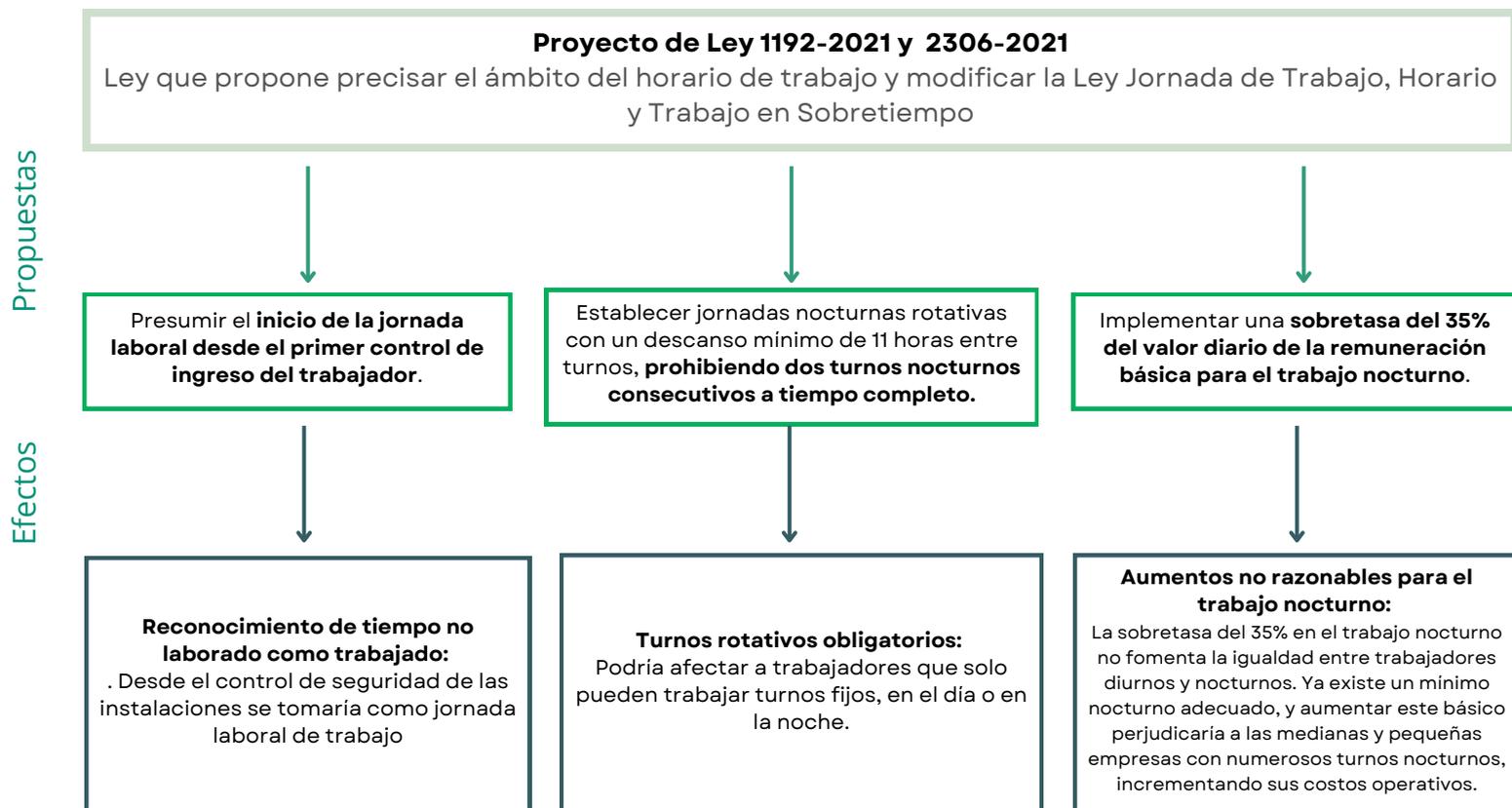


## Proyecto de Ley: jornada de trabajo y trabajo nocturno (1192/2021-CR y 2306/2021-CR)

Los Proyectos de Ley N° 01192/2021-CR y N° 02306/2021-CR, acumulados en un dictamen único, proponen cambios que impactan en la jornada de trabajo y horarios nocturnos.

### Resumen del Proyecto:



### Alternativas

Puntos clave	Alternativas de regulación
Definición de jornada laboral	Las partes deben acordar el inicio de la jornada laboral; en caso de desacuerdo, la jornada debería comenzar cuando el trabajador esté en su lugar de trabajo.
Flexibilidad en horarios nocturnos	Establecer que el horario nocturno sea fijo o rotativo, permitiendo la elección del horario según las necesidades de las partes.
Mejoras en condiciones de trabajo nocturno	Regular pausas activas, tiempos de descanso adicionales, políticas internas enfocadas en la salud física y mental, y alimentación subsidiada para trabajadores nocturnos.

**PROYECTOS DE LEY N° 1192 y N° 2306**  
**LEY QUE PROPONE PRECISAR EL ÁMBITO DEL HORARIO DE TRABAJO Y MODIFICAR LA**  
**LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMPO**

Los Proyectos de Ley N° 01192/2021-CR y N° 02306/2021-CR, acumulados en un dictamen único, buscan ajustar la definición de jornada laboral y los lineamientos de horarios nocturnos.

**RESUMEN EJECUTIVO**

***¿Qué propone el Proyecto?***

- Se presume como inicio de la jornada laboral el primer control de ingreso que el trabajador realice.
- Las jornadas en horario nocturno deben ser rotativas y debe haber un periodo de descanso de mínimo 11 horas antes de iniciar el nuevo turno. No se podrán realizar 2 turnos nocturnos consecutivos a tiempo completo.
- Por trabajo nocturno se propone una sobretasa del 35% del valor diario de la remuneración básica en el horario diurno.

***¿Qué argumentos justifican la propuesta?***

- Las horas de trabajo deberían comprender todo el tiempo en que el personal está a disposición del empleador.
- La Corte Suprema ha considerado que el cambio de ropa del trabajador debe incluirse dentro de la jornada laboral.
- No existe regulación sobre los límites de las jornadas nocturnas.
- El ordenamiento no contempla una sobretasa por cada hora laborada en horario nocturno, sino más bien una remuneración mínima nocturna.

***¿Cuál es el impacto? ¿Qué efectos tiene?***

- Se puede generar un reconocimiento de tiempo no laborado como trabajado. Por ejemplo, en el caso del traslado desde el control de ingreso hacia las oficinas, el trabajador no realiza actividades vinculadas con sus actividades pero se tomaría como jornada laboral. No existe regulación internacional sobre presunción de inicio de jornada laboral.
- Se imponen los turnos rotativos, pudiendo afectar a los trabajadores que solo pueden laborar turnos fijos en el día o en la noche.
- Se eleva de manera extrema, en 35% los sueldos por trabajo nocturno, afectando la sostenibilidad de las empresas (especialmente, medianas y pequeñas) o si tienen un gran número de turnos nocturnos.

***¿Qué opciones hay?***

- Las partes deben fijar el inicio de la jornada laboral. En caso de desacuerdo, el registro debe realizarse en el lugar de trabajo.
- Establecer que el horario nocturno sea fijo o rotativo, dando libertad a las partes la elección del horario según sus posibilidades y necesidades.
- Para el trabajo nocturno, regular pausas activas, más tiempos de descansos, políticas internas enfocadas en salvaguardar la salud física y mental, alimentación subsidiada, entre otros.

## ANÁLISIS Y ALTERNATIVAS AL PROYECTO DE LEY

### 1. Impacto y efectos del Proyecto de Ley

Impacto del PL	Explicación
Presunción del primer control de ingreso como inicio de jornada laboral	<p>En primer lugar, es fundamental considerar que la OIT, a través del Convenio N° 1, Convenio sobre las horas de trabajo (industria) y del Convenio N° 30, Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), no establecen reglas sobre la presunción del inicio de la jornada laboral. Si no más bien, disponen que el empleador deberá dar a conocer las horas en las que comience y termine la jornada de trabajo<sup>12</sup>.</p> <p>En relación con la determinación del inicio de la jornada laboral en otros países, en España, por ejemplo, el inicio de la jornada se computa desde el momento en que el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo<sup>3</sup>. No establece ninguna presunción sobre el inicio de la jornada. Es importante señalar que en el 2019 se aprobó en España el Real Decreto-Ley 8/2019, mediante el cual se obliga a los empleadores a implementar un control de asistencia para verificar las horas efectivas trabajadas<sup>4</sup>. En ese sentido el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España a través de una guía ha establecido que el registro diario de la jornada de trabajo debe contener el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, con el fin de eludir la presunción de que todo el tiempo que media entre el inicio y finalización de jornada registrada constituye tiempo de trabajo efectivo. De igual modo, en relación con los elementos configuradores de la medida (como los medios para el registro, la duración de la jornada, entre otros) llama a la autorregulación, mediante negociación colectiva entre las partes<sup>5</sup>.</p> <p>De igual modo, en el caso de Colombia, se señala que la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes mediante un convenio<sup>6</sup> y no establece presunciones sobre el inicio de la jornada de existir un desacuerdo. En línea de lo mencionado, en México, la jornada laboral será fijada por el trabajador y el empleador, sin que se excedan las horas semanales de jornada máxima estipulados en el ordenamiento jurídico<sup>7</sup>. En el mismo sentido, el régimen laboral de Alemania da libertad a las empresas y trabajadores a establecer el comienzo y el término de la jornada laboral mediante convenio colectivo y contrato de trabajo; dicho acuerdo debe estar alineado al límite máximo de 8 horas por jornada<sup>8</sup>.</p> <p>Como se ha podido evidenciar, no se establecen lineamientos explícitos sobre la presunción del inicio de la jornada laboral ni en normas internacionales ni en ordenamientos jurídicos de diversos países. Mas bien, se deja a discreción de las partes la determinación del inicio y fin, siempre y cuando no se exceda con el límite de horas establecidas.</p> <p>De igual modo, se debe tomar en cuenta que en muchas empresas el punto de control de ingreso físico no suele estar contiguo al escritorio o lugar de</p>

<sup>1</sup> Convenio N° 1 – Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1910 (núm. 1).

<sup>2</sup> Convenio N° 30 – Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30).

<sup>3</sup> Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 34.

<sup>4</sup> El artículo 10 del Real Decreto-Ley 8/2019 establece expresamente lo siguiente: “9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.”

<sup>5</sup> Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2024). Guía sobre el registro de jornada. <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf>

<sup>6</sup> Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, artículo 158.

<sup>7</sup> Ley Federal del Trabajo de México, artículo 59.

<sup>8</sup> Ley de Jornada Laboral de Alemania (Arbeitszeitgesetz), artículo 3.

	<p>trabajo del empleado, por lo que el tiempo de desplazo hasta el sitio de trabajo puede variar por factores como el tamaño de la planta, la distancia del control de acceso y las medidas de seguridad implementadas. Por ejemplo, en el caso de empresas con plantas y edificaciones grandes, como las fábricas o complejos industriales, el tiempo de desplazo puede ser de hasta 10 a 15 minutos, sobre todo si es que existen varios niveles o pisos dentro de la planta. Asimismo, se debe considerar que existen procedimientos de seguridad después del control de ingreso, en donde se puede hacer una revisión de identificación, entre otros, que pueden agregar un tiempo adicional al desplazamiento y en donde los trabajadores no estén realizando actividades relacionadas con su labor.</p> <p>Para abordar la problemática de la falta de pago de horas extras trabajadas por los empleados, se podría proponer la publicación de un listado de empresas infractoras que no cumplan con esta obligación. Además, se podrían implementar mayores multas y ofrecer incentivos a las empresas que demuestren buenas prácticas laborales y cumplan rigurosamente con el pago de horas extras. Esta combinación de medidas no solo fomentaría el cumplimiento, sino que también promovería una cultura de responsabilidad y equidad en el ámbito laboral.</p>
<p>Jornadas rotativas en horario nocturno</p>	<p>En primer lugar, es importante mencionar que la imposición de jornadas rotativas nocturnas vulnera el derecho al trabajo que ha sido reconocido en diversas normas internacionales y en la Constitución Política del Perú.</p> <p>Por un lado, en cuanto al derecho al trabajo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que todas las personas tienen la libertad de elegir el empleo que deseen realizar y tienen derecho a condiciones laborales satisfactorias. Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) y el Protocolo de San Salvador<sup>9</sup> reconocen el derecho al trabajo como una oportunidad de desarrollo personal mediante una ocupación libremente escogida o aceptada.</p> <p>Por otro lado, es importante señalar el contenido y noción del derecho a la libertad de trabajo. De acuerdo con el Tribunal Constitucional Peruano, la libertad de trabajo es una manifestación del derecho al trabajo y que se define como el derecho a elegir libremente una profesión u oficio<sup>10</sup>. De este modo, la libertad de trabajo se formula como el atributo para elegir a voluntad la actividad ocupacional o profesional que cada persona desee o prefiera desempeñar, disfrutando de su rendimiento económico y satisfacción espiritual<sup>11</sup>. Ahora bien, de acuerdo con el Tribunal Constitucional, un dispositivo legal que impida o limite la libertad de elegir, cambiar o renunciar a determinada actividad laboral podría vulnerar la libertad de trabajo, reconocida en el artículo 2 inciso 15 de la Constitución<sup>12</sup>.</p> <p>En este contexto, la imposición de rotación en jornadas nocturnas vulneraría este derecho al afectar negativamente las condiciones laborales del trabajador sin considerar sus necesidades. Aquellos que eligieron trabajar en horarios diurnos podrían verse forzados a someterse a la rotación nocturna, lo que perjudicaría sus responsabilidades de cuidado familiar, estudios y otras actividades importantes que influyeron en su elección de un horario diurno. De igual modo, la misma situación se produciría para aquellos que optaron por realizar jornadas nocturnas. Esto evidencia que las jornadas rotativas nocturnas no permiten un buen disfrute</p>

<sup>9</sup> Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

<sup>10</sup> Tribunal Constitucional (2005). EXP. 2802-2005-PA/TC, Fundamento 2.

<sup>11</sup> Tribunal Constitucional (2006). EXP. 0008-2003-AI/TC, Fundamento 26.

<sup>12</sup> Tribunal Constitucional (2014). EXP. 0020-2014-PI/TC, Fundamento 34.

	<p>y ejercicio del derecho al trabajo, ya que no respetan las condiciones personales y familiares que garantizan el pleno ejercicio de este derecho. Adicionalmente a lo mencionado, es importante considerar que al imponer la rotación en las jornadas nocturnas, no se toma en consideración el impacto que dicha disposición generará en las actividades de los trabajadores que realizan jornadas diurnas. Lo mencionado ya que estos tendrán que rotar a jornadas nocturnas, para garantizar las operaciones de la empresa. En Perú, 5 de cada 10 peruanos trabaja y estudia a la vez<sup>13</sup>, por lo que la disposición sobre la obligatoriedad en la rotación de jornadas nocturnas perjudicaría a 1,224,888 peruanos que estudian y trabajan. De este modo, se prevé que dejarían de estudiar por lo que tendríamos trabajadores que no culminen sus estudios, lo cual reduciría la productividad laboral peruana, o peruanos que deberán renunciar a sus trabajos para poder culminar con sus estudios, que generaría un impacto negativo en el mercado laboral peruano.</p> <p>A su vez, en lo que respecta a la regulación y condiciones de las jornadas nocturnas, el régimen jurídico español, por ejemplo, solo establece la rotación de turnos nocturnos en las empresas con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, <b>salvo adscripción voluntaria</b><sup>14</sup>. Es decir, el trabajador tiene la libertad de decidir si la rotación de su jornada nocturna es permanente o fija. De igual modo, en el caso de Ecuador, no se establecen disposiciones sobre las jornadas rotativas en el caso de horario nocturno. Asimismo, en Colombia no existen disposiciones legales que estipulen la obligatoriedad de rotación del trabajo nocturno. Adicionalmente, en el régimen jurídico laboral de Argentina, no se establece una obligatoriedad en la rotación del trabajo nocturno.</p> <p>En ese sentido, se puede evidenciar que diversos ordenamientos jurídicos no cuentan con disposiciones legales que exijan la rotación de turnos en el trabajo nocturno. Esto implica que tanto empleadores como trabajadores tienen mayor flexibilidad para establecer los horarios nocturnos y diurnos, sin obligación específica de rotación de turnos según lo establecido por la ley, respetando la libertad de trabajo.</p> <p>Finalmente, no debe dejar de considerarse que existen empresas que operan exclusivamente en horarios nocturnos, como las dedicadas a la limpieza pública, el mantenimiento de maquinarias, y los servicios de seguridad, entre otras. En estos casos, la rotación de trabajadores para cubrir turnos diurnos resultaría inviable, lo que podría generar impactos económicos negativos y afectar la sostenibilidad de la empresa, lo que dificultaría que los trabajadores mantengan empleos a tiempo completo.</p>
<p>Pago de sobretasa de 35% de la remuneración básica en horario nocturno</p>	<p>El Convenio N° 171, Convenio sobre el trabajo nocturno de la OIT, no establece la obligatoriedad del pago de una sobretasa por la realización de jornadas nocturnas. Sin embargo, señala la obligación de adoptar medidas en beneficio de los trabajadores, proporcionarles una compensación adecuada, considerando la naturaleza del trabajo nocturno<sup>15</sup>. En el mismo sentido, la OIT a través de la Recomendación sobre el trabajo nocturno, establece que deben existir compensaciones pecuniarias apropiadas para los trabajadores nocturnos, que mediante acuerdo, pueden convertirse en tiempo libre a disposición del trabajador<sup>16</sup>.</p>

<sup>13</sup> Perú 21 (2023). Número de peruanos que trabajan y estudian crece en 5%. <https://peru21.pe/cheka/cursos-online-trabajadores-numero-de-peruanos-que-trabajan-y-estudian-crece-en-5-noticia/>.

<sup>14</sup> Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 36, inciso 3. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo.

<sup>15</sup> Convenio N° 171 – Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171).

<sup>16</sup> R 178 – Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178).

	<p>Por otro lado, en España, se establece una retribución específica, la cual es determinada en una negociación colectiva entre el empleador y los trabajadores, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos<sup>17</sup>. Por su lado, Ecuador no determina compensaciones adicionales para los trabajadores que realizan jornadas nocturnas; no obstante, de acuerdo con el Código del Trabajo, se establece una remuneración del 25% sobre la remuneración diurna<sup>18</sup>. En el caso de Colombia, se establece que todo recargo o sobreremuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. En caso no exista alguna actividad equiparable a la que se realice en la noche, se deja a las partes negociar un promedio convencional<sup>19</sup>.</p> <p>Como se ha podido evidenciar, ni la OIT ni el ordenamiento jurídico de otros países imponen una compensación adicional a la remuneración mínima para trabajadores que realicen jornadas nocturnas. En cambio, promueven que las compensaciones sean pactadas mediante negociación colectiva.</p> <p>Adicionalmente, es importante considerar el impacto económico a las empresas por la imposición de una sobretasa del 35% sobre el salario básico. De acuerdo con un estudio realizado el 2023<sup>20</sup>, el 31% de las empresas que fueron encuestadas se verían afectadas por la introducción de dicha sobretasa y este impacto sería mayor en las empresas de intermediación laboral.</p> <p>Finalmente, reconocemos la importancia de poder compensar a los trabajadores nocturnos ya que pueden surgir ciertas desventajas en su salud. Por ello, el empleador puede pactar iniciativas en favor del bienestar de los trabajadores, mediante negociación colectiva. Por ejemplo, en el ordenamiento jurídico español se establece que el trabajador nocturno debe gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo. Así, se obliga a los empleadores a realizar evaluaciones gratuitas de salud<sup>21</sup>. De igual modo, en el caso de Alemania, la Ley de jornada laboral establece que los trabajadores nocturnos tienen derecho a acceder a exámenes médicos, los cuales serán proporcionados por el empleador, a menos que los ofrezca gratuitamente a los trabajadores nocturnos a través de un médico de empresa o de un servicio interempresas de médicos de empresa<sup>22</sup>. Asimismo, una opción adicional podría ser que la propuesta aborde la preferencia de la rotación en las jornadas nocturnas, salvo acuerdo entre las partes.</p>
--	---

<sup>17</sup> Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 36, inciso 2.

<sup>18</sup> Código del Trabajo de Ecuador, artículo 49.

<sup>19</sup> Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, artículo 169.

<sup>20</sup> Gestión (2023). Más del 70% de empresas se verán afectadas por cambios a trabajo nocturno. <https://gestion.pe/economia/laboral-mas-de-70-de-empresas-se-veran-afectadas-por-cambios-a-trabajo-nocturno-legal-noticia/?ref=gest>

El estudio fue realizado a través de una encuesta a cerca de 100 líderes de empresas en el Perú con la finalidad de evaluar el impacto de estos posibles cambios regulatorios. 58% de las empresas encuestadas cuenta con más de 500 trabajadores y están concentradas mayormente en sectores de servicios, minería y construcción.

<sup>21</sup> Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 36, inciso 4.

<sup>22</sup> Ley de Jornada Laboral de Alemania (Arbeitszeitgesetz), artículo 6.

2. Comparación y alternativas

ACTUAL REGULACIÓN	PROPUESTA DE CAMBIO	RAZONES DE APROBACIÓN / DESAPROBACIÓN	ALTERNATIVAS
<b>Decreto Ley 25593, que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada</b>			
<p><b>Artículo 1.-</b> La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.</p> <p>Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.</p> <p>La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia.</p> <p>El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerada una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias.</p>	<p><b>Artículo 1.-</b> La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.</p> <p><b>La jornada laboral comprende el periodo de tiempo en el que el trabajador está a disposición del empleador, sea dentro o fuera del centro laboral, con motivo de su trabajo.</b></p> <p><b>Entendiendo como horario de trabajo, no necesariamente el trabajo efectivo que pueda desempeñar el trabajador a favor del empleador; sino la puesta a disposición de su tiempo y bajo subordinación al empleador.</b></p> <p><b>En caso que exista controversia, sobre el inicio exacto de la jornada laboral, se presume como tal, el primer control de ingreso que el trabajador realice.</b></p> <p>Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.</p> <p>La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia.</p> <p>El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerada una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento de tiempo no laborado como trabajado.</li> <li>• Los tiempos de traslados internos no se toman en cuenta.</li> <li>• No existe regulación internacional sobre presunción de inicio de jornada laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dejar a discreción de las partes la determinación del inicio y fin, siempre y cuando no se exceda con el límite de horas establecidas.</li> <li>• Fortalecer el mecanismo de control de horas extras para que sean pagadas cuando correspondan.</li> <li>• Publicar la lista de empresarios infractores del pago de horas extras como incentivo a que se reconozcan y paguen dichas horas.</li> <li>• Evaluar la generación de mayores multas para empleadores infractores.</li> </ul>

<p><b>Artículo 8.-</b> En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos.</p> <p>El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta.</p> <p>Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m..</p>	<p><b>Artículo 8.-</b> En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, <b>éstos deberán ser rotativos, salvo restricción relativa a seguridad y salud en el trabajo.</b></p> <p><b>Cuando se realice la jornada en horario nocturno debe garantizarse un periodo de descanso de, por lo menos, once horas, antes de que inicie el siguiente turno, salvo situaciones de fuerza mayor. En ningún caso, podrá realizarse dos turnos consecutivos a tiempo completo.</b></p> <p><b>El trabajador que labora en horario nocturno percibirá el pago de una sobretasa por trabajo nocturno del treinta y cinco por ciento (35%) del valor diario de la remuneración básica de cada jornada laborada en el horario diurno; salvo convenio en contrario, que sea más beneficioso para el trabajador y su salud.</b></p> <p>Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m..</p>	<p>Sobre la imposición de la rotación de jornadas en horario nocturno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vulneración a la libertad de trabajo.</li> <li>• Perjuicio para trabajadores que solo pueden laborar en turnos fijos diarios o nocturnos, para cumplir con la rotación.</li> <li>• Impactos económicos en empresas que realizan actividades netamente nocturnas al tener que cubrir los turnos por rotación.</li> </ul> <p>Pago de sobretasa del 35%:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Impacto en sostenibilidad económica a empresas (sobre todo a las pequeñas y medianas) en donde hay horarios nocturnos.</li> </ul>	<p>Sobre la imposición de la rotación de jornadas en horario nocturno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Partes deben decidir si las jornadas nocturnas son fijas o rotativas.</li> </ul> <p>Pago de sobretasa del 35%:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dejar que las partes negocien la compensación por realizar jornadas en horario nocturno, manteniendo el salario mínimo nocturno vigente.</li> <li>• Pactar iniciativas de salud en favor de los trabajadores que realizan jornadas nocturnas.</li> </ul>
---	--	--	--