



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”  
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

**INFORME N° 192 -2021-MTPE/2/14.1**

**PARA** : **ERNESTO ALONSO AGUINAGA MEZA**  
Director General de Trabajo

**ASUNTO** : Opinión sobre el Proyecto de Ley N° 671/2021-CR, mediante el cual se propone el “Proyecto de Ley que incluye el refrigerio como parte de la jornada laboral”

**REFERENCIA** : a) Oficio N° 00515-2021-2022/CTSS-CR  
b) Proveído N° 4865-2021-MTPE/2/14

**FECHA** : 07 de diciembre de 2021

---

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle muy cordialmente y al mismo tiempo informar a usted lo siguiente:

**I. ANTECEDENTES**

- 1.1 Mediante el documento de la referencia a), la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, solicita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo opinión sobre el Proyecto de Ley N° 671/2021-CR.
- 1.2 Mediante documento de la referencia b), la Dirección General de Trabajo deriva el documento antes mencionado a esta Dirección de Normativa de Trabajo para su atención.
- 1.3 Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo tiene entre sus funciones emitir opinión técnica en materia de trabajo. Por tanto, esta Dirección procede a emitir la correspondiente opinión técnica en el marco de sus competencias.

**II. BASE LEGAL**

- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.
- 2.3. Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias (LOF del MTPE).
- 2.4. Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.



Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: JZGDNVL



- 2.5. Decreto Supremo 008-2002-TR, Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.
- 2.6. Decreto Supremo Nº 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, LPCL).
- 2.7. Resolución Ministerial Nº 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (ROF del MTPE).

### III. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO DE LEY Nº 671/2021-CR

- 3.1. El proyecto de ley tiene por objeto modificar la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, a fin de considerar el tiempo del refrigerio como parte de la jornada laboral.
- 3.2. De esta manera, el artículo 2 del proyecto de ley establece la modificación del artículo 7 del T.U.O. del Decreto Legislativo Nº 854:

*“Artículo 7.- Trabajo en horario corrido-refrigerio*

*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, que sea más beneficioso para el trabajador y su salud. Todo tiempo dedicado al refrigerio forma parte de la jornada laboral y del horario de trabajo, y no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos. Salvo que exista acuerdo individual o convenio colectivo que mejore estas condiciones para el trabajador”*

- 3.3. Finalmente, de acuerdo con la Exposición de Motivos, la aprobación de la propuesta legislativa permitirá la reducción de la jornada laboral. Asimismo se señala que con esta propuesta se estaría buscando incrementar la productividad.

### IV. ANÁLISIS

#### **Sobre el refrigerio como parte de la jornada laboral**

- 4.1. El artículo 7 del Decreto Legislativo Nº 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, y el artículo 7 de su T.U.O, aprobado por Decreto Supremo Nº 007-2002-TR, disponen 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. Asimismo, establecen que el tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo distinto.



- 4.2. Al respecto, el artículo 14 del Reglamento del T.U.O. de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR (en adelante, el Reglamento), señala que el horario de refrigerio 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.
- 4.3. De esta manera, observamos que el refrigerio es un espacio destinado a que el trabajador satisfaga su necesidad de consumir alimentos y/o descansar, el cual deviene en necesario como consecuencia de su puesta a disposición frente al empleador.
- 4.4. Sobre el particular, entendemos que no fue voluntad del legislador proscribir la posibilidad de que el tiempo de refrigerio forme parte de la jornada u horario de trabajo. En efecto, la regulación no prohíbe esa posibilidad. Se aprecia, por el contrario, que el ordenamiento jurídico laboral vigente establece una regla (el tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo) y una excepción (formará parte de la jornada ni horario de trabajo si se pacta por convenio colectivo).
- 4.5. En ese sentido, el proyecto de ley está tomando de referencia la apertura del legislador, en relación a la excepción señalada en el párrafo previo. Y, partiendo de ello, propone la incorporación del refrigerio como parte de la jornada mediante la modificación de la redacción del artículo 7 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, de la siguiente manera:
- “Artículo 7.- Trabajo en horario corrido-refrigerio  
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, **que sea más beneficioso para el trabajador y su salud. Todo tiempo dedicado al refrierío forma parte de la jornada laboral y del horario de trabajo, y no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos. Salvo que exista acuerdo individual o convenio colectivo que mejore estas condiciones para el trabajador.**”
- 4.6. La modificación propuesta podría responder a lo que en la doctrina se denomina “carácter social de la remuneración”. Sobre el particular, se entiende que el pago del salario no solo se encuentra fundamentado en la prestación efectiva de las labores, sino que como consecuencia de esta y que el trabajador pone a disposición del empleador su único medio de subsistencia, el empleador debe otorgarle las condiciones necesarias para la satisfacción de sus necesidades<sup>1</sup>.
- 4.7. De esta manera, se supera el carácter meramente contraprestativo de la remuneración, con lo cual, encontramos que ésta también se otorga en aquellos espacios donde no existe una prestación del servicio, debido a que la finalidad es asegurar la inclusión social

<sup>1</sup> Díaz, Mónica Pizarro. 2018. *La Remuneración. Enfoque legislativo, jurisprudencial y doctrinario*. Lima: Gaceta Jurídica, pp. 36.

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: JZGDNVL



del trabajador o de su familia<sup>2</sup>. Por ejemplo, este es el caso de las vacaciones, las cuales tienen una finalidad de proporcionar un espacio al trabajador para su descanso y recuperación por el desgaste ocasionado por el trabajo.

- 4.8. El artículo 12 de la LPCL reconoce estos supuestos en donde se suspende el contrato de trabajo. Específicamente, el literal II) de tal artículo prescribe que son causas de suspensión del contrato de trabajo, entre otros, los que sean establecidos por norma expresa. Así, el proyecto de ley vendría a ser la norma expresa por medio de la cual se suspende el contrato de trabajo durante el refrigerio. Y, en vista del artículo 11 de la LPCL, dicha suspensión sería imperfecta, esto es, remunerada, debido al carácter social de la remuneración antes señalado.
- 4.9. Por tanto, esta Dirección considera que este aspecto social de la remuneración se encuentra recogido en la *ratio legis* de la propuesta legislativa, ya que supone el reconocimiento de este tiempo que el trabajador destina para su alimentación y/o descanso como parte de la jornada laboral. Con lo cual, si bien en este periodo de tiempo se suspende la prestación efectiva de trabajo, se considera como tiempo de trabajo efectivo para todo efecto legal. De esta manera, una consecuencia directa de la aplicación de la norma es que se verá reducida la jornada laboral, conforme desarrollaremos a continuación.

#### **Sobre la reducción de la jornada**

- 4.10. De acuerdo con lo señalado por la Exposición de Motivos, la propuesta legislativa tiene como finalidad reducir la jornada laboral, a través de la incorporación del tiempo de refrigerio dentro de esta.
- 4.11. Al respecto, es de señalar que la Organización Internacional de Trabajo (OIT) señala que el tiempo de trabajo debe estructurarse de manera que promueva la seguridad y salud, es así que concluye que la reducción de las horas que componen la jornada tiene un impacto positivo en la salud de los trabajadores. Asimismo, se observa un impacto positivo en la productividad de la empresa, ya que los trabajadores se encuentran en mejores condiciones para realizar sus labores<sup>3</sup>.
- 4.12. En esa misma línea, la OIT señala que existen cinco dimensiones del tiempo de trabajo decente<sup>4</sup>:
- Promover la salud y la seguridad
  - Aumentar la productividad y la sostenibilidad de las empresas
  - Ser conveniente para la familia para mejorar el equilibrio entre el trabajo y su vida privada
  - Promover la igualdad de género

<sup>2</sup> Arce, Elmer. 2013. *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra Editores, pp. 248.

<sup>3</sup> Organización Internacional del Trabajo. 2019. *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*. 1ª edición. Ginebra: OIT, pp. 7.

<sup>4</sup> *Ibidem*, pp. 5.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: JZGDNVL



- Facilitar la elección y la influencia del trabajador en sus horas de trabajo.
- 4.13. En ese sentido, la reducción de la jornada propuesta por el legislador se encuentra estrechamente vinculada a las tres primeras dimensiones del tiempo de trabajo decente: (i) la reducción de la jornada permite promover la salud del trabajador, ya que este tendrá un espacio de descanso mayor y ello reducirá las oportunidades de accidentes de trabajo, con lo cual se tendrá un espacio de trabajo más seguro; (ii) un mayor descanso permite al trabajador ser más productivo, con lo cual, la empresa se verá beneficiada; y, (iii) permitirá al trabajador organizar su tiempo, logrando así una conciliación entre la vida laboral y familiar.
- 4.14. En ese contexto, consideramos favorable la propuesta normativa, debido a que es compatible con el tiempo de trabajo decente, lo cual, implica que los trabajadores podrán prestar sus servicios en condiciones que respeten su dignidad.
- 4.15. Asimismo, el Convenio N° 47, Convenio sobre las cuarenta horas<sup>5</sup>, señala en su preámbulo que e indispensable desplegar un esfuerzo continuo a fin de reducir lo más posible las horas de trabajo en los empleos de todas clases. En ese sentido, señala que todo Miembro de la OIT debe realizar las acciones necesarias a fin de que la jornada de la semana sea de cuarenta horas, sin que ello implique la disminución del nivel de vida de los trabajadores.
- 4.16. En esa línea, la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo N° 116, 1962, señala que:

*“6. Cuando la semana normal de trabajo sea ya de cuarenta y ocho horas o menos, la preparación y aplicación de medidas para reducir progresivamente la duración del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4, deberían hacerse de acuerdo con las circunstancias nacionales y con las condiciones de cada sector de actividad económica.”*

- 4.17. De esta manera, la presente propuesta normativa se encontraría alineada a lo recomendado por la OIT, presentando una medida que permita la progresiva reducción de la jornada, sin que ello implique un impacto negativo en la economía.
- 4.18. Por otro lado, es de señalar que existe una tendencia por parte de los países miembros de la OCDE a implementar políticas de reducción de horas de trabajo, en conjunto con otras políticas de flexibilización y organización del trabajo, las cuales no han tenido un impacto negativo en el empleo:

*“Overall, taking into account the most recent evidence, it appears that reductions in normal hours may lead to some overall job creation, and to some job losses being avoided or delayed.”<sup>6</sup>*

---

<sup>5</sup> Convenio no ratificado por el Perú.

<sup>6</sup> OECD. 2017. Working hours: latest trends and policy initiatives. OECD, pp. 182.

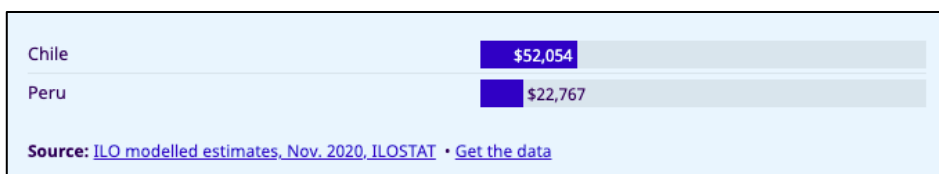
Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: JZGDNVL



- 4.19. Al respecto, esta Dirección considera pertinente mencionar, adicionalmente, el ejemplo de Chile, el cual en el 2001 redujo su jornada de trabajo de 48 horas a 45 horas, mediante la Ley N° 19.759, la misma que se aplicó en el 2005<sup>7</sup>.
- 4.20. Sobre dicha modificación, debe rescatarse que en un estudio publicado en el 2013, se determinó que la reducción de jornada no llevó a un desempleo, sino que elevó el valor hora de trabajo:

*“Our results suggest no significant direct effects of the reduction of standard hours on employment transitions (i.e. no effect on excess job destruction). These effects remain insignificant when the indirect effect from hourly wages is allowed. These findings are robust to several specifications. We also find that individuals affected by the reduction of standard hours work less hours and get higher hourly wages (i.e. wage compensation)”<sup>8</sup>*

- 4.21. De esta manera, como se ha mencionado anteriormente, una reducción de la jornada de trabajo, contrariamente a lo que se cree, no tendría un impacto negativo en la economía, sino que podría elevar la calidad de vida del trabajador y mejorar su productividad.
- 4.22. Finalmente, dejando de lado algunas otras variables comparativas, en relación a la productividad por trabajador al 2021, observamos que Chile presenta una productividad de \$52,054 y Perú de \$22,767, es decir mayor al caso peruano, pese a tener una jornada menor<sup>9</sup>:



### **Sobre la modificación del artículo 7 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR**

- 4.23. Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, recomendamos al legislador que la modificación propuesta sea realizada en el artículo 7 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, debido a que la ley tiene fuerza activa derogatoria respecto de las normas de inferior jerarquía que la

<sup>7</sup> <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/6023/>

<sup>8</sup> Sánchez, Rafael. 2010. *Do reductions of standard hours affect employment transitions?: Evidence from Chile*. University of Warwick, pp. 43

<sup>9</sup> <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/>

Esta medida de la productividad laboral se calcula utilizando los datos sobre el PIB (los dólares internacionales constantes de 2017 en PPA) derivados de la Base de datos de Indicadores del Desarrollo Mundial del Banco Mundial. Para el cálculo de la productividad laboral expresada como PIB por trabajador se utilizan las estimaciones modelizadas de la OIT para el empleo total. Esta serie es parte de las estimaciones modelizadas de la OIT y esta armonizada teniendo en cuenta las diferencias de los datos nacionales y del alcance de la cobertura, las metodologías de recolección y tabulación, y otros factores específicos de cada país.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: JZGDNVL





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”  
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

contradigan<sup>10</sup>. De esta manera, las demás normas referentes a la materia deberán adecuarse a lo dispuesto por la ley.

## V. CONCLUSIONES

- 5.1. Esta Dirección de Normativa de Trabajo considera **viable** la propuesta del Proyecto de Ley N° 671/2021-CR, debido a que está alineada con el carácter social de la remuneración, en la medida que el empleador le procura este espacio para la satisfacción de sus necesidades alimentarias o de descanso dentro de la jornada.
- 5.2. Asimismo, la propuesta legislativa se encuentra acorde a tres aspectos de la dimensión de tiempo de trabajo decente: (i) promover la salud y la seguridad; (ii) aumentar la productividad y la sostenibilidad de las empresas; y (iii) ser conveniente para la familia para mejorar el equilibrio entre el trabajo y su vida privada. En esa misma línea, la propuesta también se encuentra conforme a las recomendaciones de reducción de la jornada laboral de la OIT.
- 5.3. Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, **a modo de comentario**, recomendamos al legislador que la modificación propuesta sea realizada en el artículo 7 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, por ser esta de un rango legal superior al decreto supremo.

## VI. RECOMENDACIÓN

Se recomienda que el presente informe sea puesto a consideración de la Dirección General de Trabajo, a fin de que previo visto bueno de la misma, continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

**Kenny Díaz Roncal**  
**Director de Normativa de Trabajo (e)**

H.R E-107362-2021



<sup>10</sup> Arce, Elmer. 2013. *Teoría del Derecho*. Lima: PUCP, pp. 69.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: JZGDNVL