



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1192/2021-CR Y 2306/2021-CR QUE PRECISAN EL ÁMBITO DEL HORARIO DE TRABAJO Y MODIFICAN LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPO

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Periodo Anual de Sesiones 2021-2022

Señora Presidenta:

Han sido remitidos para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS) los siguientes proyectos de ley:

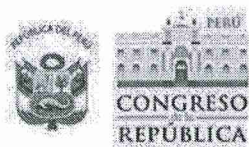
El Proyecto de Ley 1192/2021-CR, presentado por el Grupo bancada parlamentaria de Perú Libre, a iniciativa de la Congresista de la República María Agüero Gutiérrez, que modifica el artículo 8 sobre trabajo nocturno de la ley de jornada de trabajo y trabajo en sobretiempo

El Proyecto de Ley 2306/2021-CR, presentado por el Grupo Parlamentario Cambio Democrático - Juntos por el Perú, a iniciativa de la congresista Isabel Cortez Aguirre, que precisa el ámbito del horario de trabajo y modifica el trabajo nocturno de la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.

La CTSS, en su XVIII sesión ordinaria del 28 de junio 2022, acordó por **MAYORÍA** y con **TEXTO SUSTITUTORIO** la **APROBACIÓN** del dictamen recaído en los proyectos 1192/2021-CR y 2306/2021-CR, con el voto favorable de los congresistas Isabel Cortez Aguirre, Juan Burgos Oliveros, Jorge Coayla Juárez, María Agüero Gutiérrez, Luis Aragón Carreño y Wilson Quispe Mamani¹. Los congresistas Juan Carlos Mori Celis, Tania Ramírez García y César Revilla Villanueva votaron en abstención; los congresistas José Cueto Aservi y Adriana Tudela Gutiérrez lo hicieron en contra. Asimismo, en la misma sesión, se aprobó por UNANIMIDAD la dispensa del trámite de aprobación del acta para ejecutar los acuerdos adoptados.

I. SITUACIÓN PROCESAL

¹ El congresista Quispe Mamani participó en reemplazo del congresista Quito Sarmiento, quien estuvo de licencia.



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1192/2021-CR Y 2306/2021-CR QUE PRECISAN EL ÁMBITO DEL HORARIO DE TRABAJO Y MODIFICAN LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPO

El Proyecto de Ley 1192/2021-CR fue presentado al Área de Trámite Documentario el 21 de enero de 2022 e ingresó a la CTSS el 28 de enero del 2022 en calidad de primera comisión dictaminadora.

El Proyecto de Ley 2306/2021-CR fue presentado al Área de Trámite Documentario el 09 de junio de 2022 e ingresó a la CTSS el 15 de junio de 2022 en calidad de segunda comisión dictaminadora.

La CTSS revisó y verificó el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República para la admisibilidad del proyecto en mención que, al ser calificado positivamente, fue admitido por esta comisión para su estudio y dictamen.

II. CONTENIDO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

2.1. Proyecto de Ley 1192/2021-CR

El proyecto de Ley 1192/2021-CR se compone de un único artículo. Que señala que, Modificación del artículo 8 de la Ley de Jornada de Trabajo y Trabajo en sobretiempo. De la siguiente manera.

Modifíquese el artículo 8 de la Ley de Jornada de Trabajo y Trabajo en sobretiempo con el siguiente texto:

Artículo 8°. 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. El trabajador que labora en horario nocturno percibirá el pago de una sobretasa por trabajo nocturno del treinta y cinco por ciento del valor diario de la remuneración básica en cada jornada laborada en horario nocturno.

Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10.00 p.m. y 6.00 a.m.

2.2. Proyecto de Ley 2306/2021-CR

El proyecto de Ley 2306/2021-CR se compone de 2 artículos y tres (03) disposiciones complementarias finales. En el primer artículo se desarrolla el objeto y finalidad de la ley, que es modificar los artículos 1° y 8° de la Ley de jornada de



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1192/2021-CR Y 2306/2021-CR QUE PRECISAN EL ÁMBITO DEL HORARIO DE TRABAJO Y MODIFICAN LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPO

trabajo, horario y trabajo en sobretiempo para garantizar y proteger de manera adecuada la salud física y mental de los trabajadores; a partir de reconocer los efectos la jornada de trabajo y el trabajo nocturno, en los mismos.

Luego, en el segundo artículo modifica los artículos 1° y 8° del Decreto Legislativo N° 854, Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo modificado por la ley N° 27671, quedando el texto de la siguiente manera:

Artículo 1.- Jornada Ordinaria

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.

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.

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.

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.

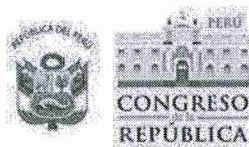
Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.

La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia.

El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerado 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.

Artículo 8.- Trabajo nocturno

En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1192/2021-CR Y 2306/2021-CR QUE PRECISAN EL ÁMBITO DEL HORARIO DE TRABAJO Y MODIFICAN LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPO

comprenda jornadas en horario nocturno, **estos deberán ser rotativos, salvo restricción relativa a seguridad y salud en el trabajo.**

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.

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.

La sobretasa que se le aplique al trabajador que labora en horario nocturno no podrá ser inferior al del treinta y cinco por ciento (35%) de la remuneración mínima vital.

Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00pm y 6:00am.

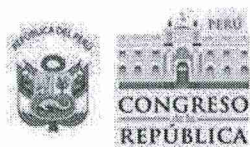
Finalmente, propone tres disposiciones complementarias finales. Primera, sobre la vigencia de la ley. Segunda, sobre la implementación; y tercera sobre la adecuación del reglamento.

III. MARCO NORMATIVO

3.1 Legislación nacional

- Constitución Política del Perú.
- Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

3.2 Legislación internacional



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1192/2021-CR Y 2306/2021-CR QUE PRECISAN EL ÁMBITO DEL HORARIO DE TRABAJO Y MODIFICAN LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPO

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

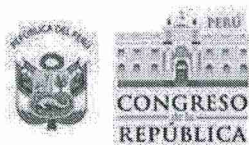
IV. ANÁLISIS DE LAS OPINIONES E INFORMACIÓN SOLICITADAS

4.1. Opiniones solicitadas

Para el estudio del Proyecto de Ley N° 1192/2021-CR, la CTSS solicitó opinión a las instituciones que figuran en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 1
Solicitudes de opinión realizadas

Entidad	Documento	Fecha
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	OFICIO No 001572-2021-2022/CTSS-CR	08 marzo de 2022
Cámara Peruana de la Construcción	OFICIO No 001575-2021-2022/CTSS-CR	08 marzo de 2022
Central Unitaria de Trabajadores del Perú - CUT	OFICIO No 001578-2021-2022/CTSS-CR	08 marzo de 2022
Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	OFICIO No 001577-2021-2022/CTSS-CR	08 marzo de 2022
Central de Trabajadores del Perú - CTP	OFICIO No 001579-2021-2022/CTSS-CR	08 marzo de 2022
Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP	OFICIO No 001580-2021-2022/CTSS-CR-6	08 marzo de 2022
Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía	OFICIO No 001576-2021-2022/CTSS-CR	08 marzo de 2022
Sociedad Nacional de Industrias - SNI	OFICIO No 001574-2021-2022/CTSS-CR	08 marzo de 2022
Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - Confiep	OFICIO No 001573-2021-2022/CTSS-CR	08 marzo de 2022



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
1192/2021-CR Y 2306/2021-CR QUE PRECISAN EL
ÁMBITO DEL HORARIO DE TRABAJO Y MODIFICAN
LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y
TRABAJO EN SOBRETIEPO**

4.2. Opiniones recibidas

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social recibió las opiniones que figuran en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 2
Opiniones recibidas sobre el Proyecto de Ley 1192/2021-CR

Entidad	Documento
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	OFICIO N° 0555-2022-MTPE/1
Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP	OFICIO N° 045-2022-SE-CATP

Como consecuencia de las solicitudes de opinión técnica antes mencionadas la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recibió las opiniones antes señaladas, cuyas principales recomendaciones se transcriben a continuación:

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE

De la propuesta y de la exposición de motivos se advierte que el legislador, en la línea de lo señalado por los convenios y recomendaciones de la OIT señalados en el párrafo precedente, acoge la idea de otorgar una compensación adicional y permanente a los trabajadores nocturnos equivalente al 35% de la remuneración que perciben actualmente. La Dirección de Normativa de Trabajo **manifiesta su conformidad con esta iniciativa legislativa** en tanto y en cuanto se condice con lo señalado por la OIT. Sin perjuicio de ello, recomiendan al legislador tomar en cuenta los comentarios formulados por dicha unidad orgánica en su informe técnico.

Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP

Al respecto debemos señalar nuestra adhesión a la propuesta planteada en el proyecto de ley porque el trabajo nocturno puede tener un impacto en la salud y la seguridad, y la conciliación entre la vida laboral y la vida privada de los trabajadores,



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1192/2021-CR Y 2306/2021-CR QUE PRECISAN EL ÁMBITO DEL HORARIO DE TRABAJO Y MODIFICAN LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPO

ya que es incompatible con los ritmos biológicos y con los horarios normales de las actividades sociales, familiares y comunitarias; por lo que consideramos que debe reconocerse el esfuerzo que realizan los trabajadores. garantizándoles para ello no solo mejores condiciones económicas. Además, se debe establecer en nuestra normatividad una regulación acorde a lo establecido en el Convenio OIT sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171) en donde se establece entre otros temas que se ofrezca a las mujeres una alternativa al trabajo nocturno durante períodos específicos durante y después del embarazo, y de la misma manera en la Recomendación 178 de (1990) se desarrolla una serie de propuestas que deben

seguirse para asegurar el bienestar integral de los trabajadores.

Asimismo, pedimos se modifique el último párrafo del artículo 8° que se pretende modificar y se establezca "que se entiende por jornada nocturna el trabajo realizado entre /as 8:00 pm a 6:00 am."

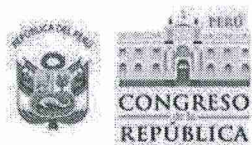
La referida central manifiesta su **opinión favorable** porque considera que es necesario establecer orden en las escalas remunerativas de los funcionarios del Estado y buscar un tránsito adecuado que permita que los funcionarios que pertenecen a una misma familia de puestos obtengan las mismas remuneraciones, y si estas deben ser diferentes se tomen verdaderos criterios técnicos para establecer diferencia entre ellos.

V. ANALISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

5.1. Análisis técnico

Dentro de nuestro marco laboral vigente, el Decreto Legislativo N.° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, es la norma que aborda el mandato constitucional del límite de la jornada de trabajo, el cual en nuestro país es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo.

Habiendo sido establecido de manera clara la duración de la jornada tanto normativa como constitucionalmente, lo que nos aborda con la presentación del presente proyecto de ley es qué actividades comprende la jornada establecida anteriormente.



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1192/2021-CR Y 2306/2021-CR QUE PRECISAN EL ÁMBITO DEL HORARIO DE TRABAJO Y MODIFICAN LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPO

De este modo, es menester precisar por medio de la norma que aborda dicho mandato constitucional que el inicio de la jornada laboral comprende el periodo de tiempo en el que el trabajador inicia con la ejecución de directivas y actividades previas con motivo de su trabajo, lapso en el cual está a disposición del empleador.

Anotamos de este modo que, dentro del marco internacional, dicho criterio en cuanto al inicio de la jornada de trabajo se encuentra reflejado en el Convenio N. ° 30 de la OIT, a razón de lo siguiente:

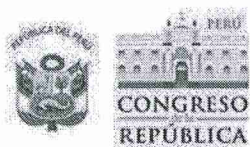
"Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión horas de trabajo significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador.

De este modo, dentro del marco internacional se recoge pacíficamente que el tiempo desde que el trabajador pone a disposición del empleador sus actividades en el marco de la naturaleza de sus servicios se consideran como parte de la jornada de trabajo. No obstante, si bien es cierto que este último convenio no ha sido ratificado por el Perú, como podremos observar a continuación, de nuestro ordenamiento interno se desprende el mismo criterio adoptado por la Organización Internacional del Trabajo.

Habiendo señalado lo anterior, nos es preciso mencionar que nuestra legislación nacional ha adoptado de reconocer como relación laboral a la prestación de servicios en donde concurren los elementos de Remuneración, Prestación Personal de Servicios y Subordinación. Ello se encuentra recogido en el artículo 9° del TUO del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, del modo siguiente:

"Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, (...)



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1192/2021-CR Y 2306/2021-CR QUE PRECISAN EL ÁMBITO DEL HORARIO DE TRABAJO Y MODIFICAN LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMPO

Considerando la norma glosada, se ha precisado que, por medio del elemento de Subordinación, el empleador direcciona dicta las órdenes necesarias a fin de que el trabajador pueda cumplir, efectivamente, el servicio al cual está obligado a realizar producto de la relación de trabajo.

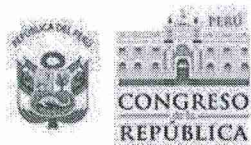
Dentro de este marco normativo, el mismo Decreto Legislativo N.º 854, Ley de Jornada y Sobretiempo, en su artículo 10º, reconoce que el tiempo trabajado en "sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida

establecidas", con el cual, el empleador tiene la obligación del pago sobre el tiempo excedente al horario de trabajo que el trabajador realiza rutinariamente.

En este orden de ideas, para efectos del presente proyecto de modificación normativa, se debe entender como parte de la jornada de trabajo tanto los preparativos que realizan los trabajadores direccionados por su empleador; como, por ejemplo, el tiempo para el cambio de uniforme, instructivos previos a la ejecución del servicio, o tiempo en el que el trabajador se encuentra a la espera –por orden directa del empleador- de ejecutar una actividad previo o después del horario de trabajo.

A mayor precisión de lo anterior, previamente se ha pronunciado la Corte Suprema por medio de la Casación N.º 9387-2014 – Lima Norte, en el siguiente sentido:

"Décimo Octavo: En el caso en concreto, se concluye que la recurrente pretende que el trabajador ingrese al centro de trabajo minutos previos al horario regular a fin de que se pueda cambiar la ropa por el uniforme, sin que interfiera con la jornada de trabajo, y que a la hora de ingreso (hora exacta) el trabajador se encuentre ya en su puesto de trabajo; de igual manera para la hora de salida, obligando de esta forma a que el trabajador se quede tiempo después de su hora de salida (...), el tiempo trabajado que exceda la jornada diaria o semanal se considerará sobretiempo y deberá ser remunerado, de acuerdo a lo señalado en el artículo 10º de la norma citada; no obstante, el artículo 34º del Reglamento Interno de Trabajo prevé que el tiempo utilizado para el cambio de ropa no es considerado como sobretiempo. Décimo Noveno: De lo expuesto, se determina que el tiempo que el trabajador utiliza para cambiarse de ropa, cuando la labor lo exige, debe incluirse dentro de la



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1192/2021-CR Y 2306/2021-CR QUE PRECISAN EL ÁMBITO DEL HORARIO DE TRABAJO Y MODIFICAN LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPO

jornada de trabajo, en razón a que el trabajador ya ingresó a su centro laboral a trabajar y está a disposición del empleador, no siendo justificable ni legal desconocer dicho lapso de la jornada ordinaria de trabajo (...)"

Habiendo traído a colación lo dispuesto por la Corte Suprema, se hace la precisión de que el tiempo en el que el trabajador está bajo órdenes del empleador, pudiendo ser antes o después de su horario de trabajo, debe ser incluido dentro de la jornada laboral de trabajo, puesto que es tiempo que el trabajador pone en disposición de su

empleador para el cumplimiento de la actividad que motiva la relación de trabajo con este último.

Para un mejor entendimiento del problema a abordar, nos es preciso en señalar la distinción que existe entre la jornada de trabajo con el horario de trabajo, el cual fue motivo para abordar la Casación anteriormente traída a colación. Así, la jornada de trabajo la podemos identificar como el tiempo que el trabajador destina a la realización de actividades propias o con motivo de su actividad central dentro de la relación laboral que mantiene con su empleador; de manera complementaria, el horario de trabajo comprende a la gestión del empleador sobre las 48 horas máximas semanales de la jornada laboral, la cual es detallada por el tiempo exacto en donde inicia y termina la jornada diaria de trabajo. Habiendo identificado esta distinción, se hace más sencillo poder observar el trabajo en sobretiempo, el cual estaría enmarcado en el tiempo a disposición del trabajador antes o después del horario rutinario/diario establecido por su empleador.

Advertimos del mismo modo que una comprensión errada o contraria de la jornada laboral haría entender que solo "la labor efectiva del trabajo" forma parte de la jornada laboral, toda vez que ello no es acorde a la normativa laboral actual.

Sobre lo anterior, podemos otorgar a manera de ejemplo que las capacitaciones realizadas por la empresa hacia los trabajadores para la mejora de la productividad del servicio que brindan es considerado dentro de la jornada de trabajo por nuestra legislación vigente; asimismo, de manera análoga en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se reconoce las capacitaciones en la materia, así como las reuniones que mantiene el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, como parte de la jornada

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
1192/2021-CR Y 2306/2021-CR QUE PRECISAN EL
ÁMBITO DEL HORARIO DE TRABAJO Y MODIFICAN
LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y
TRABAJO EN SOBRETIEPO**

de trabajo. De dicho modo, en el artículo 98° del Reglamento de la norma en mención, se establece el pago en sobretiempo de las actuaciones fuera del horario de trabajo, del mismo modo se advierten el tratamiento de otras materias como las capacitaciones que previenen el Hostigamiento Sexual del cual está obligado el empleador en cumplimiento de lo dispuesto por el Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP.

Por otro lado, respecto a la jornada laboral nocturna, ella también se encuentra regulada en nuestra legislación mediante el Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo en el cual se establece en primer lugar que este tipo de labores debe ser en la medida de lo posible rotativas.

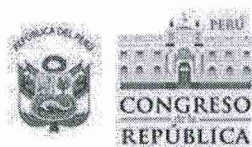
Ello se encuentra en consonancia con lo establecido por la OIT en la Recomendación sobre el trabajo nocturno, núm. 178, en 1999; en donde, señala que "en ningún caso deberían realizarse dos turnos consecutivos a tiempo completo, salvo en caso de fuerza mayor o de accidente real o inminente".

Sin embargo, la simple consideración de rotar los turnos cuando sea posible no garantiza que el trabajador no sea perjudicado en las jornadas de trabajo extenuantes; por ello, consideramos que deben añadirse las dos recomendaciones planteadas por la OIT, en el sentido de regular un periodo de intervalo de descanso entre el turno nocturno y el siguiente turno de, por lo menos, once (11) horas antes que se inicie el siguiente turno; de tal forma que se permita un real descanso del trabajador, dejando a salvo las situaciones de fuerza mayor.

En esa línea, también se añade de forma expresa que no deben existir turnos consecutivos, a tiempo completo; para que, de esa forma, en las situaciones en las que el empleador se vea imposibilitado de rotar los turnos no se permita que el trabajador labore dos turnos completos.

Existen diversos estudios que han demostrado el impacto negativo que tiene en la salud de los trabajadores laborar en horarios nocturnos. Pese a ello, en palabras de Renato Mejía Madrid, nuestra legislación "no establece regulación alguna respecto a sus posibles límites que tienen que tener este tipos de jornadas, ello pese al impacto en la seguridad, salud y la productividad de los trabajadores².

² Mejía Madrid, Renato. La regulación del tiempo de trabajo. Revista IUS ET VERITAS, N° 45, diciembre 2012, pág. 310.



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1192/2021-CR Y 2306/2021-CR QUE PRECISAN EL ÁMBITO DEL HORARIO DE TRABAJO Y MODIFICAN LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMPO

Tomando en cuenta esas consideraciones se han añadido los límites y precisiones ante expuestos recomendados por la OIT y recogidas por nuestro ordenamiento laboral interno, siendo plasmadas finalmente por el cambio normativo que persigue el presente proyecto de modificación normativa.

Por otro lado, nuestra legislación contempla en el artículo 8, del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo lo siguiente:

"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. 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. Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10.00 p.m. y 6.00 a.m.".

La interpretación de la doctrina y la jurisprudencia sobre los alcances de dicha disposición ha dejado fuera a un sector de trabajadores que pese a trabajar en jornada nocturna no puede recibir dicha sobretasa por el hecho de tener una remuneración mayor a la remuneración mínima vital.

Para poner un ejemplo, la Casación Laboral N° 14239-2015-Lima de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, en su décimo fundamento, señaló lo siguiente:

"(...) la sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) prevista en el artículo 8° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR solo resulta aplicable para aquellos trabajadores que laboren en horario nocturno, siempre que perciban como remuneración un monto equivalente a la remuneración mínima. Por lo que solo en dicho supuesto procederá el otorgamiento de la remuneración mínima más la sobretasa referida"³.

³ Casación Laboral N° 14239-2015-Lima de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, f.j. 10.



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1192/2021-CR Y 2306/2021-CR QUE PRECISAN EL ÁMBITO DEL HORARIO DE TRABAJO Y MODIFICAN LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPO

En esa línea se encuentra Víctor Ferro Delgado, quien considera que "nuestro ordenamiento no contempla una sobretasa por cada hora laborada en horario nocturno, sino más bien una remuneración mínima nocturna"⁴.

Tal como puede observarse, no existe una sobretasa por los esfuerzos desarrollados por el trabajador en cada hora laborada en turno nocturno, pese a que las recomendaciones de la OIT se han orientado a compensar el trabajo nocturno y que "tales compensaciones sean adicionales a las remuneraciones pagadas por un trabajo idéntico al efectuado durante el día"⁵.

En respuesta a ello, se ha considerado dos modificaciones: la primera, referida a considerar expresamente una sobretasa adicional respecto de la remuneración ordinaria percibida por el trabajador; y, la segunda, conservando la remuneración mínima por jornada nocturna.

5.2 ANÁLISIS SOBRE LA NECESIDAD, VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

El 1 de mayo del 2020, en la Homilía por la Fiesta de San José y por el Día del Trabajador, el Papa Francisco pedía rezar "para que a nadie le falte el trabajo y que todos sean justamente remunerados y puedan gozar de la dignidad del trabajo y la belleza del descanso".

A su turno, el Tribunal Constitucional de nuestro país abundaba en consideraciones sobre la dignidad del trabajador y la importancia del trabajo: "Es evidente que la verdadera dignidad del trabajador radica en su condición de sujeto y autor y, por consiguiente, verdadero fin de todo proceso productivo. La importancia del trabajo descansa en tres aspectos sustantivos:

- Esencialidad del acto humano, destinado al mantenimiento y desarrollo de la existencia y coexistencia sociales.
- Vocación y exigencia de la naturaleza humana. El trabajo es sinónimo y expresión

⁴ Ferro Delgado, Víctor. Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2019, pág. 125.

⁵ OIT. Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178)



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1192/2021-CR Y 2306/2021-CR QUE PRECISAN EL ÁMBITO DEL HORARIO DE TRABAJO Y MODIFICAN LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPO

de vida.

- Carácter social de la función, ya que sólo es posible laborar verdaderamente a través de la colaboración directa o indirecta de otro ser humano, o sea, trabajando con y para los otros".

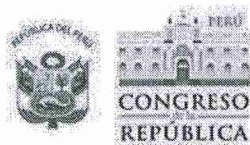
Consustanciales a la dignidad del trabajador son percepción de una remuneración equitativa y suficiente y el poder disfrutar del tiempo libre.

La remuneración es la contraprestación por el trabajo prestado, a la que se reconoce naturaleza alimentaria conformada por distintos componentes. En principio tenemos la remuneración básica que, en estricto, es la retribución por el trabajo realizado en condiciones normales o estándar (por ejemplo, trabajar en superficie o trabajar en el día). Además se tiene los conceptos remunerativos complementarios, denominados comúnmente como "colaterales", que básicamente se agrupan en asignaciones, que son remuneraciones complementarias que se otorgan para atender situaciones específicas, como la asignación familiar o la asignación por movilidad o por educación; y las bonificaciones complementarias, que se otorgan para atender situaciones especiales o sub estándar en que se realiza un trabajo, como son los casos de bonificación por trabajo en altura o en subsuelo o por trabajar en horarios de entrada la tarde o la noche.

Lo normal, el estándar, es que una persona trabaje en el día y descanse o duerma en la noche, pues el organismo del ser humano está preparado para esta secuencia. No obstante, ello cada vez más empresas vienen organizando el tiempo de trabajo mediante turnos, cubriendo las 24 horas del día, de manera tal que aprovecha al máximo la fuerza laboral y la capacidad instalada, con la consiguiente mejora de la productividad, de la competitividad, mayores ingresos y, lógicamente, mayores utilidades.

Si la incidencia del trabajo nocturno en la rentabilidad de las empresas es notoriamente positiva, la incidencia en la salud del trabajador es negativa.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), en comunicado de prensa conjunto del 17 de mayo del 2021, daba respuesta a la interrogante ¿qué consecuencias tiene trabajar de noche?, en los



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1192/2021-CR Y 2306/2021-CR QUE PRECISAN EL ÁMBITO DEL HORARIO DE TRABAJO Y MODIFICAN LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPO

siguientes términos:

"Desde hace años diversos estudios, desde diferentes organismos -OIT, OMS, AESST-, vienen demostrando que trabajar en turno de noche tiene consecuencias negativas para la salud de las personas, especialmente si el trabajador tiene este turno durante mucho tiempo. el organismo de los seres humanos está preparado para trabajar de día y descansar de noche. por este motivo, durante la noche disminuyen las aptitudes físicas y mentales de las personas, y mantenerse despiertos y realizando una actividad que requiera concentración, supone un mayor esfuerzo del que necesitarían durante el día para hacer lo mismo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que un trabajador envejecerá prematuramente cinco años por cada 15 años que permanezca en horario de trabajo nocturno.

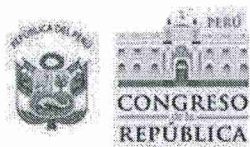
Aunque los problemas de salud no se empiecen a manifestar hasta después de 5 o 10 años de trabajo nocturno, la disminución del rendimiento del trabajador a consecuencia de la fatiga acumulada por la inadaptación al horario, es mucho más fácil de detectar".

En el mismo sentido una entidad de la jerarquía técnica como es el Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo de España, convoca la atención sobre los aspectos perniciosos del trabajo nocturno.

"Alteraciones causadas por el trabajo nocturno y el trabajo a turnos

Estos tipos de trabajo conllevan unos determinados riesgos para la salud, potenciados por la perturbación de las funciones psicofísicas debidas a la alteración del ritmo circadiano, cuyas principales causas son los trastornos de sueño y las modificaciones de los hábitos alimentario

Algunos parámetros biológicos, como la secreción endocrina, la tensión arterial, las secreciones digestivas y urinarias, la frecuencia cardiaca, etc., funcionan más lentamente durante la noche, especialmente hacia las 23 horas de la madrugada. En estas horas de disposición mínima para el trabajo, la persona se ve forzada a



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1192/2021-CR Y 2306/2021-CR QUE PRECISAN EL ÁMBITO DEL HORARIO DE TRABAJO Y MODIFICAN LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPO

realizar un esfuerzo en horas que serían de descanso.

La desincronización biorítmica y sociorítmica que se produce en estos tipos de trabajo afectan principalmente al aparato digestivo y al sistema nervioso. Además, este último puede potenciar a su vez los efectos negativos que sufre el aparato digestivo. Las consecuencias de la interrupción de los ciclos circadianos digestivos"

Considerando las alarmantes incidencias en la salud de los trabajadores, diversos países regularon distintas medidas legislativas en esfera de la salud y de las compensaciones económicas: en algunos de ellos, antes de que se contemplara en la legislación, fueron pactados en Convenios Colectivos.

El momento de mayor relevancia fue en la Conferencia de la OIT de 1990 en la que se aprobó el Convenio 171 "Convenio sobre el trabajo nocturno, 1900", destacando los artículos 3 y 8:

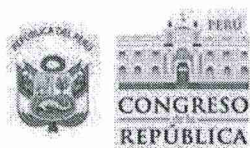
Artículo 3

1. Se deberán adoptar en beneficio de los trabajadores nocturnos las medidas específicas requeridas por la naturaleza del trabajo nocturno, que comprenderán, como mínimo, las mencionadas en los artículos 4 a 10, a fin de proteger su salud, ayudarles a cumplir con sus responsabilidades familiares y sociales, proporcionarles posibilidades de mejoras en su carrera y compensarles adecuadamente. Tales medidas deberán también tomarse en el ámbito de la seguridad y de la protección de la maternidad, en favor de todos los trabajadores que realizan un trabajo nocturno.
2. Las medidas a que se refiere el párrafo anterior podrán aplicarse de manera progresiva.

Artículo 8

La compensación a los trabajadores nocturnos en materia de duración de trabajo, remuneración o beneficios similares deberá reconocer la naturaleza del trabajo nocturno.

La Recomendación 178 sobre el trabajo nocturno 1990, se exployó en las compensaciones pecuniarias:



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1192/2021-CR Y 2306/2021-CR QUE PRECISAN EL ÁMBITO DEL HORARIO DE TRABAJO Y MODIFICAN LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPO

(1) El trabajo nocturno debería generalmente dar lugar a compensaciones pecuniarias apropiadas. Tales compensaciones deberían ser adicionales a la remuneración pagada por un trabajo idéntico efectuado durante el día, con las mismas exigencias, y deberían respetar el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por el mismo trabajo, o por un trabajo de igual valor; deberían poder convertirse, mediante acuerdo, en tiempo libre.

(2) Al determinar el importe de tal compensación, podrá tomarse en cuenta la medida en que se haya reducido la duración del trabajo.

Cuando la compensación pecuniaria por trabajo nocturno sea un elemento habitual de las ganancias del trabajador nocturno, se la debería incluir en el cálculo de la remuneración de las vacaciones anuales pagadas, de los días festivos remunerados y de las demás ausencias normalmente pagadas, así como en la determinación de las cotizaciones y las prestaciones de la seguridad social.

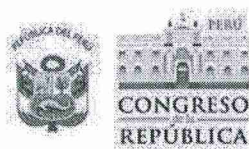
A manera de síntesis, el Convenio 171 y la Recomendación 178 de la OIT consideran legítimas las compensaciones económicas y que en el futuro deberían convertirse en la reducción del tiempo de trabajo.

Las compensaciones en general y las compensaciones pecuniarias deben reconocerse y otorgarse "por la naturaleza del trabajo" y no por consideraciones personales ni en función del nivel remunerativo, es decir, que no pueden darse situaciones discriminatorios ni excluyentes.

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador" prestó especial atención al trabajo nocturno y optó por la compensación mediante la reducción de la jornada de trabajo:

Artículo 7.- Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1192/2021-CR Y 2306/2021-CR QUE PRECISAN EL ÁMBITO DEL HORARIO DE TRABAJO Y MODIFICAN LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPO

o nocturnos;

En nuestro país la regulación del trabajo nocturno y del quantum compensatorio fue normado en el Decreto Legislativo 854 "Ley de Jornada de Trabajo y Trabajo en Sobretiempo (en la actualidad TUO de la Ley de Jornada de Trabajo y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante el D.S. 07-2002-TR):

"Artículo 8.- 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. 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. Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m."

Como se advierte, son tres los aspectos regulados por la Ley de Jornada de Trabajo y Trabajo en Sobretiempo:

1. Determina y define la jornada nocturna, que es la realizada entre las 10 p.m. y las 6 a.m. del día siguiente.
2. Recomendada que, en lo posible, los turnos sean rotativos
3. No determina una sobretasa o porcentaje universal de la compensación pecuniaria, sino la prohibición que se remunere a un trabajador que labora en turno nocturno, por debajo de la remuneración mínima mensual más el equivalente del 35% de dicha remuneración, de manera tal que, en términos generales, excluye a los trabajadores con remuneraciones superiores a S/. 1,162 de tener una compensación pecuniaria no obstante la naturaleza del trabajo nocturno, situación inequitativa y discriminatoria, que se corrige con el presente proyecto de ley, donde se prescribe que todo trabajador que labora en jornada nocturna debe percibir la bonificación por tiempo de servicios.

5.3. Análisis costo beneficio

La presente iniciativa legislativa, no genera costo al erario nacional puesto que su función es reforzar el cumplimiento de las obligaciones de promoción de condiciones para el progreso social y económico.



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
1192/2021-CR Y 2306/2021-CR QUE PRECISAN EL
ÁMBITO DEL HORARIO DE TRABAJO Y MODIFICAN
LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y
TRABAJO EN SOBRETIEPO**

VI. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la CTSS, de conformidad con el inciso b) del artículo 70 del

Reglamento del Congreso de la República, recomienda la **APROBACIÓN** de los **Proyectos de Ley 1192/2021-CR y 2306/2021-CR**, con el siguiente:

TEXTO SUSTITUTORIO

LEY QUE PRECISA EL ÁMBITO DEL HORARIO DE TRABAJO Y MODIFICA LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPO

Artículo 1. Objeto de la ley

El objeto de la presente ley es modificar los artículos 1 y 8 de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo para garantizar y proteger de manera adecuada la salud física y mental de los trabajadores, mediante el reconocimiento de los efectos de la jornada de trabajo y del trabajo nocturno en los mismos.

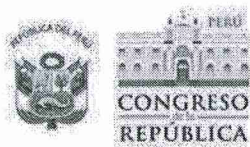
Artículo 2. Modificación

Modifíquense los artículos 1 y 8 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, bajo los siguientes términos:

Artículo 1. Jornada Ordinaria

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.

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



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 1192/2021-CR Y 2306/2021-CR QUE PRECISAN EL ÁMBITO DEL HORARIO DE TRABAJO Y MODIFICAN LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPO

motivo de su trabajo.

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.

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.

Se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.

La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia.

El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerado 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.

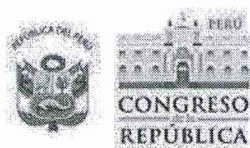
Artículo 8. Trabajo nocturno

En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, estos deberán ser rotativos, salvo restricción relativa a seguridad y salud en el trabajo.

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.

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.

Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 pm y 6:00 am.



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
1192/2021-CR Y 2306/2021-CR QUE PRECISAN EL
ÁMBITO DEL HORARIO DE TRABAJO Y MODIFICAN
LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y
TRABAJO EN SOBRETIEPO**

Dese cuenta.
Sala de Comisión.
Lima, 28 de junio de 2022



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20161749128 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 30/06/2022 10:06:21-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 30/06/2022 13:12:40-0500



Firmado digitalmente por:
QUISPE MAMANI Wilson
Rusbel FAU 20161749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/07/2022 18:24:58-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 30/06/2022 13:13:26-0500



Firmado digitalmente por:
BURGOS OLIVEROS Juan
Bartolome FAU 20161749128 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 30/06/2022 18:53:23-0500



Firmado digitalmente por:
ARAGON CARREÑO Luis Angel
FAU 20161749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 30/06/2022 16:16:03-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ María
Antonieta FAU 20161749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 30/06/2022 18:53:18-0500