



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

**PARA** : **MARISOL LA ROSA HUAMAN**  
Directora General de Trabajo

**DE** : **SILVIA MEZA FALLA**  
Directora de Normativa de Trabajo

**ASUNTO** : Consulta jurídica sobre la aplicación de horarios irregulares (*atípicos*) a un grupo de trabajadores del terminal portuario del Callao.

**REFERENCIA** : Oficio N° 017-2024 CUT PERU

---

Tengo el agrado de dirigirme a Usted para saludarla cordialmente y, al mismo tiempo, informarle lo siguiente:

## I. ANTECEDENTES

1.1. Mediante el documento de la referencia, la Central Unitaria de Trabajadores del Perú – CUT Región Callao, solicita a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (*en adelante, MTPE*) absolver consultas jurídicas referidas a los horarios irregulares (*atípicos*) aplicados a un grupo trabajadores del terminal portuario del Callao, específicamente plantea las siguientes preguntas:

- Consulta relativa a la contratación temporal (*contrato temporal por incremento de actividades*) de un grupo de trabajadores portuarios.
- Consulta relativa al horario de trabajo irregular y jornada de trabajo atípica aplicada a un grupo de trabajadores portuarios.

1.2. Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64° del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo tiene entre sus funciones emitir opinión técnica en materia de trabajo. Por tanto, esta Dirección procede a emitir la correspondiente opinión técnica en el marco de sus competencias.

## II. BASE LEGAL

- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias.
- 2.3. Ley N° 27866, Ley del Trabajador Portuario.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- 2.4. Ley N° 27943, Ley del Sistema Portuario Nacional.
- 2.5. Decreto Supremo N° 013-2004-TR, Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley del Trabajador Portuario.
- 2.6. Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.
- 2.7. Decreto Legislativo N° 008-2002-TR, Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

### III. ANÁLISIS

#### Naturaleza de la opinión técnica

- 3.1. Al respecto, debe precisarse que las consultas que absuelve la Dirección de Normativa de Trabajo a través de una opinión técnica están referidas a criterios generales sobre los alcances de la legislación laboral, por lo que, esta no resuelve, ni se pronuncia sobre casos concretos, pues ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo con el marco legal vigente.
- 3.2. De esta manera, de la revisión de la consulta planteada, se advierten las materias relativo a la contratación temporal, horario de trabajo y jornada atípica de trabajadores portuarios.

#### Cuestión previa

- 3.3. De la revisión de las consultas presentadas por la CUT Región Callao, respecto a las condiciones laborales de los trabajadores portuarios, se puede advertir que las mismas se encuentran inmersas en las competencias de la Dirección de Normativa de Trabajo, conforme al siguiente detalle:
  - Respecto a los contratos de trabajo temporales por incremento de actividad celebrados con un grupo de trabajadores portuarios: Se observa que esta se encuentra relacionada a las relaciones individuales de trabajo, es decir, dentro de las competencias de esta Dirección de Normativa de Trabajo, conforme el artículo 63 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (ROF MTPE).
  - Respecto a la consulta sobre el horario irregular y jornadas acumulativas aplicadas a un grupo de trabajadores portuarios: Se observa que esta se encuentra relacionada a las condiciones laborales que se enmarcan en las relaciones individuales de trabajo, es decir, dentro de las competencias de esta Dirección de Normativa de Trabajo, conforme el artículo 63 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (ROF MTPE).
- 3.4. Por otro lado, se advierte que el documento de la referencia y sus anexos contienen cuestionamientos sobre el cumplimiento de la normativa laboral, por lo cual, se sugiere que sean trasladadas a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral para que actúe en el marco de sus competencias.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

## Sobre las actividades que comprende el trabajo portuario

- 3.5. El artículo 2 de la Ley del Trabajador Portuario (*en adelante, LTP*), señala que "(...) Para efectos de la presente Ley se entiende por trabajo portuario a la actividad económica que comprende el conjunto de labores efectuadas en los puertos privados de uso público y en los puertos públicos de la República, para realizar las faenas de carga, descarga estiba, desestiba, transbordo y/o movilización de mercancías, desde o hacia naves mercantes, entre bodegas de la nave y en bahía, incluyendo el consolidado y desconsolidado de contenedores, efectuados dentro del área operativa de cada puerto. (...)" (El subrayado es nuestro).
- 3.6. Complementando lo antes expuesto, el Reglamento de la Ley del Trabajador Portuario (*en adelante, RLTP*) señala que el trabajo portuario se realiza dentro del área operativa de cada puerto, por especialidades y siguiendo las instrucciones del empleador, de acuerdo con el siguiente detalle: estiba o carga; desestiba o descarga; movilización de carga; y tarja<sup>1</sup>.
- 3.7. Como se puede advertir, la LTP y el RLTP comprenden dentro su ámbito de aplicación a todas aquellas actividades que se realizan dentro del área operativa de cada puerto.
- 3.8. Finalmente, cabe señalar que, el concepto de puerto, contenido en la Vigésimo Sexta Disposición Transitoria y Final de la Ley del Sistema Portuario Nacional, hace referencia al espacio en el cual concurren diversas infraestructuras destinadas para el desarrollo de actividades portuarias, mientras que el de terminal portuario hace alusión a la zona operativa de cada puerto<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> El artículo 5 del Decreto Supremo N° 013-2004-TR, Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario (*en adelante, RLTP*) establece que "(...) El trabajo portuario se realiza dentro del área operativa de cada puerto, por especialidades y siguiendo las instrucciones del empleador. Comprende las operaciones siguientes:

5.1. Estiba o carga. - Colocación conveniente y en forma ordenada de la carga a bordo de la nave de acuerdo a las instrucciones proporcionadas por el Empleador.

5.2. Desestiba o descarga. - El retiro conveniente y en forma ordenada de la carga que se encuentra a bordo de una nave según las instrucciones del Empleador.

5.3. Movilización de Carga. - Cualquier movimiento de carga, sea a bordo del buque, en bahía, en el muelle o en otra área operativa del puerto. Incluye la colocación de carga en contenedores u otro tipo de embalajes y su retiro, y también el trasbordo de carga de un buque a otro buque.

5.4. Tarja. - Conteo y registro de la mercancía que se carga o descarga, debiendo anotarse la información que en cada caso se requiera, y fundamentalmente: tipo de mercancía, cantidad, marcas y estado y condición exterior del embalaje y si se separó para inventario (...)" (el subrayado es nuestro).

<sup>2</sup> La "Vigésimo sexta. - Glosario de Términos (...) 17. PUERTO: Localidad geográfica y unidad económica de una localidad donde se ubican los terminales, infraestructuras e instalaciones, terrestres y acuáticos, naturales o artificiales, acondicionados para el desarrollo de actividades portuarias. (...) 22. TERMINAL PORTUARIO: Unidades operativas de

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: F9176GV

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

## Sobre la naturaleza del vínculo laboral de los trabajadores portuarios

- 3.8. De acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la LTP, dentro del ámbito de aplicación de la normativa que regula el trabajo portuario se encuentran comprendidas las relaciones laborales aplicables al trabajo de manipulación de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias del trabajo portuario que se ejecuta en los puertos marítimos, fluviales y lacustres de la República.
- 3.9. En ese sentido, conviene precisar que, de acuerdo con lo establecido en la LTP, el Registro de Trabajadores Portuarios en cada puerto activo de la República estará a cargo de la entidad administrativa del respectivo puerto<sup>3</sup>, y la inscripción es voluntaria, abierta y libre<sup>4</sup>.
- 3.10. En ese sentido, cabe señalar que, la norma bajo comentario establece que el trabajador portuario estará vinculado al empleador portuario mediante un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada y discontinua que queda perfeccionado con el nombramiento que será efectuado por especialidad y jornada de trabajo<sup>5</sup>; sin embargo, establece como excepción que, de acuerdo con la realidad de cada puerto, las partes podrán acordar otras modalidades de contratación<sup>6</sup>.
- 3.11. Respecto a lo anterior, el artículo 19 del RLTP señala que *"(...) la relación que vincula a las partes es una de naturaleza indeterminada y discontinua. Dicho contrato constituye un contrato de trabajo intermitente, regulado por la Ley, el presente Reglamento y supletoriamente, por las disposiciones relativas al contrato indeterminado señaladas en el Texto Único de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y sus normas reglamentarias, complementarias y/o modificatorias. Cuando la temporalidad del servicio así lo permita, las partes podrá celebrar cualquier de los contratos de trabajo sujetos a modalidad establecidas en el régimen general (...)"*.

---

*un puerto, habilitadas para proporcionar intercambio modal y servicios portuarios; incluye la infraestructura, las áreas de depósito transitorio y las vías internas de transporte (...)"*.

<sup>3</sup> El artículo 6 de la LTP señala que *"(...) El Registro de los Trabajadores Portuarios en cada puerto activo de la República estará a cargo de la entidad administradora del respectivo puerto (...)"* (el subrayado es nuestro).

<sup>4</sup> El artículo 7 del mismo cuerpo normativo señala que *"(...) La inscripción en el registro es voluntaria, abierta y libre (...)"*.

<sup>5</sup> El artículo 14 de la LTP señala que *"(...) El trabajador portuario está vinculado al empleador portuario mediante contrato de naturaleza indeterminada y discontinua, el cual queda perfeccionado con el nombramiento (...)"* (el subrayado es nuestro).

<sup>6</sup> El artículo 11 de la LTP señala que *"(...) El nombramiento del trabajador portuario registrado, será efectuado por los empleadores, por especialidad y por jornada."*

*En cada puerto, de acuerdo a su realidad, las partes podrán acordar otras modalidades de contratación.*

*En cualquier forma de nombramiento que se adopte prevalecerán los principios de igualdad de trato, oportunidad de trabajo y no discriminación.*

*Ningún trabajador portuario podrá laborar más de dos jornadas consecutivas, ni exceder las veintiséis jornadas mensuales (...)"* (el subrayado es nuestro).

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: F9176GV

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- 3.12. Teniendo en cuenta lo anterior, podemos verificar que la LTP y el RLTP establecen que los trabajadores registrados en el registro de trabajadores portuarios serán nombrados por el empleador portuario a través de un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada y discontinua, pero también reconoce la posibilidad de que cuando la temporalidad del servicio lo permita, las partes podrán celebrar cualquier contrato de trabajo sujeto a modalidad establecida en el régimen general.
- 3.13. En ese sentido, conviene señalar que, el artículo 16° del RLTP señala que "(...) Solo se autorizará la contratación de trabajadores no inscritos en el Registro, en forma excepcional, ante la falta de trabajadores portuarios inscritos en el Registro de Trabajadores Portuarios del respectivo puerto (...)" (el subrayado es nuestro).
- 3.14. Por lo antes expuesto, es claro que, la regla general contenida en la LTP establece que los trabajadores portuarios deberán ser contratados bajo un contrato de naturaleza indeterminada y discontinua, y la excepción deberá estar enfocada en los trabajadores no inscritos en el registro de trabajadores portuarios a efectos de que satisfagan necesidades temporales del servicio prestado.
- 3.15. Finalmente, consideramos oportuno aclarar que, si bien es cierto que, la norma antes citada faculta al empleador portuario a contratar de manera excepcional trabajadores no inscritos en el registro de trabajadores portuarios, este tipo de contrato deberá respetar los lineamientos laborales desarrollados en la LTP y el RLTP.

### **Sobre las condiciones laborales del régimen especial de trabajadores portuarios**

- 3.12. Como fue antes dicho, el RLTP faculta al empleador portuario a contratar de manera excepcional trabajadores no inscritos en el registro de trabajadores portuarios, respetando las condiciones laborales contenidas en la LTP.
- 3.16. En ese sentido, y respecto a la jornada de trabajo, la LTP establece que ningún trabajador portuario podrá laborar más de dos (2) jornadas consecutivas, ni exceder las veintiséis (26) jornadas mensuales<sup>7</sup>.
- 3.17. Asimismo, el RLTP establece que las labores portuarias se realizan en cada puerto hasta en tres (3) turnos diarios, por lo que, ningún trabajador portuario podrá laborar más de dos (2) jornadas consecutivas, sea para una (1) o más empresas, ni más de veintiséis (26) turnos al mes. En ese sentido, el número máximo de horas ordinarias de trabajo que pueden ser laboradas por un trabajador portuario serán de cuarenta y ocho (48) horas semanales, sin perjuicio del trabajo en horas extras<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> El Artículo 11 de la LTP señala que "(...) Ningún trabajador portuario podrá laborar más de dos jornadas consecutivas, ni exceder las veintiséis jornadas mensuales (...)" (el subrayado es nuestro).

<sup>8</sup> El artículo 17 del RLTP señala que "(...) Las labores portuarias se realizan en cada puerto hasta en tres turnos diarios. Para efecto de lo señalado en el artículo 11 de la Ley, entiéndase como Jornada a cada turno de trabajo para el cual es nombrado el trabajador portuario. En consecuencia, ningún trabajador portuario podrá laborar más de dos jornadas consecutivas, sea para una o más empresas, ni más de veintiséis turnos al mes. El empleador establecerá, de acuerdo a sus necesidades operativas, el inicio y el término de cada turno de trabajo.

El número máximo de horas ordinarias de trabajo que pueden ser laboradas por un trabajador portuario será de 48 horas semanales, sin perjuicio del trabajo en horas extras, conforme a lo regulado en la Ley N° 27671, que modificó el Decreto Legislativo N° 854 sobre Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo y/o regulado en el artículo 25 del presente Reglamento (...) (el subrayado es nuestro).

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: F9176GV



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- 3.18. Teniendo en cuenta lo anteriormente citado, se advierte que la LTP y el RLTP reconocen que el trabajador portuario puede laborar como máximo cuarenta y ocho (48) horas semanales, y establece limitaciones respecto a que realicen más de dos (2) jornadas/turnos consecutivos, y más de veintiséis (26) turnos al mes.

#### IV. CONCLUSIÓN

- 4.1. Las consultas que absuelve la Dirección de Normativa de Trabajo a través de una opinión técnica están referidas a criterios generales sobre los alcances de la legislación laboral, por lo que, esta no resuelve, no se pronuncia sobre casos concretos, pues ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo con el marco legal vigente.
- 4.2. La LTP y el RLTP comprenden dentro de su ámbito de aplicación a todas aquellas actividades que se realizan dentro del área operativa de cada puerto, cuya conceptualización se encuentra establecida en la Ley N° 27943, Ley del Sistema Portuario.
- 4.3. La LTP y el RLTP establecen que los trabajadores portuarios deberán ser contratados bajo un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada y discontinua, por lo que, la excepción deberá estar enfocada en los trabajadores no inscritos en el registro de trabajadores portuarios a efectos de que satisfagan necesidades temporales del servicio prestado, bajo las condiciones laborales generales desarrolladas en la ley y el reglamento de trabajadores portuarios.
- 4.4. Por lo antes expuesto, el trabajador portuario puede laborar como máximo cuarenta y ocho (48) horas semanales y no podrá laborar más de dos (2) jornadas consecutivas, y más de veintiséis (26) turnos al mes<sup>9</sup>.

#### V. RECOMENDACIÓN

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

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

SILVIA RENEE MEZA FALLA  
DIRECTORA  
DIRECCIÓN DE NORMATIVA DE TRABAJO

(SMF/arb)

EXP. 2024-0084356

<sup>9</sup> Contrario sensu, es jurídicamente admisible realizar dos (2) jornadas consecutivas, es decir, dos (2) turnos de trabajo para el cual fue nombrado el trabajador portuario.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: F9176GV