

"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"

Jesús María, 23 de Enero del 2024

**INFORME N° 000053-2024-MTPE/2/14.1**

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

**DE** : **SERGIO SALGUERO AGUILAR**  
Director de Normativa de Trabajo

**ASUNTO** : Consulta sobre el Registro del Trabajador Portuario y nombradas

**REFERENCIA** : a) Oficio N° 0158-2023-GRM/GRDS/DRTPE.MOQ.  
b) Oficio N° 0185-2023-GRM/GRDS/DRTPE.MOQ.  
c) Oficio N° 0306-2023-GRM/GRDS/DRTPE.MOQ.

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

**I. ANTECEDENTES**

A través del Oficio de la referencia a), la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Moquegua envía a la Dirección General de Trabajo documentación relativa a consulta planteada por el Sindicato Unión Nacional de Trabajadores Marítimos y Portuarios de Ilo (Gremio de Estibadores del Puerto de Ilo), así como de la Empresa de Estibas del Pacífico S.A.C. De igual modo, a través de los Oficios de la referencia b) y c) dicha Dirección Regional eleva documentación enviada por la mencionada organización sindical.

Al respecto, de la revisión de la documentación enviada, se observan consultas alrededor del Registro del Trabajador Portuario, así como las nombradas, ello en aplicación de la Ley N° 27866, Ley del Trabajador Portuario, y su respectivo reglamento.

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.

En atención a lo expuesto, esta Dirección procede a pronunciarse sobre lo solicitado en el marco de nuestras 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 Trabajo Portuario (en adelante, LTP).
- 2.4 Decreto Supremo N° 013-2004-TR, Texto Único Ordenado del Reglamento de

la Ley del Trabajo Portuario (en adelante, TUO RLTP).

- 2.5 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

#### 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.

#### Sobre la administración del Registro del Trabajador Portuario

- 3.2. La N° 27866, Ley de Trabajo Portuario, fue emitida en el año 2002 considerando las características del modelo *tool port*, esto es que, la organización y gestión del puerto se encontraba a cargo del Estado, para lo cual, la contratación de trabajadores se realizaba a través de una nombraba aleatoria de los que se encontraban inscritos en el registro correspondiente.
- 3.3. Resulta importante indicar que, a partir de la emisión de la Ley N° 27943, Ley del Sistema Portuario Nacional, durante el año 2003, se promovieron y facilitaron las concesiones en áreas de desarrollo portuario. A razón de ello, se generaron una serie de situaciones advertidas por parte de las organizaciones sindicales, las cuales fueron materia de análisis por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo<sup>1</sup>.
- 3.4. Entre dichos aspectos, se observa que existe una problemática respecto al ente competente para la administración del Registro de Trabajadores Portuarios, debido a que la norma no estaría considerando que actualmente el administrador es también el empleador, lo cual trae consigo inconvenientes en el nombramiento de la cuadrilla, impugnación de consignación en el Registro de Trabajadores Portuarios, entre otros.
- 3.5. En efecto, en el modelo de gestión portuaria monopólico, era la Empresa Nacional de Puertos S.A. (ENAPU) la que centralizaba la información correspondiente a los trabajadores portuarios y, por tanto, administraba el padrón de trabajadores portuarios a nivel nacional. Esta situación cambió con la concesión de los terminales portuarios a empresas privadas, los cuales, al entrar en la administración de dichos terminales, configuraron en una sola persona jurídica tanto al empleador como administrador y operador portuario.
- 3.6. Así pues, dicha identidad de sujetos implicó, en lo que respecta al registro de trabajadores portuarios, que el administrador portuario maneje el registro, realice la contratación (nombrada) y fiscalice su cumplimiento, siendo que, además, mantiene la obligación de presentar el registro de trabajadores portuarios periódicamente a la Autoridad Portuaria Nacional (APN), situación que fue

<sup>1</sup> Para mayor detalle, se recomienda revisar el Informe N° 217-2022-MTPE/2/14.1 elaborado por la Dirección de Normativa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

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.gov.pe/validador/Documental/Inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: FQMRQHD

advertida en el Informe Final de la por la Comisión Multisectorial conformada mediante Resolución Suprema N° 059-2015-PCM.

### **Sobre el Registro del Trabajador Portuario**

- 3.7. En relación a este apartado, los artículos 8 y 11 del TUO del RLTP, aprobado a través del Decreto Supremo N° 013-2004-TR, establecen que el registro de trabajadores portuarios está condicionado al cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 7 y 8 de la LTP, el cual resalta que la inscripción en el registro es voluntaria, abierta y libre.
- 3.8. Como se puede observar, la naturaleza del registro del trabajador portuario no es restrictiva ni limitativa; es decir, que no establece criterios para impedir el acceso a este; por el contrario, se define como voluntario, abierto y libre, en otras palabras, cualquiera que reúna los requisitos correspondientes puede solicitar su inscripción al registro.
- 3.9. Sobre el particular, es pertinente señalar que el administrador a cargo del Registro del Trabajador Portuario no puede consignar en éste distinciones que afecten el principio de igualdad y no discriminación, u otros derechos del trabajador portuario.

### **Sobre los requisitos de inscripción en el Registro del Trabajador Portuario**

- 3.10. De acuerdo con el artículo 7 de la LTP, relativos al acceso al Registro del Trabajador Portuario, se plantean como requisitos los siguientes:

***"Artículo 7.- Inscripción en el Registro***

*La inscripción en el registro es voluntaria, abierta y libre. Para inscribirse en el registro de trabajadores portuarios es necesario cumplir con los siguientes requisitos:*

- a) Ser ciudadano peruano;*
  - b) Ser mayor de 18 y menor de 65 años de edad;*
  - c) Presentar Certificado de Antecedentes Policiales y Penales;*
  - d) Presentar Certificado del área de salud, que acredite capacidad psicofísica para desempeñarse en las labores propias de la especialidad;*
  - e) Presentar Certificado de Trabajo, Planillas o boletas de pago para acreditar su experiencia en las labores propias del trabajo portuario.*
- En su defecto, presentar Certificado expedido por el INFOCAP u otro Instituto similar que acredite su capacidad."*

- 3.11. Sobre el particular, los requisitos listados en la norma anteriormente señalada requieren de un pronunciamiento por parte de esta Dirección con la finalidad de garantizar los derechos del trabajo portuario. En ese sentido se tiene lo siguiente:
  - a) Sobre el requisito de ser ciudadano peruano: No se advierte causa objetiva que justifique la nacionalidad peruana como requisito para formar parte del Registro del Trabajador Portuario, en ese sentido, la subsistencia de este requisito estaría generando una afectación al principio de igualdad y no discriminación, en este caso, frente a ciudadanos de otra nacionalidad.
  - b) Sobre el requisito de ser menor a 65 años: De igual modo que el requisito de la nacionalidad, no se advierte un fundamento técnico que sustente una causa objetiva bajo el cual limitar el acceso a personas



"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"

mayores a 65 años, limitando arbitrariamente el acceso al trabajo de personas pertenecientes a dicho grupo etario.

- 3.12. De otro lado, se advierte que la LTP contempla dos (2) requisitos relativos a la presentación de los siguientes certificados: (a) de antecedentes policiales y penales, y (b) de trabajo, planillas o boletas de pago para acreditar experiencia en las labores propias del trabajo portuario; respectivamente.
- 3.13. Sobre el particular, el numeral 2.2 del artículo 2 de la Ley N° 31760, Ley del Certificado Único Laboral, y el numeral 5.1 del artículo 5 de su respectivo reglamento, refieren que el documento denominado Certificado Único Laboral integra la información materia de requerimiento de los requisitos señalados en el párrafo anterior, de este modo, los requisitos analizados deben encontrarse En concordancia con lo dispuesto en la regulación del Certificado Único Laboral a efectos de no generar barreras en el acceso al empleo.
- 3.14. En suma, los requisitos para el acceso al Registro del Trabajador Portuario, establecidos en la LTP y desarrollados en su respectivo reglamento, deben ser materia de análisis y evaluación por parte de los administradores del registro en cada caso concreto.

#### **Sobre las nombradas en el trabajo portuario**

- 3.15. Respecto a las nombradas, el artículo 11 de la LTP establece que esta se realiza por los empleadores portuarios y que prevalecen los principios de igualdad de trato, oportunidad de trabajo y no discriminación. De igual modo, el artículo 15 del TUO del RLTP indica que:

***"Artículo 15.- De la Nombrada o Nombramiento de los Trabajadores Portuarios***

*Conforme a lo establecido por el artículo 11 de la Ley, la nombrada o nombramiento de los trabajadores portuarios se realizará por función o especialidad y por jornada, a elección de los empleadores portuarios, según sus requerimientos, entre los trabajadores que se encuentren inscritos en el Registro de Trabajadores Portuarios.*

*Para tal efecto, el empleador portuario nombrará al personal que formará parte de la Nombrada, según su especialidad. Asimismo, indicará los períodos de contratación, la conformación y número de las cuadrillas, la cantidad de personal de cada cuadrilla, la jornada, horario y turno de trabajo y las demás condiciones de trabajo necesarias para atender los requerimientos de la nave durante su estadía en el puerto respectivo y demás actividades a que se refiere el artículo 2 de la Ley. Esta información, será remitida a la entidad administradora del respectivo puerto, por escrito o a través de medios electrónicos.*

*El nombramiento o nombrada de los trabajadores portuarios se efectúa por cada empleador portuario, a través de personal de su empresa quien actuará en su representación y nombrará a los trabajadores portuarios designados para la respectiva jornada. Se entregará a la Empresa Administradora del Puerto copia de la relación de trabajadores nombrados, lo que podrá hacerse por escrito o a través de medios electrónicos.*

***El nombramiento, se hará conforme a los principios de igualdad de trato, oportunidad de trabajo y no discriminación.*** (subrayado es propio)



- 3.16. Como se observa de las referidas normas, la nombrada exige al empleador portuario el respeto del principio de igualdad de trato, oportunidad de trabajo y no discriminación, esto es, acceder a la nombrada en cumplimiento de los parámetros legalmente establecidos para ello, sin que medien distinciones carentes de una causa objetiva que las sustente.

### **Sobre la contratación excepcional de trabajadores portuarios no inscritos**

- 3.17. De acuerdo con el artículo 16 del TUO RLTP, se establece lo siguiente:

***“Artículo 16.- Contratación excepcional de Trabajadores No Inscritos***

*Sólo 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.”*

- 3.18. Como es de verse, la norma establece una excepción como criterio para la contratación de trabajadores no inscritos en el Registro del Trabajador Portuario, esto es que se genere falta de trabajadores portuarios inscritos en el puerto correspondiente; realizando una lectura en contrario, no se puede realizar la contratación de trabajadores no inscritos si no concurre falta de trabajadores inscritos.
- 3.19. Siguiendo con el análisis de la citada norma, no se advierten criterios para determinen la situación de excepcionalidad (falta de trabajadores portuarios registrados) que habilita la contratación de personal que no se encuentre en el Registro del Trabajador Portuario; sin embargo, sí se desprende que dicha contratación queda habilitada únicamente ante una falta de trabajadores registrados, en ese sentido, la contratación que establece dicho artículo no configura una modalidad alternativa al régimen laboral portuario.
- 3.20. La situación anteriormente expuesta evidencia la necesidad de actualizar la LTP, conforme se expuso en los numerales 3.2 al 3.6 del presente informe, particularmente en el extremo relativo al Registro del Trabajador Portuario. Sobre el particular, desde el punto de vista técnico, resulta necesario establecer un modelo de administración del registro independiente<sup>2</sup>, es decir, externo a quienes componen la relación laboral portuario, ello con la finalidad de garantizar el respeto al criterio de excepcionalidad propuesto en el TUO del RLTP, mediante la supresión del espacio de discrecionalidad que pudiese generarse debido a la concurrencia en una sola persona jurídica tanto del empleador como del administrado del registro.
- 3.21. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, conviene señalar que esta Dirección de Normativa de Trabajo forma parte del Grupo Consultivo Especializado (GCE) encargado de evaluar la incorporación al Registro de Trabajadores Portuarios de cada puerto y evaluar la proyección del número de trabajadores portuarios necesarios para una eficiente operación portuaria a nivel nacional, a fin de emitir una propuesta normativa que mejore las condiciones laborales de los trabajadores portuarios, en calidad de representante del MTPE.

<sup>2</sup> Esta propuesta se encuentra recogida en el numeral 3.3 del Informe Final elaborado por la Comisión Multisectorial de Trabajo Portuario, constituido a razón de la Resolución Suprema N° 059-2015-PCM.

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.gov.pe/validador/Documental/Inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: FQMRQHD

#### IV. CONCLUSIONES

- 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, ni 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 naturaleza del registro del trabajador portuario es voluntario, abierto y libre, esto es, que no concurren impedimentos para acceder a este, sino al reunir de los requisitos legalmente establecidos, cualquier trabajador se puede inscribir en el registro correspondiente.
- 4.3. El administrador a cargo del Registro del Trabajador Portuario no puede consignar en éste distinciones que afecten el principio de igualdad y no discriminación, u otros derechos del trabajador portuario, a modo de ejemplo, establecer una anotación entre nuevos y antiguos trabajadores registrados a modo de afectar a los segundos.
- 4.4. Los requisitos para el acceso al Registro del Trabajador Portuario, establecidos en la Ley N° 27866, Ley del Trabajador Portuario, y desarrollados en su respectivo reglamento, deben ser materia de análisis y evaluación por parte de los administradores del registro en cada caso concreto.
- 4.5. La nombrada exige al empleador portuario el respeto del principio de igualdad de trato, oportunidad de trabajo y no discriminación, esto es, acceder a la nombrada en cumplimiento de los parámetros legalmente establecidos para ello, sin que medien distinciones carentes de una causa objetiva que las sustente.
- 4.6. No se advierten criterios para determinen la situación de excepcionalidad (falta de trabajadores portuarios registrados) que habilita la contratación de personal que no se encuentre en el Registro del Trabajador Portuario; sin embargo, sí se desprende que dicha contratación queda habilitada únicamente ante una falta de trabajadores registrados, en ese sentido, la contratación que establece dicho artículo no configura una modalidad alternativa al régimen laboral portuario.
- 4.7. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, conviene señalar que esta Dirección de Normativa de Trabajo forma parte del Grupo Consultivo Especializado (GCE) encargado de evaluar la incorporación al Registro de Trabajadores Portuarios de cada puerto y evaluar la proyección del número de trabajadores portuarios necesarios para una eficiente operación portuaria a nivel nacional, a fin de emitir una propuesta normativa que mejore las condiciones laborales de los trabajadores portuarios, en calidad de representante del MTPE.

#### V. RECOMENDACIÓN

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,



"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"

Documento firmado digitalmente

SERGIO SALGUERO AGUILAR  
DIRECTOR (A)  
DIRECCIÓN DE NORMATIVA DE TRABAJO

(SSA/rqq)

H.R. 082676-2023

H.R. 067335-2023

H.R. 163406-2023

**EXP. 0048026-2024**

