



Revista Oficial del Poder Judicial

ÓRGANO DE INVESTIGACIÓN DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

Vol. 14, n.º 18, julio-diciembre, 2022, 255-272

ISSN: 1997-6682 (Impreso)

ISSN: 2663-9130 (En línea)

DOI: 10.35292/ropj.v14i18.620

¿Derecho al descanso laboral o al refrigerio? Comentarios al anteproyecto del Código de Trabajo¹

Right to work break or lunch break? Comments on the preliminary project of the Labor Code



LUIS ALBERTO HUAMÁN ORDÓÑEZ
Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
(Lambayeque, Perú)

Contacto: 2021814047@unh.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-2229-9624>

RESUMEN

El autor del presente ensayo analiza el derecho al refrigerio en función del planteamiento efectuado a través del anteproyecto de Código de Trabajo planteado por el Ejecutivo y se detiene en desarrollar los alcances del derecho al descanso como género frente al refrigerio, ya que no solo debe abocarse a consumir los alimentos,

1 El autor desarrolla las ideas expuestas en el Seminario Virtual: Aportes y Críticas al Anteproyecto del Código del Trabajo, realizado el 22 de junio de 2022 y organizado por la Corte Superior de Justicia de Lima por intermedio del Dr. Gino Yangali Iparraguirre en calidad de presidente de la Comisión de Capacitación del Área Laboral y de la Seguridad Social, así como del Dr. José Wilfredo Díaz Vallejos en calidad de presidente de la Corte.

con especial aunque no única referencia al almuerzo, sino también a desarrollar un espacio de interacción personal que permita al trabajador seguir su actividad de labores pasado el tiempo que el legislador le otorga para el consumo de alimentos. En este aspecto, si bien se reconoce que el derecho al descanso no tiene un referente constitucional directo, cabe dejar establecido que emana de la suma de los derechos fundamentales a la dignidad y a la salud. De acuerdo con lo sostenido, precisa la necesidad de que el derecho al descanso deba ser valorado con mayor amplitud, de manera que se enfoca en desarrollar las bases por las cuales se le debe considerar, en la misma dirección del anteproyecto del Código, como una condición de trabajo.

Palabras clave: derecho al descanso; refrigerio; Código de Trabajo; relaciones laborales; condiciones de trabajo.

Términos de indización: derecho laboral; norma de trabajo; condiciones de trabajo; horas de trabajo; ocio (Fuente: Tesaurus Unesco).

ABSTRACT

The author of this essay analyzes the right to lunch break based on the approach made through the preliminary project of the Labor Code proposed by the Executive Branch, and focuses on developing the scope of the right to a work break as a stand-alone definition of lunch break since it refers not only to consuming food, especially to having lunch, but to developing a space for personal interaction that allows employees to continue with their work activities after the time given by employers for food consumption. While it is recognized that the right to work break does not have a direct constitutional reference, it is worth noting that it comes from the sum of the fundamental rights to dignity and health. In accordance with what is argued, this analysis specifies the need for the right to work break to be valued more broadly, and we should focus on

developing the bases by which it should be considered as a working condition in the preliminary project of the Labor Code.

Key words: right to work break; lunch break; Labor Code; labor relations; working conditions.

Indexing terms: labour law; labour standards; working conditions; working time; leisure (Source: Unesco Thesaurus).

Recibido: 24/07/2022

Revisado: 31/10/2022

Aceptado: 07/11/2022

Publicado en línea: 07/12/2022

Financiamiento: Autofinanciado.

Conflicto de interés: El autor declara no tener conflicto de interés.

Revisores del artículo:

José Felix Palomino Manchego (Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú)
jpalominom@unmsm.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-1082-193X>

Sandro Alberto Núñez Paz (Universidad de Lima, Perú)
snunez@ulima.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-9909-2683>

1. INTRODUCCIÓN

A diferencia de nuestros predecesores, en la actualidad el trabajo no tiene por qué ser visto como una actividad agotadora, al punto de que se habla de un trabajo decente dentro de un marco de economía global. Para alcanzar tal propósito, han hecho falta importantes luchas históricas (Franco, 2014) que deben mantenerse en la memoria como fundamento del derecho del trabajo, ya que, como lo precisa Somavía (2014), «cambios tan trascendentales solo pueden alcanzarse mediante luchas sociales, procesos políticos y avances económicos generales» (p. 206). En el mundo actual, el trabajador es uno de los principales activos de las organizaciones públicas o privadas, por lo que dichas instituciones deben asegurar

todos los medios posibles para arribar a la felicidad laboral (Gamero, 2013). Tras diversas experiencias amargas en la historia humana enfocadas en la esclavitud y la servidumbre, el trabajo está ligado ahora a la dignidad del hombre de manera tal que las organizaciones deben proveer las condiciones más adecuadas a los trabajadores para que realicen sus labores. En suma, el propósito multidisciplinario de las organizaciones es entender y asumir que trabajadores eficientes son trabajadores felices, pues no siempre la voluntad del legislador responde a la realidad:

El tecnicismo jurídico nos ha llevado muchas veces a conocer las leyes solo en su «superficie». Lo que dice la ley es lo justo y nos engañamos pensando que ella procede de una voluntad legislativa estatal ecuaníme e imparcial. Nada más lejos de la verdad. (Neves y Arce, 2012, p. 15)

Teniendo en cuenta lo señalado, el propósito del presente ensayo se enfoca en analizar el derecho al refrigerio, que viene siendo materia de debate en el anteproyecto de Código de Trabajo planteado por el Ejecutivo. Se parte de la premisa de que, desde nuestra perspectiva, el refrigerio está comprendido dentro del derecho al descanso laboral, atendiendo a que tiene una proyección que va más allá del mero hecho de la alimentación del trabajador; en dicho entendido, la muestra materia de estudio se basa en la legislación laboral actual y en el aludido anteproyecto, a través de los cuales se procederá a analizar el derecho al descanso como género y el refrigerio como especie con el propósito de entender sus alcances.

De este modo, en el presente estudio se analizará empíricamente, bajo una investigación cualitativa, de nivel descriptivo y con diseño hermenéutico, el derecho al descanso laboral, asumiendo como punto de partida que la alimentación o refrigerio del trabajador está comprendido dentro de este.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

El presente ensayo se realizó al amparo de una investigación cualitativa, en tanto los métodos de investigación aplicados se basan en el estudio de la literatura científica multidisciplinaria que asume las bondades del descanso laboral ligado a la alimentación en relación con la productividad del personal subordinado. Ello nos lleva a entender que el refrigerio como derecho laboral no basta, por sí mismo, para garantizar el buen desempeño del trabajador. Cabe indicar que, considerando la naturaleza propia de la investigación cualitativa, el estudio se limita a analizar los derechos laborales al descanso y al refrigerio y se acude, en cuanto es necesario, a la doctrina con el propósito de reforzar la interpretación realizada de manera tal que no se pretende probar hipótesis alguna.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Las relaciones de trabajo más allá de la fábrica

En los inicios de la Revolución Industrial, enfocada, en palabras de Silva Otero y Mata de Grossi (1998), en «la mecanización de la industria» (p. 16), una vez que se atenuó la idea de una igualdad entre sujetos iguales que se quedaba en el espacio propio del derecho civil, el trabajador era percibido como un mero instrumento de la fábrica, ya que solo podía ofrecer su trabajo como mercancía (Flórez, 1993, p. 73); en suma, llegaba a ser calificado como una pieza fácil de reemplazar debido al fuerte flujo de personas que migraban del campo a la ciudad en procura de mejores condiciones de vida. Impensable era, en aquel momento, asumir la idea de que el trabajador era un ciudadano: «Con la Revolución Industrial el trabajador se convirtió, en gran medida, en asalariado, contratado en la fábrica por un sueldo pero no era miembro de la realidad social determinante: la sociedad de capitales» (Calvez, 2006, p. 21). De este modo, el sujeto subordinado a un empleador no podía

propender a mayor categoría que aquella que le asignaba el legislador y por supuesto el sujeto para quien prestaba sus servicios (el patrono), a cuya merced, para garantizar su existencia, se encontraba, ya que (a diferencia del artesano y de los gremios) no era dueño de los instrumentos con los que transformaba la realidad. Por ello se generaban momentos en los cuales, de acuerdo con Kemp (1976), «el desafío de la clase trabajadora estallaba a veces en forma de violentas colisiones entre huelguistas y la policía» (p. 110), aunque la realidad pueda ser vista, a través de la academia, con otros ojos:

A pesar de las críticas, sin embargo, la revolución industrial fue recibida en general con simpatía, sobre todo porque la mayoría de la gente, y la clase trabajadora en particular, comprendió que le ofrecía mayores oportunidades individuales de acceder a la riqueza y al progreso social. La revolución industrial fue un período de creciente movilidad social. (Hartwell, 1971, p. 8)

Con el paso del tiempo, las cosas cambiaron drásticamente. Dicha alteración no fue casual y mucho menos circunstancial. Respondió, en gran medida, a la invasión que el empleador realizó a espacios que normalmente se encontraban a extramuros de la fábrica. De este modo, la reacción que inicialmente el denominado derecho industrial, más tarde denominado derecho laboral, afrontaba frente a tales escenarios, se concebía como la respuesta ante los excesos del poder empresario. De manera correlativa, también se generó la reclamación de derechos que, teniendo históricamente la calificación de individuales, no podían quedarse en tal esfera en los nuevos tiempos:

El uso colectivo de los derechos civiles, en concordancia con el ejercicio de los derechos políticos, para Zapata-Barrero (2001) podría considerarse como la base de los derechos laborales del ciudadano.

[...]

Para esta época gran parte de la identidad social estaba ligada al trabajo remunerado, el desarrollo de la ciudadanía se vinculaba con el empleo formal y los derechos sociales se fueron conformando como derechos del trabajo (Perelman, 2008: 195, 197). Se trataba de una sociedad que creía en el pleno empleo, que les confería a sus miembros el papel de productores de principio a fin y que, por lo mismo, vinculaba al empleo con el orden social, con una identidad personal socialmente aceptable y una posición social segura (Bauman, 2005: 23). (Feregrino, 2015, p. 47)

En tal contexto, se llegaría a asumir que el trabajador cuenta con derechos que puede invocar incluso en las relaciones laborales, atendiendo a que su ejercicio no puede ser limitado por el empleador sino, de manera única, por el legislador, de acuerdo con la teoría constitucional (Nogueira, 2005).

A partir de tales razonamientos, se asume que el trabajador puede invocar sus derechos en el curso de la actividad laboral sin que dicho planteamiento pueda ser cercenado por las relaciones laborales. Obra pues una fuerte intromisión de los derechos del trabajador como ciudadano en la fábrica.

3.2. Derechos laborales, derechos al descanso y al refrigerio

Asumiendo que, de modo clásico, el trabajo se vincula al entendimiento de una labor humana, aunque hoy se busque que los robots coticen a la seguridad social (Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones, 2022; Galán, 2020; Rodríguez, 2019), se entiende como aceptable que las personas que tienen la calidad de trabajadores puedan ver agotadas sus fuerzas a lo largo de la jornada laboral y es necesario asumir, en consecuencia, que deben recuperarlas en aras del proceso productivo. Naturalmente, si bien esto se logra con la conciliación del sueño que gran parte de las especies (incluida la humana) realizan en el horario nocturno,

ya que «todos los seres vivos necesitan la alternancia del sueño de periodos de actividad y reposo» (Benavides-Endara y Ramos-Galarza, 2019, p. 73), también cabe que se acepte que esto sea viable con la oportunidad de distenderse de sus obligaciones laborales en un espacio temporal amplio, inmerso en la jornada laboral aunque abstraído de esta, como lo establece la Corte Suprema (Casación Laboral n.º 11188-2017-Callao), que se entienda propicio para la regeneración de sus fuerzas.

Se comprende aquí que estamos ante un derecho al descanso, el cual, como ya ha sido señalado, debe ser ejercido en el espacio de la jornada laboral, pero que técnicamente no se vea comprendido en ella (Baldeón y Llerena, 2021, pp. 142-143). Esto con el propósito de reducir o amenguar las tensiones propias de la actividad subordinada, pues al tratar de descansar y trabajar de manera simultánea (BBC News Mundo, 2010), se podrían generar más riesgos que beneficios —por ejemplo, accidentes de trabajo—, motivando que, inclusive, el empleador pueda verse impulsado a imponer sanciones disciplinarias privadas por responsabilidad objetiva. No se trata de un simple derecho al descanso. Al respecto, nuestro régimen jurídico del trabajo, contenido en el Decreto Supremo n.º 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo aprobado por el Decreto Legislativo n.º 854 (2002), no regula un derecho al descanso coetáneo a la ingesta de alimentos dentro de la relación laboral²; mas sí aparece algún dato a nivel sublegal en el Decreto Supremo n.º 008-2002-TR, Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (2002)³, con una solitaria

2 Dicha regulación lo que hace es establecer el descanso frente a regímenes atípicos de jornadas de trabajo teniendo como causa objetiva la naturaleza especial de las actividades del negocio; las otras referencias son dedicadas al descanso por labor en sobretiempo y el descanso semanal obligatorio.

3 En efecto, cabe acudir a la redacción del artículo 14 de dicha disposición reglamentaria.

mención jurisprudencial en la Resolución de Intendencia n.º 010-2021-Sunafil-IRE-ANC, emitida por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

Lo hace desde el punto de vista del refrigerio: no obstante, como daremos cuenta, el refrigerio mismo es un lapso de descanso laboral que legislativamente parece agotarse en la ingesta de los alimentos, con especial (aunque no única) referencia al almuerzo. No se trata de un derecho que pueda ser ejercido con anterioridad al inicio de la jornada de trabajo o a su culminación. De ser así, no tendría propósito invocarlo.

Se trata, en esencia, de un derecho que tiene su génesis en el momento en que el trabajador debe ingerir sus alimentos. En este punto, tras dicho razonamiento, podría entenderse que estamos ante el derecho legal al refrigerio⁴, tal como ha sido previsto en el plano nacional; pero, desde nuestra posición, no es así. El derecho al descanso involucra el espacio temporal en el que el trabajador no solo ingiere alimentos (Llerena, 2021), comprende también el tiempo libre que resulta de tal acción, de modo que puede ser utilizado por quien lo usa y disfruta conforme le plazca, en cuanto no supere el límite normalmente establecido por el legislador.

El derecho al descanso involucra, como se advierte, entenderlo como algo más allá del derecho al refrigerio compartiendo protección constitucional indirecta a través de los derechos fundamentales a la dignidad humana y a la salud (STC n.º 2945-2003-AA/TC, fundamento 30; STC n.º 4635-2004-AA/TC, fundamento 21). Fisiológicamente hablando, al tomar alimentos, el ser humano redistribuye el flujo sanguíneo que normalmente se destina a la irrigación del cerebro para dirigirlo al estómago a efectos de que dicho órgano pueda realizar la denominada digestión química atendiendo a que

4 Que en el Proyecto de Ley n.º 671/2021-CR es tratado, textualmente, como un «derecho fundamental de los trabajadores a tener un tiempo para refrigerar».

sus jugos «contienen los mismos agentes que los detergentes en polvo: enzimas digestivas y disolventes de grasa» (BBC News Mundo, 2015), lo que es necesario para procesar los nutrientes necesarios para la actividad del cuerpo. De este modo, como natural efecto de dicho cambio, las funciones orgánicas del cuerpo humano se hacen más lentas, lo cual tiene incidencia en los procesos de adopción de toma de decisiones e inclusive en las tareas simples o no especializadas, por más rutinarias que estas sean. La biología vence, aquí, al trabajo. No en vano en Japón, desde hace ya un buen tiempo, son admisibles los microdescansos (Steger, 2016), que normalmente se realizan inmediatamente después de la ingesta de alimentos, a fin de que el trabajador no solo renueve su energía calórica, sino que pueda desarrollar, de manera adecuada, los procesos metabólicos derivados de su alimentación. Ello con el propósito de asegurar igual o similar ritmo de trabajo que el que se presenta al inicio de la jornada laboral y para evitar la muerte por exceso de trabajo (Rocha y Amador, 2020, p. 17).

De lo señalado, se puede advertir que el derecho al descanso en el curso de la jornada laboral es un derecho de mayor amplitud que el derecho al refrigerio, ya que no comprende únicamente la alimentación del trabajo (refrigerio, en el lenguaje técnico-legal laboral), sino que garantiza un adecuado proceso biológico y químico de absorción de nutrientes tanto como promueve la realización de pausas activas (Ochoa et al., 2020) en el centro de labores e inclusive permite la ejecución de tareas distintas a las labores del trabajador. Con ello se reduce, en cualquiera de estos casos, la tensión producida por actividades rutinarias o repetitivas y se garantiza la continuidad óptima del trabajo, lo que es un beneficio para el empleador.

3.3. El derecho al descanso dentro de la jornada laboral, en el cual está incluido el refrigerio, como condición de trabajo

La comprensión del derecho al refrigerio dentro de un derecho a un descanso contribuye a que se produzca un espacio de satisfacción interpersonal que no se limite, como ha sido señalado, a la alimentación, como se viene señalando.

En dicho orden de ideas, desde nuestra percepción, el derecho al descanso laboral (dentro del cual se incluye el refrigerio) se entiende como una condición de trabajo, puesto que es una situación determinante para la realización de tareas laborales (Corte Suprema de Justicia, Casación Laboral n.º 8193-2015-Lima), de modo tal que su ausencia o su ejercicio deficiente pone en riesgo la actividad laboral. Sin alimentación, una vez agotada la energía inicial, con la que contaba antes o al iniciar su actividad subordinada, la funcionalidad del ser humano como trabajador decrece enormemente haciendo que sus movimientos y por ende toda su actividad se realice torpemente, lo que mengua la productividad. No en vano Sabastizagal-Vela et al. (2020) establecen que el trabajo siendo un elemento «generador de crecimiento económico y social, también afecta a la salud y el bienestar de los trabajadores, es decir, puede ser una fuente de mejora o de daño» (p. 32).

Un trabajador descansado es más eficiente para las organizaciones que un trabajador que, a la par que realiza el proceso de la digestión, pretende desarrollar habilidades físicas e intelectuales con un alto grado de reducción de sangre en su cerebro. Esto, como ya se ha sostenido en las líneas precedentes, posibilita la generación de riesgos en la actividad laboral y presupone un escenario propicio a la responsabilidad objetiva en el marco de la potestad disciplinaria que eventualmente el empleador pueda invocar ante tareas realizadas de manera deficiente.

En este sentido, el derecho al descanso (refrigerio) influye grandemente en el desarrollo de la actividad laboral, pues mantiene al

trabajador en condiciones de atención constante una vez que ha superado sus necesidades alimentarias, esto ligado al *inemuri* y a las pausas activas de las que también hemos hablado.

Dicha lógica se vincula, precisamente, con el concepto japonés del *inemuri* (Steger, 2016), que implica la reducción del agotamiento humano cuando el trabajador, dentro de la cultura organizacional de dicho país, se toma un merecido descanso que contribuye a la renovación de sus fuerzas. Justamente, dicha cultura en la organización tiene incidencia positiva en la salud del mismo trabajador si es que se brindan espacios propicios para evitar enfermedades que reducen la productividad del personal. En este aspecto, es oportuno tener en cuenta lo siguiente: «Las actividades físicas estimulan los procesos fisiológicos y psicológicos (e. g., el estado de ánimo positivo), que mejoran no solo la salud física del individuo, sino también la salud mental (Brown, 1990; McAuley, Kramer, y Colcombe, 2004)» (Colombo y Cifre, 2012, p. 132).

Al ser el derecho al descanso (dentro del cual se comprende el refrigerio) una condición de trabajo en la propuesta materia de análisis, el empleador debe velar por el consumo de alimentos adecuado a su valor calorífico o carga calórica necesaria para el efectivo y cabal cumplimiento de la actividad laboral, con miras a asegurar, como lo precisa el Tribunal Constitucional (2006) «una alimentación balanceada con alto contenido de nutrientes y en las cantidades adecuadas indispensables» (fundamento 30). El ejercicio de este derecho conlleva a que no solo el empleador asuma la carga económica, por su calidad de condición de trabajo, sino que vele por su ejercicio adecuado para reducir, en gran medida, los riesgos en el trabajo:

Según los datos de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo, en el año 2009 se estimaba una pérdida de 1.250 millones de días de trabajo anuales debido a problemas de salud relacionados con el trabajo. Por su parte, el Consejo de Seguridad de

Estados Unidos, cifra dicha pérdida en 183 billones de dólares anuales en 2010, lo que conlleva que cada trabajador debe incrementar su productividad una media de 1.300 dólares para que se pueda suplir dicho déficit. Esta pérdida de recursos debido al creciente aumento de los problemas de salud, pérdida de días de trabajo, bajas laborales, absentismo y abandono, conllevan un coste directo a todos los niveles. (Rodríguez y Rivas, 2011, p. 73)

De este modo, la calificación jurídica que pudiera alcanzar el derecho al descanso laboral ligado al momento de la ingesta de alimentos y al aprovechamiento del tiempo libre no puede ser ejercida de manera libérrima, al no ampararse el abuso del derecho: las relaciones laborales no necesariamente deben mantener, siempre, un ingrediente fuerte de conflictividad; el derecho al descanso es una buena oportunidad para desarrollar puntos de consenso al respecto, atendiendo a que «la alimentación hace parte indiscutible de los estilos de vida y es allí donde es claramente reconocida como un determinante de la salud» (Bejarano-Roncancio y Díaz-Beltrán, 2012, pp. S90-S91). En tal orden de ideas, la vigilancia respecto a la calidad de los alimentos que ingieran sus trabajadores por parte de las organizaciones se encuentra dentro de un deber de prevención de futuros riesgos que tienen que promover el empleador.

3.4. Propuesta legislativa alterna al anteproyecto del Código de Trabajo en lo referido al derecho al descanso, incluido el refrigerio

Por último, efectuado el análisis pertinente, corresponde ofrecerse la presente *de lege ferenda*, con el propósito de regular jurídicamente el derecho al descanso en horario laboral:

9. Descanso en horario laboral (refrigerio)

La duración del descanso laboral, que incluye obligatoriamente el refrigerio, no podrá ser menor a una (1) hora no formando parte de la jornada de trabajo. Todo pacto en contrario es nulo.

Este derecho es una condición de trabajo generando compensación económica a favor del trabajador. Los períodos de mayor duración, distintos a los establecidos en esta ley, no generan dicha compensación económica, salvo pacto en contrario.

Se asume que, de dicha manera, el trabajador puede no solo gozar de la ingesta de sus alimentos, sino que puede ejercitar actividades ligadas al mantenimiento de su buena salud, y está en manos del empleador que dicho espacio sea armonizado con el derecho al descanso, enfocándose en promover espacios de interacción personal que contribuyan a su salud emocional y, en consecuencia, tengan una agradable proyección sobre diversos ámbitos de su vida incluyendo, como resulta necesario, el aspecto laboral. Ello atendiendo a que tiene incidencia en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, ya que, como lo precisa el Tribunal de Fiscalización Laboral: «la obligación de supervisión no consiste en que los trabajadores deben estar vigilados en todo momento, pues tal perspectiva no soporta un análisis de razonabilidad» (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral [Sunafil], 2022, considerando 6.7).

4. CONCLUSIONES

A lo largo del presente ensayo, se ha procedido a analizar el derecho al descanso laboral como el fundamento básico del derecho legal al refrigerio.

En tal orden de ideas, desde nuestro punto de vista, el descanso del trabajador en la jornada laboral engloba al refrigerio, ya que se entiende que el consumo de alimentos no concluye con su ingesta, sino también con su sano procesamiento en tiempo prudencial, determinado por el legislador dentro de un plazo específico. Se podría lograr esto de modo eficiente si es que, en su goce, se involucra la generación de espacios donde el trabajador pueda interactuar con sus pares generando la reducción de situaciones de tensión en el ámbito laboral.

De dicho modo, es más auspicioso a los nuevos tiempos del derecho laboral el recibimiento de un derecho al descanso que un derecho al refrigerio; en este aspecto, creemos que la propuesta de un Código de Trabajo, tal como fue la idea de Neves Mujica, como parte de «la generación de jóvenes laboristas de principios de los años ochenta del pasado siglo [...] [enfocados en] la insatisfacción frente a la configuración normativa e institucional del Derecho del Trabajo heredada del régimen militar que abandonaría entonces el poder» (Sanguinetti y Villavicencio, 2022, p. 3), va camino a hacerse realidad.

REFERENCIAS

- Baldeón, L. y Llerena, I. (2021). ¿Es posible que el horario de refrigerio forme parte de la jornada de trabajo? Análisis de la sentencia recaída en el Expediente n.º 23861-2017. *Soluciones Laborales*, (165), 142-154.
- BBC News Mundo (2010, 17 de abril). ¿Por qué no podemos hacer más de dos cosas a la vez? <https://cutt.ly/bKz9tzd>
- BBC News Mundo (2015, 2 de junio). Cinco verdades que pueden sorprender sobre el aparato digestivo. <https://cutt.ly/JKz8Xdb>
- Bejarano-Roncancio, J. J. y Díaz-Beltrán, M. (2012). Alimentación laboral. Una estrategia para la promoción de la salud del trabajador [Suplemento 1: 1]. *Revista de la Facultad de Medicina*, 60(1), S87-S97. <https://cutt.ly/fKQEUw1>
- Benavides-Endara, P. y Ramos-Galarza, C. (2019). Fundamentos neurobiológicos del sueño. *Revista Ecuatoriana de Neurología*, 28(3), 73-80. <https://cutt.ly/XKzVlCA>
- Calvez, J. Y. (2006). Trabajo y ciudadanía. *Anales de la Educación Común*, 2(5), 20-25. <https://cutt.ly/5KzzaUo>

- Colombo, V. y Cifre, E. (2012). La importancia de recuperarse del trabajo: una revisión del dónde, cómo y por qué. *Papeles del Psicólogo*, 33(2), 129-137. <https://cutt.ly/xKzzGZc>
- Corte Suprema de Justicia de la República (2017). Casación Laboral n.º 8193-2015-Lima. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Lima: 31 de mayo de 2017. <https://cutt.ly/5KQA7Mc>
- Corte Suprema de Justicia de la República (2020). Casación Laboral n.º 11188-2017-Callao. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Lima: 8 de enero de 2020. <https://cutt.ly/5KQSlwJ>
- Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP) (2022, 1 de febrero). Alemania: se propone que robots coticen para enfrentar problemas de sostenibilidad del sistema de pensiones de reparto. <https://cutt.ly/OKzWpAU>
- Feregrino, M. A. (2015, enero-junio). Trabajo y ciudadanía. *Iberoforum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, 10(19), 29-62. <https://cutt.ly/mKzbaWI>
- Flórez, C. (1993). Condiciones de trabajo en la primera fase de la Revolución Industrial: Biblioteca Nacional de París. *Ingeniería Industrial*, (6), 70-74. <https://cutt.ly/4KjxYYX>
- Franco, J. G. (2014). La involución del derecho del trabajo [Editorial]. *Salud de los Trabajadores*, 22(1), 3-6. <https://cutt.ly/nKjkoTM>
- Galán, C. J. (2020, 15 de abril). ¿Deben cotizar los robots a la seguridad social? *El País*. <https://cutt.ly/YKznnyl>
- Gamero, H. Y. (2013). La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad. *Ciencia & Trabajo*, 15(47), 94-102. <https://cutt.ly/fKjlsWG>
- Hartwell, R. M. (1971). La Revolución Industrial en Inglaterra y sus consecuencias para los pobres. https://www.eseade.edu.ar/files/Libertas/40_3_Hartwell.pdf

- Kemp, T. (1976). *La Revolución Industrial en la Europa del siglo XIX*. Fontanella.
- Llerena, I. J. (2021, 5 de marzo). ¿En qué supuestos el horario de refrigerio forma parte de la jornada de trabajo? *Enfoque Derecho*. <https://cutt.ly/aKz2j1g>
- Neves, J. y Arce, E. G. (2012). *Código de Derecho Laboral: Vol. I. Régimen laboral de la actividad privada*. Palestra.
- Nogueira, H. (2005). Aspectos de una teoría de los derechos fundamentales: la delimitación, regulación, garantías y limitaciones de los derechos fundamentales. *Ius et Praxis*, 11(2), 15-64. <https://cutt.ly/vKmXS0z>
- Ochoa, C., Guaman, K. y Castillo, J. (2020). Pausas activas en las empresas públicas y privadas del ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Negotium: Revista de Ciencias Gerenciales*, 15(45), 5-12. <https://cutt.ly/FKz5StY>
- Rocha, R. y Amador, K. R. (2020). Subjetividad, comportamiento y cultura en japoneses y mexicanos: una comparación transcultural. *Know and Share Psychology*, 1(2), 15-28. <https://doi.org/10.25115/kasp.v1i2.3310>
- Rodríguez, M. (2019, 27 de noviembre). ¿Pagarán los robots nuestras pensiones? *BBVA*. <https://cutt.ly/wNK5psK>
- Rodríguez, R. y Rivas, S. de (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 72-88. <https://cutt.ly/KKQUB4K>
- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J. y Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1), 32-41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>

- Sanguinetti, W. y Villavicencio, A. (2022). La contribución de Javier Neves Mujica a la modernización del derecho del trabajo peruano. *Revista Jurídica del Trabajo*, 3(7), 1-15.
- Silva, A. S. y Mata de Grossi, M. (1998). *La llamada Revolución Industrial*. Universidad Católica Andrés Bello.
- Somavía, J. (2014). *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. Organización Internacional del Trabajo.
- Steger, B. (2016, 27 de mayo). Lo que podemos aprender del inemuri, la costumbre japonesa de quedarse dormido en cualquier parte. *BBC News Mundo*. <https://cutt.ly/DKz4KhP>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) (2022). Resolución n.º 469-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala. Lima: 16 de mayo de 2022.
- Tribunal Constitucional (2004). Expediente n.º 2945-2003-AA/TC. Lima: 20 de abril de 2004. <https://cutt.ly/LKQAVIY>
- Tribunal Constitucional (2006). Expediente n.º 4635-2004-AA/TC Tacna: Lima: 17 de abril de 2006. <https://cutt.ly/cKQmKeI>