



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13597/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL EN HORARIO NOCTURNO.

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Periodo Anual de Sesiones 2025-2026

Señor presidente:

Han ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, CTSS) el proyecto de ley 13597/2025-CR, presentado por el grupo parlamentario Bancada Socialista, y de autoría del congresista Jaime Quito Sarmiento, que propone una Ley que regula la jornada laboral en horario nocturno.

En la décima novena sesión ordinaria, semipresencial, celebrada el 2 de junio de 2026, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, con dispensa del trámite de sanción del acta, aprobó por unanimidad el dictamen recaído en el Proyecto de Ley 13597/2025-CR que, con texto sustitutorio, aprueba la Ley que regula la jornada laboral en horario nocturno. Votaron a favor los señores congresistas Alex Antonio PAREDES GONZALES, presidente, Segundo Teodomiro QUIROZ BARBOZA, vicepresidente, María Antonieta AGÜERO GUTIÉRREZ, Carlos Enrique ALVA ROJAS, Jorge Samuel COAYLA JUÁREZ, Elva Edhit JULÓN IRIGOÍN, Jorge MARTICORENA MENDOZA, Bernardo Jaime QUITO SARMIENTO, Germán Adolfo TACURI VALDIVIA y María Elizabeth TAIPE CORONADO. No se registró votos en abstención ni votos en contra.

1. SITUACIÓN PROCESAL DEL PROYECTO DE LEY

El proyecto fue presentado el 16 de diciembre de 2026 al Área de Trámite Documentario del Congreso de la República siendo decretado el 17 de diciembre de 2026 a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como única comisión dictaminadora.

2. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

La iniciativa legislativa contiene una fórmula legal compuesta por once (11) artículos, una (1) disposición complementaria final (DCF), y una (1) disposición complementaria derogatoria (DCD), con los siguientes detalles:

- El artículo 1º señala como objeto regular el recargo por trabajo nocturno y el recargo adicional aplicable a las horas extras contiguas al período nocturno, así como la oportunidad de pago y los alcances de la fiscalización laboral sobre la materia.
- El artículo 2º señala como finalidad de la ley garantizar condiciones laborales dignas de trabajo en el horario nocturno, priorizando la salud, descanso y remuneración justa, en concordancia con el principio constitucional de dignidad humana del trabajador, teniendo en cuenta el carácter excepcional de la jornada nocturna.

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
13597/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO,
APRUEBA LA LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL
EN HORARIO NOCTURNO.

- El artículo 3º dispone como ámbito de aplicación de la ley a todas las relaciones laborales del sector privado, siempre que los trabajadores estén sujetos a una jornada laboral máxima, incluyendo regímenes especiales, salvo disposición expresa en contrario.
- El artículo 4º señala como principios aplicables a esta ley a los siguientes: principios de irrenunciabilidad, celeridad en la ejecución del pago, condición más beneficiosa para el trabajador, primacía de la realidad y pro operario. La duda o ambigüedad en la aplicación de recargos se resuelven a favor de la mayor protección del trabajador.
- El artículo 5º señala que la jornada laboral en horario nocturno comprende el tiempo trabajado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente. Este horario rige a nivel nacional y es uniforme para todos los efectos de la presente ley, sin posibilidad de modificación por acuerdo individual o colectivo que lo reduzca. Solo se admite pacto en contrario para extenderlo, por excepción, en beneficio del trabajador con recargos remunerativos superiores.
- El artículo 6º dispone que habrá un recargo o sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) por hora o fracción calculada sobre la remuneración mensual percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente. El recargo remunerativo es un pago independiente, irrenunciable, obligatorio y sirve como base de cálculo para otros beneficios, asimismo, se acumula íntegramente con otros beneficios compatibles, como horas extras o cualquier otro recargo de naturaleza legal o convencional.
- El artículo 7º regula el uso de las horas extras contiguas y su recargo adicional. Se consideran horas extras contiguas o conectadas a la jornada laboral en horario nocturno, a aquellas horas extras que se realizan inmediatamente antes o después del período comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas. Esta clasificación aplica siempre que no exista una pausa mayor a sesenta (60) minutos entre el final de las horas extras y el inicio del turno nocturno o viceversa. Las horas extras contiguas a la jornada laboral en horario nocturno se remuneran aplicando la tasa de sobretiempo establecida por ley más un recargo adicional del 10%. Este recargo adicional del 10% se suma a cualquier otro recargo legal o convencional aplicable; no puede compensarse mediante otros beneficios laborales.
- El artículo 8º regula el sobretiempo en horario nocturno que consiste en las horas extras que realizan los trabajadores prolongando su horario habitual al período nocturno, comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas. Al sobretiempo realizado dentro del horario nocturno se aplican simultáneamente los recargos correspondientes al 35% por

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
13597/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO,
APRUEBA LA LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL
EN HORARIO NOCTURNO.

recargo de nocturnidad y la sobretasa legal por horas extras que proceda según la normativa vigente. En ningún caso la acumulación de recargos podrá resultar en la reducción, absorción o compensación del recargo por nocturnidad, asegurando así que este beneficio se aplique de forma íntegra e independiente.

- El artículo 9º señala que el recargo por trabajo en horario nocturno y el recargo por sobretiempo nocturno se pagan en forma monetaria y se consignan en la planilla correspondiente. Se prohíbe su compensación mediante vales, bienes en especie u otros similares.
- El artículo 10º regula la fiscalización por la autoridad de inspección del trabajo y el incumplimiento por el empleador de lo señalado en la ley propuesta constituye infracción muy grave, sin perjuicio del pago de las diferencias e intereses legales.
- El artículo 11º señala que los derechos reconocidos en la ley propuesta son irrenunciables y los convenios colectivos o contratos que establezcan fórmulas de recargo superiores, sea en el porcentaje de la tasa o en el periodo de tiempo de la jornada laboral nocturna, prevalecen por ser más favorables al trabajador.
- Por último, como única DCF dispone la modificación del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2002-TR, en el plazo de treinta (30) días contados desde su entrada en vigor; y como única DCD deroga el artículo 8 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

Como exposición de motivos, el proyecto señala lo siguiente:

“... El artículo 8 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2002-TR (...) la aplicación de este artículo ha generado múltiples inconvenientes para los trabajadores. Uno de los principales es que, durante la programación o ejecución de turnos nocturnos —que puede incluir extensiones por sobretiempo o ajustes operativos— algunas empresas interrumpen temporalmente el vínculo laboral o evaden el pago completo de recargos, aplicando medidas como la división irregular de turnos para evitar clasificar horas como nocturnas. Esto traslada costos adicionales al trabajador, ya que, mientras se resuelven discrepancias en el cálculo de recargos o se verifica la contigüidad de horas extras (con pausas menores a 60 minutos), el empleador no siempre cubre los pagos pendientes ni ofrece reubicaciones en horarios diurnos compatibles con la salud del trabajador. Lo más grave es que, en este proceso, algunos empleadores presionan al trabajador para que acepte turnos extendidos

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13597/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL EN HORARIO NOCTURNO.

sin recargos adecuados o renuncie voluntariamente, ofreciendo compensaciones mínimas o amenazando con la suspensión de beneficios como bonos por productividad (...) La interrupción de turnos o la no clasificación adecuada de horas extras puede desencadenar ceses temporales o despidos, comprometiendo la seguridad laboral. En minería, donde el 40% de los 200,000 trabajadores directos operan en horario nocturno para operaciones continuas, el 18% enfrenta rotación forzada por disputas en recargos, según estimaciones del MTPE. Esto genera incertidumbre para el 15% de la fuerza laboral total (2.55 millones) en turnos nocturnos (...) La presión para extender turnos sin pausas adecuadas o aceptar recargos insuficientes tiene repercusiones emocionales y psicológicas, sumadas a las físicas por alteración de ritmos circadianos, los trastornos del sueño y el mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares, entre otros factores de perturbación de la salud del trabajador nocturno. En 2025, el INEI registra un 18% de accidentes laborales en horario nocturno —30% superior al diurno—, principalmente en transporte y minería, donde la fatiga causa el 40% de incidentes, afectando a unos 459,000 trabajadores anualmente, socialmente, reduce el tiempo familiar en un 35%.”

3. OPINIONES

3.1. Pedidos de opinión

- a. Confederación General de Trabajadores del Perú – CGTP. Mediante OFICIO 0931-2025-2026-P-CTSS-CR, del 12 de enero de 2026.
- b. Ministerio de Economía y Finanzas - MEF. Mediante OFICIO 0928-2025-2026-P-CTSS-CR, del 12 de enero de 2026.
- c. Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP. Mediante OFICIO 0933-2025-2026-P-CTSS-CR, del 12 de enero de 2026.
- d. Defensoría del Pueblo. Mediante OFICIO 0930-2025-2026-P-CTSS-CR, del 12 de enero de 2026.
- e. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Mediante OFICIO 0927-2025-2026-P-CTSS-CR, del 12 de enero de 2026.
- f. Cámara de Comercio de Lima – CCL. Mediante OFICIO 0932-2025-2026-P-CTSS-CR, del 12 de enero de 2026.

3.2. Opiniones recibidas

3.2.1. Presidencia del Consejo de Ministros PCM

Mediante Oficio D000294-2026-PCM-SG, del 2 de febrero de 2026, dicha entidad nos remite su opinión institucional, adjunta en el Informe N° D000215-2026-PCM-OGAJ elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica de la Presidencia

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13597/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL EN HORARIO NOCTURNO.

del Consejo de Ministros, en la que concluyen que la propuesta contenida en el Proyecto de Ley N° 13597/2025-CR *“no se encuentra relacionado con las funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros.”*¹

4. MARCO NORMATIVO

- a) Constitución Política del Perú.

“Art. 24°.- [Derechos del trabajador]

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.”

Artículo 25. [Jornada ordinaria de trabajo]

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.”

- b) Ley N° 27671, Ley que modificó los artículos originales de la jornada de trabajo sobre la modificación colectiva de horarios y el otorgamiento de descansos compensatorios en lugar de pago de horas extras.

- c) Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

“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.”

- d) Decreto Legislativo N° 910. Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador. Establece el marco general de inspección y defensa del trabajador. El incumplimiento de la jornada máxima o la falta de pago de horas extras son tipificadas como infracciones graves/muy graves.

- e) Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de Decreto Legislativo N° 854, conocido como la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

“Artículo 2.- El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a partir del

¹ Recuperado en: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzY4NTg0/pdf>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
13597/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO,
APRUEBA LA LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL
EN HORARIO NOCTURNO.

día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, sin perjuicio de la vigencia que corresponde al Decreto Legislativo N° 854 y Ley N° 27671.”

“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.”

- f) Decreto Supremo N° 008-2002-TR, Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

“Artículo 17.- Cuando la jornada del trabajador se cumpla en horario diurno y nocturno, la sobretasa, para determinar la remuneración mínima a que se refiere el Artículo 8 de la Ley, se aplicará en forma proporcional al tiempo laborado en horario nocturno.”

- g) Decreto Supremo N° 004-2006-TR, Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y salida en el régimen laboral de la actividad privada. Norma para acreditar el trabajo en sobretiempo y evitar sanciones de la SUNAFIL.

5. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

5.1. Identificación de la problemática y pretensión legislativa

Vista la propuesta legislativa y su exposición de motivos se aprecia que tiene como problemática identificada que la aplicación del recargo del 35% sobre la remuneración mínima al realizar trabajo nocturno (entre las 10 de la noche y 6 de la mañana del día siguiente) genera distorsiones en su cálculo al incluir, el empleador, extensiones por sobretiempo o ajustes operativos en dichos horarios lo que genera que, algunas empresas, interrumpan temporalmente el vínculo laboral o evaden el pago completo de recargos, aplicando medidas como la división irregular de turnos para evitar clasificar horas como nocturnas.

Esta distorsión traslada costos adicionales al trabajador, ya que, mientras se resuelven discrepancias en el cálculo de recargos o se verifica la contigüidad de horas extras (con pausas menores a 60 minutos), el empleador no siempre cubre los pagos pendientes ni ofrece reubicaciones en horarios diurnos compatibles con la salud del trabajador.

Conforme señala el autor del proyecto legislativo *“El trabajador se ve privado de parte de su remuneración mientras dura la verificación de recargos o la resolución de disputas, ya que la evasión de pagos por nocturnidad o sobretiempo no siempre se compensa oportunamente”*.

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
13597/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO,
APRUEBA LA LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL
EN HORARIO NOCTURNO.

Esta situación afecta sectores como la minería en la que, según cifras del proyecto legislativo:

“La interrupción de turnos o la no clasificación adecuada de horas extras puede desencadenar ceses temporales o despidos, comprometiendo la seguridad laboral. En minería, donde el 40% de los 200,000 trabajadores directos operan en horario nocturno para operaciones continuas, el 18% enfrenta rotación forzada por disputas en recargos, según estimaciones del MTPE”.

Así entonces, conforme a las cifras expuestas en el proyecto se evidencia una distorsión en la aplicación de la normatividad y una insuficiente protección del trabajador pues, el horario nocturno, se convierte en fuente de precariedad.

Estando a ello, el proyecto propone la siguiente regulación sobre los recargos en el trabajo nocturno:

Se precisa que el recargo se aplica sobre la remuneración ordinaria del trabajador calculada por cada hora laborada. Adicionalmente, el proyecto crea un recargo del 10% para las horas extras contiguas a la jornada nocturna, definidas como aquellas horas extras realizadas inmediatamente antes o después del período nocturno, con una pausa igual o menor a 60 minutos.

Según el autor, esta disposición evitará divisiones irregulares de turnos que reduzcan pagos indebidamente y actúa como barrera económica contra la extensión habitual del horario nocturno, asegurando que se remunere en efectivo con la sobretasa legal de sobretiempo u horas extras (25% para las primeras dos horas y 35% para las subsiguientes, según el artículo 10º del Decreto Legislativo N° 854).

De esta manera el recargo del 10% se suma a otros recargos aplicables en la legislación. Para el sobretiempo dentro del período nocturno, propone aplicar simultáneamente el recargo del 35% por nocturnidad y la sobretasa legal por horas extras, sin reducción ni absorción. Además, se propone que la autoridad de inspección del trabajo (SUNAFIL) fiscalice el cumplimiento de las sobretasas aplicable al trabajo nocturno conforme a la gravedad de las posibles infracciones, asimismo, se establece que los contratos que establezcan fórmulas de recargo superiores prevalecen por ser más favorables al trabajador.

Por último, el proyecto propone como innovación que los convenios colectivos o contratos que establezcan fórmulas de recargo superiores, sea en el porcentaje del recargo o en el periodo de tiempo de la jornada laboral nocturna, prevalecen al señalado en el artículo 8º y 10º del Decreto Legislativo 854, por ser favorables al trabajador.

Estando a esta problemática identificada y pretensiones cabe analizar si las mismas resultan ser procedentes a fin de modificar el actual marco normativo

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
13597/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO,
APRUEBA LA LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL
EN HORARIO NOCTURNO.

sobre trabajo nocturno, cuya última modificación fue realizada el año 2002 mediante la Ley 27671, 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 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."

5.2. Necesidad de regular el trabajo nocturno. Vinculación con el derecho a la vida y salud. Estado de regulación del trabajo nocturno en la legislación nacional. Derecho comparado.

En primer lugar cabe señalar que, biológicamente, el ser humano no es un ser nocturno por naturaleza, así entonces, evolutivamente estamos programados para ser diurnos. Nuestros ritmos circadianos y la producción de melatonina se ajustan a la luz solar, aunque existe una variación genética natural llamada cronotipo (reloj biológico) que dicta si una persona es más activa de mañana o de noche, pero ello no conlleva que sea un ser noctámbulo totalmente.

Como señala la ONG CardioAlianza, en un artículo publicado en febrero de 2026:

"Las personas noctámbulas suelen experimentar una desincronización entre su reloj biológico y las exigencias de la vida diaria, como los horarios laborales o las responsabilidades familiares. Esta falta de ajuste puede influir en aspectos clave como la calidad del sueño, los hábitos alimentarios o el nivel de actividad física, factores que desempeñan un papel fundamental en la salud cardiovascular.

*Un nuevo estudio publicado en la revista científica Journal of the American Heart Association que analizó a 322.777 personas adultas sin enfermedad cardiovascular previa ha aportado nuevos datos sobre esta relación. (...) Los resultados mostraron que las personas con cronotipo nocturno tenían un 79% más de probabilidades de presentar una peor salud cardiovascular que quienes tenían un cronotipo intermedio. Además, tras casi 14 años de seguimiento, presentaron un 16% más de riesgo de sufrir infarto de miocardio o accidente cerebrovascular. Por el contrario, las personas con un perfil madrugador mostraron mejores indicadores de salud cardiovascular."*²

Asimismo, ser nocturno en una sociedad diseñada para madrugadores puede causar el llamado "jet lag social" que implica forzar al cuerpo a un horario

² Recuperado en: <https://cardioalianza.org/ser-noctambulo-se-asocia-con-peor-salud-cardiovascular/>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
13597/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO,
APRUEBA LA LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL
EN HORARIO NOCTURNO.

invertido (como el trabajo de turnos) lo que va en contra de nuestra biología y se asocia con un mayor riesgo metabólico o problemas de sueño.

Así entonces, en relación con el trabajo nocturno queda probado que realizar labores en dicho horario conlleva riesgos de afectaciones a la salud, y ello, pudo ser demostrado en un estudio para evaluar el impacto del trabajo nocturno en la salud y bienestar de los trabajadores del Hospital Fiscomisional Franklin Tello, en Nuevo Rocafuerte, Ecuador.

Conforme a los autores de ese estudio tenemos lo siguiente:

“...de los 23 participantes que realizan turnos nocturnos, se observaron efectos notables en su salud física y mental, incluyendo trastornos del sueño, ansiedad y depresión. Además, se identificaron dificultades en el desempeño laboral y en las relaciones familiares y sociales. Se destacó la necesidad de implementar medidas para mejorar las condiciones de trabajo nocturno, como ajustar los horarios, promover hábitos de sueño saludables y ofrecer apoyo psicológico y nutricional. Estas conclusiones subrayan la importancia de priorizar el bienestar de los trabajadores en entornos laborales que requieren turnos nocturnos”.³

Asimismo, como antecedentes, dicho estudio señaló que *“En el 2020, un grupo compuesto por 15 expertos en el ámbito de trabajo nocturno, salud y seguridad, asistió a un taller de duración de tres días en Dinamarca con el fin de intercambiar ideas y debatir acerca de sus investigaciones en el área. Destacando, que la exposición a la luz durante la noche puede alterar los ritmos circadianos, lo que lleva a cambios en los ritmos biológicos y una desincronización interna. Las personas que trabajan en turno nocturno tienden a dormir menos y experimentan síntomas de insomnio, además de reducir la etapa del sueño rapid eye movement (REM). La falta crónica de sueño y el insomnio se asocian con enfermedades cardiovasculares y diabetes tipo 2. La fatiga y la somnolencia causadas por la falta de sueño afectan de forma negativa el rendimiento y la atención, lo que aumenta el riesgo de lesiones. Por lo que ajustar la programación de los turnos nocturnos puede disminuir los riesgos de cáncer, en especial de mama y lesiones (Garde et al., 2020). En Estocolmo se realizó un estudio llamado: Night and shift work and incidence of cerebrovascular disease – a prospective cohort study of healthcare employees in Stockholm. Se comprobó en un grupo de 30.460 trabajadores de salud en Suecia que el trabajo nocturno está relacionado con un mayor riesgo de enfermedad cerebro vascular en enfermeras y asistentes de enfermería”.⁴*

Asimismo, de las conclusiones de la conferencia “Trastornos del Sueño, Físicos y Mentales en Trabajadores por Cambio de Turno”, realizada el año 2025 en la

³ Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9502314.pdf>

⁴ Ibidem.

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
13597/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO,
APRUEBA LA LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL
EN HORARIO NOCTURNO.

ciudad de México D.F, se concluyó que trabajar de noche va en contra de todo el sistema circadiano del cuerpo humano, y esto se agrava más cuando el trabajo se realiza en turnos rotativos:

“En las personas que trabajan de noche o en turnos rotativos, estos ritmos hormonales naturales se desorganizan: la melatonina puede liberarse cuando el trabajador necesita estar despierto y el cortisol puede activarse a destiempo, alterando la energía y el estado de alerta. Este desfase biológico afecta la salud y el rendimiento (...) Con respecto a los trabajadores que realizan turnos rotativos, estar de día a noche, luego al revés, y así sucesivamente impide cualquier adaptación estable al nuevo ritmo. Esto genera una especie de “jet lag” constante que afecta:

- *La calidad y profundidad del sueño*
- *El estado de ánimo*
- *La capacidad de atención*
- *La coordinación motora*
- *La resistencia física*

Diversas investigaciones demuestran que los trabajadores con rotaciones frecuentes presentan mayor riesgo de fatiga crónica, trastornos digestivos, ansiedad, depresión y enfermedades cardiovasculares. Aunque estos problemas no dependen solo del horario laboral, el trabajo nocturno es un factor que contribuye de manera importante.”⁵

También tenemos las conclusiones del National Institutes of Health, de marzo de 2022, en la que señalan que *“El trabajo en turno de noche aumenta el riesgo de desarrollar diabetes, enfermedades cardíacas y obesidad. Altera los ritmos circadianos del cuerpo, el “reloj” interno de 24 horas que controla cuándo se duerme y se despierta”*.⁶

Estando a lo señalado, y dado que el proyecto legislativo pretende regular el trabajo nocturno se puede concluir, en este tramo, que esta pretensión resulta concordante con la protección de la salud del trabajador que realiza labores nocturnas, específicamente, en el derecho a la salud, consagrado en los artículos 7º y 9º de la Constitución Política de 1993.

- Artículo 7: Establece que todos tienen derecho a la protección de su salud, así como la de su familia y la de la comunidad. También indica que es deber de todos contribuir a su promoción y defensa.

⁵ Recuperado en: https://unamglobal.unam.mx/global_revista/impacto-trabajo-nocturno-salud/

⁶ Recuperado en: <https://salud.nih.gov/recursos-de-salud/nih-noticias-de-salud/reducir-los-riesgos-para-la-salud-de-los-turnos-de-noche>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
13597/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO,
APRUEBA LA LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL
EN HORARIO NOCTURNO.

- Artículo 9: Determina que el Estado es quien diseña y ejecuta la política nacional de salud, normando y supervisando su aplicación para facilitar el acceso equitativo a los servicios de salud para todos los ciudadanos.

Según la doctrina y jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú, la salud es un derecho fundamental por su vínculo inseparable con el derecho a la vida.

En efecto, el artículo 1 de la Constitución señala que todos tenemos derecho a la vida y el artículo 7 determina que todos tenemos derecho a la protección de nuestra salud. Entonces, como se ha visto, el derecho a la salud es indisoluble del derecho a la vida y ambos constituyen derechos fundamentales, por lo que una vida digna real e integral depende especialmente del goce de una efectiva salud.⁷

Protege no solo la integridad física y mental, sino también el entorno familiar y comunitario, exigiendo al Estado la creación de condiciones para una vida digna.

Así, en la sentencia del expediente 2064-2004-PA, el TC nos indica que el derecho a la salud, previsto en el artículo 7 de la Constitución de 1993, comprende no solo el derecho al cuidado de la salud personal, sino también el acceso a condiciones mínimas de salubridad a fin de vivir una vida digna. Específicamente, cuando señala que **“el derecho a la salud abarca, por un lado, la atención de salud oportuna y apropiada; y, por otro, los factores que determinan la buena salud, tales como el agua potable, la nutrición, la vivienda y las condiciones ambientales y ocupacionales saludables, entre otros”**. (fundamento 2).⁸

Las condiciones ocupacionales saludables están referidas y vinculadas al trabajo nocturno, al exigir del Estado crear las condiciones mínimas de protección a la salud del trabajador que realiza estas actividades en un horario que, como hemos visto, podría traer complicaciones en su salud física y mental.

Así entonces, un entorno ocupacional verdaderamente saludable exige mejoras y medidas preventivas específicas para el trabajo nocturno dado que, como vimos, este horario altera los ritmos circadianos naturales del cuerpo. Las mejoras en el ambiente de trabajo deben enfocarse en proteger la salud física, mental y la seguridad del trabajador.⁹

Con este panorama constitucional y enfocándonos en la legislación nacional, para apreciar el grado de compromiso legal de protección a la salud del trabajador en el trabajo nocturno que otorgan nuestras normas internas tenemos que la regulación de dicha modalidad laboral (entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.) se sustenta en tres normas principales:

⁷ Recuperado en: <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Inkarri/article/view/4638/6515>

⁸ Ibidem.

⁹ Recuperado en: <https://www.gob.mx/promosalud/es/articulos/que-es-un-entorno-de-trabajo-saludable-y-seguro>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13597/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL EN HORARIO NOCTURNO.

- Constitución Política del Perú (1993): En su artículo 25, establece que la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo, otorgando protección especial al trabajo en turnos rotativos y nocturnos.
- Decreto Legislativo N° 854: Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, modificada por la Ley N° 27671, que consolida las reglas de rotación de turnos y el cálculo proporcional del bono nocturno si el horario no se realiza durante todo el mes.
- Decreto Supremo N° 007-2002-TR: Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Esta es la norma principal que define la jornada nocturna y establece que ningún trabajador que labore en este horario (10:00 p.m. a 6:00 a.m.) puede percibir una remuneración mensual inferior a la Remuneración Mínima Vital más una sobretasa del 35%.¹⁰

Estando a esta regulación también se aprecia límites o topes en la aplicación del trabajo nocturno que podrían considerarse no ajustados a los riesgos a la salud que conlleva laborar en dicho horario.

La única salvaguarda en temas de salud del trabajador que vemos en el artículo 8° del Decreto Legislativo 854 es que el trabajo nocturno se organice (por el empleador) por turnos y jornadas que *“deberán, en lo posible, ser rotativos”*.

Esta rotación de turnos *“en lo posible”* para realizar trabajo nocturno, y a fin de evitar interpretaciones que perjudiquen la salud del trabajador, fue definida por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en la Resolución N° 0299-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala¹¹, en la que señalaron que *“el legislador al utilizar la expresión “estas deberán, en lo posible”, establece un imperativo de obligatorio cumplimiento como regla general; ahora, si bien se podría colegir una posible excepción, debe entenderse que la exigencia establecida en el citado artículo sólo podrá ser omitida siempre que no resulte factible su cumplimiento, siendo así, el empleador deberá acreditar las causas objetivas y legales, a fin de demostrar que se ha producido una causa justificante para aplicar ese supuesto excepcional; sin embargo en el presente caso, la inspeccionada no ha acreditado que haya realizado la rotación de los turnos para trabajo nocturno en los meses de junio a noviembre de 2019”*.

¹⁰ Recuperado en: <https://juris.pe/blog/horario-trabajo-nocturno-derecho-laboral/>

¹¹ Ver Resolución SUNAFIL en el siguiente enlace: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2025/06/Resolucion-0299-2025-sunafil-tfl-primera-sala.LPDERECHO.PE.pdf>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13597/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL EN HORARIO NOCTURNO.

En cuanto a lo remunerativo, el artículo 8° del Decreto Legislativo 854 exige que ningún trabajador gane menos que el Sueldo Mínimo Vital (RMV)¹² (S/ 1,130) más el sobrecosto del 35% de dicha RMV.

Si la remuneración o sueldo básico ya supera el monto mínimo nocturno (S/ 1,525.50) la empresa no está obligada a pagarle un bono adicional por el simple hecho de ser turno noche.

Cabe agregar que según la Casación Laboral 14239-2015, esta sobretasa del 35% por trabajo nocturno no constituye incremento remunerativo, lo cual implica o conlleva que este porcentaje no funciona como un aumento general o un bono automático sobre cualquier sueldo, sino únicamente como un piso mínimo legal que protege a los trabajadores que ganan menos. Así, el monto total de la Remuneración Mínima Nocturna sirve como base para calcular beneficios ordinarios como las gratificaciones, las vacaciones o la CTS, pero no generan un derecho adquirido.¹³

También debemos señalar que esta sobretasa del 35% por el horario nocturno, se calcula sobre la RMV, pero no elimina ni sustituye otros beneficios de ley que correspondan al trabajador como la asignación familiar, horas extras, gratificaciones (navidad, fiestas patrias) o CTS. Así entonces, el trabajador nocturno sí puede recibir pagos adicionales dependiendo de sus condiciones laborales y familiares.

Estando a este tratamiento legal sobre trabajo nocturno en nuestra legislación se aprecia que existe un imperativo obligatorio en cuanto a la protección de la salud del trabajador nocturno de alcance general al obligar su trabajo en turnos rotatorios, salvo causas objetivas que no hagan factible la rotación de turnos en la noche.

Respecto a la RMV y el 35% de sobrecosto por trabajo nocturno sí encontramos posibles observaciones dado que si el trabajador tiene un salario mensual que supera el piso legal del trabajo nocturno, la ley no obliga al empleador a aumentar el 35% adicional.

A ello, también debemos añadir que esta sobretasa por trabajo nocturno depende de cada uno de los regímenes especiales aplicables:

- Régimen Minero: El pago por trabajo nocturno no puede ser inferior a la RMV incrementada con una sobretasa del 25%.
- Régimen Agrario: Se paga la remuneración básica diaria (RBD), que incluye una compensación proporcional por tiempo de trabajo.

¹² Según el Decreto Supremo N.º 006-2024-TR, el **sueldo mínimo actual en el Perú es de S/1,130**. Este monto de Remuneración Mínima Vital (RMV) entró en vigencia el 1 de enero del 2025.

¹³ Recuperado en: <https://lpderecho.pe/cas-lab-14239-2015-lima-sobretasa-trabajo-nocturno-aplica-perciban-remuneracion-minima-vital/>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13597/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL EN HORARIO NOCTURNO.

- **Trabajadores del Estado (CAS):** Los trabajadores bajo el régimen CAS no perciben bonificación por trabajo nocturno, a menos que su institución cuente con una disposición expresa en sus reglamentos.

A fin de tener un panorama de cómo se aplica este tema en otras legislaciones tenemos el siguiente cuadro comparativo:

Comparativo de Legislación sobre Trabajo Nocturno

País	Horario Nocturno Definido	Sobrecosto / Recargo Salarial	Beneficios y Restricciones Principales
España: Real Decreto Legislativo 2/2015	22:00 a 06:00 horas.	Según convenio colectivo (salvo que el salario se fije considerando la nocturnidad).	Prohibido hacer horas extras. Examen de salud gratuito y periódico.
Chile: Código del Trabajo	22:00 a 07:00 horas.	No exige recargo legal automático (se pacta por contrato).	Transporte garantizado si no hay movilización pública.
Colombia: Código Sustantivo del Trabajo (CST)	21:00 a 06:00 horas.	Recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno.	El recargo se aplica también a las horas extras nocturnas (75%).

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13597/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL EN HORARIO NOCTURNO.

México: Ley Federal del Trabajo (LFT)	20:00 a 06:00 horas.	No tiene recargo porcentual, pero la jornada es más corta.	Jornada máxima reducida a 7 horas diarias (en vez de 8).
Perú: Decreto Legislativo 854	22:00 a 06:00 horas.	Sobretasa del 35% sobre la remuneración mínima vital.	El trabajador no puede ganar menos del salario mínimo diario más el 35%.

Fuente: elaboración propia

De la legislación comparada tenemos que países como Chile no impone un recargo salarial automático por nocturnidad en la jornada ordinaria pero permiten que el pago por trabajo nocturno sea producto de una negociación contractual individual o colectivo y tenga beneficios conexos como transporte de madrugada. España permite que la jornada no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio en un periodo de 15 días, prohíbe las horas extraordinarias y exige una retribución específica fijada por negociación colectiva.

En México optan por acortar el tiempo de trabajo nocturno en lugar de aumentar el pago. En Colombia determina el recargo obligatorio del 35% por el solo hecho de laborar de noche y del 75% para las horas extras nocturnas.

5.3. Necesidad, Viabilidad y oportunidad de la pretensión

a) Necesidad legislativa

Conforme al principio de necesidad legislativa la creación de una norma solo está justificada si existe un objetivo claro y legítimo que no puede alcanzarse a través de otros medios menos restrictivos o ya existentes, esto quiere decir que, no se debe legislar "por legislar" o por reacción política momentánea. Debe existir un problema social o jurídico real que requiera una solución normativa.

En este sentido la norma analizada debe estar orientada a proteger un bien jurídico superior o el bienestar común.

Vista la legislación comparada en relación a nuestra legislación local, la comisión aprecia que establecer un porcentaje de sobretasa automático por ley podría ser positivo al ser obligatorio y beneficiar a todos los trabajadores, sin necesidad de negociaciones sindicales, asegurando que ningún trabajador quede desamparado si no existe un sindicato activo o un convenio vigente en su sector.

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
13597/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO,
APRUEBA LA LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL
EN HORARIO NOCTURNO.

Sin embargo, atendiendo a que el numeral 2 del artículo 28 de la Constitución Política señala que el Estado fomenta la negociación colectiva que tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado la comisión considera que, en concordancia con ello, debe permitirse que la sobretasa por trabajo nocturno pueda ser producto, no solo de la ley, sino que por negociación colectiva trabajadores y empleadores puedan mejorar este porcentaje legal, pero nunca reducirlo por debajo de lo establecido.

En ese sentido la ley asegura un derecho universal, pero el convenio colectivo es el mecanismo ideal para superar ese mínimo legal y obtener una compensación económica más justa por el trabajo nocturno.

Establecer el porcentaje por convenio colectivo suele ser más beneficioso para el trabajador, permite mejorar estas condiciones, adaptándolas a la realidad de cada sector y logrando porcentajes de sobretasa superiores a los que dicta la legislación general.

Cabe mencionar como precedente de esta propuesta de inclusión del convenio colectivo el dictamen recaído en los proyectos de ley 1192/2021-CR y 2306/2021-CR, aprobado por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 22 de junio de 2022, que propone modificaciones en el artículo 8º y cuyo texto sustitutorio final correspondiente propone lo siguiente:

*“... 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.**”*

Respecto a la actual situación de la sobretasa del trabajo nocturno se concluye que no resulta adecuada a los riesgos a la salud que se ha corroborado produce dicha actividad en horarios no habituales para la persona. No reconocer un pago adicional a los trabajadores que perciban una suma mayor al monto mínimo nocturno (S/ 1,525.50) resulta cuestionable. Se hace entonces necesario que se regule adecuadamente la sobretasa a partir de lo que gana objetivamente el trabajador y no en base a la Remuneración Mínima Vital porque genera una discriminación siendo que los trabajadores que ganan más de una RMV sufren los mismos efectos perniciosos que afectan por igual tanto al trabajador que gana una RMV que el que gana un monto superior a la misma.¹⁴

Esta situación se agrava más cuando se presentan casos como los denunciados en el proyecto legislativo, esto es, que en la programación o ejecución de turnos nocturnos, pueden acumularse extensiones por sobretiempo, horas extras o ajustes operativos, por lo cual el cálculo de dichos tiempos laborados no estarán

¹⁴ Recuperado en: <https://repositorio-api.ujcm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ba2510f6-beb5-4c47-92dd-43b0bc099071/content>. Pág. 26

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
13597/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO,
APRUEBA LA LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL
EN HORARIO NOCTURNO.

siendo adecuadamente reconocidos (división irregular de turnos para evitar clasificar horas como nocturnas), y mientras se resuelven discrepancias en el cálculo de recargos **o se verifica la contigüidad de horas extras o sobretiempo**, el empleador no estaría cubriendo los pagos pendientes ni ofreciendo reubicaciones en horarios diurnos compatibles con la salud del trabajador.

Al respecto cabe señalar que, en nuestra legislación, horas extras y sobretiempo es el mismo concepto, y se entiende por ellos al periodo de tiempo laborado por el trabajador que excede la jornada diaria o semanal y que se caracteriza por ser voluntario y, previamente, pactado con el empleador.¹⁵

“El sobretiempo puede darse antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida. Comúnmente, este tiempo adicional se conoce como “Horas extras” sin embargo, el nombre correcto según el Decreto Supremo N° 007-2002-TR es trabajo en sobretiempo.”¹⁶

Si bien en nuestra legislación está permitida el sobretiempo u horas extras contiguas a la jornada del trabajo nocturno, el valor de la hora extra trabajada se calcula sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada nocturna (Art. 10º, Decreto Supremo N° 007-2002-TR).

Como vimos de la legislación comparada, en España se prioriza la salud del trabajador nocturno al limitar la jornada que no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio en un periodo de 15 días y **prohibiendo las horas extras**, permitiendo una retribución específica fijada por negociación colectiva.

El Artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, apartado 1, establece textualmente que los trabajadores nocturnos no podrán realizar horas extraordinarias.

“1. A los efectos de lo dispuesto en esta ley, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.”¹⁷

Estando a la problemática denunciada por el autor del proyecto, la comisión considera que resulta necesario legislar sobre la procedencia y contigüidad de horas extras o sobretiempo al trabajo nocturno, ello a fin de que no se afecte el bien jurídico superior como es su derecho a la salud pues, como se ha visto,

¹⁵ Recuperado en: <https://lpderecho.pe/sobretiempo-horas-extras-cesar-puntriano/>

¹⁶ Recuperado en: <https://inngresa.com/horas-extras-peru/>

¹⁷ Recuperado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
13597/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO,
APRUEBA LA LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL
EN HORARIO NOCTURNO.

laborar de noche altera los ritmos circadianos, lo que aumenta el riesgo de trastornos del sueño, fatiga crónica, problemas digestivos y enfermedades cardiovasculares.

Esta prioridad de la salud en el trabajo nocturno ha sido bien establecida en la legislación española, la cual dispone de parámetros que otorgan un adecuado seguimiento de la salud del trabajador, incluyendo exámenes médicos previos, los cuales si bien podrían contener un aumento de gasto del empleador, tiene como beneficio que el empleador a largo plazo cuente con personal saludable el cual puede dar mayor rendimiento productivo a la empresa.

Esta prioridad expresa en la Ley española está señalada en los numeral 4 y 5 del artículo 36º del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

“4. Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, y equivalente al de los restantes trabajadores de la empresa. El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su estado de salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo. Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41, en su caso, de la presente ley.

5. El empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo.”

Por último, la necesidad de la norma no implica tampoco un sobreproteccionismo de fijar sueldos mediante una Ley ni imponer un porcentaje adicional sobre las remuneraciones pactadas, sino establecer, expresamente, al convenio colectivo como medio alternativo de fijación de porcentajes mayores de sobretasa en beneficio del trabajador nocturno y que, las partes involucradas, superen el actual porcentaje del 35% que funciona como un piso salarial y no como un bono acumulativo.

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13597/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL EN HORARIO NOCTURNO.

b) Viabilidad de la propuesta

Sobre la viabilidad jurídica de la propuesta, en primer lugar, debe señalarse que este elemento implica la armonía de la propuesta con el ordenamiento legal existente. Para que un proyecto sea viable jurídicamente, debe cumplir con ser constitucional y tener coherencia normativa, esto es, no entrar en contradicción con las leyes vigentes y tratados internacionales y, por último, contar con una técnica legislativa por la cual su fórmula legal sea clara y adecuada.

Al respecto, la comisión concluye que la propuesta resulta concordante con la protección de bienes jurídicamente superiores como el derecho fundamental a la salud, señalado en el artículo 7º de la Constitución Política como un bien de carácter social, y resulta compatible con la Ley N° 29783 que exige a los empleadores garantizar un entorno seguro. Debido al impacto del trabajo nocturno en el reloj biológico, la ley laboral ampara la salud del trabajador exigiendo rotación de turnos y pago de sobretasa. Lo que se propone con el presente dictamen es añadir la negociación colectiva como medio alternativo de fijación de la sobretasa por trabajo nocturno, y regular las horas extras o sobretiempo contiguas a fin de que la salud del trabajador no sea afectada, proponiendo también que el empleador debe mitigar estos riesgos mediante evaluaciones médicas y medidas preventivas obligatorias.

Cabe señalar que, dado que el trabajo nocturno es OBLIGATORIO, existe un impacto en la salud del trabajador que tiene repercusiones emocionales y psicológicas, sumadas a las físicas por alteración de ritmos circadianos, los trastornos del sueño y el mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares, entre otros factores de perturbación de la salud del trabajador nocturno.

Otro factor para tomar en consideración es el grado de siniestralidad y accidentes de trabajo en el horario nocturno. Reportes de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y del Ministerio de Trabajo indican que los accidentes de trabajo catalogados como "graves" o "mortales" en sectores como transportes, manufactura y seguridad privada se concentran significativamente entre las 02:00 a.m. y las 05:00 a.m. La fatiga acumulada y la microsomnolencia reducen los reflejos del trabajador en niveles equivalentes a conducir con 0.5 g/l de alcohol en la sangre.

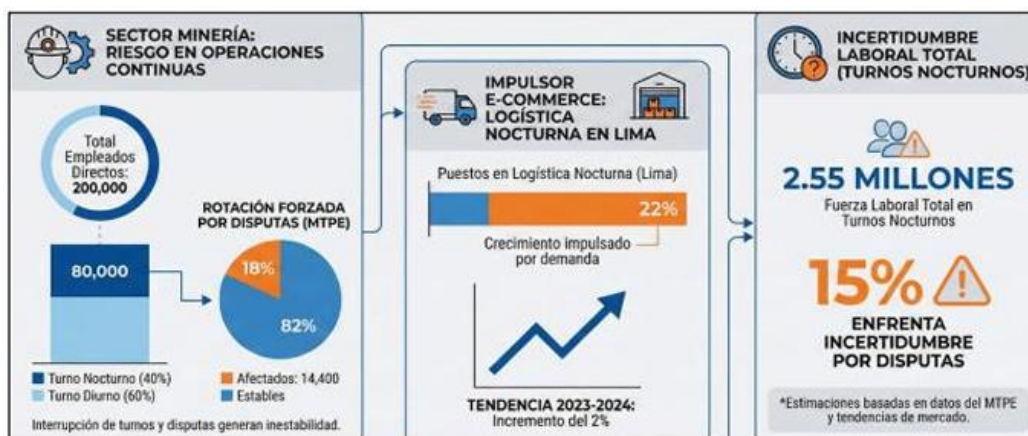
Asimismo debe tomarse en cuenta, como ha descrito el proyecto bajo estudio, las situaciones donde se aplican horas extras tomadas voluntariamente por el trabajador, contiguas al trabajo nocturno, pero que no son adecuadamente calificadas y valorizadas por el empleador.

Como señala el autor de la iniciativa, en el caso del sector minero:

"La interrupción de turnos o la no clasificación adecuada de horas extras puede desencadenar ceses temporales o despidos, comprometiendo la seguridad laboral. En minería, donde el 40% de los 200,000 trabajadores directos operan

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13597/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL EN HORARIO NOCTURNO.

en horario nocturno para operaciones continuas, el 18% enfrenta rotación forzada por disputas en recargos, según estimaciones del MTPE. Esto genera incertidumbre para el 15% de la fuerza laboral total (2.55 millones) en turnos nocturnos.”



Fuentes: MTPE. Boletín Estadístico Semestral. Elaboración: Departamento Legal de la FNTMMSP

c) Oportunidad legislativa

El principio de oportunidad legislativa se refiere al momento preciso y conveniente para la creación, modificación o derogación de una norma legal e implica un juicio de valor sobre la pertinencia y el contexto social o político para dar una norma que pretenda dar solución legal a una problemática en un momento dado.

Ello implica también evaluar si la norma responde a una necesidad actual y real de la sociedad, evitando normas inútiles o prematuras y determinar si el contexto es adecuado para que la ley sea efectiva y socialmente aceptada.

Conforme a ello, la comisión concluye que la norma propuesta resulta oportuna al contexto actual en el que se han aprobado leyes en beneficio del trabajador, como son:

- Ley 32563, que reconoce el derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y gratificaciones para el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) del sector público.
- Ley 32322, Ley de retiro de CTS por enfermedad: Modificación legal que permite el retiro del 100 % de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) e intereses acumulados en casos de enfermedad terminal o diagnóstico de cáncer.
- Ley 32123, que establece reformas al sistema de pensiones y busca mejorar las futuras condiciones de jubilación y seguridad social para los trabajadores

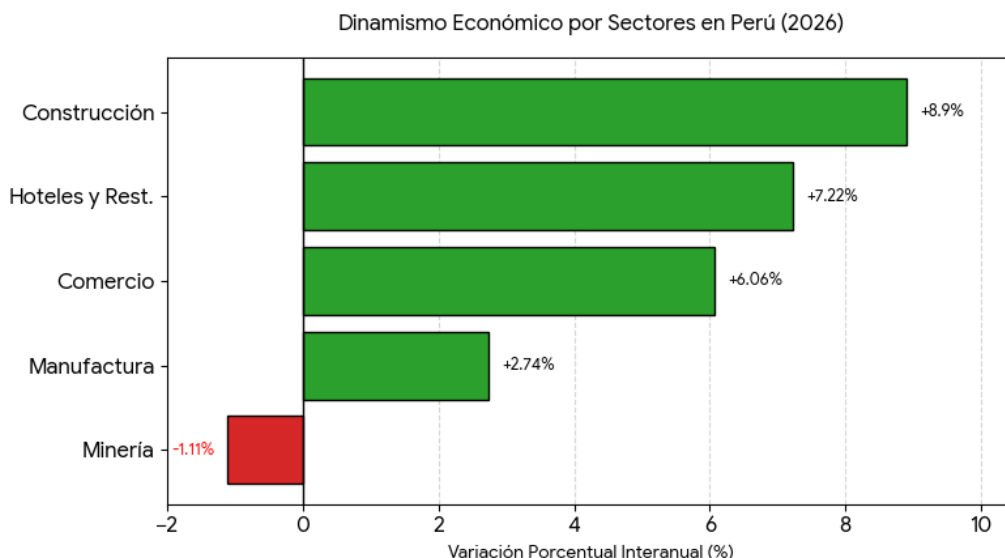
DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13597/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL EN HORARIO NOCTURNO.

- La "Ley Silla". Autógrafa de Ley aprobada por unanimidad que garantiza el derecho a descanso sentado y obliga a empleadores del sector público y privado a proporcionar sillas a los trabajadores que pasen más de 3 horas de pie, previniendo así la fatiga y problemas de salud.

Asimismo, dado que el empleo nocturno se concentra con fuerza en sectores comerciales, de transporte, seguridad privada, restaurantes y manufactura textil y, de las cifras económicas, tenemos que dichos sectores han tenido ganancias y crecimiento en el último año que posibilita una mejor implementación de las modificaciones propuestas en el trabajo nocturno:

- Construcción: Se consolida como el sector con mayor aceleración que registró un espectacular crecimiento del 12.0% en diciembre de 2025, impulsado fuertemente por obras públicas y privadas. Al iniciar el año, el avance se mantuvo firme marcando un 8.9% de expansión interanual en febrero de 2026.
- Comercio y Servicios: sector comercio reportó un alza del 4.89% al cierre de diciembre y trepó hasta un 6.06% interanual en febrero de 2026. Por su parte, los servicios de restaurantes y hoteles lideraron con un 7.22%, acompañados por servicios prestados a empresas con un 4.05%.
- Agropecuario: Mostró una recuperación notable tras choques climáticos previos. Registró un avance de 2.48% en diciembre de 2025 y el BCRP proyecta que se expanda un 5.0% hacia el cierre de la campaña anual, impulsado por las agroexportaciones tradicionales y no tradicionales.
- Manufactura: La producción fabril, especialmente la no primaria (vinculada al consumo interno), anotó un incremento del 4.58% en diciembre de 2025 y mantiene una tasa positiva de 2.74% a febrero de 2026.
- Minería e Hidrocarburos: Esi bien el sector retrocedió un -2.18% en diciembre y un -1.11% en febrero de 2026, aunque las exportaciones mineras totales en valor siguen firmes gracias a los altos precios internacionales del cobre y el oro.

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13597/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL EN HORARIO NOCTURNO.



6. CONCLUSIONES

Estando a lo analizado y de la propuesta y sus antecedentes legislativos tenemos que el Decreto Legislativo N° 854, ha quedado obsoleto frente a las demandas de equidad laboral y protección de la salud en el trabajo nocturno y horas extras contiguas por las siguientes razones:

- Al estar planteada la sobretasa como un piso salarial y no como un recargo real, se genera una distorsión. El trabajador que percibe un ingreso ligeramente superior al salario mínimo nocturno asume el íntegro del daño biológico y social de la madrugada sin recibir un solo sol de compensación adicional. La sobretasa debe operar como un bono indemnizatorio universal por el daño a la salud y no como una mera regulación de salario mínimo.
- La falta de un mandato estricto para la rotación horaria permite la fijación permanente de operarios en turnos de amanecida, acelerando la aparición de enfermedades crónicas no transmisibles y el aislamiento familiar crónico.

Por tales consideraciones, la presente propuesta legislativa resulta imperativa, proporcional y de urgente necesidad pública para salvaguardar la vida y salud del trabajador en horario nocturno, lo que tendrá como beneficios para la empresa que cuente con un personal con mejor salud y descansado reportará menos descansos médicos y licencias por enfermedad. Esto reduce los costos ocultos de buscar reemplazos temporales de emergencia. Asimismo, se evitaría accidentes laborales en el horario nocturno lo cual beneficia a la empresa de pagar indemnizaciones civiles y multas (muy graves) de SUNAFIL.

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13597/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, APRUEBA LA LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL EN HORARIO NOCTURNO.

Por otra parte, establecer el porcentaje por convenio colectivo suele ser más beneficioso para el trabajador, ya que la ley marca únicamente un piso mínimo obligatorio. El convenio permite mejorar estas condiciones, adaptándolas a la realidad de cada sector y logrando porcentajes de sobretasa superiores a los que dicta la legislación general.

La ley asegura un derecho universal, pero el convenio colectivo es el mecanismo ideal para superar ese mínimo legal y obtener una compensación económica más justa por el trabajo nocturno.

7. RECOMENDACIONES

Por las consideraciones expuestas, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recomienda, de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, la APROBACION del proyecto de ley 13597/2025-CR con el siguiente texto sustitutorio:

LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL EN HORARIO NOCTURNO

Artículo 1º. Objeto

La presente ley tiene por objeto regular el recargo por trabajo nocturno y el recargo adicional aplicable a las horas extras contiguas al período nocturno, así como la oportunidad de pago y los alcances de la fiscalización laboral sobre la materia.

Artículo 2º. Ámbito de aplicación

La presente ley se aplica a las relaciones laborales del sector privado, siempre que los trabajadores estén sujetos a una jornada laboral máxima, incluyendo regímenes especiales, salvo disposición expresa en contrario.

Artículo 3º. Principios

A efectos de la aplicación de la presente ley, son aplicables los principios de irrenunciabilidad, celeridad en la ejecución del pago, condición más beneficiosa para el trabajador, primacía de la realidad y pro operario. La duda o ambigüedad en la aplicación de recargos se resuelven a favor de la mayor protección del trabajador.

Artículo 4º. Jornada laboral en horario nocturno

La jornada laboral en horario nocturno comprende el tiempo trabajado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente. Este horario rige a nivel nacional y es uniforme para todos los efectos de la presente ley, sin posibilidad de modificación por acuerdo individual o colectivo que lo reduzca. Solo se admite pacto en contrario para extenderlo, por excepción, en beneficio del trabajador con recargos remunerativos superiores.

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
13597/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO,
APRUEBA LA LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL
EN HORARIO NOCTURNO.

Artículo 5º. Recargo remunerativo por trabajo nocturno

5.1 El trabajador recibirá un recargo o sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) por hora o fracción calculada sobre la remuneración mensual percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente.

5.2 El recargo remunerativo es un pago independiente, irrenunciable, obligatorio y sirve como base de cálculo para otros beneficios.

5.3 El recargo remunerativo se acumula íntegramente con otros beneficios compatibles, como horas extras o cualquier otro recargo de naturaleza legal o convencional.

Artículo 6º. Horas extras contiguas a la jornada laboral en horario nocturno

6.1 Se consideran horas extras contiguas a la jornada laboral en horario nocturno, a aquellas horas que el trabajador realiza, voluntaria e inmediatamente antes o después del período comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

Esta clasificación aplica siempre que no exista una pausa mayor a sesenta (60) minutos entre el final de las horas extras y el inicio del turno nocturno o viceversa.

6.2 Las horas extras contiguas a la jornada laboral en horario nocturno se remuneran aplicando la tasa de sobretiempo establecida por ley más un recargo adicional del 10%.

6.3 El recargo adicional del 10% se suma a cualquier otro recargo legal o convencional aplicable. No puede compensarse mediante otros beneficios laborales.

Artículo 7º. Sobretiempo voluntario en horario nocturno

7.1 El sobretiempo en horario nocturno consiste en las horas extras que realizan, de forma voluntaria los trabajadores de turno diurno prolongando su horario habitual al período nocturno, comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

7.2 Al sobretiempo realizado dentro del horario nocturno se aplican simultáneamente los recargos correspondientes al 35% por recargo de nocturnidad y la sobretasa legal por horas extras que proceda según la normativa vigente.

7.3 En ningún caso la acumulación de recargos podrá resultar en la reducción, absorción o compensación del recargo por nocturnidad, asegurando así que este beneficio se aplique de forma íntegra e independiente.

Artículo 8º. Forma de pago de recargos

El recargo por trabajo en horario nocturno y el recargo por sobretiempo nocturno a los que se refiere la presente ley se pagan en forma monetaria y se consignan



Firmado digitalmente por:
TELLO MONTES Nivardo
Edgar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/06/2026 09:46:03-0500

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonietta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/06/2026 14:55:50-0500

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY
13597/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO,
APRUEBA LA LEY QUE REGULA LA JORNADA LABORAL
EN HORARIO NOCTURNO.

en la planilla correspondiente. Se prohíbe su compensación mediante vales, bienes en especie u otros similares.

Artículo 9°. Rotación de Turnos

En los centros de trabajo donde se organicen labores en turnos que incluyan horas nocturnas, el empleador debe procurar que dichos turnos sean rotativos, con el fin de salvaguardar la salud física y mental del trabajador.

Artículo 10°. Evaluaciones Médicas Ocupacionales Obligatorias

Todo empleador que mantenga turnos nocturnos regulares u organizados por rotación está obligado a realizar evaluaciones médicas y psicológicas gratuitas a los trabajadores con una periodicidad mínima de seis (6) meses, enfocadas en trastornos del sueño y riesgos cardiovasculares.

Artículo 11°. Fiscalización y sanciones

El cumplimiento de lo dispuesto en esta ley es fiscalizado por la autoridad de inspección del trabajo competente, conforme a la normativa vigente. El incumplimiento constituye infracción muy grave, sin perjuicio del pago de las diferencias e intereses legales.

Artículo 12°. Irrenunciabilidad y mejora por convenio

Los derechos reconocidos en la presente ley son irrenunciables. Los convenios colectivos o contratos que establezcan fórmulas de recargo superiores, sean en el porcentaje de la tasa o en el periodo de tiempo de la jornada laboral nocturna, prevalecen por ser más favorables al trabajador.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

PRIMERA. Se deroga el artículo 8° del Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

SEGUNDA. El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, modifica el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2002-TR, a fin de adecuarlo a lo dispuesto en la presente ley, en el plazo de treinta (30) días contados desde su entrada en vigor.

Sala de Comisión.

Lima, 2 de junio del 2026



Firmado digitalmente por:
ALVA ROJAS Carlos Enrique
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/06/2026 16:57:38-0500



Firmado digitalmente por:
TELLO MONTES Nivardo
Edgar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/06/2026 12:53:34-0500

Alex Antonio PAREDES GONZALES

Presidente



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/06/2026 16:46:32-0500

Edgar TELLO MONTES

Secretario



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/06/2026 12:57:14-0500



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 05/06/2026 09:35:59-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/06/2026 10:24:10-0500