

# ANOTACIONES ACERCA DE LA LEGITIMACIÓN ESPECIAL PARA COMPARECER AL PROCESO LABORAL

*Oxal Víctor Ávalos Jara<sup>(\*)</sup>*

## I. INTRODUCCIÓN

El artículo 9 de la nueva Ley Procesal del Trabajo concede una de legitimación especial para promover el proceso laboral a determinadas personas o entidades en razón de lo particular y de la gravedad de la afectación de ciertos derechos de orden fundamental.

Debemos recalcar que esta legitimación especial significa que para que el proceso laboral sea iniciado no necesariamente deberá accionar el mismo afectado o la persona que este haya designado para tal efecto, sino que, además, podrá hacerlo una organización sindical, el Ministerio Público cuando tenga legitimidad, la Defensoría del Pueblo o cualquier asociación o institución sin fines de lucro que reúna ciertas condiciones.

Con la expresa intención de erradicar todas aquellas trabas formales que pudieran dar cabida a que ciertas personas no pueda solicitar la protección de sus derechos, la nueva Ley Procesal del Trabajo propone esta facilitación de acceso a la justicia; sin embargo, creemos que es apropiado profundizar lo concerniente a la legitimidad para obrar, los casos en que procede la legitimación especial, quiénes cuen-

---

(\*) Abogado por la Universidad de Lima. Especialista en Derecho del trabajo, seguridad social y Derecho empresarial. Miembro del Estudio Ávalos Jara, Abogados & Asociados <[www.avalos-jara.com](http://www.avalos-jara.com)>. Miembro de la Comisión de Derecho Laboral del Ilustre Colegio de Abogados de Lima.

tan con ella, así como otros aspectos que estimamos esenciales para comprensión del tema particular.

## **II. LA LEGITIMIDAD PARA OBRAR**

La ley, la doctrina y la jurisprudencia reconocen que no es suficiente que se interponga una demanda para que se obtenga un pronunciamiento de fondo; es necesario, además, satisfacer una serie de condiciones procesales con el objeto de que la relación jurídico procesal sea válida.

En efecto, los requisitos vitales que deben cumplirse para que exista una relación jurídico procesal válida son los llamados presupuestos procesales, esto es, la competencia del juez, la capacidad de las partes y los requisitos de la demanda. Evidentemente, su ausencia supone que el proceso no pueda ser iniciado válidamente y, por ende, impiden que se dé un pronunciamiento sobre el fondo de la controversia en la medida que ello solo es posible que ocurra cuando la relación jurídico procesal es legítima. Así pues, los presupuestos procesales determinan el nacimiento válido del proceso, su desenvolvimiento y su normal culminación con la sentencia<sup>(1)</sup>. Es importante recalcar que la exigencia del cumplimiento de los presupuestos procesales es ajena al derecho de acción que le corresponde al demandante.

De igual modo, resultan esenciales para acceder al proceso las llamadas condiciones de la acción<sup>(2)</sup>. Ellas pueden ser entendidas como los requisitos fundamentales para que haya un pronunciamiento de fondo. En este caso estamos refiriéndonos a la legitimidad para obrar del demandante, el interés para obrar del demandante y la posibilidad jurídica de la pretensión.

En lo que nos interesa, podemos afirmar que la legitimidad para obrar supone que es el propio demandante quien debe invocar la titularidad del derecho subjetivo que está haciendo valer ante el órgano jurisdiccional<sup>(3)</sup>.

Efectivamente, al verificar la conformación del proceso, el juez debe comprobar que el demandante forma parte tanto de la relación jurídico material como de la relación jurídico procesal, es decir, debe existir identidad o coincidencia entre las partes que conforman ambas relaciones, de tal manera que su legitimidad aparezca de modo indubitable y directo<sup>(4)</sup>.

---

(1) Sobre el particular, vide DEVIS ECHANDÍA, Hernando. *Teoría general del proceso*. Editorial Universidad, Buenos Aires, 1984, T. I, p. 315.

(2) Sobre el particular, es importante revisar el trabajo de VÉSCOVI, Enrique. *Teoría general del proceso*. 2ª ed., Temis, Bogotá, 1999, p. 68.

(3) Al respecto, es interesante revisar lo que manifiesta COUTURE, Eduardo. *Fundamentos de Derecho procesal civil*. Aniceto López Editor, Buenos Aires, 1942, p. 260.

(4) Es muy ilustrativo lo que señala ARELLANO GARCÍA, Carlos. *Teoría general del proceso*. Editorial Porrúa, México D. F., 1980, p. 197 y ss.

Es en la etapa postulatoria del proceso que se cumple con tal requisito, cuando el demandante señala ser el titular de la relación material; en todo caso la prueba de ello se establecerá luego de la actuación de la prueba respectiva. De verificarse la ausencia manifiesta de este presupuesto material estamos ante una causal de rechazo *in limine* de la demanda.

En este escenario, la legitimidad para obrar se constriñe como la necesidad imperiosa de que sea la misma persona afectada la que interponga la reclamación judicial, precisamente por que ella es la legitimada para tal fin, no pudiendo –en principio– ser otra la que haga valer sus derechos, salvo que exista y se permita la representación.

Siendo así, en el ámbito de las relaciones laborales tendría que ser el mismo trabajador o su representante el que interponga la demanda; no obstante, habrán casos en que ello no será posible, pues las circunstancias del caso concreto y la rigidez de la norma impedirán que se acceda a la justicia. En estos casos es claro que la norma debe atender a lo que sucede en la realidad y, sobre la base de ello, debe ser flexible en determinados casos.

Es por esta razón que excepcionalmente la nueva Ley Procesal del Trabajo ha regulado el tema de la legitimación especial, precisamente con la finalidad de que no ocurra lo que hemos indicado en el párrafo anterior, y que con ello no se convaliden ni se legitimen –en sentido lato– los actos excesivamente arbitrarios y abusivos que recaen sobre ciertas personas.

Aunque a priori podríamos decir que son muchos los casos que merecerían este tratamiento, la ley solo ha previsto algunos basándose esencialmente en la protección de las personas más indefensas, en la gravedad de la afectación y en el impacto que pudiere tener sobre algún colectivo.

Pues bien, en las siguientes analizaremos estos casos excepcionales de legitimación especial.

### **III. LOS CASOS DE AFECTACIÓN A LOS DERECHOS A NO SER DISCRIMINADO Y A LA NO REALIZACIÓN DE TRABAJO FORZOSO E INFANTIL**

El numeral 9.1 del artículo 9 de la nueva Ley Procesal del Trabajo regula solo dos supuestos en virtud de los cuales procede la legitimación especial. El primero de ellos se configura con la afectación del derecho a no ser discriminado en el acceso al empleo; mientras que el segundo está referido a los casos de quebrantamiento de las prohibiciones de trabajo forzoso e infantil. Igualmente, esta norma establece quiénes pueden suplir al trabajador afectado en la formulación de la pretensión a efectos de tutelar los derechos vulnerados.

A priori podemos afirmar que la mencionada norma contiene varias deficiencias, sin embargo, consideramos apropiado analizar este extremo de la norma con el objeto de corroborar o descartar esta premisa. En primer lugar analizaremos el tema de la discriminación, luego lo referente al trabajo forzoso e infantil y, finalmente, cuáles son los alcances de la legitimación de las entidades a que hace referencia la norma en cuestión.

### **1. El derecho a no ser discriminado y su implicancia en el marco del Derecho del trabajo**

El derecho a no ser discriminado o, visto de otro modo, el derecho a la igualdad, ha sido regulado de forma expresa por nuestra Constitución, de forma general en el inciso 2 del artículo 2 y de forma específica en el inciso 1 del artículo 26.

En el primer caso, “el principio de igualdad plasmado en la Constitución no solo exige, para el tratamiento desigual en la aplicación de la ley a las personas, que la finalidad legislativa sea legítima, sino que los que reciban el trato desigual sean en verdad desiguales; que los derechos personales a la dignidad, a la integridad física, psíquica y moral, al libre desarrollo y bienestar, al honor y buena reputación, a la vida en paz, al goce de un ambiente adecuado, al desarrollo de la vida y a no ser víctima de violencia ni sometido a tratos humillantes, son derechos constitucionales aplicables a todo ser humano, sin que interese su grado de educación, sus costumbres, su conducta o su identidad cultural. En lo que respecta a estos derechos fundamentales, todas las personas son iguales, y no debe admitirse, en algunas personas y en otras no, la violación de estos derechos”<sup>(5)</sup>.

En el segundo caso, “esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo. (...). La igualdad de oportunidades –en estricto, igualdad de trato– obliga a que la conducta, ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria. En ese sentido, la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución”<sup>(6)</sup>.

Igualmente, complementando lo anteriormente señalado, el máximo intérprete de nuestra Constitución ha manifestado que “el derecho a la igualdad, consagrado en la Constitución, no significa que siempre y en todos los casos se debe realizar un trato uniforme. El derecho a la igualdad supone tratar ‘igual a los que son iguales’ y ‘desigual a los que son desiguales’, partiendo de la premisa de que es posible constatar que en los hechos no son pocas las ocasiones en que un determinado grupo

---

(5) Vide la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0018-1996-AI/TC.

(6) Vide la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0008-2005-AI/TC.

de individuos se encuentra postergado en el acceso, en igualdad de condiciones, a las mismas oportunidades”<sup>(7)</sup>.

Asimismo, ha indicado que “la primera condición para que un trato desigual sea constitutivo de una diferenciación admisible, es la desigualdad de los supuestos de hecho. Es decir, implica la existencia de sucesos espacial y temporalmente localizados que poseen rasgos específicos e intransferibles que hacen que una relación jurídica sea de un determinado tipo y no de otro. (...), la existencia de una diferenciación debe perseguir una intencionalidad legítima, determinada, concreta y específica, debiendo asentarse en una justificación objetiva y razonable, de acuerdo con juicios de valor generalmente aceptados. [En consecuencia], se trata pues de un tema que, en la doctrina, se conoce con el nombre de ‘discriminación inversa’, esto es, un caso en el cual se debe realizar un tratamiento diferenciado precisamente para promover la igualdad. Para ello se incita a que el Estado adopte una labor legislativa positiva y diligente, ya sea para corregir las disparidades en el goce de los derechos fundamentales o para alcanzar su integral realización”<sup>(8)</sup>.

Nuestro Tribunal Constitucional entiende que el derecho a la igualdad tiene dos vertientes o facetas. Así, expresa que “el derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable por igual a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma; mientras que la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable”<sup>(9)</sup>.

Finalmente, ha señalado que “la igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita la existencia de los dos requisitos siguientes: a) paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos, supuestos o acontecimientos semejantes, y b) paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones. En buena cuenta, la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato”<sup>(10)</sup>.

En virtud de lo citado, queda claro que para que se configure la vulneración al principio de igualdad, contenido en los artículos 2 y 26 de nuestra Constitución, no solo basta que la finalidad de la ley sea ilegítima, por no decir discriminadora,

---

(7) Vide la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0261-2003-AA/TC.

(8) Loc. cit.

(9) Vide la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0048-2004-AI/TC.

(10) Vide la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 2510-2002-AA/TC.

también es necesario que concurra el elemento de la diferenciación material, es decir, que se trate desigual a los iguales e igual a los desiguales.

Así también, y ya en estricto en el marco laboral, la igualdad implica que las oportunidades de acceso y promoción al y dentro del empleo sean justas y equitativas para todos los trabajadores. En este sentido, todo empleador, ya sea el Estado o los particulares, tienen la obligación de no discriminar o de no generar actos de diferenciación subjetiva que impidan que la persona del trabajador pueda ejercer libre y plenamente sus derechos fundamentales.

En suma, en el seno de la relación laboral las condiciones para acceder a un empleo y, una vez conseguido, para alcanzar o ser promovido a un mejor puesto de trabajo no deben contener restricciones que impliquen discriminación; no obstante, sí podrá haber diferenciación, la cual para ser legítima, deberá basarse en criterios objetivos y razonables.

Es importante mencionar que “la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado social y democrático de Derecho, y de la actuación de los poderes públicos. Como tal, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribiera todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable”<sup>(11)</sup>.

Lo expuesto resulta clave para entender cuándo determinado hecho resulta discriminatorio y, por ende, debe ser rechazado.

En esencia, los parámetros principales que nos servirán para conocer si estamos frente a un acto discriminatorio son: la objetividad y la razonabilidad.

El primero puede ser entendido como “la cualidad de lo objetivo, de tal forma que es perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir”<sup>(12)</sup>; en otras palabras, supone la facultad de ver las cosas como son y no como queremos que sean, para lo que es necesario desprenderse de toda arbitrariedad, sinrazón, parcialidad y todo criterio que modifique la real esencia de las cosas.

Por su parte, en cuanto a su aplicación en el marco de las relaciones de trabajo, la razonabilidad “implica que el acto del empleador debe mantener su justificación lógica y axiológica en los sucesos o circunstancias que fueran, de tal manera que se produzca una consonancia entre el hecho antecedente generador y el hecho consecuente derivado de este. En consecuencia, la razonabilidad es el resultado de

---

(11) Vide sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 00027-2006-PI/TC.

(12) En <[www.rae.es](http://www.rae.es)>.

una adecuada relación lógico-axiológica entre la circunstancia motivante, el objeto buscado y el medio empleado”<sup>(13)</sup>.

Resulta oportuno mencionar que el Tribunal Constitucional<sup>(14)</sup> ha manifestado que la discriminación se puede presentar en el ámbito laboral de dos maneras:

- a. Como un acto de diferenciación arbitraria al momento de postular a un empleo; y
- b. Como acto de diferenciación arbitraria durante la relación laboral (formación y capacitación laboral, promociones, otorgamiento de beneficios, etc.).

Con respecto al primer supuesto, debemos precisar que no se trata en estricto de un acto discriminatorio en materia laboral, pues la relación de trabajo aún no se ha iniciado ni consolidado. En este caso, lo que se protege es la igualdad de oportunidades para acceder al empleo, es decir, que no se establezcan reglas absurdas, restricciones e impedimentos arbitrarios, con el objeto de que frente a dos iguales se pretenda favorecer a uno(s) y perjudicar a otro(s). Evidentemente, ello no quiere decir que un empresario no puede establecer ciertas condiciones o requisitos para acceder a un empleo determinado, pues ello sí será posible en la medida que estas sean impuestas de manera objetiva y razonable.

Con relación al segundo caso, son diversos los supuestos que pueden presentarse. En este caso, lo que se busca no es evitar la privación discriminatoria de acceso al empleo, sino proscribir que, ya en el seno laboral, un trabajador o un grupo de empleados se vean disminuidos en el pleno ejercicio de sus derechos laborales con relación a otro u otros, o sean apartados de ciertos derechos de forma injustificada, arbitraria y subjetiva, de tal modo que en condiciones de total respeto a sus derechos reconocidos por la Constitución y la ley sí les correspondiesen tales derechos.

Ahora bien, el numeral 9.1 del artículo 9 de la nueva Ley Procesal del Trabajo solo ha hecho mención al caso de la discriminación en el acceso al empleo como supuesto para la legitimación especial, y no ha referido nada sobre la discriminación en el desarrollo de la relación laboral.

Si la intención del legislador es la proteger al trabajador ante la discriminación de la que pudiera ser objeto, no entendemos el por qué no se le ha dado cabida a este último supuesto, máxime si la discriminación en el acceso como en el desarrollo de la relación laboral es igual de reprochable e indistintamente debe buscar erradicársele.

---

(13) ÁVALOS JARA, Oxal Víctor. “Precedentes de observancia obligatoria y vinculantes en materia laboral”. En: *Análisis, comentarios y crítica a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional*. Jurista Editores, Lima, 2010, p. 116.

(14) Vide la sentencia recaída en el Expediente N° 04922-2007-PA/TC.

Por consiguiente, la legitimación especial solo procederá cuando se produzca un acto de discriminación en el acceso al empleo, siendo que si estamos ante un acto de discriminación diferente a aquel tendrá que ser el propio trabajador quien deberá accionar para tutelar sus derechos, salvo que se trate de las reglas especiales contenidas en el Código Procesal Civil.

## 2. El derecho a no realizar trabajo forzoso ni infantil

En su Convenio N° 29, la Organización Internacional del Trabajo señala que el trabajo forzoso es “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”. De la misma manera, en su Convenio N° 105 ha indicado que “que no se puede recurrir nunca al trabajo forzoso con fines de fomento económico, como medio de educación política o como medida de discriminación, de disciplina en el trabajo o de castigo por haber participado en huelgas”.

Como afirma la propia Organización Internacional del Trabajo, “el trabajo forzoso no puede equipararse simplemente con salarios bajos o con condiciones de trabajo precarias. El concepto tampoco abarca las situaciones de mera necesidad económica, como cuando un trabajador se siente incapaz de dejar un puesto de trabajo debido a la falta real o supuesta de alternativas de empleo. El trabajo forzoso constituye una grave violación de los derechos humanos y una restricción de la libertad personal, según la definición contenida en los convenios de la OIT relativos a este tema y en otros instrumentos internacionales conexos relativos a la esclavitud, a las prácticas análogas a la esclavitud, a la servidumbre por deudas y a la condición de siervo”<sup>(15)</sup>.

Por su parte, el trabajo infantil no necesariamente es forzoso, sin embargo, no debe realizarse salvo casos excepcionales. En efecto, “no todas las tareas realizadas por los niños deben clasificarse como trabajo infantil que se ha de eliminar. Por lo general, la participación de los niños o los adolescentes en trabajos que no atentan contra su salud y su desarrollo personal ni interfieren con su escolarización se considera positiva. Entre otras actividades, cabe citar la ayuda que prestan a sus padres en el hogar, la colaboración en un negocio familiar o las tareas que realizan fuera del horario escolar o durante las vacaciones para ganar dinero de bolsillo. Este tipo de actividades son provechosas para el desarrollo de los pequeños y el bienestar de la familia; les proporcionan calificaciones y experiencia, y les ayuda a prepararse para ser miembros productivos de la sociedad en la edad adulta”<sup>(16)</sup>.

Sobre la base de ello es certero señalar que al trabajo infantil se le define “como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Así pues, se alude al

---

(15) Vide <[www.oit.org.pe/index.php?option=com\\_content&view=article&id=989&Itemid=968](http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=989&Itemid=968)>.

(16) Vide <[www.ilo.org/ipec/facts/lang-es/](http://www.ilo.org/ipec/facts/lang-es/)>.



trabajo que es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño, e interfiere con su escolarización puesto que les priva de la posibilidad de asistir a clases, les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que insume mucho tiempo. En las formas más extremas de trabajo infantil, los niños son sometidos a situaciones de esclavitud, separados de su familia, expuestos a graves peligros y enfermedades y/o abandonados a su suerte en la calle de grandes ciudades (con frecuencia a una edad muy temprana). Cuándo calificar o no de ‘trabajo infantil’ a una actividad específica dependerá de la edad del niño o la niña, el tipo de trabajo en cuestión y la cantidad de horas que le dedica, las condiciones en que lo realiza, y los objetivos que persigue cada país. La respuesta varía de un país a otro y entre uno y otro sector<sup>(17)</sup>.

Como se aprecia, se trata de dos supuestos de suma gravedad y en donde lo característico es la indefensión de las personas que son abusadas en la realización del trabajo forzoso o infantil. Por lo general, las personas que sufren este tipo de vejación son personas que tienen recursos económicos muy bajos o casi nulos, además son personas que lamentablemente son ignorantes, y no tienen ningún conocimiento acerca de cuáles son sus derechos, y menos aún saben a quién recurrir para tratar de enmendar esta injusticia.

Esta es la justificación por la que creemos que con mucho acierto se ha regulado una legitimación especial para que una organización sindical, una asociación o institución sin fines de lucro dedicada a la protección de derechos fundamentales con solvencia para afrontar la defensa a criterio del juez, la Defensoría del Pueblo o el Ministerio Público puedan accionar en reemplazo de los afectados.

Consideramos que se trata de una regulación virtuosa en la medida que se garantiza la eficacia y el pleno respeto de los derechos laborales, pues con ello se facilita y posibilita que distintos actores, a pesar de no ser partes de la relación jurídica material, puedan tutelar los derechos de las personas que se encuentran desamparadas y al margen de la legalidad.

#### **IV. DE LOS SUJETOS QUE CUENTAN CON LA LEGITIMACIÓN ESPECIAL**

El artículo 9.1 de la nueva Ley Procesal del Trabajo hace mención de quienes cuentan con la legitimación especial. En este caso indica que pueden formular pretensión, además de los afectados directos, una organización sindical, una asociación o institución sin fines de lucro dedicada a la protección de derechos fundamentales con solvencia para afrontar la defensa a criterio del juez, la Defensoría del Pueblo o el Ministerio Público.

---

(17) Loc. cit.

En el primer caso, debe dejarse en claro que no es que el afectado deba pertenecer a un sindicato para que este pueda accionar en su nombre. La norma señala que cualquier organización sindical puede intervenir y representar al trabajador afectado. Y ello es lógico, pues si el sindicato defendiera solo a sus afiliados es muy probable que no estemos ante la realización de trabajo forzoso y mucho menos infantil.

En el segundo caso, se hace referencia a las asociaciones o instituciones sin fines de lucro dedicadas a la protección de derechos fundamentales; sin embargo, no solo basta que sean tales, sino, además, que a criterio del juez cuenten con solvencia para afrontar la defensa. La norma se refiere a las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) que tienen por fin la defensa de los derechos fundamentales; por lo tanto, aquellas que no tengan ese fin no podrán asumir ni tramitar las causas. Lo que nos llama poderosamente la atención es que se exija que estas personas jurídicas tengan solvencia para afrontar el proceso. Primero, no se menciona el tipo de solvencia es la exigida, empero estimamos que se trata de una de carácter principalmente económica, aunque implícitamente también una de carácter moral. Y segundo, creemos de la presente norma no debiera tener tal exigencia, ya que debería primar la gratuidad del proceso por la naturaleza de la causa.

En el caso de la Defensoría del Pueblo, según el artículo 1 de su ley orgánica, le corresponde defender los derechos constitucionales y fundamentales de la persona y de la comunidad, y supervisar el cumplimiento de los deberes de la administración pública y la prestación de los servicios públicos. Entonces, la Defensoría del Pueblo podrá intervenir cuando verifique la realización de trabajo forzoso y trabajo infantil ilegal, no solo para frenar el abuso, sino para interponer las acciones administrativas y judiciales pertinentes, específicamente para iniciar el proceso laboral para que se reivindicquen los derechos laborales maltratados y para que se cumplan con las obligaciones laborales establecidas por ley.

Finalmente, en el caso del Ministerio Público, cabe resaltar que sus funciones principales son la defensa de la legalidad, los derechos ciudadanos y los intereses públicos, la representación de la sociedad en juicio, para los efectos de defender a la familia, a los menores e incapaces y el interés social, así como para velar por la moral pública; la persecución del delito y la reparación civil. También debe velar por la prevención del delito dentro de las limitaciones que resultan de la presente ley y por la independencia de los órganos judiciales y la recta administración de justicia y las demás que le señalan la Constitución Política del Perú y el ordenamiento jurídico de la Nación.

En este sentido, la labor del Ministerio Público no se limitará solo formular pretensión en el proceso laboral, sino también a iniciar las acciones penales correspondientes contra quienes resulten responsables por la realización del trabajo forzoso o infantil y todos aquellos actos tipificados como delitos.

## V. LA PROCURACIÓN OFICIOSA COMO ALTERNATIVA

Al margen de todo y a pesar de que la nueva Ley Procesal del Trabajo no le ha dado el realce necesario, debemos recalcar que la procuración oficiosa podría jugar un papel importante en estos casos, principalmente tratándose del trabajo forzoso e infantil.

Esta figura es recogida por nuestro Código Procesal Civil de 1993 y posteriormente también por nuestro Código Procesal Constitucional de 2004. Se trata de aquel caso en que una persona que no es parte de una relación jurídico material pueda iniciar un proceso en nombre de otra sin contar con poder o mandato alguno; empero, se requerirá de ciertas condiciones: a) que la persona por quien se comparece se encuentre impedida de hacerlo por sí misma, estuviera ausente del país, tenga razones de fundado temor o amenaza, se trate de una situación de emergencia o de inminente peligro o cualquier otra causa análoga y desconociera la existencia de representante con poder suficiente; y b) que cuando la parte contraria lo pida, el procurador preste garantía suficiente a criterio del juez de que su gestión será ratificada por el procurado, dentro de los dos meses siguientes de comparecer este.

La connotación que debe tener esta figura en el marco del Derecho procesal del trabajo no solo debe ser apreciada como la imposibilidad de acudir a los tribunales, sino también como la falta de aptitud para realizar ello.

Hemos dicho en las líneas precedentes que en gran medida las personas que son víctimas de trabajo forzoso e infantil se encuentran sumidas una situación económica muy precaria, con muchas carencias de todo tipo, y por lo general son ignorantes en el plano legal y no saben a quién recurrir para solicitar ayuda. Se trata de una realidad que no se puede desconocer. En este sentido, la procuración oficiosa en el proceso laboral debe permitirles el acceso a la justicia atendiendo a su real situación. Si bien es cierto que la norma bajo análisis es muy positiva, creemos que hubiese sido más valiosa si hubiese previsto una regulación sobre el particular.

## VI. LA AFECTACIÓN DE DERECHOS COLECTIVOS Y OTRO SUPUESTO DE LEGITIMACIÓN ESPECIAL

El numeral 9.2 de la nueva Ley Procesal del Trabajo establece un supuesto adicional a los mencionados anteriormente, y señala que cuando se afecten los derechos de libertad sindical, negociación colectiva, huelga, a la seguridad y salud en el trabajo y, en general, cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios, pueden ser demandantes el sindicato, los representantes de los trabajadores, o cualquier trabajador o prestador de servicios del ámbito.

La norma en cuestión hace referencia a los derechos de índole colectivos, es decir, a aquellos que involucran a una comunidad de trabajadores y, que consecuentemente, al ser vulnerados generan el mismo impacto general.

En este caso, le norma le concede legitimación especial al sindicato de la empresa en donde laboran los trabajadores afectados o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores; sin embargo, haya o no sindicato, también podrá accionar cualquier trabajador que pertenezca al colectivo afectado.

Como es fácil advertir, se otorga una legitimación especial más restrictiva que la contemplada en el numeral 9.1 del artículo 9 de la nueva Ley Procesal del Trabajo, pues en este caso sí es necesario tener legítimo interés para accionar.

## **VII. CONCLUSIÓN**

A diferencia de la Ley N° 26636, la nueva Ley Procesal del Trabajo no solo se caracteriza por la preponderancia de la oralidad en su estructura, también debe resaltarse que esta novísima norma adjetiva laboral facilita el acceso a la justicia en la medida que sus normas son menos rígidas y, en consecuencia, más flexibles. Ellas tienden a reflejar lo que ocurre en la realidad y sobre su base se ha construido un Derecho procesal muy acorde con el Derecho material, tanto así que puede afirmarse que la nueva Ley Procesal del Trabajo sí constituye una verdadera expresión del Derecho sustantivo laboral<sup>(18)</sup>.

En lo que concierne a la legitimación especial para comparecer al proceso laboral, consideramos muy apropiado e importante que se hayan regulado supuestos especiales en virtud de los cuales –por la urgencia, la grave afectación, la indefensión de las personas afectadas y el impacto que pudiere tener sobre algún colectivo– se deja de lado el concepto estricto de la legitimidad para obrar para permitir que se accione en nombre de la persona o del grupo de personas que son víctimas de la vulneración manifiesta de sus derechos. Y decimos apropiado e importante por el hecho de que la norma procesal ha entendido finalmente de que no todos los demandantes tienen la misma facilidad para acceder a la justicia en aras de la reclamación de sus derechos. Existe cierto sector –probablemente minoritario– al cual le es casi imposible recurrir a una asesoría legal y mucho menos iniciar un proceso para defender sus intereses. Es precisa y especialmente a este sector al que se refiere el artículo 9 de la nueva Ley Procesal del Trabajo, y es por ello que se les brinda las facilidades del caso. Dicho artículo también coadyuva con la protección de derechos colectivos, erradicando cualquier barrera formal que no permita garantizar o impida la protección de estos derechos colectivos.

En suma consideramos que legitimación especial para comparecer al proceso laboral se constituye como uno de los aspectos más positivos de la nueva Ley Procesal del Trabajo y –al menos por ahora– nos genera una importante expectativa de que con ella podrá tutelarse de una mejor manera los derechos sustantivos laborales.

---

(18) En su momento, García Granara señalaba que “el Derecho procesal del trabajo no puede ser concebido únicamente como un derecho adjetivo, instrumental o de apoyo, sino que representa una expresión del Derecho sustantivo laboral” (GARCÍA GRANARA, Fernando. “Proceso laboral y Derecho del trabajo”. En: *Análisis Laboral*, Vol. XXV, N° 301, Lima, 2002, p. 73).