



LEGITIMIDAD ACTIVA DEL SINDICATO
EN RELACIÓN PROCESAL

Diplomado en Derecho Sindical

Profesora: Dra. Pamela Martínez Martínez.

Alumna: Pamela María Walters Gastelu

Abstracto

El presente trabajo pretende analizar la interpretación que hace la jurisprudencia chilena del concepto generalidad al que hace referencia el artículo 220 número 2 inciso 2° del Código del trabajo, en relación con la institución de la legitimidad activa del Sindicato en sede judicial, enmarcado en aquellos casos en los que, la generalidad de los trabajadores afectados por el incumplimiento de derechos emanados de instrumentos colectivos o de infracciones legales o contractuales, no coincide con la generalidad de los socios afiliados a la organización social. Se analizaron diversas sentencias en las que se aborda el tema en relación a los remedios procesales posibles, atendida la fenomenología de los trabajadores chilenos.

Introducción

El artículo 220 del Código del Trabajo de Chile vigente, nos orienta respecto de los fines y funciones de los Sindicatos en Chile, para esto entrega a modo referencial una nómina de los mismos, los que en ningún caso son taxativos. En este se establece que dentro de las facultades con que hoy cuentan los sindicatos, está la de representar a sus afiliados, en los diversos conflictos o situaciones que le son propios a la relación laboral, tales como; la negociación colectiva; el ejercicio de derechos emanados de contratos individuales; colectivos; como también de la defensa de infracciones legales o contractuales que afecten a sus miembros, entre otros...(Código del Trabajo, 2002).

No obstante, en este último punto, esto es la representación en el ejercicio de la defensa de infracciones legales o contractuales, la norma establece un límite a los Sindicatos al señalar en el inciso 2° del numeral 2 del artículo antes citado, que estos deben afectar a la **“generalidad”** de sus socios, a contrario sensu, si la afectación del derecho o el incumplimiento afecta a una área específica o grupo de trabajadores con igual cargo, aun cuando en su conjunto estos compongan el 100% de los trabajadores afectados, esto no necesariamente significa que se cumple con el requisito de “generalidad” del que habla la norma, quedando los asociados por ende, obligados a requerir expresamente al sindicato dicha representación, hecho que las más de las veces no llega a ocurrir, lo que importa para el Sindicato recurrente el verse en la necesidad de dejar dicha decisión al arbitrio del juez que conoce del conflicto, lo que las más de las veces, significa para el trabajador una reparación tardía que a su vez genera la percepción de ineficacia por parte de los Sindicatos que los representan.

Dicha distinción no es baladí, toda vez que atendida la fenomenología de las y los trabajadores en Chile, es decir su forma de vivir, sentir y experimentar el trabajo, marcado este por un ineludible e irrefrenable temor reverencial, el que emerge de la subordinación y dependencia del mismo respecto de su empleador, (ambos elementos de la esencia en la relación laboral), hace que a menudo sus problemáticas que puedan surgir quedan en el anonimato, principalmente por el temor a los efectos no queridos que dicha acción puede acarrear para el trabajador afectado, transformándose el derecho laboral en una utopía para los mismos.

De esta manera, y a fin de buscar un camino de resolución a la problemática señalada, se realizará una investigación orientada en una primera etapa a develar que ha señalado tanto la jurisprudencia como la doctrina a este respecto, para en una segunda etapa dar algunas luces al mundo Sindical, que les permita cumplir con la hipótesis de la norma sin exponer a las y los trabajadores afectados a las tan temidas represalias.

Pregunta de la Investigación

1.- ¿A qué se refiere el artículo 220 numeral 2 inciso 2° del Código del Trabajo, cuando utiliza el término “Generalidad”?

Objetivos

1.- Conocer el alcance real que otorga la jurisprudencia chilena al concepto “Generalidad”, al que hace referencia el artículo 220 numeral 2 inciso 2° del Código del Trabajo

2.- Conocer posibles alternativas viables, para el cumplimiento de la hipótesis establecida en el artículo 220 numeral 2 inciso 2° del Código del Trabajo por parte de los Sindicatos recurrentes, en los casos en que la generalidad de los trabajadores afectados no coincida numéricamente con el total de socios afiliados a la organización.

Metodología

El enfoque metodológico para abordar las preguntas de la investigación será de carácter mixto.

Hipótesis

El término generalidad del que habla el inciso segundo del numeral 2 del artículo 220 del Código del Trabajo, hace referencia a la generalidad de los trabajadores afectados por el incumplimiento de los derechos emanados ya sea de los instrumentos colectivos de trabajo, o bien de las infracciones legales o contractuales y no al número de trabajadores en relación al total numérico de socios que componen la organización social.

1.- Legitimación Activa del Sindicato en Chile

La legitimación activa, definida esta como aquella capacidad que tiene alguien para actuar como parte demandante o recurrente en un proceso judicial (Real Academia Española, 2025), con base en la titularidad de un derecho o interés legítimo que se ostenta frente a la parte demandada o recurrida, respectivamente. A este respecto Carnelutti (2018) hace una distinción entre lo que se entiende por las partes en sentido material, en donde reconoce al sujeto del litigio como el titular del interés; y por otra a las partes en sentido formal, en donde identifica al sujeto de la acción con el titular de la voluntad (pretensión). De esta manera es posible señalar que el derecho a entablar una acción no queda radicado únicamente en la persona que detenta el derecho material, sino que, atendidas algunas circunstancias establecidas por el legislador, surge una figura con capacidad legal para demandar en nombre de otro, conocido en la doctrina moderna como parte procesal.

En lo que nos concierne, mediante el inciso 2do del numeral 2 del Artículo 220 del Código del Trabajo, el legislador Legitima Activamente al Sindicato para actuar como parte procesal en representación de sus socios, pero esta facultad queda sujeta a condición, el Sindicato sólo podrá actuar como tal, en los casos en que la vulneración de derechos afecte a la “Generalidad” de los mismos. Este concepto abre una interrogante y eventualmente una limitante, a saber: ¿A qué se refiere el artículo 220 numeral 2 inciso 2º del Código del Trabajo, cuando utiliza el término “Generalidad”?

De la sola lectura del artículo en comento surgen dos opciones a simple vista, o bien se refiere al total numérico de trabajadores afectados por la vulneración del derecho en relación al total de socios que forman parte de la organización o bien en relación al grupo, departamento o área en que recae dicha afectación o vulneración de derechos.

2.- Representación Sindical, un derecho cercenado.

Múltiples son las causas en las que una vez interpuesta una demanda por parte del Sindicato y admitida a tramitación, el empleador o parte demandada opone en su contestación la excepción de Falta de Legitimación Activa. Del análisis jurisprudencial se ha podido advertir que existe un criterio diverso para determinar a que se refiere la hipótesis de la segunda parte del artículo 220 N.º 2 del Código del Trabajo los que oscilan entre aquellas sentencias que acogen la excepción en base a un criterio simplemente aritmético y las que lo rechazan optando por establecer que el concepto de generalidad se basa en la mayoría de aquellos que vieran conculcado un derecho.

Para efectos ilustrativos se incorporan partes de las Sentencias analizadas:

Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago

Causa Rol: 18.31-2013

Tribunal de 1ra instancia: 2do Juzgado de Letras del Trabajo

Causa Rit: O-2577-2013

Razonamiento Jurídico:

*“...el tribunal de la instancia ha dado una correcta aplicación a la norma que se dice conculcada pues la **“generalidad” de los socios debe estar referido a la mayoría de aquellos que componen una clase o un todo** y ya se ha dicho que se actuó por la totalidad de aquella clase de trabajadores afiliados al sindicato que se vieron afectados con la vulneración a las disposiciones sobre descanso en domingos y festivos.”*

Tribunal de 1ra instancia: 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Causa Rit: O-3928-2010

“De ahí que conforme estas declaraciones y reconocimientos expresos de las partes se desprende que el PDA en cuestión corresponde a un Programa de beneficios que se otorgan de un modo general a trabajadores indeterminados, en la medida que cumplan las condiciones correspondientes para acogerse al Plan.

*En efecto, la RAE establece que la palabra **“generalidad”** significa **“Mayoría, muchedumbre o casi totalidad de los individuos que componen una clase o un todo sin determinación de persona o cosa particular”**. Conforme con ello, y estimándose que la actora ha ejercido su acción en beneficio de todos los trabajadores socios del Sindicato que se encontraren cumpliendo los requisitos de aplicación del Plan, sin determinación específica de ninguno de ellos, se considerará que el Sindicato demandante ha accionado por la generalidad de sus socios.”*

Tribunal de 1ra instancia: 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Causa Rit: O-2897-2013

“Que, no obstante lo anterior, y las alegaciones de la parte demandante respecto a la exigencia o no de requerimiento de los socios para accionar en el juicio, cabe señalar que la parte demandante incorporó el Acta de Asamblea del Sindicato de Empresa N° 2 EXPLODESA, de fecha 15 de junio de 2013, donde se trataron los puntos que están en inquietud de los socios del Sindicato, y que en lo pertinente, manifestaron lo siguiente: "Demanda por gratificación legal.

- Se solicita a la asamblea, total a mano alzada, para gestionar la demanda por pago incompleto de gratificación legal".

Que, según el tenor del Acta, y no habiéndose establecido por el legislador formalidad alguna para el otorgamiento del requerimiento de los trabajadores conforme lo exige la primera parte del N°2 del artículo 220 del Código del Trabajo, ésta magistrado estima que tal documento constituye el Requerimiento que los socios formulan al Sindicato, para que los represente en la acción dirigida en contra de la empresa...

Tribunal de 1ra instancia: 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Causa Rit: O-1746-2011

...Por lo mismo, el propio N° 2 del mencionado artículo establece una clara distinción entre la representación en el ejercicio de derechos de los asociados en particular y la que emana del ejercicio de los derechos emanados de instrumentos colectivos o de la ley. Así, puede colegirse que el legislador otorga preeminencia al actuar sindical cuando opera a favor de la generalidad de los trabajadores, por sobre el apoyo de la organización a los trabajadores considerados individualmente y, por ello, no debe haber dudas en cuanto al requerimiento de los asociados, sea sobre su existencia, fecha y objeto, pues el ejercicio de derechos emanados de los contratos individuales de trabajo no forma parte de las acciones que debe priorizar la organización...

Si bien es cierto, la jurisprudencia en general a la hora de establecer a que se refiere el concepto de Generalidad tiende a enmarcarse en la acepción de la RAE, no lo es menos que mayoritariamente hace valer la legitimidad activa del sindicato de la que habla del 220, número 2 del inciso 2° en los casos en que o bien el incumplimiento recae en algún beneficio parte de los contratos colectivos o esta se deviene de un ejercicio aritmético en base al total de socios. De esta manera, se hace palpable que el Derecho Chileno en base a los señalado por Pamela Martínez (2024), es un sistema normativo en el que predomina la Ley como fuente, que está marcado por una fuerte intervención y control del quehacer sindical, ya sea cercenando la actividad sindical en su esencia u obligando a las organizaciones sindicales a buscar caminos alternativos que se enmarquen en cumplir este requerimiento procesal sin desatender la fenomenología de sus afiliados.

3. Cuando lo colectivo se interpreta como individual.

Si entendemos que un sindicato según William Thayer y Patricio Novoa (2007) es: *“una asociación de trabajadores, ligados por un interés económico común, que busca ante todo la representación, defensa y promoción de ese interés.”*, entonces resulta imperativo buscar dilucidar cual es su finalidad, la que en palabras de Francisco Tapia Guerrero (2005) estaría centrada en *“el ejercicio de la tutela de la que la organización está revestida, para la defensa de los intereses de los trabajadores que forman parte de ella, colectivamente, pero también desde lo colectivo, los intereses del trabajador en singular.”*. No obstante, al llevar estas definiciones a la arena de la realidad, nos encontramos con un derecho que, marcado por el individualismo imperante, no reconoce como generalidad a conjuntos completos de trabajadores vulnerados, dejando sus prerrogativas enmarcadas en las reglas generales de la representación civil, imponiendo una carga mayor a las organizaciones sindicales para poder cumplir con su cometido esencial que, en palabras de Gabriela Lanata (2018) estaría dado por el representar, defender y promover las aspiraciones e intereses orientados a satisfacer necesidades materiales de sus afiliados.

4. El temor reverencial del trabajador, un temor atávico que limita el derecho a recurrir.

El derecho laboral, que nace a fin de cumplir con el objetivo de mantener la paz al interior de las sociedades, reconoce de la existencia de una relación jurídica desigual, la que queda plasmada en el artículo 3ro letra b del Código del Trabajo, por el cual se define al trabajador como *“toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo,”*, de esta definición se desprende entre otros un elemento subjetivo en la relación laboral, el cual es el temor reverencial del trabajador ante el empleador.

Este temor, que no es más que una mezcla de respeto con miedo, no es antojadizo ni nuevo, sino que se remonta a tiempos remotos, y tiene por objeto el cumplir con la función en el mundo civil de mantener la paz social, el que Patricio Alarcón (2009) expone en su ensayo señalando que *“Tanto Hobbes como Vico encontraron en el temor, ya sea el “awe”, o bien el “terrore defixi”, el inicio del mundo civil. El terror a lo desconocido, por la ignorancia de las causas, hizo que los hombres se unieran, bien por el pacto, bien por la intervención providencial, constituyendo las instituciones humanas. Siempre, en primer lugar, la religión a causa del profundo temor reverencial a la divinidad”*, y que se mantiene hasta nuestros días, en materia laboral adopta la forma de excepción de la fuerza como vicio de la voluntad conforme a lo prescrito por el inciso tercero artículo 1456 por el cual se señala que *“El temor reverencial, esto es, el solo temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto, no basta para viciar el consentimiento.”*

Si bien en materia de derecho laboral y advirtiendo las diferencias de fuerza, el trabajador cuenta con el Principio Protector, en la primacía de la realidad, otro de los principios rectores de este derecho, es un hecho conocido que, por este temor reverencial, los trabajadores o bien acceden a realizar actos que normalmente no habrían hecho por voluntad propia, tales como firmar anexos de contratos o bien se abstienen de realizar acciones como denunciar las vulneraciones de que son objeto, todo a fin de evitar represalias ya ampliamente conocidas, siendo la más gravosa para ellos el despido, toda vez que esta abre para el ser humano la posibilidad cierta de convertirse en un paria.

Es justamente este temor, el que cobra fuerza en los casos en que, lo que se entiende y valida hoy como **generalidad** deja a los trabajadores en el desamparo y a las organizaciones sindicales limitadas en el ejercicio de representación.

Conclusiones

El quehacer sindical en Chile, ha estado marcado desde su concepción por múltiples e históricas barreras, las que con un poco de maquillaje perviven hasta hoy. No obstante, el movimiento continúa en pie y desde ahí se pretende a lo menos, develar los efectos negativos que tiene para los trabajadores un cuerpo normativo, que lejos de estar al servicio de los mismos, tiende a coartar a las Organizaciones Sindicales, limitando su Legitimidad Activa en el ejercicio de representar y defender como parte procesal dichos intereses.

Si bien, para cumplir con la barrera del requerimiento expreso por parte de los trabajadores, del que habla el inciso 1° del número 2 del artículo 220 del Código del Trabajo y atendida la interpretación restrictiva que hace tanto la doctrina como la jurisprudencia del concepto de generalidad del que habla el inciso 2° del número 2 del artículo en comento, como también el temor reverencial que caracteriza a la fuerza laboral chilena, en la actualidad las organizaciones sindicales se ven compelidas a buscar distintos remedios procesales tales como; crear una lista a viva voz en la asamblea, o a incorporar la nómina de socios firmantes de los instrumentos colectivos o bien a incorporar en sus normas estatutarias una cláusula que de cuenta de este requerimiento, todos estos a riesgo de no ser admitidos por el tribunal que conoce. No obstante, al ir al fondo de la problemática nos encontramos con un derecho del trabajo Chileno que no es más que una normativa de mínimos en lo individual, en el que las bases del modelo neoliberal han quedado prácticamente anquilosadas y que en lo colectivo, atendida su estructura en extremo limitante del auténtico quehacer sindical, se erige como una camisa de fuerza para el movimiento en sí mismo, de la que hoy por hoy quizá solo se pueda salir mediante una normativa que busque principalmente fortalecer la autonomía colectiva.

Referencias Bibliográficas

1. ALARCÓN, P. (2009). *El temor reverencial: un principio político en Hobbes y Vico*. Cuadernos sobre Vico (23-24), 91-112. En Memoria Académica. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.14789/pr.14789.pdf
2. Código Civil. (2017). *Código Civil* p.152. Editorial Jurídica de Chile.
3. Corte de Apelaciones de Santiago. (2013). Rol N°1831-2013 en Oficina Judicial Virtual. <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php>
4. LANATA, G. (2018). *Sindicatos y negociación colectiva*. Thomson Reuters. <https://es.scribd.com/document/491006718/Sindicatos-y-Negociacion-Colectiva>
5. Leyes.cl. (2025). *Artículo 3 – Código del Trabajo*. https://leyes-cl.com/codigo_del_trabajo/3.htm
6. MARTÍNEZ, P. (2024). El derecho del trabajo en Chile, una tarea inacabada. Revista Anales. https://www.ucursos.cl/derecho/2025/1/DIPDSIN/1/material_docente/detalle?id=9164133
7. MOSQUERA, M., MATURANA, C. (2018). *Los recursos procesales*. 3ra edición, Editorial Jurídica de Chile.
8. Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. (2013). Rol O-2577-2013 en Oficina Judicial Virtual. <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php>
9. Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. (2010). Rol O-3928-2010 en Oficina Judicial Virtual. <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php>
10. Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. (2011). Rol O-1746-2011 en Oficina Judicial Virtual. <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php>
11. Real Academia Española. (2025). *Legitimación activa*. Diccionario panhispánico del español jurídico. <https://dpej.rae.es/lema/legitimaci%C3%B3n-activa>
12. Real Academia Española. (2025). *Generalidad*. Diccionario panhispánico del español jurídico. <https://dle.rae.es/generalidad>
13. Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. (2013). Rol O-32897-2013 en Oficina Judicial Virtual. <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php>
14. TAPIA, F. (2005). *Sindicatos: en el derecho chileno del trabajo*. LexisNexis.
15. THAYER, W., NOVOA, P. (2007). *Manual de derecho del trabajo*. 5a. ed. actualizada. Jurídica de Chile. [Manual de derecho del trabajo - Universidad de Chile](#)