

La inscripción de trabajadores portuarios como titulares frente al derecho de igualdad en el Terminal Portuario de Salaverry

Registration of port workers as holders of equality rights at the Salaverry Port Terminal

¹Diana Laura Yraitá Gómez; ²Raquel Threysi Villanueva Riccer

¹⁻²Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

ORCID de Autora:

¹D. Yraitá (<https://orcid.org/0000-0001-7120-2943>)

²R. Villanueva (<https://orcid.org/0009-0006-7589-1217>)

Fecha de recepción: 23 03 2025

DOI: <https://doi.org/10.46363/derecho.v3i1.1>

Fecha de aceptación: 20 05 2025

RESUMEN

El artículo "La inscripción de trabajadores portuarios como titulares frente al derecho de igualdad en el Terminal Portuario de Salaverry" aborda la problemática que existe en la inscripción de los trabajadores portuarios en el Terminal Portuario de Salaverry, se aprecia que existe vulneración de los derechos de los trabajadores que solicitan su inscripción, transgrediendo sus derechos a la igualdad y otros derechos inherentes, denegando dicha inscripción el Administrador Portuario con el argumento de que no se requiere

ampliar la cantidad de trabajadores, al considerar que tienen la facultad de habilitar un registro de acceso; siendo todo esto, atribuciones que no le corresponden al Administrador Portuario del Terminal. Puesto que, actualmente los requisitos para acceder al registro de trabajador portuario se encuentran regulado en la Ley N° 27866. Pese a ello, existen trabajadores o grupo de trabajadores que enfrenta obstáculos que podrían estar afectando su derecho a la igualdad de oportunidades en el proceso de inscripción.

Palabras clave: Inscripción en el registro portuario – derecho a la igualdad de oportunidades

¹ Titulada de la Facultad de Derecho y Ciencias políticas, de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI".

¹ Maestra en Derecho con mención en Derecho Penal y Doctoranda en Derecho por la Universidad Privada Antenor Orrego con ID:000124994.

ABSTRACT

The article "The Registration of Port Workers as Rights Holders to Equality at the Salaverry Port Terminal" addresses the problems surrounding the registration of port workers at the Salaverry Port Terminal. It is evident that the rights of the workers requesting registration have been violated, violating their rights to equality and other rights. The Port Administrator denied said registration on the grounds that there is no need to expand the number of workers, considering that

they have the authority to establish an access registry.

These are all powers that do not correspond to the Port Administrator of the Terminal. Currently, the requirements for accessing the port worker registry are regulated by Law No. 27866. Despite this, there are workers or groups of workers who face obstacles that could affect their right to equal opportunities in the registration process.

Keywords: Registration in the port registry – right to equal opportunities



Este artículo está publicado bajo la licencia [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

INTRODUCCIÓN

El trabajo portuario es una subespecialidad del trabajo marítimo, dicho trabajo inicio con la necesidad de trabajadores que se encargaran de cargar y descargar mercancías en los puertos. Dichos trabajadores deben estar inscritos en el Registro de Trabajadores Portuarios del puerto donde laboran.

Según López (2022), en su análisis del sector portuario en el Perú, señala que el sistema Portuario está constituido por 87 puertos públicos y privados, tanto marítimos como fluviales, entre los que destacan los terminales portuarios del Callao, Matarani, Paita y Salaverry. Siendo además el Perú el primer productor latinoamericano de oro, plomo y estaño; y el segundo mundial de cobre, plata y molibdeno, entonces resulta evidente que el sistema portuario es un sector estratégico para el devenir de la economía en nuestro país. Además de ello señala las entidades y organismos públicos que forman parte del sector portuario peruano entre ellas la Autoridad Portuaria Nacional (APN), encargada de administrar y coordinar todas las actividades relativas al sistema portuario nacional.

La Ley del sistema Portuario Nacional constituye criterios para la interpretación del reglamento y de integración en caso de eventuales vacíos, además establece que el estado peruano fomenta la inversión privada en el ámbito portuario a fin de que éstas cumplan con un rol relevante para la realización de servicios y actividades portuarias

eficientes para el desarrollo del País.

Asimismo, indica que los trabajadores portuarios se encuentran regulados por la Ley N° 27866, la mencionada, regula las relaciones laborales en los puertos, aplicables al trabajo de manipulación de carga y descarga de diferentes mercancías. En su respectivo reglamento determina las especialidades comprendidas en el trabajo portuario, así como los requisitos para la inscripción en el registro y el nombramiento de los trabajadores. Cabe señalar que, el artículo 7° de la Ley N° 27866, señala que “La inscripción en el registro es voluntaria, abierta y libre”, es decir, los trabajadores que cumplan con los requisitos que establece la norma podrán acceder al registro de trabajadores portuarios, el texto es claro y de forma literal la norma ha establecido la libertad del trabajador para acceder a dicho registro. Entonces, el Administrador Portuario no se puede atribuir una facultad contraria a la Ley, porque sus funciones deben estar reguladas. Es por ello, en el presente análisis se centrará en la problemática de la inscripción en el registro de trabajadores portuarios en el Terminal Portuario de Salaverry, en el año 2023, ya que el Administrador Portuario se atribuye facultades contrarias a la Ley, constituyendo una clara arbitrariedad y vulneración al derecho del acceso al trabajo que se encuentra válidamente regulado en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú. Indicando que se

deniegan las solicitudes de inscripción basándose en que registro de trabajadores portuarios de trabajadores titulares se encuentran cubiertos y que actualmente no requieren ampliar la cantidad de trabajadores portuarios inscritos en el registro portuario al considerar que tienen la facultad de habilitar el registro; además, precisan que existe un grupo consultivo conformado por diversas autoridades quienes determinan la cantidad de trabajadores que requieren el puerto de Salaverry. Surge entonces de qué manera se vulnera el derecho de igualdad de oportunidades en la Inscripción de los Trabajadores

MARCO TEÓRICO

CONCEPTO DE TRABAJO PORTUARIO

Fanduzzi (2011) indica que el trabajador portuario desempeña un papel esencial en la cadena logística y el comercio internacional, ya que su trabajo está vinculado a la carga, descarga, almacenamiento y traslado de mercancías en terminales portuarias, lo que lo convierte en una pieza clave para la economía global, pues los trabajadores portuarios son una fuerza laboral clave caracterizada por su especialización y capacidad para adaptarse a los avances tecnológicos y normativos, y su función resulta determinante para asegurar la eficiencia y seguridad en las operaciones portuarias, lo que, a su vez, exige un marco normativo que regule aspectos como la contratación, la seguridad laboral y la estabilidad en el empleo, mientras que la capacitación continua y la

Titulares Portuarios en el Terminal Portuario de Salaverry.

Siendo, el objetivo de este análisis identificar si el procedimiento de inscripción para los trabajadores portuarios vulnera el derecho de igualdad de oportunidades de los trabajadores portuarios en el Puerto de Salaverry; además se busca indagar de qué manera se impide cumplir con los requisitos para ser inscrito en el Registro de Trabajadores del Puerto y finalmente de qué forma se vulnera el derecho de igualdad de oportunidades con la denegación sin fundamento de la solicitud de inscripción.

implementación de protocolos de seguridad se vuelven cruciales para garantizar condiciones laborales óptimas.

Además, el trabajo portuario se caracteriza por su dinamismo y la necesidad de cumplir con altos estándares de seguridad y eficiencia, lo que implica que los trabajadores deben desarrollar habilidades técnicas y operativas que les permitan desempeñarse en entornos exigentes, considerando que la evolución tecnológica ha tenido un impacto significativo en la labor portuaria, generando la necesidad de una constante actualización y formación profesional, lo que, además, hace necesario que el marco regulador contemple la estabilidad laboral y la formalización del empleo para evitar la

precarización en este sector, dado que estos aspectos son fundamentales para garantizar el bienestar y la seguridad de los trabajadores en sus actividades diarias igual sentido opina Cezar-Vaz, Bonow & Cardoso, (2016).

Otro aspecto relevante del trabajo portuario es la exposición a condiciones laborales físicamente y mentalmente exigentes, dado que la actividad implica turnos rotativos, largas jornadas de trabajo y la exposición a riesgos operacionales, lo cual hace indispensable la implementación de medidas de seguridad y programas de bienestar laboral, ya que estos elementos resultan fundamentales para asegurar el desempeño adecuado de los trabajadores portuarios, protegiéndolos frente a accidentes o enfermedades laborales, por lo que la seguridad ocupacional y la capacitación se convierten en pilares esenciales para la protección y el buen desempeño en este entorno laboral, conforme Pérez, (2015).

Según nuestro ordenamiento jurídico en la Ley 27866 en el artículo 2° define al trabajo portuario como el conjunto de trabajos realizados en los puertos a nivel nacional, ya sean de uso privado o público, para llevar a cabo los trabajos de estiba, desestiba, carga, descarga, traslado y/o transbordo de mercancías, desde o hacia naves mercantes, entre bodegas de la nave y en bahía, incluyendo también el desconsolidado y consolidado de contenedores, efectuados dentro de la zona de funcionamiento de cada

Puerto.

En el informe N° 000036-2024-MTPE/2/14.1 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realizada por el Director de Normativa de Trabajo de Aguilar (2024), define que de acuerdo con lo establecido en el Artículo 1° de la Ley de Trabajo Portuario (LTP), en el ámbito de la aplicación de la ley que regula el trabajo portuario se ubica las relaciones laborales que son ajustables al trabajo de manejo de carga y descarga de productos y demás tareas propias del derecho portuario que se ejecutan en los puertos fluviales, marítimos y lacustres de nuestro país.

Notteboom, Pallis & Rodrigue (2020) indica que el trabajo portuario puede definirse de diversas maneras, pero la más estricta del trabajo portuario hace énfasis a la carga y descarga de barcos, en una definición amplia, el trabajo portuario se relaciona a todas aquellas formas de manipulación de carga o descarga en una zona portuaria, incluyendo en ella el vaciado y llenado de contenedores, la carga y descarga de buques de navegación interior, camiones y vagones de ferrocarril; así como el almacenamiento y procesamiento de semiindustrial de mercancías en almacenes y áreas logísticas.

Castillo, (2022), define al trabajo portuario como la actividad económica que comprende el conjunto de labores realizadas en los puertos privados de uso público y en los puertos públicos de la República, para realizar labores de carga,

descarga, estiba, desestiba, transbordo y/o movilización de diferentes tipos de mercancía.

Notteboom, Pallis & Rodrigue (2020) define el término de trabajador portuario a los trabajadores operarios que trabajan a bordo de los buques, así también como los que trabajan en tierra, y además a los trabajadores especializados. Dentro de los trabajadores especializados encontramos a los operadores o conductores de diferentes tipos de máquinas, carretillas elevadoras, excavadoras, cintas transportadoras y grúas; los registradores, capataces, entre otros. Entonces los trabajadores portuarios son ejecutados por distintos empleadores, dentro de ellos se encuentran los operadores de terminales privados y autoridades portuarias públicas, además de los trabajadores permanentes bajo un contrato de trabajo determinado o indeterminado que se rige principalmente por la legislación laboral y finalmente los trabajadores permanentes que se encuentran registrados que son contratados por día o por turno.

La ley de trabajo portuario N° 27866 en el artículo 3° establece que “el trabajador portuario es una persona natural que, bajo relación de subordinación al empleador portuario, realiza un servicio específico destinado a la ejecución de labores propias de trabajo portuario, tales como, estibador, tarjador, winchero, gruero, portalonero, levantador de costado de nave y/o las demás

especialidades que según las particularidades de cada puerto”.

Asimismo, Castillo (2022), indica que el trabajador portuario es una persona natural que se encuentra inscrito en el registro de trabajadores portuarios del puerto donde ejerce la labor portuaria, el cual desempeña labores de manera subordinada y remunerada, siendo que, la realización de sus labores se encuentra bajo la orientación, dirección y ámbito de la organización del empleador portuario percibiendo por una retribución remunerativa. (Pág. 147).

Por otra parte, Arévalo, (2021), define que son personas naturales que realizan la ejecución de las labores portuarias tales como estibador, tarjador, winchero, gruero, levantador y demás especialidades, dicho trabajador se encuentra en una relación de subordinación al empleador portuario.

Castillo, (2022), indica que existen seis tipos de especialidades en el trabajo portuario, los cuales se encuentra comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, correspondiéndole todos los derechos y beneficios en el establecidos, con las particularidades de su régimen, de prestar servicios a múltiples empleadores. Siendo estas las siguientes: a) Estibador, esta especialidad comprende la ejecución de todas las tareas, funciones y labores ordinarias del trabajo portuario en las diversas operaciones, a dicha especialidad también se les puede conocer como lancharo, muellano, estibador de

nave, maniobrista, capataz de maniobra, carreros u otra denominación que involucre la ejecución del trabajo similar; b) Capataz de estiba, es el estibador experto responsable de supervisar a las cuadrillas de trabajadores nombrado por los empleadores para laborar en las embarcaciones ejecutando el plan de trabajo dispuesto por el jefe de cubierta. Además de ello, ejerce control disciplinario del personal a su cargo; c) Gruero - winchero, esta especialidad comprende la operación y/o manejo de grúas, aparejos, winches y otros aparatos de la propia nave durante las operaciones de carga, descarga y movilización de carga; d) Portalonero, esta especialidad es la encargada de asistir al gruero-winchero cuando las condiciones de visibilidad sobre cubierta impidan al gruero realizar su labor sin asistencia; e) Elevadorista, especialidad que comprende el manejo de elevadores en el muelle u otras áreas operativas del puerto, así como las bodegas del buque; f) Tarjador, esta especialidad consiste en el conteo de la mercancía que se carga o descarga, de los productos o insumos recibidos en muros al costado de la nave o a bordo. Además de ello comprende la obligación de anotar en la nota de tarja toda la información que se debe verificar, especialmente el tipo de mercancía, cantidad, estado, marcas y condición superficial del embalaje y si esta fue separada para inventario. En el Decreto supremo N.º 013-2004-TR es su artículo 8º indica que de

conformidad con lo establecido en el artículo 7º de la ley portuaria N.º 27688, en cada puerto deberá existir un registro libre, abierto y voluntario de trabajadores portuarios, el cual contiene la nómina de trabajadores que se encuentran aptos para realizar el trabajo portuario. Siendo que, en dicha nomina se inscriban a los trabajadores portuarios que cumplan con los requisitos señalados en el artículo 7º y 8º de la ley portuaria.

La Ley portuaria N.º 27688 en el artículo 7º indica que la inscripción en el registro de trabajadores portuarios es voluntaria, libre y abierta. Siempre y cuando se cumpla con los siguientes requisitos que establece la norma en el artículo 8º.

La Cuarta Sala Especializada Laboral en el expediente N.º 1903-2021-0-1601-JR-LA-02 en el considerando 3.10 indica que la inscripción en el registro de trabajadores portuarios es voluntaria; puesto que, permite a cualquier ciudadano peruano ejercer su derecho a formar parte del registro de trabajadores portuarios titulares; es abierta, porque posibilita a todo ciudadano peruano a ser parte del registro de trabajadores portuarios titulares; es libre, porque cualquier ciudadano puede optar o no por su inscripción en el referido Registro de trabajadores portuarios titulares para el desempeño de sus labores portuarias todo esto teniendo en cuenta y en total cumplimiento con los requisitos previstos en los artículos 7ºy 8º de la Ley del Trabajo Portuario Nº 27866.

En cuanto a la inscripción de los

trabajadores portuarios, el o los trabajadores portuarios se inscriben en el Registro de Trabajadores portuarios según las labores que realicen de acuerdo con la especialidad que se encuentra establecido en el artículo 2° de la Ley Portuario.

Además, El trabajador portuario debe presentar la solicitud y evaluado el cumplimiento de los requisitos, la entidad que administra el Puerto extiende a cada trabajador un certificado de inscripción que se encuentra hábil para poder desempeñar la labor de la actividad portuaria, proceso que es personal e intransferible, consigna la identidad del trabajador, su número de registro, la especialidad y el puerto al que corresponde. (Castillo, Pág. 156)

La Ley del Trabajo Portuario en el artículo 7° establece los requisitos necesarios a poder acceder al Registro de trabajadores titulares del Puerto de Salaverry, son los siguientes:

- a) Ser Ciudadano peruano.
- b) Ser mayor de 18 y menor de 65 años de edad.
- c) Presentar certificado de antecedentes policiales y penales actualizado a la fecha de solicitud de inscripción en el Registro.
- d) Presentar el Certificado del área de salud, que acredite capacidad psicofísica para desempeñar en las labores propias de la especialidad.
- e) Acreditar su experiencia en las labores propias del trabajo portuario en los dos años inmediatamente precedentes a la solicitud inscripción, para la cual puede ser

inmediatamente.

Existiendo formas para acceder al registro portuario, Campos (2022) indica que cada puerto existe un registro de trabajadores con una nómina de los trabajadores que se encuentran aptos para poder ejecutar la labor portuaria. En dicho registro se podrá precisar si el trabajador tiene una o más especialidades, siempre que estos acrediten experiencia en cada una de ellas o capacitación, según las costumbres de cada puerto.

Las modalidades por las cuales se puede acceder al Registro de Trabajadores Portuarios según las leyes que regulan esta labor en nuestro país, se puede verificar lo que tiene regulado el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley del Trabajo Portuario, aprobado mediante Decreto Supremo N° 013-2004-TR, que regula dos modalidades para acceder al registro portuario, y no se advierte otras interpretaciones. En consecuencia, se puede acceder al registro de trabajadores portuarios de dos formas, siendo estas las siguientes:

- a) Experiencia: esta modalidad se puede acreditar con la presentación del certificado de trabajo, las boletas de pago o planilla, en las que se indique la especialidad laboral que le corresponde al trabajador que solicite la inscripción, prestación de trabajo portuario en los (02) dos años inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud, con un mínimo de 50 turnos prestados.
- b) Capacitación: en esta modalidad

el trabajador portuario debe presentar en certificado emitido por INFOCAP u otro instituto igual o similar que brinde capacitación practica y académica de cada especialización, este debe estar debidamente autorizado. Finalmente, el certificado no podrá tener una antigüedad superior a los (02) dos años.

Desde otro enfoque, la denegación de la solicitud de inscripción como trabajador portuario titular en la vía administrativa, Ley del Trabajo Portuario como su Reglamento condicionan la inscripción del trabajador portuario únicamente a los requisitos que se regulan en los artículos 7° y 8° de dicha norma, de su texto no se evidencia otra condición; asimismo, el texto de la norma sigue en la actualidad incólume, no se ha modificado, derogado o sustituido por otra norma, por lo que es una norma de obligatorio cumplimiento.

Entonces, la única opción para que el trabajador no pueda acceder a dicho registro es, no encontrándose apto para la ejecución de las labores o el incumplimiento de los demás requisitos que se encuentran establecidos en el artículo 7° y 8° de la mencionada Ley.

Al agotar la vía administrativa, La Ley de Procedimiento administrativo en el artículo 218° establece que “los actos administrativos que agotan la vía administrativa podrán ser impugnados ante el Poder Judicial mediante el proceso contencioso administrativo...”

Además de ello, en nuestra

legislación peruana, se encuentra regulado tanto en las normativas especiales como en La Constitución Política del Perú en su artículo 148° donde indica que “las resoluciones administrativas que causan estado son susceptibles de impugnación mediante la acción contenciosa administrativa”.

Vegas, (2012) indica que el agotamiento de la vía administrativa se sigue manteniendo actualmente, no tanto por el hecho de tradición jurídica, sino para confirmar que el o los ciudadanos desde el derecho sigue concediendo a la administración, una última oportunidad para corregir la arbitrariedad de su voluntad, expresada en actos lesivos a sus derechos e intereses legítimos.

Asimismo, el agotamiento de la vía administrativa según Rojas, (2021) ha sido considerado, desde sus inicios como un privilegio formal que gozan las entidades administrativas públicas, lo cual les garantiza que, previo a cualquier acto impugnado judicialmente se dé la oportunidad de resolver el ente u órgano público respectivo, para que puedan conocer el reclamo y este sea resuelto por propia cuenta en la sede administrativa.

Ante una denegación arbitraria a la solicitud de inscripción, se estaría vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores; siendo que, la Organización de Naciones Unidas (ONU) definen a los derechos humanos como inherentes a todos los individuos, sin distinción de ninguna índole u otra

condición. A nivel mundial todos los seres humanos tenemos los mismos derechos, los cuales se encuentran contemplados en la ley y estos deben ser garantizados por ella,

DERECHOS HUMANOS

En ese mismo sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos considera que los derechos humanos es la facultad que la norma aplica la protección a la persona en lo concerniente a su libertad, a la vida, a la igualdad, o cualquier otra índole que afecte a su desarrollo personal. En resumen, se dice que los derechos humanos son iguales para todos seres humanos, y estos deben estar siempre protegidos por el estado y su sistema jurídico.

Este derecho implica que todos los seres humanos deben ser tratados de igual manera o forma por parte del estado. Siendo que, todo trato diferente está totalmente prohibido, sienta esta desigualdad se le conozca como discriminación. Pese a ello, se puede percatar que en la realidad existir diversas desigualdades, lo cual el gobierno de cada país debe ir reconociendo y adoptando medidas tendientes hacia una igualdad material (Huerta, pág. 308).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 7° afirma que todos los seres humanos son iguales ante la ley sin distinción alguna, tienen derecho a la protección ante cualquier tipo de discriminación que infrinja esta declaración.

asimismo, existen tratados internacionales con la finalidad de proteger los abusos contra individuos o grupos.

En esa misma línea de ideas, nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 2° inciso 2 de la Constitución Política del Perú establece el trato igualitario ante la ley y que de ninguna manera la discriminación se encuentra justificada por ningún motivo.

El derecho a la igualdad de trato implica que todos los trabajadores deben recibir las mismas oportunidades y beneficios sin importar su condición, lo que es particularmente relevante en el ámbito portuario debido a la variedad de funciones y modalidades de contratación que, en algunos casos, pueden generar diferencias injustificadas, por lo que la equidad laboral es esencial para fortalecer la cohesión y eficiencia en los equipos de trabajo, evitando la segmentación injustificada de los empleados en distintas categorías, ya que la normativa laboral está diseñada para proteger a los trabajadores de cualquier forma de discriminación, garantizando que su remuneración, condiciones laborales y acceso a oportunidades sean justos y acordes con su desempeño y experiencia (Rodríguez & Fernández, 1986).

La igualdad de trato en el sector portuario también abarca la necesidad de asegurar la equidad

en las oportunidades de ascenso, así como en el acceso a formación y capacitación, ya que las diferencias en la asignación de responsabilidades y las posibilidades de crecimiento profesional pueden generar una segmentación laboral que afecta negativamente el desarrollo de los trabajadores, lo que hace que las políticas de inclusión y equidad deban ser promovidas activamente por las empresas del sector para evitar prácticas discriminatorias que perjudiquen a determinados grupos de trabajadores (Landa, 2021).

Además, la igualdad de trato no solo se refiere a las condiciones salariales y contractuales, sino también a la protección frente a tratos injustos y discriminación en el lugar de trabajo, ya que la creación de mecanismos de denuncia y control es fundamental para prevenir prácticas discriminatorias y fomentar un entorno laboral más inclusivo, por lo que el cumplimiento de normas internacionales sobre derechos laborales y la supervisión por parte de las autoridades competentes se vuelve esencial para garantizar el respeto a este derecho en el sector portuario (García, 2017).

Siendo, el derecho al trabajo es un principio esencial que reconoce la posibilidad de cualquier persona de acceder a un empleo digno y en condiciones justas, lo cual en el ámbito portuario se concreta a través de la regulación de la contratación y la estabilidad laboral de los trabajadores, garantizando que las oportunidades de empleo

sean justas y no arbitrarias, además de respetar los derechos adquiridos. En este contexto, garantizar el acceso al trabajo en el sector portuario requiere la implementación de mecanismos que favorezcan la inclusión laboral y disminuyan la precariedad de las contrataciones temporales, lo que incluye asegurar condiciones laborales adecuadas, como la seguridad ocupacional, la capacitación continua y la protección social (Landa, 2014).

Uno de los principales desafíos en la aplicación de este derecho en el sector portuario es la temporalidad de los contratos y la fluctuación en la demanda de mano de obra, ya que la estacionalidad en el comercio internacional afecta la estabilidad laboral de los trabajadores portuarios, lo que requiere la creación de mecanismos que aseguren la continuidad y seguridad en el empleo, de manera que la negociación colectiva y la regulación laboral son elementos clave para asegurar que los trabajadores tengan condiciones de empleo estables y seguras (Álvarez, 2019).

Asimismo, el derecho al trabajo en el ámbito portuario también está vinculado a la inclusión de grupos vulnerables en el mercado laboral, ya que es crucial aplicar políticas de igualdad de oportunidades que aseguren que el acceso al empleo en este sector no esté condicionado por factores como el género, la edad o la nacionalidad, promoviendo así un entorno laboral más equitativo y diverso en el cual todos los trabajadores puedan ejercer su

derecho al trabajo en condiciones justas y dignas (Costas, 2022).

El derecho a ser inscrito en el registro de trabajadores portuarios asegura que todos los empleados dentro del sector tengan acceso a los beneficios y derechos establecidos por la legislación laboral, lo cual es fundamental para que los trabajadores obtengan una protección adecuada en términos de seguridad social, remuneración y condiciones laborales, de manera que este registro facilita la formalización del empleo y permite la transparencia en las relaciones laborales además, al estar registrados, los trabajadores pueden acceder a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, lo que potencia su estabilidad laboral y les proporciona mayores posibilidades de progresar dentro del sector (Cuadros & Quiñones, 2010).

El registro de trabajadores portuarios también permite un monitoreo más eficiente por parte de las autoridades laborales, lo cual contribuye a garantizar que las empresas cumplan con sus responsabilidades en cuanto a la seguridad laboral, la remuneración y la protección social de sus empleados, lo que evita el empleo informal y protege los derechos fundamentales de los trabajadores en el sector además, al estar formalmente registrados, los trabajadores tienen la garantía de contar con una serie de derechos y beneficios que contribuyen a su bienestar y seguridad (Costas,

2022).

La inscripción en el registro no solo fomenta la transparencia en el sector portuario, sino que también promueve la igualdad de oportunidades entre los trabajadores, pues todos aquellos que estén registrados bajo el mismo marco legal tienen acceso a las mismas condiciones laborales, independientemente del tipo de labor que desempeñen, lo que permite crear un entorno de trabajo más equitativo, seguro y organizado, favoreciendo tanto a los trabajadores como a los empleadores al garantizar un sector más estructurado y eficiente en sus operaciones (Cuadros & Quiñones, 2010).

En el ámbito laboral, el derecho a la no discriminación asegura que todos los trabajadores reciban un trato justo sin importar su raza, género, orientación sexual o cualquier otra característica personal que no esté relacionada con su desempeño laboral, lo que implica que las decisiones relacionadas con la contratación, promoción y desarrollo profesional deben basarse exclusivamente en el mérito, las competencias y la experiencia de cada trabajador, de manera que todos tengan igualdad de oportunidades para avanzar en sus carreras dentro de un entorno laboral inclusivo que respete y valore la diversidad (Rodríguez & Fernández, 1986).

Este derecho también está estrechamente vinculado con la implementación de políticas que

favorezcan la inclusión de grupos vulnerables o históricamente desfavorecidos, como las personas con discapacidad, las mujeres, los trabajadores de diferentes etnias o nacionalidades, lo que no solo promueve un trato más justo, sino que también enriquece la dinámica del lugar de trabajo, ya que la diversidad aporta diferentes perspectivas, lo que aumenta la creatividad y la innovación dentro de los equipos laborales, contribuyendo al crecimiento y éxito de las empresas (García, 2017).

Para garantizar que el derecho a la

METODOLOGÍA

Para esta investigación se utilizó un enfoque cualitativo el cual se basó en asumir un análisis profundo y reflexivo, por ello se tuvo como técnica la entrevista permitiendo realizar una investigación reflexiva, concediendo de esta manera obtener datos profundos, por ello el

RESULTADO

Se obtuvieron los siguientes resultados del **Objetivo 01**: se obtuvo como resultado, que la mayoría de los abogados afirman que el procedimiento general para la inscripción es arbitraria, injusta e ilegal. Siendo que se basan en interpretaciones propias del personal. Por ello, se realiza el siguiente análisis, que aun encontrándose regulado en el régimen laboral portuario por la Ley N° 27866. El administrador portuario se basa en funciones que no le corresponden, la cual es el acceso al registro portuario, de acuerdo con

no discriminación se cumpla de manera efectiva, es necesario que las empresas cuenten con mecanismos de denuncia accesibles para los trabajadores, lo que les permite reportar cualquier acto discriminatorio sin temor a represalias, lo cual fomenta un ambiente de confianza y respeto entre los empleados, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la empatía y la cooperación, lo que resulta en una mayor cohesión entre los miembros del equipo y mejora el clima laboral en general (Landa, 2021).

instrumento que se usó fue la guía de entrevista. Teniendo para ello como muestra seleccionada a 10 abogados especializados en la materia, debiendo hacer mención que en el presente muestreo no existe la aplicación de un método estadístico.

sus necesidades operativas y comerciales. Además, se debe tener en claro que la condición de administrador portuario otorga algunas funciones específicas, la Ley del trabajo portuario y su reglamento han regulado dichas funciones del administrador de un puerto en nuestro país, tales funciones los encontramos reguladas en el artículo 9° del decreto supremo 013-2024-TR, que regulan la Ley Portuaria.

Asimismo, los abogados entrevistados coinciden en afirmar que durante el proceso de

inscripción de los trabajadores portuarios en el registro de trabajadores titulares del puerto de Salaverry si se vulneran sus derechos. Debido que se vulneran los derechos de los trabajadores eventuales que solicitan el acceso al registro de trabajadores titulares del Puerto de Salaverry. Constituyendo una clara arbitrariedad y vulneración al derecho a la igualdad de oportunidades y derecho al acceso al trabajo que se encuentra válidamente regulado en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú.

Por ello, si existen aspectos del procedimiento que podrían mejorar para asegurar que todos los trabajadores tengan un acceso equitativo al registro de inscripción. El procedimiento de inscripción podría mejorar, con una correcta interpretación de la norma, teniendo en cuenta las facultades que la ley le otorga al administrador Portuario, sin auto otorgarse falsas atribuciones. Con dicho aspecto se podrá disminuir la vulneración de los trabajadores portuarios que solicitan su acceso a registro de trabajadores titulares del Puerto de Salaverry.

Sobre el objetivo 02: Se aclaran los requisitos fundamentales que debe cumplir un trabajador portuario para ser inscrito como titular se encuentran en los artículos 7° y 8° de la Ley Portuaria N° 27866. Sin embargo, debe tenerse presente que también se puede acceder al registro con el cumplimiento del artículo 11° del decreto supremo 013-2004-TR. De lo mencionado, se

realiza el siguiente análisis, los requisitos que establece la Ley Portuaria N° 27886 son: Copia del DNI, Certificado de Antecedentes Policiales, Certificado de Antecedentes Penales, Copia de Boletas de Pago y Certificado Médico del último año. Además de ello la otra forma de acceder al registro de trabajadores portuarios titulares según el TUO Del Reglamento De La Ley Del Trabajo Portuario, Decreto Supremo N° 013-2004-TR, referido a la inscripción de los trabajadores portuarios y las modalidades a través de las cuales pueden acceder al registro, norma que establece dos modalidades, a través de la experiencia que para tal efecto se debe acreditar 50 turnos en los últimos dos años y una capacitación que se prueba con la certificación del INFOCAP o entidad autorizada, precisando que el suscrito busco acceder al registro mediante la primera forma que es la experiencia.

Asimismo, influye de manera positiva en la inclusión de los trabajadores el registro de trabajadores portuarios. Sin embargo, los obstáculos serían la supuesta sobrepoblación del puerto de Salaverry y además la indicación errónea por parte de estos administradores señalando que faltan exámenes médicos, motivo por el cual no cumplen con los requisitos y de esta manera hacerlos a un lado de su derecho.

La Ley portuaria influye de manera positiva, puesto que, en cada puerto deberá existir un registro abierto,

libre y voluntario de trabajadores portuarios que contiene la nómina de trabajadores portuarios aptos para realizar el trabajo, ello en concordancia con lo establecido en el artículo 7º de la Ley de trabajo portuario. Realizando un énfasis en que, es voluntaria porque cualquier trabajador que quiera acceder al registro y que cumpla con los requisitos puede solicitar acceder a dicho registro, es abierta, debido que no se necesita que el administrador del puerto habilite el acceso y el libre porque cualquier trabajador que cumpla con los requisitos es libre de solicitar su acceso al registro de trabajadores titulares del Puerto de Salaverry.

Sin embargo, podría incorporarse métodos para mejorar el procedimiento de inscripción. De lo antes indicado, es preciso señalar que la Ley Portuaria es clara y establece los requisitos y las formas de acceder al registro de trabajadores portuarios titulares. Siendo además que, un trabajador eventual que solicite su inscripción en el registro debe de acreditar la experiencia y que se encuentra apto para poder realizar la labor portuaria. Pero en el caso que exista una sobrepoblación como a

DISCUSIÓN

A través de mis entrevistas, logré identificar una clara vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades en la inscripción de trabajadores portuarios en el Terminal Portuario de Salaverry. Mis hallazgos se centraron en cómo el

menudo indica el administrador del Puerto de Salaverry debería existir informes que acrediten lo estipulado. Finalmente, sobre **el objetivo 03:**

Se han observado que algunos trabajadores enfrentan obstáculos o desventajas en el proceso de inscripción. Precisando que una vez agotada la vía administrativa, solicitando la inscripción en el registro portuario, se inicia un procedimiento judicial, existiendo en la actualidad diversos grupos de trabajadores eventuales que se han visto en la necesidad de acudir a la vía judicial, con la finalidad de que no se vea afectando su derecho a una igualdad de oportunidades en el proceso de inscripción, inclusive existen procesos que se encuentran en casación. Aunado a ello existen procesos judiciales del año 2018, 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025. Por ello con la denegatoria de la solicitud de inscripción sin un fundamento, se vulnera el derecho de igual de oportunidades, siendo algunos de estos, el acceso al trabajo, la estabilidad laboral y la igualdad de oportunidades. Siendo que, los trabajadores eventuales realizan las mismas labores que un trabajador titular, pero en diferentes en condiciones laborales.

procedimiento, los requisitos exigidos y la denegación de solicitudes sin fundamento impactaron directamente este derecho fundamental.

Sobre el Procedimiento de Inscripción era arbitrario debido que

la información recaudada coincidió en que el procedimiento de inscripción en el Registro de Trabajadores Portuarios era injusto y arbitrario. Pudiendo constatar que la administración portuaria denegaba solicitudes de manera discrecional, asumiendo funciones que, a mi entender, no le correspondían, como la de "habilitar" el acceso al registro basándose en supuestas "necesidades operativas y comerciales".

Para mí, quedó claro que la Ley del Trabajo Portuario y su Reglamento (Decreto Supremo 013-2024-TR) no otorgaban al administrador la prerrogativa de habilitar el acceso al registro. Por el contrario, el Artículo 9° de esta normativa señala:

“El Registro de Trabajadores Portuarios estará a cargo de la entidad administradora de cada puerto. Para tal efecto, esta entidad tiene las siguientes funciones: 9.1 Inscribir a los trabajadores portuarios en el respectivo Registro de Trabajadores Portuarios por especialidad, según lo establece el presente reglamento. 9.2 Revisar, publicar y enviar a los empleadores portuarios de la jurisdicción del puerto que operan, a la Autoridad Administrativa de Trabajo, y a la Capitanía de Puertos cada 6 meses la relación de los trabajadores inscritos en el Registro de Trabajadores Portuarios. 9.3 Verificar la validez y veracidad de la información proporcionada por los trabajadores inscritos en el Registro, así como actualizarla periódicamente. 9.4 Promover planes

de formación y capacitación en coordinación con los gremios de Trabajadores Portuarios, los empleadores portuarios y/o los institutos de capacitación para labores portuarias. 9.5 Controlar el acceso a los puertos, a través de la verificación de la información contenida en el Formato Único de Nombrada a que se refiere el artículo 12 de la Ley y los artículos 21 y 22 de este Reglamento. Sólo se permitirá el acceso al puerto a los trabajadores que, estando habilitados para prestar servicios como tales, hayan sido nombrados conforme al artículo 15 del Reglamento.

Asimismo, la Autoridad Administradora del Puerto extenderá a los trabajadores portuarios un certificado en el que constarán sus datos personales, puerto en el que están autorizados a laborar, su especialidad laboral y su número de registro. Se entiende por entidad administradora a la entidad operadora de cada puerto”.

Lo cual detalla sus funciones, que incluían la inscripción de trabajadores, la publicación periódica de los registros, la verificación de la información y la promoción de capacitaciones. La ley concebía el registro como abierto, libre y voluntario, por lo que cualquier acción de "habilitación" por parte del administrador contradecía lo normado. Esta práctica constituía una clara vulneración al derecho de acceso al trabajo, protegido por el Artículo 22° de la Constitución Política del Perú.

Obstaculizaban injustificadamente los requisitos para la inscripción como trabajador portuario titular, los abogados me indicaron que se impedía a los solicitantes cumplir con ellos mediante argumentos infundados. La principal justificación de la administración fue que "actualmente no se requería ampliar la cantidad de trabajadores portuarios inscritos" y que el registro de titulares ya estaba "cubierto".

Sin embargo, esta afirmación es falsa, ya que el Artículo 7° de la Ley N° 27866 y el Artículo 8° del D.S. N° 01-2004-TR establecían la existencia de un registro abierto, libre y voluntario de trabajadores portuarios. Además, pude verificar que trabajadores eventuales continuaban desempeñando labores de forma ininterrumpida en el Puerto de Salaverry, lo que contradecía la supuesta falta de necesidad de personal. La experiencia y el cumplimiento de requisitos específicos, como dos años continuos de labor o más de 50 turnos, demostraban que estos trabajadores eran idóneos para ser incorporados al registro titular.

Otro argumento frecuente para rechazar inscripciones fue la supuesta ausencia de exámenes médicos específicos para labores portuarias. No obstante, me quedó claro que la aptitud psicofísica para el trabajo portuario era certificada

CONCLUSIONES

Primero: Se encontró que se vulnera el derecho de igualdad de oportunidades en la inscripción de

por un médico ocupacional. El protocolo de exámenes médico ocupacionales y guías de diagnóstico para exámenes médicos obligatorios por actividad (Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA), en su punto 6.4.6, señalaba que el médico ocupacional era el encargado de determinar la aptitud del trabajador. Un certificado médico válido constituía prueba suficiente de aptitud, y la exigencia de exámenes adicionales por parte de la administración me pareció un impedimento injustificado.

La denegación infundada generaba discriminación laboral siendo estas sin justificación válidas para las solicitudes de inscripción vulneraba directamente el derecho a la igualdad de oportunidades. La alegación de que "no se requería más personal portuario" fue desvirtuada por la continuidad de las actividades de los trabajadores eventuales. Esta práctica no solo infringía la igualdad de oportunidades, sino que también vulneraba el derecho al trabajo y, a mi juicio, configuraba discriminación laboral, ya que los trabajadores eventuales realizaban las mismas tareas que los titulares, pero bajo condiciones laborales distintas y sin el acceso a la formalidad y beneficios asociados a la inscripción en el registro.

los trabajadores portuarios en el terminal portuario de Salaverry, por la interpretación infundada del

Administrador del Terminal Portuario de Salaverry, facultándose atribuciones que no le corresponden. Siendo que existe en nuestro ordenamiento jurídico la Ley 27866, la cual regula la inscripción en el registro de trabajadores titulares y expresa de manera clara cuáles son sus facultades del Administrador portuario. Aunado a ello, en el artículo 9º del decreto supremo N° 013-2024-TR, que regulan la Ley Portuaria establece las funciones de la administradora del Puerto. Por lo que es claro, que la administradora no debe extralimitarse a sus funciones, y denegar la inscripción de los trabajadores que buscan acceder al registro de trabajadores titulares del Puerto de Salaverry, aduciendo que no requieren ampliar la cantidad de trabajadores portuarios y que existe un grupo consultivo quienes determinan la cantidad de trabajadores que requiere el Puerto de Salaverry.

Segundo: Se identificó de qué manera el procedimiento de inscripción de los trabajadores portuarios vulnera el derecho de oportunidad en los trabajadores portuarios en el puerto de Salaverry. Desde el inicio del procedimiento de

REFERENCIAS

- Álvarez, P. (2019). Regulación laboral de trabajadores portuarios eventuales. *Revista del Congreso Nacional de Chile*, 1 – 9.
- Arévalo (2021). *El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente*. Lima. Revista de derecho procesal

inscripción se inicia vulnerando su derecho de igualdad de oportunidades desde la denegación sin fundamento a su solicitud de inscripción. Pese a cumplir con los requisitos del artículo 7º y 8 que la Ley Portuaria establece, actuando de manera arbitraria e ilegal a todas luces, con interpretaciones insostenibles, con la única finalidad de no inscribir en el registro de trabajadores portuarios.

Tercero: Se indago de qué manera se impide cumplir con los requisitos para ser inscrito en el Registro de Trabajadores Portuarios como titulares. Siendo uno, de los más comunes que actualmente no se requieren ampliar la cantidad de trabajadores portuarios inscritos en el registro portuario, además de ello, es frecuente que indiquen que los trabajadores que buscan su inscripción no cuenten con exámenes médicos propios para realizar las labores portuarias. Sin embargo, se evidencia una aptitud psicofísica para el trabajo portuario, siendo el encargado de realizar los exámenes correspondientes para el puesto al que se postula es un médico ocupacional, quien certifica si el trabajador se encuentra apto, apto con restricciones o no apto.

del trabajo. Obtenido de <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3>
Cerna La torre & Herrera Toscano (2022). *El derecho al descanso físico vacacional de los trabajadores portuarios y su no exclusión con la remuneración vacacional*. Lima. (Tesis de

- licenciamiento). Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/23e0e94d-2ed2-4a98-b78bce5fa2851535/content>
- Cezar-Vaz, M., Bonow, C. & Cardoso, L. (2016). Carga de trabajo y factores asociados: estudio en un puerto marítimo de Brasil. *Revista Latino-Am. Enfermagem*, (24), 1 – 10.
- Congreso de la República (2002). Ley de Trabajo Portuario. Lima. Obtenido de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27866.pdf>
- Corte interamericana de derechos humanos. ¿Qué son los derechos humanos? Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/15872r.pdf>
- Costas, J. (2022). Los centros portuarios de empleo: Una entidad mutualista. *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, (40), 195 – 240.
- Cuadros, F. & Quiñones, S. (2010). Cuando la excepción se vuelve la regla: ¿Cuál es el régimen laboral “general” en el Perú? *Revista Soluciones Laborales*, (32), 99 – 105.
- Fanduzzi, N. (2011). El lugar de los trabajadores portuarios en la historia laboral. *Revista Antítesis*, 3(7), 223 – 245.
- Freire, López & País (2020). *Gobernanza Portuaria clásica y la nueva tendencia en los países de Latinoamérica*. (Revista). Scielo. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S004186332018000300517
- García, V. (2017). La constitución y el derecho a la igualdad. *Revista de Derecho YACHAQ*, (8), 31 – 60.
- González, Martín & Martín (2024). *Pasado presente y futuro de los sistemas portuarios: una reflexión y 15 tesis*. España. (Revista). Observatorio Iberoamericano del Desarrollo Local y la Economía Social. Obtenido de https://ojs.eumed.net/rev/index.php/oidles/article/view/gmm/gmm_hm
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2015). Metodología de la investigación (Sexta edición). Editorial Mc Graw Hill.
- Huerta Guerrero. *El derecho a la igualdad*. Lima. Obtenido de <file:///C:/Users/Oficina/Downloads/7686-Texto%20del%20art%C3%ADculo-30153-1-10-20140120.pdf>
- Landa, C. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización. *Revista de derecho THEMIS*, (65), 219 – 241.
- Landa, C. (2021). El derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú. *Revista Scielo*, 19(2), 71 – 101.
- López, S. (2022). *Análisis del Sector Portuario en el Perú*. Lima. Ices España Exportaciones e Inversiones, EP.E. Obtenido de: <https://www.icex.es/content/dam/es/icex/oficinas/065/documentos/2022/04/documentos-anexos/DOC2022905005.pdf>
- Ministerio de Trabajo y promoción del empleo (2024). Consulta sobre la normativa relativa a la Ley N° 27866 y su respectivo reglamento.

- Lima. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5842196/5181833-036-2024.pdf>
- Naciones Unidas. ¿Qué son los derechos humanos? México. Obtenido de: <https://hchr.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos/>
- Notteboom, Pallis & Rodrigue (2020). *Un análisis exhaustivo de la industria portuaria*. Nueva York. Obtenido de <https://porteconomicsmanagement.org/pemp/contents/part4/port-labor/>
- Perez, S. (2015). Subcontratación y trabajo portuario. *Revista de derecho de la Universidad de Montevideo*, (27), 215 – 231.
- Rodríguez, M. & Fenández, M. (1986). *Igualdad y discriminación*. Madrid: Tecnos.
- Rojas, (2021). *El agotamiento de la vía administrativa en el derecho administrativo moderno*. Obtenido de http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/iu_sdoctrina
- Santa María Jiménez (2020). *Concesión del puerto de Salaverry y el impacto socioeconómico en las empresas agroindustriales de la región La Libertad-2019*. Trujillo. (Tesis). Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45827/Santa%20Mar%C3%ADa_JBC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salguero Aguilar (2019). *Los cambios en el sistema de gestión portuaria y la necesaria revisión del régimen laboral aplicable a los trabajadores portuarios*. (Tesis). Pontificia universitaria católica del Perú. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c69a2899-ab71-4570-84d8-01237aa689aa/content>
- Vegas Guerrero, C. (2012). Apuntes para la protección de los derechos ciudadanos a través del Proceso Contencioso Administrativo: el agotamiento de la vía previa. *Revista De Derecho Administrativo*, (11), 75-85. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/13547>