



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 583-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

<b>EXPEDIENTE SANCIONADOR</b>	<b>:</b>	<b>093-2021-SUNAFIL/IRE-ANC</b>
<b>PROCEDENCIA</b>	<b>:</b>	<b>INTENDENCIA REGIONAL DE ÁNCASH</b>
<b>IMPUGNANTE</b>	<b>:</b>	<b>UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE</b>
<b>ACTO IMPUGNADO</b>	<b>:</b>	<b>RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-ANC</b>
<b>MATERIA</b>	<b>:</b>	<b>RELACIONES LABORALES</b>

**Sumilla:** Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE, en contra de la Resolución de Intendencia N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-ANC, de fecha 03 de diciembre de 2021.

Lima, 06 de julio de 2022

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por la UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-ANC, de fecha 03 de diciembre de 2021 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

#### **CONSIDERANDO:**

##### **I. ANTECEDENTES**

- 1.1** Mediante Orden de Inspección N° 2071-2020-SUNAFIL/IRE-ANC, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>. Las actuaciones inspectivas culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 003-2021-SUNAFIL/IRE-ANC (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales; dado que la empresa ha sido denunciada por el trabajador Sáenz Pérez Rodolfo Jesús, por incumplimiento del horario de refrigerio, situación que se ha dado en otras oportunidades. En merito a ello, se emite la medida de requerimiento en la que se solicita

---

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre la siguiente materia: Jornada, Horario de Trabajo y descansos remunerados (Sub materia: Jornada y horario de trabajo; Refrigerio).

al administrado acredite el otorgamiento de horario de refrigerio al trabajador el día 02 de febrero de 2020.

**1.2** Mediante Imputación de Cargos N° 092-2021-SUNAFIL/IRE-ANC, de fecha 22 de mayo de 2021, notificado el 31 de mayo de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (5) 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° 341-2021-SUNAFIL/IRE-ANC-SIAI, de fecha 05 de agosto de 2021 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Áncash, la que mediante Resolución de Sub Intendencia N° 402-2021-SUNAFIL/IRE-ANC-SIRE, de fecha 23 de setiembre de 2021, notificada el 27 de setiembre de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/11,572.00, por haber incurrido en la siguiente infracción:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no permitir al señor Rodolfo Jesús Sáenz Pérez, gozar de su horario de refrigerio el día 02 de febrero de 2020, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.

**1.4** Con fecha 11 de octubre de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 402-2021-SUNAFIL/IRE-ANC-SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. El denunciante tenía programado su refrigerio y, según el inciso z) del artículo 10 del Reglamento de Seguridad, el personal de seguridad está obligado a registrar su refrigerio en el control de asistencia, medio probatorio que no ha sido valorado de manera adecuada. La Autoridad Inspectiva señala que no hemos demostrado haber cursado al recurrente el Reglamento de Seguridad, y en base a ello, no se ha demostrado que el señor Rodolfo Sáenz haya tomado conocimiento del mismo. No obstante, insistimos en que, los vigilantes tienen pleno conocimiento del Reglamento de Seguridad, adicionalmente lo encuentran en la página web de Uladech Católica.
- ii. No se han valorado adecuadamente nuestros fundamentos, vulnerando con eso nuestro derecho de defensa, pues nuestras alegaciones han sido desestimadas como meras apreciaciones subjetivas que no se han verificado oportunamente, pues tenemos sistematizados los documentos de gestión, los cuales se pueden verificar ingresando a la página web. En ese sentido, los trabajadores tienen obligaciones establecidas que deben cumplir, pero el denunciante transgredió esta disposición, siendo contrario que por ello se nos sancione, pues la acción de marcado del refrigerio es inherente al trabajador.
- iii. Consideramos que se ha vulnerado el derecho constitucional a la debida motivación, pues no se ha valorado correctamente que el marcado del control biométrico es con huella digital y solo le compete al trabajador denunciante.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 583-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- iv. Discrepamos con el monto de la multa impuesta, pues el supuesto incumplimiento se habría generado en el año 2020; sin embargo, al momento de proponer el monto de la multa, se aplica la UIT del año 2021.
- 1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-ANC, de fecha 03 de diciembre de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Áncash declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:
- i. El artículo 7 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, modificado por la Ley N° 27671, establece: “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”.
  - ii. Debe tenerse en cuenta que no se está cuestionando que exista o no la obligación respecto a registrar el refrigerio en el medio de control de asistencia, o si el Reglamento de Seguridad, se encuentra en la página web de la accionante, lo que se está sancionando y es materia del presente procedimiento, es que el señor Sáenz, el día 02 de febrero de 2020 no disfrutó de manera efectiva el horario de refrigerio, es más, en el documento denominado tarjeta que ha sido presentado por la misma accionante se señala “no hice uso de mi refrigerio”, evidenciándose que independientemente o no del refrigerio que debió realizar el trabajador, no se ha gozado de dicho descanso; situación que en ningún momento la accionante ha cuestionado.
  - iii. Debe tenerse en cuenta que cada fase del procedimiento sancionador ha valorado los descargos presentados por la accionante, tal como se puede evidenciar en el punto IV. Análisis de los descargos presentados por la inspeccionada, plasmado en el Informe Final, así como lo ha realizado la Sub Intendencia de Resolución al momento de emitir la resolución materia de impugnación en el punto IV.2 Fundamentos de Hecho; evidenciándose que sí ha valorado lo expuesto por la impugnante. Cabe precisar que todo el procedimiento se ha desarrollando siguiendo el debido procedimiento.
  - iv. En cuanto a la aplicación de la UIT del año 2020, tal como se evidencia, la UIT en el presente caso ha sido efectivamente la vigente al momento de detectar la infracción;

---

<sup>2</sup> Notificada a la impugnante el 06 de diciembre de 2021, véase folio 73 del expediente sancionador.

debe precisarse que la infracción ha sido detectada con la emisión del anexo a la constancia de actuaciones inspectivas de investigación-hecho insubsanable de fecha 19 de enero de 2021, y en donde se señala que el hecho de no otorgar el horario de refrigerio al trabajador es un hecho insubsanable, “debido a que sus efectos dañosos ya tuvieron lugar y causaron perjuicio en el trabajador debido a que no le otorgó el horario de refrigerio el día 02 de febrero de 2020 para que lo pueda utilizar para la ingesta de sus alimentos”; debe hacerse presente que para la aplicación de la multa la Sub Intendencia de Resolución, ha tenido en cuenta el Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad, por cuanto la multa impuesta se ha dado en cumplimiento y respeto a lo establecido por el artículo 38 de la LGIT.

**1.6** Con fecha 22 de diciembre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-ANC.

**1.7** La Intendencia Regional de Áncash admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 1148-2021-SUNAFIL/IRE-ANC, recibido el 28 de diciembre de 2021 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° 29981<sup>3</sup>, 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° 29981<sup>4</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>5</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR<sup>6</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización

---

<sup>3</sup> “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.”

<sup>4</sup>“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 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.”

<sup>5</sup> “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.”

<sup>6</sup>“Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 583-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>7</sup> (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 de 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

---

#### 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.

<sup>7</sup>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.”

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<sup>8</sup>.

**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 LA UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE**

**4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que la UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-ANC, que confirmó la sanción impuesta de S/ 11,572.00, por la comisión de una infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 07 de diciembre de 2021, primer día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución, el.

**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 la UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE.

#### **V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

Con fecha 22 de diciembre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-ANC, señalando que:

- i. La Resolución de Intendencia entre sus argumentos, descarta la aplicación del punto V4 inciso z) del artículo 10 del Reglamento de Seguridad, el cual determina que el personal de seguridad está obligado a registrar su refrigerio en el medio de control de asistencia, este medio probatorio acredita que la Universidad exige que el personal deba cumplir con registrar su horario de refrigerio. No obstante, no se ha valorado adecuadamente dicho documento, hecho que vulnera nuestro derecho de defensa.

---

<sup>8</sup> Decreto Supremo N° 016-2017-TR, art. 14



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 583-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- ii. Debemos indicar que, en el caso de los vigilantes, por convenio colectivo, el horario de refrigerio se encuentra dentro de la jornada de trabajo, ello implica que se abone en forma completa las remuneraciones conforme su jornada. Al margen de ello, el marcado del horario de trabajo, incluido el refrigerio se efectúa de manera directa por cada trabajador, imprimiendo su huella digital, ello responsabiliza a cada trabajador a realizar el marcado, conforme a lo previsto en el Reglamento de Seguridad e inclusive en el Reglamento Interno de Trabajo V7; por ello resulta inverosímil que se le haya impedido de realizar el marcado digital de su horario de refrigerio, más aún cuando el denunciante no acredita ni señala como es que se le obstruyó la ejecución del respectivo registro.
- iii. La Autoridad Inspectiva señala que no hemos demostrado haber cursado al recurrente el Reglamento de Seguridad, y en base a ello, no se ha demostrado que el señor Rodolfo Sáenz haya tomado conocimiento del mismo. No obstante, insistimos en que, los vigilantes tienen pleno conocimiento del Reglamento de Seguridad, adicionalmente lo encuentran en la página web de Uladech Católica.
- iv. No se han valorado adecuadamente nuestros fundamentos, vulnerando con eso nuestro derecho de defensa, pues nuestras alegaciones han sido desestimadas como meras apreciaciones subjetivas que no se han verificado oportunamente, pues tenemos sistematizados los documentos de gestión, los cuales se pueden verificar ingresando a la página web. En ese sentido, los trabajadores tienen obligaciones establecidas que deben cumplir, pero el denunciante transgredió esta disposición, siendo contrario que por ello se nos sancione, pues la acción de marcado del refrigerio es inherente al trabajador.
- v. Consideramos que se ha vulnerado el derecho constitucional a la debida motivación, pues no se ha valorado correctamente que el marcado del control biométrico es con huella digital y solo le compete al trabajador denunciante.
- vi. Discrepamos con el monto de la multa impuesta, pues el supuesto incumplimiento se habría generado en el año 2020; sin embargo, al momento de proponer el monto de la multa, se aplica la UIT del año 2021.

#### **VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

##### **Sobre la infracción de no otorgar el horario de refrigerio al denunciante**

- 6.1** Como bien la autoridad de segunda instancia ha traído a colación, el artículo 14 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, señala claramente que:

“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”. En ese sentido, también el artículo 15 del citado cuerpo normativo establece que “En 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”. (énfasis añadido).

- 6.2** Así también, el artículo 7 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, señala 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” (énfasis añadido).
- 6.3** Para el caso materia de pronunciamiento, el Inspector comisionado dejó constancia, en el numeral 4.4 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción que “La jornada de trabajo es de 48 horas semanales y un horario de trabajo de 08 horas; sin embargo, a la fecha es de 12 horas (07:00 horas a 19:00 horas), dado que se encuentra compensando horas dejadas de laborar anteriormente”. Además de ello, en el numeral 4.5 de los Hechos Constatados señala que “Durante las actuaciones inspectivas, el sujeto inspeccionado presentó registro de control de asistencia del trabajador correspondiente a los días comprendidos entre el 01 de febrero de 2020 al 15 de febrero de 2020, de los cuales se verifica que el día 02 de febrero de 2020, no otorgó el horario de refrigerio al trabajador. (...). En ese sentido, el sujeto inspeccionado incurrió en una infracción muy grave en materia de relaciones laborales prevista en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, infracción que deviene en insubsanable, debido a que sus efectos dañosos ya tuvieron lugar y causaron perjuicio en el trabajador debido a que no le otorgó el horario de refrigerio el día 02 de febrero de 2020, para que pueda utilizarlo para la ingesta de sus alimentos”.
- 6.4** En tal sentido, teniendo en cuenta que el ordenamiento laboral ha dispuesto que, el tiempo de refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos, y en tanto, se puede apreciar del expediente inspectivo el Informe N° 0066-2020-DIPER-ULADECH CATÓLICA, de fecha 16 de diciembre de 2020<sup>9</sup>, por medio del cual se advierte que actualmente se encuentran laborando 12 horas, por motivo que se están recuperando horas dejadas de laborar desde el 16 de marzo de 2020 hasta el 02 de julio de 2020, por la pandemia, teniendo un espacio de refrigerio de 45 minutos; precisando que los horarios de la jornada laboral del denunciante actualmente son de 7:00 am 7:00 pm. Aunado a esto, obra a folios 27 del expediente inspectivo, el documento exhibido por la impugnante que, consigna la programación, turnos y días de descanso del periodo del 01 al 15 de febrero de 2020, por medio del cual se advierten los rangos de horarios de refrigerio, conforme al artículo 22 del Reglamento del Servicio de Seguridad<sup>10</sup>, Versión 003, Capítulo

---

<sup>9</sup> Véase folio 28 del expediente inspectivo.

<sup>10</sup> Véase folio 42 del expediente inspectivo.





## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 583-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

V, el mismo que establece: “Se considera 45 minutos de refrigerio el mismo que se hará uso en el rango de tiempo (Turno noche: desde las 05:00 a 07:45, Turno mañana: desde las 12:00 a 15:00 y Turno tarde: desde las 19:00 a 22:00 horas)”. Asimismo, teniendo en cuenta el literal z) del artículo del Capítulo 2 del citado Reglamento, corresponde al Personal de Seguridad de la universidad, asignados en los turnos específicos: z) Registrar el uso de refrigerio en el medio de control de asistencia.

- 6.5** Por el contrario, se puede observar en el expediente inspectivo, de folios 05, que se ha adjuntado a los actuados, el registro de control de asistencia, con fecha 02 de febrero de 2020, del trabajador afectado, por medio del cual señala lo siguiente: “no hice uso de mi refrigerio”, aunado al hecho de haber dejado constancia mediante el documento que obra a folios 04 del expediente inspectivo, a través del cual señala que “no hizo uso de su refrigerio, al no haber relevo que cubra su servicio, teniendo conocimiento del hecho, el Supervisor, para que se tomen las medidas”. Al respecto, se debe tener en cuenta que la impugnante, no ha presentado documento alguno que desvirtúe lo verificado por el inspector comisionado; no obstante, debido a la naturaleza de la materia a investigar en la presente inspección, se requería que la impugnante facilite toda aquella información y documentación necesarias para verificar el cumplimiento de las disposiciones en materia de relaciones laborales, pues una vez acreditado el vínculo laboral que mantenía con el trabajador afectado, recaía en ella la carga de la prueba sobre las obligaciones legales impuestas en el artículo 15 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, en su calidad de empleador. Adicionalmente, cabe señalar que el tiempo que la ley dispone para el refrigerio tiene como propósito una protección multimodal, es decir, no sirve únicamente para la ingesta de alimentos, sino también para otorgar al trabajador un periodo de ocio que permita su recuperación física y mental.
- 6.6** En esa línea argumentativa, cabe añadir que, sobre la carga de la prueba Morón Urbina señala<sup>11</sup>: “Por el contrario, algunas veces interesa a los propios administrados demostrar que los argumentos sustentadores de alguna decisión administrativa no existen, no son como los interpreta el funcionario instructor”, asimismo, señala<sup>12</sup>, “Lo cierto es que antes de sancionar un acto administrativo, se reúnen muchos antecedentes que los particulares necesitarán contradecir, y para eso asumen la carga de la prueba ” y finalmente precisa, “La negativa a actuar un medio probatorio se puede fundar en: Inconducente, es el medio de prueba que no sirve para decidir el asunto (...) que no orientan a ninguna convicción

---

<sup>11</sup> MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Tomo II, Gaceta Jurídica S.A., Lima, 2019, p. 17

<sup>12</sup> MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Tomo II, Gaceta Jurídica S.A., Lima, 2019, p. 19

clara ". En tal sentido, en el presente caso se concluye que la impugnante no ha desvirtuado la imputación de la conducta infractora por el inferior en grado, ni tampoco probó su apego a la normativa vigente, por lo que le corresponde asumir la responsabilidad administrativa.

**6.7** En ese orden de ideas, considerando la presunción legal prevista en los artículos 16<sup>13</sup> y 47<sup>14</sup> de la LGIT, por el que por el cual los hechos constatados por los Inspectores de Trabajo que se formalicen en Actas de Infracción, observándose los requisitos que se establezcan, **se presumen ciertos y merecen fe**, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus derechos e intereses puedan aportar los interesados; se aprecia que el inferior en grado ha motivado su decisión de sancionar a la impugnante por las infracciones que fueron imputadas en el Acta de Infracción, no sólo en base a las conclusiones arribadas por el personal inspectivo, sino evaluando nuevamente el material probatorio que se tuvo a la vista en la etapa de actuaciones inspectivas y los alegatos presentados, por lo que no puede acusarse que el pronunciamiento venido en alzada haya utilizado argumentos errados para determinar sanción (énfasis añadido).

**6.8** Contrario a lo alegado por la impugnante, como bien la autoridad de segunda instancia ha precisado, en cuanto a la aplicación de la UIT, es pertinente señalar que la infracción ha sido detectada con la emisión del Anexo a la Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación – Hecho Insubsanable de fecha 19 de enero de 2021, a través del cual se señala que el hecho de no otorgar el horario de refrigerio al trabajador es una hecho insubsanable; tal como se ha dejado constancia, la UIT del año 2021 aplicable en el presente caso ha sido efectivamente la vigente al momento de detectar la infracción. Por tanto, corresponde a esta sala, desestimar el recurso en todos sus extremos.

## VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

**7.1.** 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:

Nº	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Relaciones Laborales	No permitir al señor Rodolfo Jesús Sáenz Pérez, gozar de su horario de refrigerio el día 02 de febrero de 2020.	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR  <b>MUY GRAVE</b>

<sup>13</sup> **Artículo 16.- Actas de Infracción.**

“(…)

Los hechos constatados por los Inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando lo requisitos que se establezcan, se presume ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.

El mismo valor y fuerza probatoria tendrán los hechos comprobados por la Inspección de Trabajo que se reflejen en los informes, así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten”

<sup>14</sup> **Artículo 47.- Carácter de las Actas de Infracción.**

Los hechos constatados por los servidores de la Inspección de Trabajo que se formalicen en Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables en defensa de sus respectivos derechos e intereses.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 583-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**7.2.** Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o 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, 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 de Procedimiento Administrativo General aprobado por el 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 la UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE, en contra de la Resolución de Intendencia N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-ANC, emitida por la Intendencia Regional de Áncash, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 093-2021-SUNAFIL/IRE-ANC, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.** - **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-ANC, en todos sus extremos.

**TERCERO.** - Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa.

**CUARTO.** - Notificar la presente resolución a la UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE y a la Intendencia Regional de Áncash, para sus efectos y fines pertinentes.

**QUINTO.** - Remitir los actuados a la Intendencia Regional de Áncash.

**SEXTO.** - Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL ([www.gob.pe/sunafil](http://www.gob.pe/sunafil))

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Presidente

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Vocal Titular

**LUIS GABRIEL PAREDES MORALES**

Vocal Alterno

**Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI**