

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 049-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1345-2013-GRC/GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 027-2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT

Callao, 26 de abril de 2017

**Sumilla: Relaciones Laborales  
HORARIO DE REFRIGERIO**

**VISTO:** El recurso de apelación, interpuesto mediante escrito con registro de ingreso Nº1126 el 16 de abril 2014, interpuesto por la CORPORACION LINDLEY S.A. con RUC Nº 20101024645 (en adelante la empresa-la inspeccionada) en contra de la Resolución Sub Directoral Nº 072-2014-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 19 de marzo de 2014, expedida en el marco del procedimiento sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley Nº 28806 (en adelante, la LGIT) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, y normas modificatorias ( en lo sucesivo, el RLGIT).

**I. ANTECEDENTES**

**Del procedimiento de actuaciones inspectivas y sancionador.**

Mediante Orden de Inspección Nº 1345-2013, de fecha 23 de setiembre de 2013, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral, a fin de verificar el cumplimiento de la normativa laboral, de la empresa antes referida.

Concluyendo el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción Nº 394-2013, en la que se determinó el incumplimiento de las normas laborales, en materia de Relaciones Laborales.

**De la Resolución Apelada.**

Que, mediante la Resolución apelada se impuso a la inspeccionada sanción por la suma de **S/. 32,967.00 (Treinta y Dos Mil Novecientos Sesenta y Siete con 00/100 Nuevos Soles)**; por incumplimiento en la siguiente materia:

**Cuadro 1**

Nº	MATERIA	NORMA VULNERADA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO LEGAL (REGLAMENTO)	TRABAJADORES AFECTADOS	SANCION IMPUESTA
1	Relaciones Laborales	Art. 7 del D.S Nº 007-2002-TR, ARTICULO 15 del D.S Nº 008-2002-TR	No acreditó otorgar el disfrute de cuarenta y cinco (45) minutos de refrigerio	Numeral 25.6 del artículo 25º del Decreto Supremo Nº 019-2006-TR. Y modificatorias <b>MUY GRAVE</b>	336	S/. 32,967.00
<b>TOTAL</b>						<b>S/. 32,967.00</b>

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 019-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1345-2013-GRC/GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

### Del recurso de apelación presentado por la inspeccionada.

Con fecha 16 de abril de 2014, la inspeccionada interpuso recurso de apelación, contra la Resolución Sub Directoral previamente indicada, la misma que le fue notificada el 11 de abril de 2014, por lo que se advierte que el citado recurso ha sido presentado dentro del plazo establecido en el literal a) del artículo 49º de la LGIT y conforme a los requisitos de Ley; estando a lo mencionado se precisa los siguientes extremos apelados:

- i) Que, el Derecho a la Negociación Colectiva tiene fundamento constitucional, por lo que, no pueden ser obviados por quienes lo suscribieron y el hacerlo importaría una infracción muy grave en materia de relaciones laborales de lo cual la Autoridad no se está percatando, por ello consideramos que el respaldo constitucional del que goza el derecho referido no puede verse constreñido a través de restarle eficacia para regular las relaciones de trabajo como es la tesis que se desprende de la RSD N° 072-2014.
- ii) Los convenios colectivos suscritos por la empresa no suponen una renuncia de derechos, por el contrario formalizan una ventaja para el personal en comparación a la regulación, por lo que, la resolución apelada incurre en error al referir la aplicación del Principio de Irrenunciabilidad, toda vez que, el derecho al refrigerio no ha sido suprimido ni es negado al personal que labora en la Planta Callao, pero su duración actual y el hecho de su inclusión dentro de la jornada se remonta a Pactos Colectivos que datan desde hace más de 10 años atrás y justamente por la fuente generadora de dichos acuerdos, debe reconocerse que la autonomía colectiva que los origina goza de basamento constitucional y se ubica incluso por encima de aquello que pudiera ser dispuesto por normas de rango legal.
- iii) La sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 4635-2004-AA/TC, estableció precedente vinculante para efectos de la jornada laboral acumulativa en el sector minero, en este caso la controversia versa sobre una situación prácticamente idéntica al del caso de autos, toda vez que, por vía de convención colectiva se había pactado un jornada de ocho horas diarias de trabajo en treinta (30) minutos de refrigerio para esa jornada, por lo que invocando el principio jurídico de igual razón, igual derecho, consideramos que la sentencia recaída en el referido expediente refrenda nuestra posición legal.

## II. CUESTIONES EN ANALISIS

1. Determinar si los argumentos de la inspeccionada son amparables.
2. Determina si corresponde confirmar la Resolución apelada, por haber incurrido el sujeto inspeccionado en las infracciones previstas en el RLGIT.

## III. CONSIDERANDOS

### De la aplicación en el presente caso

**PRIMERO.-** En relación al primer argumento sostenido por la empresa, si bien es cierto el derecho a la negociación colectiva, es un derecho reconocido constitucionalmente<sup>1</sup>, su aplicación está orientado a fomentar y estimular la convención

<sup>1</sup> Constitución Política del Perú

Artículo 28.-El estado reconoce los derechos a la sindicación, negociación colectiva, y huelga.

Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la Libertad Sindical.

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 019-2014-GRC/GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1345-2013-GRC/GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

colectiva a fines de alcanzar mejores condiciones laborales, constituyéndose, así como un mecanismo idóneo para viabilizar la armonía laboral.

**SEGUNDO.**-Asimismo, debemos señalar que entre sus características se encuentra: ***Modificar de pleno los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador<sup>2</sup>.***

**TERCERO.**-Siendo ello así, se precisa a la empresa que, si bien toda convención colectiva vincula a las partes, y por ende es de obligatorio cumplimiento entre estas, los acuerdos alcanzados no pueden ser contrarios -en desmejora- a los que se encuentra estipulado por Ley; sino por el contrario, estos se encuentran orientados a mejorar sus condiciones en el que se encuentra desarrollando la relación laboral.

**CUARTO.**-Asimismo, debe tenerse en cuenta que las condiciones legalmente otorgadas deberían ser mejoradas a través de los convenios colectivos, y no por el contrario a través de estos pactarse menores beneficios a los ya concedidos legalmente; ello en razón al principio tuitivo del derecho del trabajo el cual señala que lo otorgado por la ley es el piso, en razón del cual se puede negociar hacia arriba -en mejora- y no hacia abajo -en perjuicio-<sup>3</sup>, razón por la cual, se considera que la argumentación realizada por la apelante transgrede lo establecido en el artículo 7 del D.S N° 007-2002-TR.

**QUINTO.**-En relación al ***segundo argumento***, es de análisis lo establecido en el convenio 2013-2015 en el apartado 9, el cual indica lo siguiente:

*Las partes convienen que los horarios de trabajo de los trabajadores afiliados a EL SINDICATO se desarrollaran en turno rotativos de 8 horas diarias o 48 semanales, que incluyen 30 minutos diarios para refrigerio, los cuales serán tomados aproximadamente a la mitad de la jornada de trabajo. (...)*

*El sindicato declara también que no obstante que la ley concede a los trabajadores el derecho a hacer uso de 45 minutos para tomar su refrigerio, los trabajadores prefieren hacer uso parcial de este derecho, dentro de los límites de lo necesario y con la finalidad de no tener que prolongar innecesariamente su permanencia en el centro de trabajo, por lo que, Sindicato considera que el presente acuerdo no constituye, en modo alguno, una renuncia a un derechos reconocido por Ley sino el uso razonable de tal derecho en forma tal que no perjudique ni a la empresa ni a los trabajadores.*

De lo expuesto, se puede colegir, dos vulneraciones a la normativa vigente: i) **la reducción de quince minutos al horario de refrigerio**, ii) así como considerarlo dentro de la jornada de trabajo, ocasionando con ello una modificación que genera perjuicio a los trabajadores, no siendo amparable el argumento que la aplicación del artículo 7° del D.S N° 007-2002-TR,

2. Fomenta la Negociación Colectiva y promueva formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado

3. Regula el Derecho de Huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones

<sup>2</sup> D.S N° 010-2003-TR

**Artículo 43.-** La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes:

a) Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.

b) Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior; o, si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción.

c) Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año.

d) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.

e) Continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares.

f) Debe formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la Autoridad de Trabajo con el objeto de su registro y archivo.

<sup>3</sup> LÍMITES AL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA IMPUESTOS POR EL ESTADO A SUS TRABAJADORES, Javier Neves Mujica (...) los derechos mínimos otorgados a los trabajadores, que no pueden ser negociados por los mismos, pues de lo contrario se estaría atentando contra el Principio de irrenunciabilidad, reconocido por el artículo 57° de nuestra Constitución (...).

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 049-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1345-2013-GRC/GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

prolongaría la permanencia innecesaria de los trabajadores en el centro de trabajo, toda vez que, la empresa en uso de sus facultades del poder de dirección y del *ius variandi*, pudo establecer la modificación de la jornada de trabajo sin incumplir la normativa vigente, es decir, pudo restablecer la jornada sin tener que extenderla, siendo para ello la sola disposición de la reducción de las horas de trabajo efectivo a 7:15 horas y 45 minutos de refrigerio, cambios que puedo realizar como gestor organizativo de la misma, o caso contrario, de sobrepasar la jornada máxima establecida retribuirles económicamente, así lo encontramos en el punto 17 de la sentencia N° 04635-2004-AA, que dispone:

*“Las disposiciones que permiten trabajar más de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, siempre que la media de horas trabajadas en un período de tres semanas no exceda de cuarenta y ocho horas, constituyen una excepción que deberá aplicarse razonable, justificada y proporcionalmente, según el tipo de trabajo de que se trate y respetando los derechos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos. En estos casos será indispensable el pago de horas extras, conforme a ley. Ello porque, sentido, si bien los tratados de derechos humanos constituyen el estándar mínimo de derechos humanos, cuando existan normas internas más protectoras, éstas deben prevalecer puesto que otorgan una mayor protección. Como ya se anotó, ese es el caso del artículo 4º del Convenio N.º 1 de la OIT, frente al cual el artículo 25.º de la Constitución otorga una mayor protección al fijar la jornada semanal en cuarenta y ocho horas como máximo.”*

Asimismo, se advierte de la cláusula en comentario que vulnera el carácter de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución<sup>4</sup> y la Ley, esto a razón de otorgarles un derecho sin considerar sus verdaderos alcances, máxime si consideramos el fundamento 24 de la STC N° 0008-2005-AI/TC, la cual sostiene lo siguiente: *el trabajador no puede “despojarse”, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma. (...) el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas, y sanciona con la invalidez la transgresión de esta pauta basilar. La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta 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”*, por lo que, lo alegado no logra enervar lo resuelto en primera instancia

**SIXTO.**-Respecto al *tercer argumento*, se puede señalar que la sentencia en análisis, si bien es un precedente vinculante, no es de aplicación al caso en particular, toda vez que, desarrolla criterios **para establecer la jornada ordinaria de trabajo en el sector minero**, toda vez que, **en ese sector se establece jornadas atípicas** que vulneran la dignidad de la persona y el derecho a una jornada razonable de trabajo, siendo por ello necesario determinar para los trabajadores mineros el máximo de duración de la jornada laboral, el de ocho horas diarias. En cambio, el caso en particular materia de disputa versa sobre el horario de refrigerio, el cual no está siendo otorgado de acuerdo a lo previsto por ley.

No obstante, el apelante basa su argumento en la convención colectiva vigente suscrita con el Sindicato, argumento que no logra enervar lo resuelto el inferior en grado, ello en razón a los motivos señalados en el argumento segundo, razones por las que, en consecuencia, no corresponde considerar el precedente referido por la apelante.

**SEPTIMO.**-En atención al *cuarto argumento*, cabe señalar a la apelante que el sistema de inspección del trabajo, es el servicio público encargado de vigilar y exigir el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, entre otras; y en razón a estas funciones es que los inspectores de trabajo ejercen sus facultades inspectivas, a efectos de determinar el cumplimiento o no de nuestro ordenamiento jurídico interno, es así, que se inicia el presente procedimiento

<sup>4</sup> Artículo 26.- 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.

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 019-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1315-2013-GRC/GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

sancionador, ante la constatación de la vulneración a lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley N° 27671 y los D.S N° 007-2002-TR.

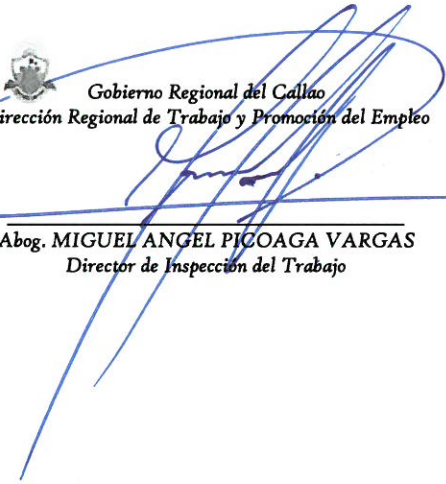
Por consiguiente, y en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 28806; Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus modificatorias;

**SE RESUELVE:**

- Artículo Primero.-** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación presentado por empresa **CORPORACION LINDLEY S.A.** identificada con **RUC N°20101024645**, por los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución, consecuentemente;
- Artículo Segundo.-** **CONFIRMAR** la Resolución Sub Directoral N° **072-2014-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT** de fecha **19 de marzo de 2014**; en todos sus extremos, por las razones expuestas en la presente resolución.
- Artículo Tercero.-** **TÉNGASE** por **AGOTADA LA VÍA ADMINSTRATIVA** con el presente pronunciamiento; toda vez que, contra las resoluciones de segunda instancia no procede medio impugnatorio alguno de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41° de la LGIT, en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, en consecuencia, devuélvase los de la materia a la oficina de origen para sus efectos. -

**HÁGASE SABER.**



  
Gobierno Regional del Callao  
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

Abog. MIGUEL ANGEL PICOAGA VARGAS  
Director de Inspección del Trabajo

