



"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 : **SILVIA MEZA FALLA**
Directora General de Trabajo

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

ASUNTO : Consulta jurídica sobre las jornadas consecutivas de trabajo en el régimen especial del trabajo portuario.

REFERENCIA : a) Oficio N° 025-2024-FEMAPOR-Sec.Defensa

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

I. ANTECEDENTES

1.1. Mediante el documento de la referencia a), el secretario de Defensa de la Federación Nacional de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Perú (*en adelante, FEMAPOR*), se dirige a la Dirección de Normativa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (*en adelante, MTPE*) para exponer el contexto siguiente:

“Los administradores portuarios de los puertos de Paita y Terminal Norte Multipropósito APM Terminals se niegan a nombrar a los trabajadores portuarios hasta dos (2) jornadas consecutivas de trabajo cuando tienen picos altos de demanda, debido a una prohibición establecida en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, Ley de SST)”.

1.2. En ese sentido, se plantea la siguiente consulta: ¿Es un incumplimiento por parte del empleador portuario dejar de nombrar a un trabajador portuario en la segunda jornada consecutiva de trabajo?

1.3. 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 (LOF MTPE).

2.3. Ley N° 27866, Ley del Trabajo Portuario.

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: 7CQWAB5



"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. Decreto Supremo N° 013-2004-TR, Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario.
- 2.5. Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo.
- 2.6. Decreto Supremo N° 008-2002-TR, Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.
- 2.7. Resolución Suprema N° 059-2015-PCM, que constituye la Comisión Multisectorial Temporal, adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, encargada de elaborar un Informe Técnico que analice la problemática del trabajo portuario en el país y de elaborar los proyectos normativos que coadyuven a su solución.
- 2.8. Resolución Ministerial N° 191-2019-TR, que aprueba la Directiva General N° 001-2019-MTPE/4/9, "Directiva General para la atención de pedidos de información y solicitudes de opinión de proyectos de ley, y pedidos de opinión sobre autógrafas de ley remitidos al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo".
- 2.9. Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

III. ANÁLISIS

Cuestión previa: Naturaleza de la opinión técnica y de las competencias de la Dirección de Normativa de Trabajo

- 3.1. 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, 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 acuerdo con 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 relaciones individuales y colectivas de trabajo.
- 3.3. De la revisión de la consulta presentada por el FEMAPOR, esta Dirección advierte una materia sobre jornada de trabajo de los trabajadores portuarios. No obstante lo anterior, se advierte que la consulta tiene como **principal motivante la negativa de los empleadores de otorgar hasta dos (2) jornadas consecutivas de trabajo a los trabajadores portuarios por contravenir las disposiciones contenidas en la Ley de SST**. Por ello, siendo que esta materia no es de competencia de esta Dirección, se recomienda tener en cuenta la opinión técnica de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo. En ese sentido, esta Dirección se pronuncia 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 la jornada de trabajo ordinaria reconocida en la legislación laboral vigente

- 3.4. La Constitución Política del Perú establece que la jornada de trabajo es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, como máximo. En el caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo¹.
- 3.5. En ese mismo sentido, el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, señala que la jornada de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.
- 3.6. Teniendo en cuenta lo anterior, conviene señalar que, de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral vigente la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.

Sobre la jornada de trabajo en el régimen laboral portuario

- 3.7. El trabajo portuario es un régimen laboral especial que comprende un conjunto de labores efectuadas en los puertos privados de uso público y en los puertos públicos de la República del Perú para realizar las faenas de carga, descarga, estiba, desestiba, y otras actividades realizadas dentro del área operativa de cada puerto.
- 3.8. Al respecto, la doctrina nacional señala que ***"(...) los regímenes especiales recaen sobre actividades "globalmente anómalas" respecto del trabajo típico, es decir, actividades no típicas, pero plenamente laborales y que en virtud de su atipicidad global han sido incluso, objeto de exclusión (...)"***².
- 3.9. Teniendo en cuenta lo anterior, y respecto a la jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores del régimen laboral portuario, el Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2004-TR (*en adelante, RLTP*), señala que las labores portuarias se realizan en cada puerto hasta en tres (3) turnos diarios; que se debe entender como "jornada" a cada "turno" de trabajo, por lo que, el trabajador portuario no podrá laborar más de dos (2) jornadas consecutivas, ni más de veintiséis (26) turnos al mes; y que el número máximo de horas ordinarias de trabajo de un trabajador portuario será de cuarenta y ocho (48) horas semanales, sin perjuicio del trabajo en horas extras³.

¹ El artículo 25 de la Constitución Política del Perú señala que ***"(...) 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 (...)"

² Balbín, Edgardo. *Regímenes especiales en la legislación laboral peruana*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. IV Congreso Nacional Cusco, 2010. Pág. 623.

³ El artículo 17° del Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario 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.***

"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"

- 3.10. En ese mismo sentido, el artículo 11 de la Ley del Trabajo Portuario (*en adelante, LTP*) establece que el trabajador portuario no podrá laborar más de dos (2) jornadas consecutivas de trabajo.
- 3.11. En ese sentido, conforme a lo establecido en el régimen laboral general, una (1) jornada máxima de trabajo es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, por lo que, en el régimen laboral portuario, el trabajador no podrá laborar más de dieciséis (16) horas consecutivas, es decir, hasta dos (2) jornadas consecutivas de trabajo en un (1) día.
- 3.12. Teniendo en cuenta lo anterior, conviene resaltar que, el artículo 17 del RLTP, permite a los empleadores otorgar a los trabajadores portuarios hasta dos (2) jornadas consecutivas de trabajo en función a la naturaleza del servicio realizado (*actividad portuaria*).
- 3.13. Asimismo, el régimen laboral portuario se caracteriza porque los trabajadores portuarios tienen un vínculo laboral de naturaleza indeterminada y discontinua⁴, ya que, la actividad portuaria es intermitente, debido a que no siempre se registra un movimiento diario y constante en los puertos de nuestro país.
- 3.14. En este contexto, la llegada y salida de embarcaciones no siempre es continua, lo que está directamente relacionado con la forma en que se calculan y pagan los beneficios laborales. Estos se determinan en función de las horas efectivamente trabajadas, ya sea por "jornada" o por "destajo".
- 3.15. En suma, en virtud de la naturaleza del servicio intermitente que realizan los trabajadores portuarios, y que el pago de sus remuneraciones se realiza de forma semanal en función del trabajo efectivamente realizado en cada "jornada" o "destajo", la legislación laboral vigente permite que se pueda asignar a cada trabajador portuario hasta dos (2) jornadas consecutivas de trabajo, respetando el límite de cuarenta y ocho (48) horas semanales ordinarias de trabajo. No obstante, el empleador tiene la facultad de establecer de acuerdo a sus necesidades operativas, el inicio y el término de cada turno de trabajo, de conformidad con el artículo 17° del Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario.

IV. CONCLUSIONES

- 4.1. El régimen laboral general establece que la jornada máxima de trabajo es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.
- 4.2. El régimen laboral especial portuario establece que en cada puerto se pueden realizar hasta tres (3) turnos diarios, y que un (1) trabajador portuario podrá realizar hasta dos (2) jornadas/turnos diarios consecutivos, considerando que el

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 (...) (sic) (*el subrayado es nuestro*).

⁴ El artículo 19 del Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario 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 (...)**" (sic).

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: 7CQWAB5



"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"

número máximo de horas ordinarias de trabajo son de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

- 4.3. El régimen laboral portuario se caracteriza porque las actividades que realizan son intermitentes, el vínculo laboral es de naturaleza indeterminada, su labor es discontinua, y sus remuneraciones se abonan semanalmente por "jornada" o "destajo" efectivamente laborado.
- 4.4. En ese sentido, en virtud de la naturaleza del servicio intermitente que realizan los trabajadores portuarios, y que el pago de sus remuneraciones se realiza de forma semanal en función del trabajo efectivamente realizado en cada "jornada" o "destajo", la legislación laboral vigente permite que se pueda asignar a cada trabajador portuario hasta dos (2) jornadas consecutivas de trabajo, respetando el límite de cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo. No obstante, el empleador tiene la facultad de establecer de acuerdo con sus necesidades operativas, el inicio y el término de cada turno de trabajo, de conformidad con el artículo 17° del Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario.
- 4.5. Sin perjuicio de lo anterior, conviene señalar que, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, se encarga de supervisar la promoción del desarrollo de una cultura de respeto en materia de promoción, protección y cumplimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y seguridad y salud en el trabajo.
- 4.6. En ese sentido, se recomienda tener en cuenta la Hoja de Elevación N° 000425-2024-MTPE/2/15-2, emitida por la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, en atención a las implicancias que tiene la presente consulta en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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. 2024-0110014