



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

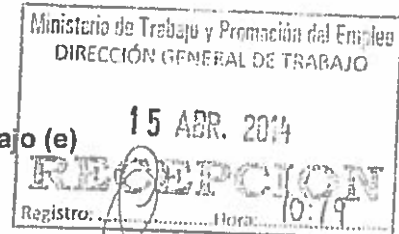
**INFORME N° 38 -2014-MTPE/2/14.1**

**Para:** Gastón Remy Llacsá  
Director General de Trabajo

**De:** Víctor Renato Sarzo Tamayo  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

**Fecha:** 14 abril de 2014

**Referencia:** Hoja de Ruta N° 125348-2013-EXT



**I. ASUNTO**

Consulta presentada por el Sindicato Único de Trabajadores Portuarios del Callao - SUTRAMPORC (en adelante, EL SINDICATO) sobre posibles vulneraciones al derecho a la negociación colectiva y sobre la existencia de un despido arbitrario en la falta de nombramiento de trabajadores portuarios.

**II. BASE LEGAL**

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27866, Ley del Trabajo Portuario.
- Decreto Supremo N° 013-2004-TR, Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario.
- Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**III. ANTECEDENTES**

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2010-TR, esta Dirección cuenta con la función de emitir opinión técnica especializada en materia de trabajo, lo que implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales sobre materias comprendidas en la legislación laboral. No obstante, la opinión técnica contenida en el presente documento de ninguna manera produce efectos jurídicos sobre el administrado recurrente, al no resolver casos concretos, lo que corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal.

EL SINDICATO nos consulta si la decisión de un empleador portuario consistente en dejar de nombrar a trabajadores portuarios que regularmente trabajan para ellos constituye un despido arbitrario. Asimismo, nos pregunta si se vulnera el derecho a la negociación colectiva cuando existe una negativa a cumplir un convenio colectivo por rama de actividad.

Bajo estos alcances, en las líneas siguientes pasaremos a indicar algunas consideraciones generales respecto al marco normativo relacionado con la problemática planteada por EL SINDICATO para así absolver las consultas formuladas.

#### IV. ANÁLISIS

1. Conforme a lo señalado de modo precedente, esta Dirección emite el presente informe como una opinión técnica, mas no actúa como una dependencia de la Autoridad Administrativa con facultades resolutivas. No obstante, la presente opinión contiene criterios generales en materia laboral que puedan servir de orientación a los administrados en sus concretas relaciones.
2. El Convenio 152 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Estado peruano, señala en relación a la definición de "trabajo portuario" que éste comprende la totalidad o cada una de las partes de los trabajos de carga o descarga de todo buque, así como cualesquiera operaciones relacionadas con estos trabajos (artículo 1º).

A nivel interno, nuestra legislación nacional regula el trabajo portuario a través de la Ley N° 27866, Ley del Trabajo Portuario (en adelante, la Ley) y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 013-2004-TR (en adelante, el Reglamento). El ámbito de aplicación de la Ley y el Reglamento comprende las relaciones laborales relativas a las faenas del trabajo portuario que se ejecutan en puertos marítimos, fluviales y lacustres de la República (artículo 1º de la Ley). Dichas faenas están constituidas por la 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.

3. Una de las principales características del régimen del trabajo portuario es la existencia de un registro de trabajadores que realizan dicha actividad. En este sentido, constituye requisito esencial para poder prestar servicios portuarios encontrarse inscrito en el Registro de Trabajadores Portuarios (artículo 8º del Reglamento).

Este registro de trabajadores portuarios se encuentra, en cada puerto, a cargo de la respectiva entidad administradora, y puede acceder a él cualquier trabajador que cumpla con los requisitos exigidos para ello.

Cabe señalar que la exigencia del registro, que otorga exclusividad en la contratación a los trabajadores portuarios inscritos en éste <sup>1</sup>, permite un control del número de trabajadores que pueden realizar trabajo portuario, conciliando la oferta y la demanda de trabajo en esta actividad, lo que asegura a dichos trabajadores cierta regularidad en la prestación de un servicio que por su naturaleza es discontinuo.

4. En cuanto a los alcances del vínculo laboral portuario, el artículo 14º de la Ley establece:

---

<sup>1</sup> De conformidad con lo establecido por el artículo 16º del Reglamento, excepcionalmente, sólo es posible la contratación de trabajadores no inscritos en el Registro ante la falta de trabajadores portuarios inscritos en el Registro de Trabajadores Portuarios del respectivo puerto.



"El trabajador portuario está vinculado al empleador portuario mediante contrato de naturaleza indeterminada y discontinua, el cual queda perfeccionado con el nombramiento".

De modo más concreto, el artículo 19º del Reglamento precisa que en este régimen especial de trabajo, el contrato de trabajo portuario:

"[...] 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 podrán celebrar cualquiera de los contratos de trabajo sujetos a modalidad establecidos en el régimen general".

Como se aprecia de ambos preceptos, el contrato de trabajo en el régimen laboral del trabajador portuario es de carácter indeterminado con lapsos de inactividad (carácter discontinuo). En virtud de dicha caracterización, la regulación del contrato de trabajo portuario debe ajustarse a lo establecido en la Ley y el Reglamento y, supletoriamente a ello, a las normas aplicables del TUO de la LPCL<sup>2</sup>.



5. Otra característica importante en este régimen laboral es el mecanismo de nombrada o nombramiento del trabajador portuario. En este sentido, la nombrada constituye el procedimiento de designación que debe realizar el empleador portuario al personal que, según su especialidad y por jornada, participarán en el trabajo portuario.

Como mecanismo de elección para el trabajo portuario, en la "nombrada o nombramiento" los empleadores portuarios deberán facilitar a los trabajadores portuarios las herramientas necesarias para tomar conocimiento de ésta (artículo 14º del Reglamento); asimismo, en el procedimiento de nombramiento debe prevalecer los principios de igualdad de trato, oportunidad de trabajo y no discriminación (artículo 11º de la Ley).

6. El despido constituye una forma de extinción del vínculo laboral producto de la decisión unilateral del empleador. Al respecto, no corresponde a esta Dirección calificar como despido determinadas situaciones jurídicas, en este caso, la falta de nombramiento en el contexto del trabajo portuario, lo que resulta competencia de la autoridad jurisdiccional correspondiente.

Sin perjuicio de ello, informamos que si la referida falta de nombramiento vulnera, por ejemplo, los principios de igualdad de trato, oportunidad de trabajo y no discriminación, previstos en el artículo 11º de la Ley, es posible que el trabajador o la organización sindical que lo represente pueda acudir al Sistema de Inspección de Trabajo<sup>3</sup> o al órgano jurisdiccional competente del Poder Judicial para tutelar los derechos que resulten afectados.

<sup>2</sup> Desde luego, no se encuentra prohibida la contratación temporal en este régimen laboral, siempre que se cumplan los supuestos legales previstos para ello. Piénsese, por ejemplo, en la suscripción de un contrato de suplencia.

<sup>3</sup> De conformidad con el artículo 25º del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, "[s]on infracciones muy graves, las siguientes: [...] La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo,

7. En cuanto a la segunda pregunta, debemos señalar que si existe un incumplimiento del respectivo convenio colectivo, EL SINDICATO tiene la posibilidad de activar los mecanismos legales previstos en el ordenamiento jurídico para la tutela correspondiente. De esta manera, puede acudir, de ser el caso, al Sistema de Inspección de Trabajo<sup>4</sup> o al órgano jurisdiccional competente del Poder Judicial para hacer valer los derechos que se habrían incumplido.

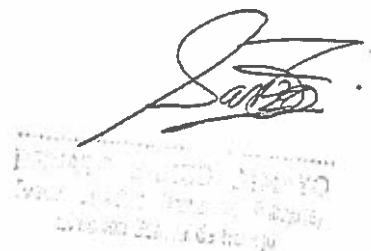
## V. CONCLUSIONES

No corresponde a esta Dirección calificar como despido determinadas situaciones jurídicas, en este caso, la falta de nombramiento en el contexto del trabajo portuario.

Sin perjuicio de ello, informamos que si la referida falta de nombramiento vulnera, por ejemplo, los principios de igualdad de trato, oportunidad de trabajo y no discriminación, previstos en el artículo 11º de la Ley, es posible que el trabajador o la organización sindical que lo represente pueda acudir al Sistema de Inspección de Trabajo o al órgano jurisdiccional competente del Poder Judicial para tutelar los derechos que resulten afectados.

De otro lado, en los supuestos de incumplimiento de un convenio colectivo, EL SINDICATO tiene la posibilidad de acudir, de ser el caso, al Sistema de Inspección de Trabajo o al órgano jurisdiccional competente del Poder Judicial para solicitar la tutela correspondiente.

Atentamente,



Director General del Sistema de Inspección de Trabajo

---

edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole".

<sup>4</sup> Según el artículo 22 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, "[s]on infracciones administrativas los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, en materia sociolaboral. Se entienden por disposiciones legales a las normas que forman parte de nuestro ordenamiento interno. (...)".