente para pymes y sector público.
- Diseño de beneficios alimentarios que, preferentemente en formato monetario con libertad de elección, prioricen a los segmentos de ingresos más bajos y a las regiones más postergadas.
- Políticas de organización del trabajo que protejan y promuevan la pausa alimentaria como tiempo de desconexión y recuperación necesaria.
- Articulación con políticas de salud y nutrición pública, reconociendo el ámbito laboral como un espacio clave para la prevención y promoción de hábitos saludables.

La vianda que un trabajador lleva a la oficina, el menú que elige en un comedor o la comida que se saltea por no llegar a fin de mes son mucho más que actos privados. Son el reflejo de un modelo de desarrollo, de la calidad del empleo que se genera y del contrato social vigente. Mejorar la alimentación laboral es, en definitiva, mejorar la calidad del trabajo y, por extensión, la salud colectiva.
