

TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL
SALA PLENA**RESOLUCIÓN DE SALA PLENA**
N° 024-2024-SUNAFIL/TL

EXPEDIENTE SANCIONADOR	: 254-2022-SUNAFIL-IRE-CUS
PROCEDENCIA	: INTENDENCIA REGIONAL DE CUSCO
IMPUGNANTE	: MUNAY SONQO EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
ACTO IMPUGNADO	: RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 031-2023-SUNAFIL/IRE CUS
MATERIA	: RELACIONES LABORALES

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **MUNAY SONQO EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 031-2023-SUNAFIL/IRE CUS, de fecha 10 de febrero de 2023. Se **ESTABLECE** como precedente administrativo de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6 y 6.17, 6.18, 6.20, 6.21 y 6.22** de la presente resolución, referidos al tiempo de refrigerio.

Lima, 17 de diciembre de 2024.

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **MUNAY SONQO EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA** (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 031-2023-SUNAFIL/IRE CUS, de fecha 10 de febrero de 2023 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:**I. ANTECEDENTES**

1.1 Mediante Orden de Inspección N° 297-2022-SUNAFIL/IRE-CUS, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento de del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 142-2022-SUNAFIL/IRE-CUS (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de, entre otras, de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.

1.2 Que, mediante Imputación de Cargos N° 437-2022-SUNAFIL/IRE-CUSCO/SIFN, de fecha 23 de junio de 2022, notificada el 27 de junio de 2022, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo - Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

1.3 De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 622-2022-SUNAFIL/IRE-CUSCO/SIFN, de fecha 30 de setiembre de 2022 (en adelante, **el Informe Final**), que determinó la existencia de la conducta infractora imputada a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Subintendencia de Sanción de la Intendencia Regional de Cusco, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia de Sanción N° 827-2022-SUNAFIL/IRE CUSCO-SISA, de fecha 02 de diciembre de 2022, notificada a la impugnante el 5 de diciembre de 2022, multó a la impugnante por la suma de S/ 2,162.00 soles por haber incurrido en la siguiente infracción:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con otorgar el horario

de refrigerio dentro de la jornada de trabajo, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.

1.4 Con fecha 29 de diciembre de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia de Sanción N° 827-2022-SUNAFIL/IRE CUSCO-SISA, argumentando lo siguiente:

i. Solicita que se declare la insubsistencia del acta de infracción en todos sus extremos, sin que se establezca responsabilidad administrativa por haberse cometido vicios insubsanables dentro del procedimiento de fiscalización y del administrativo sancionador que acarrearán su nulidad por no haber valorado adecuadamente y conforme a norma los documentos que prueban el acuerdo entre las partes para el trabajo en corrido conforme a lo establecido en el artículo 7 del D.S. N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

ii. Indica que dentro del procedimiento inspectivo, se presentó respecto a los 7 trabajadores afectados un acuerdo de trabajo continuo en el que las partes acuerdan en su clausula segunda el convenio de trabajo por 8 horas ininterrumpidas de acuerdo al artículo 7 del D.S. N° 007 2002-TR, por tanto este convenio al que se refiere la propia norma es el que posibilita el acuerdo entre el trabajador y el empleador para pactar una modalidad distinta a la establecida por ley, como en el presente caso que los trabajadores de manera proporcional y razonable laboran sus 8 horas corridas y puedan ingerir sus alimentos en sus domicilios o donde vean por conveniente.

iii. El convenio celebrado con los trabajadores se dio teniendo en cuenta la situación de pandemia y las condiciones propias del centro de trabajo que queda un poco alejado de la población, motivo por el que esta modalidad resulta más favorable para los trabajadores ya que pueden razonablemente ingerir sus alimentos principales antes o después de terminar la jornada de trabajo.

iv. Al momento de iniciar el procedimiento administrativo sancionador no se tomó en cuenta la existencia y legalidad de los acuerdos suscritos, puesto que legalmente cualquier decisión debe estar motivada en hechos y derecho.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 031 - 2023-SUNAFIL/IRE CUS, de fecha 10 de febrero de 2023², la Intendencia Regional de Cusco, declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

i. La norma prevé que aun cuando se trate de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos, enfatizando en señalar que el tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco minutos; por lo que, de la lectura de manera integral de la norma, se observa que, la norma dispone se considere el horario de refrigerio, y en el extremo referido a salvo pacto en contrario no supone la habilitación al empleador de suprimir el horario de refrigerio aun tratándose de horario corrido.

ii. Ello tiene mas sustento con lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR que dispone que, al tratarse de horarios corridos, es obligación del empleador el establecer el horario de refrigerio dentro del horario de trabajo, no siendo una condición facultativa dicha acción.

iii. En el caso en particular, si bien se observa respecto a los 7 trabajadores consignados como afectados que en cada caso firmaron un acuerdo de trabajo continuo, en el que de manera homogénea se acordó que el trabajador podrá trabajar su horario completo de 8 horas diarios sin interrupciones, vale decir que este horario no se vea interrumpido por el horario de refrigerio.

iv. De acuerdo a lo previsto en el numeral 2 del artículo 26 de la Constitución ningún acuerdo que contravenga derechos otorgados por norma puede resultar legal, en los acuerdos suscritos exceden el marco legal al pactar inexistencia y/o renuncia del horario de refrigerio.

v. Que en lo acuerdos se mencionan que estos fueron suscritos a solicitud de los trabajadores, sin embargo, no se evidenció de manera objetiva la existencia de dicho requerimiento por parte de cada trabajador.

vi. En el año 2022, ya se había flexibilizado las condiciones de aislamiento a causa del Covid 19, además

que en el texto de los convenios en ningún momento se plasmó como justificante de dicho documento, la situación de pandemia ni las condiciones propias del centro de trabajo alegajo de la población.

vii. Existe suficiente motivación fáctica y jurídica para ratificar la sanción impuesta en primera instancia, se ha verificado el cumplimiento del Debido Procedimiento, se ha resguardado del Derecho de defensa y se ha actuado acorde al Principio de Legalidad, Razonabilidad y Proporcionalidad.

1.6 Con fecha 06 de marzo de 2023, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Cusco, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 031 - 2023-SUNAFIL/IRE CUS.

1.7 La Intendencia Regional de Cusco admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM-000140-2023-SUNAFIL/IRE-CUS, recibido el 13 de marzo de 2023 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1. Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

2.2. Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, el **Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

3.1. El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**), establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.

3.2. Así, el artículo 49 de la LGIT, modificado por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.

3.3. El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es "la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de

competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias"⁸.

3.4. En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

3.5. En esta línea argumentativa, la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE MUNAY SONQO EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que MUNAY SONQO EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 031-2023-SUNAFIL/IRE CUS, emitida por la Intendencia Regional de Cusco, que confirmó la sanción impuesta de S/ 2,162.00 soles, por la comisión de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, computados a partir del primer día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 14 de febrero de 2023.

4.2 Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por MUNAY SONQO EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 6 de marzo de 2023, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 031-2023-SUNAFIL/IRE CUS, señalando lo siguiente:

Como única causal invoca la **aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, específicamente el artículo 7 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo**, e indica que dentro del procedimiento inspectivo presentó respecto de los 7 trabajadores afectados un "Acuerdo de trabajo continuo" sin horario de refrigerio, el cual se realizó en función a lo que indica dicho artículo, el cual prevé que el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo establecido por el empleador, salvo convenio en contrario, y que este convenio al que se refiere la propia norma es la que posibilita el acuerdo entre el trabajador y el empleador para pactar una modalidad distinta a la establecida por ley. Agrega que dicho convenio favoreció a los propios trabajadores porque les permitió retirarse antes del centro de trabajo, además indica que dichos convenios se han celebrado teniendo en cuenta la situación de pandemia que exigía disminuir los riesgos de contagio y por condiciones propias del centro de trabajo que queda relativamente alejado de la población, motivo por el cual esta medida resultaba más favorable, ya que quedarse 45 minutos adicionales les era mas bien perjudicial, y que por ello ante la solicitud de los trabajadores se accedió a suscribir un horario de trabajo continuo, de manera libre y voluntaria, sin ningún tipo de coacción.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre el horario de refrigerio

6.1 En el caso del refrigerio, el artículo 7° del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en

Sobretiempos, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR determina que:

“En el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario. El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo distinto”.

6.2 Según se desprende de dicha norma, siempre que exista una jornada diaria corrida, los trabajadores disfrutarán de un periodo de “refrigerio” de al menos cuarenta y cinco (45) minutos. La finalidad de esta institución no es otra que la de salvaguardar la salud física y psicológica del trabajador a través de la interrupción en sus labores diarias, permitiéndole desconectar de la rutina laboral y satisfacer sus necesidades fisiológicas.⁹ Es por lo que, en la doctrina se le conoce como “descanso intra jornada”¹⁰, dado que su función no se limita solo a la alimentación, sino a la satisfacción de otras necesidades personales del trabajador.

6.3 Precisamente, el artículo 14° del Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempos, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR, precisa que el horario de refrigerio no solo está destinado a la ingesta de alimentos sino también al descanso:

“el horario de refrigerio” es el tiempo establecido por la Ley que tiene como finalidad que el trabajador lo destine a la ingesta de su alimentación principal cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena, o de un refrigerio propiamente dicho, y/o al descanso”.

6.4 Respecto a la oportunidad de disfrute del refrigerio, el artículo 15° del mismo Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempos, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR, dispone que este debe efectuarse durante la jornada de trabajo:

“el caso de las jornadas que se cumplan en horario corrido según el artículo 7° de la Ley, el tiempo de refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos y deberá coincidir en lo posible con los horarios habituales del desayuno, almuerzo o cena. El empleador establecerá el tiempo de refrigerio dentro del horario de trabajo, no pudiendo otorgarlo ni antes ni luego del mismo”. (resaltado agregado).

6.5 Como puede apreciarse, resulta claro que la normativa laboral ha consagrado al horario de refrigerio bajo un estándar imperativo relativo cuando menos en dos sentidos: con relación al lapso protegido (no menos de 45 minutos) y a su oportunidad (en algún tramo de la jornada que no sea ni el inicio ni el término del lapso en el que el personal se encuentra a disposición del empleador). De esta forma, cuando se aplica un horario de trabajo ininterrumpido o continuo, la autonomía de las partes puede, conforme con la norma estatal, mejorar la cantidad de minutos y/o desplazar el momento específico del goce del tiempo de refrigerio “dentro del horario de trabajo”, sin que esto ocurra ni antes ni después del lapso en el que la parte trabajadora se encuentra a disposición de la empleadora.

6.6 La finalidad esencial de la norma comentada radica en mitigar el desgaste físico y psicológico que el trabajo genera en el trabajador, por lo cual resulta compatible con los derechos a la salud y seguridad, por un lado, y con el interés tutelable del empleador de asegurar una adecuada aptitud de su personal para la productividad, por otro. Por ello, la protección jurídica de la pausa legalmente fijada dentro de la rutina laboral resulta fundamental, así sea para el mero hecho de recuperar energías, la ingesta de alimentos o cualquier otra manifestación de la personalidad que resulte atendible dentro del lapso protegido, el tiempo de descanso intra jornada que supone el horario de refrigerio debe ser considerado como un componente imperativo de especial atención por la inspección del trabajo en su actividad de control. En este contexto, resultaría contradictorio con esta institución del Derecho

Laboral que el descanso se establezca de forma previa al inicio de la jornada diaria o al finalizarla, ya que cualquiera de estas opciones supondría contravenir la naturaleza jurídica de este derecho y, en los hechos, evidenciaría una contravención a su contenido imperativo, que la protege frente a actos unilaterales del empresario (por actuación de los límites del poder de dirección) y frente a supuestos de renuncia de la parte trabajadora, por operación del principio de irrenunciabilidad de derechos.

Sobre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales

6.7 Al respecto, sobre la posibilidad de renunciar a derechos laborales, la Constitución Política del Estado en su artículo 26 establece que:

“En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación;
2. **Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley;** e,
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma” (énfasis añadido).

6.8 En ese contexto, resulta relevante invocar lo resuelto por el Tribunal Constitucional Peruano en la sentencia recaída en el expediente N° 4635-2004-PA/TC:

“[...] El artículo 26, inciso 2 de la Constitución dispone que en la relación laboral se debe respetar el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. Al respecto, este mismo Colegiado ha establecido que el principio en cuestión hace referencia a **la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley**. Al respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos [...]” (énfasis añadido).

6.9 Asimismo, el máximo intérprete de la Constitución precisó en la sentencia recaída en el expediente N° 0008-2005-PI/TC, sobre el principio de irrenunciabilidad de derechos, lo siguiente:

“[...] El principio de irrenunciabilidad de derechos prohíbe los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, que está sujeto al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral (...) La norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, **el trabajador no puede ‘despojarse’, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma [...]**” (énfasis añadido).

6.10 Por parte del Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Resolución de Sala Plena N° 010-2023-SUNAFIL/TFL publicada en el Diario Oficial El Peruano en fecha 11 de junio de 2023, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria lo siguiente:

“6.38 En tal sentido, lo alegado por la impugnante, en el extremo referido a que los propios trabajadores señalaron que no deseaban ser ingresados a planilla dado que perderían sus beneficios, no tiene respaldo jurídico en nuestro sistema legal; cabe señalar además que no se advierte que el recurrente haya invocado algún derecho fundamental o principio (ni se vislumbra alguno que esta instancia de revisión pueda examinar de oficio) que sustente su argumentación. En ese orden de ideas, **la irrenunciabilidad de derechos es definida como el principio jurídico por el cual existe una “imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio”**; precisándose que la fuente de tales derechos debe tener naturaleza imperativa, y que tal

virtud puede ser extendida a las normas internacionales del trabajo, así como a las cláusulas normativas de los convenios colectivos.

6.39 En virtud del reconocimiento de la irrenunciabilidad de derechos como principio jurídico, esta Sala debe afirmar que no se advierte un parámetro significativo que permita reconocer que su aplicación deba ser afectada en el caso en concreto, de manera que el empleador pueda ser exonerado de la responsabilidad administrativa que le concierne al no haber inscrito a su personal en la planilla electrónica como trabajadores y en el régimen de seguridad social en pensiones y salud correspondientes.

6.40 En línea con lo analizado, **el administrado no puede alegar que la supuesta renuncia de sus trabajadores a un derecho indisponible pueda aliviarle de sus responsabilidades legales como empleador.** Al respecto, cabe señalar que el principio de culpabilidad tiene un estándar debido de cumplimiento, ya que el empleador es el centro de imputación de responsabilidad laboral para el cumplimiento de las obligaciones laborales, tales como la observancia de los deberes de registro que la normativa laboral imperativa ha establecido. De esa forma, siendo un comportamiento exigible bajo estándares de diligencia razonables, el empleador no puede exonerarse del cumplimiento del deber de formalizar a su personal bajo

un pretexto de acuerdo unilateral ni bilateral sustentado en la renuncia de derechos fundamentales". (resaltado agregado).

6.11 De tales antecedentes, se desprende que la Constitución protege al trabajador aun respecto a sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le correspondan, esta imposibilidad de renunciar significa que no resulta válido ni eficaz el acto de desprendimiento voluntario del trabajador de un derecho mínimo, es decir, que haya sido otorgado mediante norma imperativa.

Sobre el caso en concreto

6.12 En el presente caso, según se verifica del Acta de Infracción, el Inspector comisionado constató que siete (07) trabajadores de la impugnante trabajaron de forma continuada sus ocho (08) horas ininterrumpidas sin horario de refrigerio en el periodo de enero 2022.

6.13 Ello se evidencia del Registro de control de asistencia del mes de enero 2022 y el Resumen de la jornada de trabajo presentado por la impugnante en la comparecencia del 4 de marzo de 2022, donde se identificó el nombre de los trabajadores que no tuvieron horario de refrigerio en dicho periodo, con el siguiente detalle:

MUNAY SONQO EIRL				
RUC: 20602710115				
DIRECCIÓN: HARIN - CALCA				
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	JORNADA LABORAL	HORARIOS	REFRIGERIO
PASZTELAN BARBARA	C.E. 001455210	NO SUJETOS A FISCALIZACIÓN HORARIA		
MOLINA SILVA SADITH	41313043	NO SUJETOS A FISCALIZACIÓN HORARIA		
CASAVILCA MATIAS ZENOBIA	70195901	6 días por semana/ 8 horas diario	6:00 am - 14:00 pm	
CLEMENTE TORRES EMILY MARTIN	10631509	6 días por semana/ 8 horas diario	7:00 am - 12:00 pm / 14:00 pm - 17:00 pm	12:00 pm - 14:00 pm
HUAMAN QUISPE RENATO	24487780	6 días por semana/ 8 horas diario	7:00 am - 12:00 pm / 14:00 pm - 17:00 pm	12:00 pm - 14:00 pm
KREBS HERRERA GRETTELL IRENE	40239176	6 días por semana/ 8 horas diario	1:00 pm - 21:00 pm	
MORA RODRIGUEZ SILVIA	40363983	6 días por semana/ 8 horas diario	6:00 am - 14:00 pm	
QUISPE MADERA GUIDO	41918820	6 días por semana/ 8 horas diario	14:00 pm - 22:00 pm	
QUISPE MADERA LEONIDAS	25327321	6 días por semana/ 8 horas diario	8:00 am - 13:00 pm / 14:00 pm - 17:00 pm	13:00 pm - 14:00 pm
QUISPE CASTILLO BRIGIDA	30675314	6 días por semana/ 8 horas diario	13:00 pm - 21:00 pm	
QUISPE CASTILLO IRMA	42064254	6 días por semana/ 8 horas diario	6:00 am - 14:00 pm	
SANCHEZ NINA MADELEYNE	47681821	6 días por semana/ 8 horas diario	6:00 am - 14:00 pm	

6.14 Es decir, se ha constatado como incumplimiento que los trabajadores CASAVILCA MATIAS ZENOBIA, KREBS HERRERA GRETTELL IRENE, MORA RODRIGUEZ SILVIA, QUISPE MADERA GUIDO, QUISPE CASTILLO BRIGIDA, QUISPE CASTILLO IRMA y SANCHEZ NINA MADELEYNE, no gozaron de horario de refrigerio en dicho periodo, por lo cual se notificó a la impugnante el "Anexo A Constancia de actuaciones inspectivas de investigación - hechos constatados" de fecha 16 de marzo de 2022, donde se determinó como insubsanable este incumplimiento.

6.15 Asimismo, en dicha comparecencia del 4 de marzo de 2022 la apoderada de la impugnante también indicó al personal inspectivo que estos trabajadores firmaron un "acuerdo de trabajo continuo", donde se pactó que cumplirían un horario de trabajo completo sin interrupciones y sin horario de refrigerio, aceptando que ingerirían sus alimentos al inicio o al término de la jornada de trabajo.

6.16 Sobre el particular, efectivamente en el expediente de inspección obran tales acuerdos firmados por los trabajadores afectados, donde consta que en la cláusula segunda, se pacta la exclusión del horario de refrigerio, y que los alimentos se deberían ingerir al inicio y después de la jornada de trabajo.

"SEGUNDA: DEL OBJETO DEL CONTRATO

EL TRABAJADOR, antes de la suscripción del presente contrato ha solicitado a EL EMPLEADOR, poder trabajar su horario completo de 8 horas diarias sin interrupciones, **vale decir que este horario no se vea interrumpido por el horario de refrigerio.**

EL EMPLEADOR, cumplidor de las normas laborales, siempre ha otorgado dentro del horario de trabajo el horario

de refrigerio, que es como mínimo de 45 minutos.

Conforme lo señalado y a solicitud de EL TRABAJADOR, las partes acuerdan que el trabajo desarrollado por EL TRABAJADOR será de 8 horas ininterrumpidas, [...], para lo cual **EL TRABAJADOR acepta que ingerirá sus alimentos principales** cuando corresponda **antes o después de permanecer en el centro de trabajo**". (el resaltado es agregado)

6.17 En su recurso de revisión, la impugnante sostiene que dicha cláusula celebrada con los trabajadores afectados -inserta en los convenios suscritos- es válida, porque aplica la salvedad prevista en el artículo 7 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, que indica que el tiempo de refrigerio lo determina el empleador salvo "pacto en contrario". Afirma el administrado en su tesis recursiva que la interpretación de la norma protege este efecto:

"En el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, **salvo convenio en contrario**. El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo distinto".

6.18 Teniendo en cuenta todo lo desarrollado hasta este punto (particularmente en los puntos 6.2 a 6.6 de esta resolución), no resulta acogible la posición de la impugnante. El término "salvo pacto en contrario" mencionado en el artículo 7 del TUO de la Ley de Jornada

de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, no implica la posibilidad de que se celebren acuerdos cuyo contenido materialmente disponga la renuncia del trabajador al contenido imperativo del tiempo de refrigerio. El Tribunal de Fiscalización Laboral recuerda que, en tal situación, la inspección debe aplicar el principio de irrenunciabilidad de derechos establecido en el inciso 2 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú. Este derecho es de carácter irrenunciable porque está previsto en una norma imperativa. En consecuencia, la interpretación correcta de la salvedad prevista en la norma permite únicamente negociar la oportunidad del goce de este derecho, pero siempre dentro de la jornada de trabajo. Es decir, ningún trabajador puede renunciar a su tiempo de refrigerio, sino que puede negociar el periodo concreto en el cual lo gozará dentro de la jornada.

6.19 Sobre el particular, cabe citar la opinión de la Dirección General de Trabajo en el Informe N° 32-2011-MTPE/2/14 de fecha 20 de diciembre de 2011, en el cual señaló lo siguiente:

"En el caso del refrigerio, el artículo 7 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR establece que cuando se presten servicios dentro de un horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos "de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, **salvo convenio en contrario**". El ámbito subjetivo de esta norma está referido a los trabajadores que se encuentran sujetos a jornadas de trabajo con horario continuo de puesta disposición a su empresario. En atención a que el trabajo prestado produce un desgaste físico y psicológico en la persona, la ley otorga un tiempo de descanso para que se recupere -que doctrinariamente se conoce como descanso intra jornada-, **el mismo que opera como límite imperativo a la distribución del tiempo de trabajo: no puede eludirse por la vía convencional** ni mucho menos por la facultad normativa reconocida al empresario para la ordenación de las relaciones laborales

Aunque la ley nacional denomina a este tiempo de descanso intra jornada como horario de refrigerio -algo similar ocurre en España, por ejemplo, donde el mismo derecho es conocido como tiempo de bocadillo- su función no se limita a la alimentación, sino a la satisfacción de otras necesidades personales del trabajador. **Así, el horario de refrigerio constituye un mínimo de derecho necesario (no puede derogarse o reducirse por debajo del piso establecido por el legislador 45 minutos diarios)** frente al cual el papel de la negociación colectiva puede mejorar dicho mínimo, considerarlo (en forma ficta) tiempo de trabajo efectivo y también podría incidir en otros aspectos relacionados con ese descanso como pueden ser las condiciones en que se desarrollará o el momento en que tendrá lugar" (resaltado agregado).

6.20 En tal sentido, los términos del convenio individual suscrito entre la impugnante y cada uno de los trabajadores afectados -donde se pactó la eliminación del derecho de refrigerio durante la jornada de trabajo- son inválidos e ineficaces, dado que la impugnante ha interpretado de manera incorrecta el sentido de la norma, y con ello se ha generado una restricción intolerable contra el contenido imperativo del derecho al tiempo de refrigerio (pausa intra jornada) de tales trabajadores.

6.21 Por otro lado, la impugnante confunde el sentido de la norma al interpretar que el horario de refrigerio solo debe utilizarse para la ingesta de alimentación principal de los trabajadores, aun cuando este derecho tiene un contenido mucho más amplio que solo la alimentación. Como ya se ha sostenido, el tiempo de refrigerio garantiza que los trabajadores que prestan servicios dentro de un horario continuo puedan gozar de una pausa ante el desgaste físico y psicológico propio de su actividad laboral, descanso que no puede adelantarse al inicio o posponerse al final de la jornada, sino que debe hacerse durante el curso de la misma, al intermedio, para cumplir con su finalidad reparadora.

6.22 De la misma forma, la impugnante arguye que estos acuerdos permitieron que a los trabajadores retirarse antes del centro de trabajo, argumentando que ello les resulta favorable debido a la lejanía del centro de trabajo. Sin embargo, esta posición confunde el sentido del horario de refrigerio, dado que este no puede ser equiparado a un

adelanto del horario de salida ni prórroga del horario de ingreso (acuerdos que, de ser adoptados, no deben afectar el tiempo de refrigerio, que debió otorgarse al intermedio de la jornada diaria).

6.23 En tal sentido, coincidimos con el criterio tomado por las instancias previas dado que es inválido cualquier pacto que implique renuncia al derecho de refrigerio, no teniendo relevancia si en este caso los trabajadores fueron los que solicitaron la supresión de este, puesto que se trata de un derecho laboral de carácter irrenunciable.

6.24 De otro lado, la impugnante menciona en el recurso de revisión que tales convenios se suscribieron por el contexto de pandemia, es decir para prevenir riesgos de contagio de los trabajadores; no obstante, de la revisión de dichos convenios no se aprecia que estos hayan tenido alguna motivación en este sentido, sin perjuicio de ello, tampoco invoca algún sustento normativo sobre dicha alegación.

6.25 Por las razones expuestas, los alegatos dirigidos a cuestionar este extremo deben ser desestimados, al verificarse que fueron evaluados y valorados, debidamente por la autoridad de segunda instancia, en la resolución impugnada, sin que la recurrente haya alegado argumentos distintos a los ya evaluados y desvirtuados por las instancias de mérito.

VII. PRECEDENTE DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA

7.1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, concordante con el numeral 1 del artículo VI del título preliminar del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, y el último párrafo del artículo 2, el literal b) del artículo 3 y el artículo 22 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral tiene la facultad de aprobar, modificar o dejar sin efecto los precedentes de observancia obligatoria.

7.2. En tal sentido, teniendo en cuenta la pertinencia de referirnos sobre el tiempo de refrigerio, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral, por unanimidad, considera relevante que los criterios contenidos en los fundamentos **6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6 y 6.17, 6.18, 6.20, 6.21 y 6.22** de la presente resolución, sean declarados precedente administrativo de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo.

VIII. INFORMACIÓN ADICIONAL

8.1 Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, la multa subsistente como resultado del procedimiento administrativo sancionador sería la que corresponde a la siguiente infracción:

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Relaciones Laborales	No cumplir con otorgar el horario de refrigerio dentro de la jornada de trabajo	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE

8.2 Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o de derecho durante la tramitación del expediente que resultara en un error, omisión o imprecisión en las materias, cantidad, conducta, tipificación legal, clasificación o cuantía, resulta de exclusiva responsabilidad de la Intendencia respectiva.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 - Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, la Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444



- Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

SE RESUELVE:

Primero.- Declarar INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por **MUNAY SONQO EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA** en contra de la Resolución de Intendencia N° 031-2023-SUNAFIL/IRE CUS, de fecha 10 de febrero de 2023, emitida por la Intendencia Regional de Cusco, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 254-2022-SUNAFIL-IRE-CUS, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

Segundo.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 031-2023-SUNAFIL/IRE CUS, en todos sus extremos.

Tercero.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa en las materias de su competencia.

Cuarto.- ESTABLECER como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6 y 6.17, 6.18, 6.20, 6.21 y 6.22** de la presente resolución, de conformidad con el literal b) del artículo 3 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

Quinto.- PRECISAR que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados deben ser cumplidos por todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del artículo 23 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral.

Sexto.- Notificar la presente resolución a **MUNAY SONQO EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA** y a la Intendencia Regional de Cusco, para sus efectos y fines pertinentes.

Séptimo.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" y en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil), de conformidad con el artículo 23 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

Regístrese, comuníquese y publíquese

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI
Presidenta

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS
Vocal Titular

MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA
Vocal Titular

VOCAL PONENTE LUIS MENDOZA

⁴ "Ley N° 29981, Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.

⁵ (...)".
⁵ "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo
Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras
(...)

El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento.

El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa."

⁶ "Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL.

Artículo 17.- Instancia Administrativa

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión.

⁷ "Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

El Tribunal es un órgano colegiado que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión, según lo establecido en la Ley y el presente Reglamento. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno.

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema."

⁸ Artículo 14 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

⁹ Así, en la doctrina nacional se ha sostenido que "(...) la verdadera razón del actualmente denominado "horario de refrigerio", es que el trabajador que presta sus servicios en horario corrido, pueda descansar a fin de recuperar fuerzas y aprovechar ese descanso para ingerir sus alimentos, si es que coincide con el horario de alimentación o un refrigerio propiamente dicho, que en ambos casos forma parte del descanso, en el sentido de que el trabajador suspende sus labores para dedicarse a lo que considere conveniente." Vid. Morales Corrales, Pedro (2006). "Jornadas de trabajo y descansos acumulativos en el sector minero. A propósito de las resoluciones del Tribunal Constitucional". En Laborem (6), p. 226.

¹⁰ Una referencia comparada a la institución de la pausa intrajornada puede hallarse en: Nores Torres, Luis Enrique. "Los descansos intra-jornada e inter-jornadas". En El tiempo de trabajo en la negociación colectiva. Jose Maria Croerlich Peses (Coordinador). Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2002. pp. 100-102.

J-2355703-1

TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL SALA PLENA

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 025-2024-SUNAFIL/TFL

EXPEDIENTE SANCIONADOR	: 767-2021-SUNAFIL/IRE-CAL
PROCEDENCIA	: INTENDENCIA REGIONAL DEL CALLAO
IMPUGNANTE	: STRATEGY MEDIA S.A.C.- STRATEDIA S.A.C.
ACTO IMPUGNADO	: RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 040-2023-SUNAFIL/IRE-CAL
MATERIAS	: SEGURIDAD SOCIAL LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **STRATEGY MEDIA S.A.C.- STRATEDIA S.A.C.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 040-2023-SUNAFIL/IRE-CAL, de fecha 15 de febrero de 2023. Se **ESTABLECE** como precedente administrativo de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.2, 6.3 y 6.7** de la presente resolución, referentes a la seguridad social en pensiones.

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Registro de control de asistencia (Submateria: incluye todas) Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (Submateria: jornada y horario de trabajo), Planillas o registros que la sustituyan (Submateria: entrega de boletas de pago al trabajador y sus formalidades), Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (Submaterias: Descanso semanal obligatorio, refrigerio, incluye todas).

² Notificada a la impugnante el 13 de febrero de 2023.

³ "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 1. Creación y finalidad

Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en adelante SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias."