

Santiago, veintisiete de noviembre de dos mil veintitrés.

VISTOS:

Que, ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se llevó a efecto audiencia de juicio, en procedimiento de aplicación general, en los autos **RIT O-390-2022**, por demanda de declaración de mera certeza.

La demanda fue interpuesta por doña Bárbara Andrea Caro Sepúlveda, abogada, en representación del **SINDICATO INTEREMPRESA LÍDER DE TRABAJADORES WALMART CHILE**, RUT N° 65.857.950-9, RSU 13013184, representado legalmente por su Presidente don Juan Antonio Moreno Gamboa, cédula de identidad N° 8.315.786-0, ambos con domicilio en Marsella N°2101, comuna de Santiago.

A su vez, la demanda se interpuso en contra de **ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA.**, (en lo sucesivo “Supermercados Hiper” o “Hiper”), RUT N° 76.134.941-4, representada legalmente por don Rodrigo Cruz Matta, cédula de identidad N° 6.978.243-4; **ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA.**, (en lo sucesivo “Supermercados Express” o “Express”), RUT N° 76.134.946-5, representada legalmente por don Cristián Riquelme, cédula de identidad N° 12.496.805-4; **ABARROTES ECONÓMICOS LIMITADA**, (en lo sucesivo “Supermercados Acuenta” o “Acuenta”), RUT N° 76.833.720-9, representada legalmente por don Juan Antonio Guerrero Lorca, cédula de identidad N°14.453.781-5 y en contra de **WALMART CHILE MAYORISTA LIMITADA**, (en lo sucesivo “Walmart Chile” o “Walmart”), RUT N° 76.232.647-7, representada legalmente por don Horacio Barbeito, cédula de identidad N° 24.936.394-4, todos los anteriores demandados declarados como Unidad Económica en sentencia de causa RIT O-5067-2014 de Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, y, por tanto, en lo sucesivo como “El empleador” o “La Empresa”, domiciliada para estos efectos en Avenida Eduardo Frei Montalva N° 8301, comuna de Quilicura.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, comparece doña Bárbara Andrea Caro Sepúlveda, abogada, en representación del **SINDICATO INTEREMPRESA LÍDER DE TRABAJADORES WALMART CHILE**, RSU 13013184, quien interpone demanda de declaración de mera certeza, en contra de **ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA.**, (en lo sucesivo “Supermercados Hiper” o “Hiper”); **ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA.**, (en lo sucesivo “Supermercados Express” o “Express”); **ABARROTES ECONÓMICOS LIMITADA**, (en lo sucesivo “Supermercados Acuenta” o “Acuenta”) y; en contra de **WALMART CHILE MAYORISTA LIMITADA**, (en lo sucesivo “Walmart Chile” o “Walmart”), todos los anteriores demandados declarados como Unidad Económica en sentencia de causa RIT O-5067-2014 de Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Fundamenta la demanda señalando que su parte solicita se declare con sujeción al derecho vigente si el cargo de Operador de Tienda que están implementando las empresas demandadas a través de los contratos individuales de trabajo o mediante la suscripción de anexos al efecto, resulta acorde al derecho laboral, en concreto, si respeta las prerrogativas de orden público establecidos en el artículo 7° y 10° N° 3 del Código del Trabajo, así como lo contenido en el numeral 30 del Contrato Colectivo de fecha 31 de enero de 2021.



Menciona que en las acciones declarativas de mera certeza también se exige, como en todas las acciones del ordenamiento jurídico, que exista interés en la misma, tal como lo explica el Excmo. Ministro Sr. Sergio Muñoz en su prevención de fallo dictado en causa 852-2010, de la Excm. Corte Suprema, de 20 de abril de 2010. Al respecto, el Sindicato Interempresa Líder de Trabajadores Walmart Chile (en lo sucesivo, indistintamente "el Sindicato o "el SIL"), tiene 11.007 socios, que mantienen relación laboral vigente con las distintas empresas que componen la unidad económica previamente expuesta.

Añade que la empresa ha comenzado el denominado "Plan de Reconversión Laboral" que consiste en transformar las funciones de la totalidad de sus trabajadores en torno a la multifuncionalidad.

Señala que así las cosas, de conformidad con lo señalado en numeral 2° del artículo 220 del Código del ramo, su parte no precisa requerimiento de los afectados para interponer la presente acción en tanto se reclama una infracción legal que afecta a la generalidad de los socios de esta organización sindical interempresa y cita jurisprudencia en apoyo de su posición, concluyendo que en tal contexto, si bien, el beneficio que pretende la presente demanda se basa en la necesaria certeza y seguridad jurídica de las relaciones laborales que emanan de los contratos de individuales y los anexos suscritos por los asociados al sindicato que se individualizan en nómina que se acompaña en un otrosí, quedará patente que el libelo se funda en infracciones de derecho en que incurrirían las demandadas y respecto de las cuales se solicita pronunciamiento del tribunal, siendo evidente que dicha circunstancia afecta a la generalidad de los socios, y, por tanto, no es necesario el requerimiento de los mismos.

En cuanto a la legitimación pasiva, previa a cita jurisprudencia de la Excm. Corte Suprema, sostiene que en el caso de marras, el legitimado pasivo se conforma por las empresas que según Resolución del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa RIT O-5067-2014, existe una Unidad Económica, siendo éstas, a saber: las Empresas Administradora de Supermercados Híper Ltda., Administradora de Supermercados Express Ltda., Abarrotes Económicos Ltda., Ekono Ltda. y Walmart Chile Mayorista Ltda., motivo por el cual dichas sociedades deben ser consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

En cuanto a los hechos, se refiere en primer término al acuerdo relativo a la multifuncionalidad entre la Empresa y el Sindicato, señalando que las demandadas de autos y el Sindicato celebraron contrato colectivo de fecha 31 de enero de 2021, instrumento colectivo ley para las partes contratantes, de conformidad a la normativa vigente.

Expone que en su numeral 30 prescribe la "Transformación operacional", cláusula que si bien fue pactada respecto a los trabajadores de las empresas Administradora de Supermercados Híper Ltda. y Administradora de Supermercados Express Ltda., se convienen literalmente en dicho numeral Criterios Generales y Orientadores a considerar en las modificaciones operacionales de funciones y compensaciones que pudieren implementarse por las empresas.

Explica que en el punto 30.3 del apartado, titulado "Modificaciones de Funciones y Compensaciones", se estipula que: sin perjuicio de las formalidades legales aplicables en cada caso (...), las partes acuerdan los siguientes criterios generales y orientadores a considerar en las modificaciones operacionales de funciones y compensaciones que pudieren implementarse por las empresas",



Operador Tienda u Operador de Sala Multifuncional: de conformidad a lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo puede señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias.

Afirma que conforme a la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, al establecer cargos multifuncionales, tales como el de operador Tienda o de Sala Multifuncional se deberán cumplir los siguientes criterios:

- El trabajador debe conocer con certeza el o los servicios que deberá prestar, en términos de evitar que este aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador.

- Deben señalarse las distintas funciones a desarrollar por el trabajador, las cuales pueden realizarse primero unas y luego otras, repitiéndolas sucesivamente (funciones alternativas) o ser actividades que completan o perfeccionan la o las funciones específicas encomendadas (funciones complementarias).

- La planificación de la labor diaria específica a desarrollar por el trabajador deberá ser informada a este de forma previa. Cualquier cambio en esta planificación, por alguna contingencia excepcional, deberá informarse lo antes posible al trabajador.

Expone que, así las cosas respecto del cargo de operador Tienda u Operador de Sala Multifuncional y de conformidad a lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo puede señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias, y que, conforme a la jurisprudencia administrativa, al establecer cargos multifuncionales, tales como el cargo del caso de marras, se deberán cumplir criterios básicos, consistentes en que el trabajador debe conocer con certeza el o los servicios que deberá prestar, señalando las distintas funciones a desarrollar, las cuales pueden realizarse primero unas y luego otras (Funciones alternativas) o ser actividades que complementan o perfeccionen la o las funciones específicas encomendadas (Funciones complementarias), siendo la planificación de la labor informada con anticipación, no pudiendo en caso alguno dejar la determinación de los servicios a merced del arbitrio del empleador.

Indica que, no obstante, las funciones descritas en el cargo tanto en los contratos individuales de trabajo como en los anexos respectivos para la descripción del cargo de Operador de Tienda importan tareas múltiples, disímiles, inespecíficas e indeterminadas, contraviniendo las disposiciones legales y contractuales laborales vigentes.

Precisa que, los trabajadores que se desempeñan en el referido cargo carecen de la mínima seguridad jurídica al efecto, debido a la excesiva multiplicidad de tareas que se obligan a desarrollar sin ninguna certeza de cuál es la naturaleza de los servicios para los cuales fue contratado, sin planificación normativa ni descripción de funciones específicas. Es decir, en evidente contradicción con lo acordado en el contrato colectivo, así como en las prerrogativas del legislador laboral; resultando en consecuencia contrario a derecho.

A continuación, se refiere a la implementación del cargo de Operador de Tienda u Operador de Sala Multifuncional en los contratos individuales de trabajo y anexos ya verificados, señalando que a inicios de febrero del año 2021, las empresas demandas comunicaron a esa organización sindical que comenzarían un proceso transversal de transformación operacional que permitiría una metodología de trabajo mejorada pasando de un “trabajo por áreas” a una forma de operar “por procesos” bajo un esquema de “trabajo colaborativo” que involucraría a todos los



formatos del conglomerado Walmart; en dicho contexto y sin la colaboración y expreso rechazo de esa Organización, las demandadas propulsaron la contratación y suscripción de anexos de sus dependientes en aras a incorporar el cargo cuya declaración de ilegalidad se demanda, tal y como se describe a continuación, diferenciando entre los formatos que siguen:

a) Anexos y Contratos Operador de Tienda Abarrotes Económicos Ltda. Este proceso de reconversión comenzó a aplicarse al interior de los locales que conforman los Supermercados Acuenta, mediante la suscripción de un anexo de trabajo, que modificó la cláusula relativa al cargo a desempeñar, pasando de “Operador de Sala” a “Operador de Tienda SBA” y consecuentemente con ello las funciones a desarrollar por los trabajadores dependientes de este formato.

Indica que antes del referido anexo, los servicios personales para el cual se contrataba al dependiente consistían en el cargo de Operador de Sala, definiendo como obligaciones de ésta cargo las siguientes: 1. Atender clientes en sus compras de mercaderías de forma amable y respetuosa. 2. Realizar la preparación de bandejas de productos de comida y otros que expenda el establecimiento; 3. Operar la máquina registradora y efectuar el cobro de tales compras cuando sea requerido; 4. Controlar que no se produzcan deterioros de productos dentro de la tienda; 5. Mantener la limpieza de los distintos lugares del establecimiento; 6. Recepcionar mercadería; 7. Realizar reposición de productos mercadería en la tienda; 8. Y, realizar todas aquellas labores relacionadas, dependientes o consecuentes de las mismas.

Señala que los anexos cuya suscripción se instó por parte de la empresa modifican sustancialmente la naturaleza del cargo, estableciendo en su cláusula segunda que: “Las partes dejan constancia que el trabajador reconoce y acepta que las funciones específicas que el trabajador realizaba antes de la firma de este anexo, dejarán de estar vigentes entre las partes, pasando en consecuencia a cumplir con las funciones señaladas en la cláusula anterior y quedando sin efecto cualquier condición especial individual que se mantenía en materia de funciones, tareas encomendadas o sección o área de desarrollo de dichas labores”.

Indica que, de esta forma, establece en su cláusula primera que el trabajador -anterior Operador de Sala- desempeñará el cargo de Operador de Tienda SBA, cargo que comprende las siguientes funciones:

-Funciones de servicio al cliente: “Atender clientes en sus compras de mercaderías”.

-Funciones de manipulación de alimentos/comida preparada que vende el establecimiento: “Realizar la preparación de bandejas de productos de comida y otros que expenda el establecimiento”.

-Funciones de Cajero/a: “Operar la máquina registradora y efectuar el cobro de tales compras cuando sea requerido”.

-Funciones de Encargado/a de reposición: “Recepcionar mercadería, realizar reposición de productos mercaderías en la tienda”. “Controlar que no se produzcan deterioros de productos dentro de la tienda”.

-Funciones de Encargado/a de mantener el orden y limpieza en zona de recepción, bodegas, góndolas y reposición: “Mantener el orden en zona de recepción, bodegas y góndolas, manteniendo asimismo el stock en estas últimas; y realizar todas aquellas labores relacionadas, dependientes o consecuentes de las mismas”.



-Funciones de e-commers que contempla selección de productos, armado de paquete y entrega a despacho: “Realizar el armado de pedidos de compras adquiridas a través de los distintos canales de venta, empacar productos pickeados, asegurando despacho y entrega de la totalidad de la compra a los Clientes”. “Ejecutar el armado de pedidos de los Clientes, cumpliendo con los estándares de calidad y rapidez que exige el negocio, con la finalidad de asegurar la satisfacción de los mismos.

Sostiene que la antedicha cláusula primera del anexo contempla la ejecución de funciones de variada y disímil naturaleza, que no cumplen con la certeza y seguridad jurídica que prescribe el legislador laboral en tanto clausula esencial de los contratos individuales de trabajo.

Añade que, a mayor abundamiento, las funciones explicitadas en el anexo respectivo no poseen la complementariedad ni especificidad necesaria, resultando consecuentemente el trabajador obligado contractualmente a desarrollar todas estas variadas funciones, pero ejecutará diariamente las que les determine su jefatura a su arbitrio de acuerdo a las contingencias propias del giro, careciendo de certeza y del conocimiento básico respecto a la naturaleza de los servicios para los cuales fue contratado.

b) Anexos y Contratos Operador de Tienda Administradora de Supermercados Híper Ltda. Señala que lo anteriormente descrito acaeció también en Supermercados Híper, a través de un anexo de contrato que establece en su cláusula primera “Las partes dejan constancia que conforme a las facultades de organización del empleador, este ha implementado un nuevo modelo de trabajo multifuncional distinto al que desde el año 2020 se ha aplicado y a cualquier otro que se haya pactado hasta la fecha”. Indica que la redacción es un tanto insidiosa si consideramos lo pactado en contrato colectivo de fecha 31 de enero de 2021.

Añade que el citado anexo en su cláusula segunda, establece que “conforme a lo señalado en la cláusula anterior, el trabajador, a contar de la fecha de este anexo se obliga cumplir las labores, propias del cargo que en delante se denominará como “Operador de Tienda”, sin perjuicio de que también e indistintamente, se le denomine “Omnioperador” (...) Serán funciones específicas a realizar en las diferentes áreas o zonas de la tienda o establecimiento, para su buen funcionamiento, las siguientes: 1. Atender a los clientes en sus compras de mercadería; 2. Recepcionar donde ya se realice; 3. Reponer, ordenar, pesar, envasar y recepcionar productos y mercaderías; 4. Realizar labores de marcación, etiquetado, higienización y venta de productos; 5. Realizar devoluciones de productos; 6. Mantener el aseo y stock en góndolas de la sala y su área de trabajo; 7. Trasladar los productos desde bodega a la sala en caso que se requiera; 8. Ejecutar el armado y entrega de pedidos a clientes en labores de E-commerce; 9. Preocuparse de la operatividad y asistencia a los clientes en la operación del tótem y en las zonas de pago; 10. Asegurar un correcto proceso de escaneo; 11. Pago y retiro de productos de forma rápida y precisa; 12. Asegurar y resguardar los valores y activos de la Empresa cumpliendo los procedimientos establecidos; 13. Efectuar la correcta cuadratura de caja en la entrega de su turno; 14. Ejecutar otras labores similares que emanen de la naturaleza de los servicios relacionados con el funcionamiento del local.

Afirma que la antedicha cláusula primera del anexo contempla la ejecución de funciones de variada y disímil naturaleza, que no cumplen con la certeza y seguridad



jurídica que prescribe el legislador laboral en tanto cláusula esencial de los contratos individuales de trabajo.

Agrega que, a mayor abundamiento, las funciones explicitadas en el anexo respectivo no poseen la complementariedad ni especificidad necesaria, resultando consecuentemente el trabajador obligado contractualmente a desarrollar todas estas variadas funciones, pero ejecutará diariamente las que les determine su jefatura a su arbitrio de acuerdo a las contingencias propias del giro, careciendo de certeza y del conocimiento básico respecto a la naturaleza de los servicios para los cuales fue contratado.

c) Anexos y Contratos Operador de Tienda Administradora de Supermercados Express Ltda. Indica que en el caso de Supermercados Express su parte reproduce lo anteriormente mencionado respecto de Supermercados Híper, dado que el tenor de la cláusula es exactamente el mismo.

Señala que, en otras palabras, la modificación efectuada por la empresa no solo corresponde un cambio de nombre o categoría sino lisa y llanamente a una nueva figura contractual en la que se modifica uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, que sería el objeto del mismo, esto es la prestación de servicios personales para el cual fue contratado el dependiente, despojándolo de la certeza y seguridad jurídica que el derecho laboral resguarda en la protección del trabajador para estos efectos, transgrediendo con ello abiertamente el imperativo dispuesto en los artículos 7° y 10 N°3 del Código del Trabajo, y en el numeral 30 de Contrato Colectivo de fecha 31 de enero de 2021.

A continuación, se refiere a la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo y Judicial sobre la materia, explicando que respecto a la implementación del cargo de operador de tienda en los formatos Administradora de Supermercados Express Ltda. y Administradora de Supermercados Híper Ltda., existen sendos pronunciamientos administrativos y judiciales que han resuelto que la cláusula que regula sus funciones no se ajusta a derecho, cláusula que como se advertirá resulta casi idéntica a la que es objeto de esta demanda y que adolece, por tanto, de los mismos vicios.

Expone que al respecto, el Ord. N°1722 de la Dirección del Trabajo, de fecha 25.06.2021, establece que el legislador no admite la posibilidad de incluir funciones de naturaleza disímiles, La mencionada Dirección, estima que las funciones descritas en el cargo Operador de Tienda de supermercados Híper y Express, establecen labores que no comparten la misma naturaleza, de modo que establece cuatro funciones primarias, a saber: Atención de clientes; Reposición de Mercaderías; Armado de pedidos y Atención al cliente en forma de pago. Y, dos funciones de contingencia, a saber; Zona de pago y ECommerce, debiendo estar el dependiente en permanente disponibilidad para asumir dichas labores según lo requiera la jefatura. No pudiendo definir cuáles de ellas resultan ser funciones específicas ni cuales serían funciones alternativas o complementarias, careciendo en consecuencia de la determinación y especificidad legal.

Luego, se refiere a la ilegalidad de la Cláusula, señalando que se describe como objeto del contrato, según el artículo 1460 del Código Civil “toda declaración de voluntad debe tener por objeto una o más cosas que se trata de dar, hacer o no hacer”, por ello, el objeto de los contratos de trabajo son los servicios personales que presta el trabajador, y la remuneración que paga por ellos el empleador (Lizama Portal, Luis. Derecho del Trabajo. LexisNexis. Santiago, Chile. Pág. 22).



Afirma que, siguiendo este argumento es que el artículo 10° del Código del Trabajo establece las denominadas estipulaciones mínimas, dentro de las cuales se encuentra en su numeral 3° la determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias.

Menciona que, si bien la doctrina no considera estas estipulaciones mínimas como parte de los elementos esenciales del contrato de trabajo, cuyo incumplimiento acarrea la nulidad del acto o contrato, sí lo sería la descripción del cargo o función del trabajador, al ser éste el objeto del negocio jurídico analizado.

Indica que, de esta forma, teniendo a la vista el objeto de contrato de trabajo, es que consideran que la mencionada cláusula contradeciría las prerrogativas del legislador laboral, ya que, no establece una naturaleza unívoca de los servicios personales para los cuales se contrata al trabajador, describiendo tan sólo una lista de funciones, no siendo estas funciones de carácter alternativas ni complementarias entre ellas.

Añade que es justamente en cumplimiento de las prerrogativas de la ley laboral que la jurisprudencia administrativa ha dictaminado que es imperativo conocer con exactitud la labor o servicio que el dependiente se obliga a realizar sin la necesidad de pormenorizar todas las tareas (como ocurre en el caso de marras), ya que, la ejecución de buena fe de los contratos obliga no sólo a lo que en ellos se expresa sino a todas las cosas que emanan de la naturaleza de la obligación o que por ley o costumbre le pertenecen.

Señala que resulta contrario a la lógica y al sentido jurídico estimar que la extensa enumeración de obligaciones que se describen, corresponda a una enumeración de funciones en los términos concretos que exige el legislador laboral (Ord. N°2298/53 de 29.05.2017).

Refiere que, en efecto, el legislador exige la descripción de funciones específicas del cargo, entendiendo por tal, aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado y que la caracteriza y distingue de otras labores. Otorgando la posibilidad que establecer dos o más funciones alternativas o complementarias, siendo las primeras funciones específicas convenidas que pueden realizarse primero una y luego otras de forma sucesiva, y las segundas aquellas que estando expresamente convenidas sirven para complementar o perfeccionar la o las funciones específicas (Ord. N°47 de la Dirección del Trabajo de fecha 06.01.2017) y cita jurisprudencia en apoyo de su posición.

Sostiene que resulta posible concluir que la cláusula en análisis no cumple con los objetivos del legislador en términos de evitar que este aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador, mediante la descripción inespecífica de un proceso, como ocurre en autos.

Añade que se entiende tanto por la jurisprudencia administrativa, como jurídica, así como por la doctrina especializada, que el Derecho del Trabajo se condice a un derecho mixto, donde se relaciona tanto el derecho privado como público, siendo justamente constitutivo del derecho público la reglamentación del Contrato de Trabajo. Es sabido que toda contravención al derecho público chileno deriva en un objeto ilícito sancionado con la nulidad absoluta de conformidad al artículo 1462 y 1682 del Código Civil.

A continuación alega que la cláusula contraviene los derechos establecidos en el contrato colectivo de fecha 31 de enero de 2021, indicando que se señala como



fuerza de derecho cualquier hecho jurídico al cual siga la creación, modificación o extinción de una norma jurídica, siendo su característica esencial la aptitud para producir efectos erga omnes, lo que, específicamente tratándose del contrato colectivo, se traduce en el llamado efecto normativo. Creando, por tanto, los sujetos negociadores normas de carácter general y abstracto aplicables a un número indeterminado de trabajadores afectados por el convenio o contrato, dicha cualidad es justamente lo que diferencia al contrato colectivo del contrato individual.

Menciona que, por tanto, siguiendo al profesor De la Cueva el contrato colectivo, se caracteriza como una fuente autónoma de derecho objetivo. Siendo la norma jurídica creada autónomamente por las organizaciones de trabajadores y por los patronos para reglamentar las relaciones de trabajo en la empresa o empresas en que represente un interés jurídicamente protegible.

India que, de esta forma el artículo 310 del Código del Trabajo establece que los trabajadores se rigen por el instrumento colectivo suscrito entre su empleador y la organización sindical a la que se encuentren afiliados mientras éste se encuentre vigente, accediendo a los beneficios en él contemplados. Agrega que el artículo 311 establece que las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no pueden significar disminución de las remuneraciones, beneficios o derechos que correspondan.

Sostiene que, en lo que importa en el caso de marras, el contrato colectivo estableció en su numeral 30 estándares mínimos para el establecimiento de las nuevas funciones laborales acarreadas por la multifuncionalidad. Dichos estándares mínimos constituyen una obligación para el empleador, y por tanto un derecho subjetivo para todos los trabajadores a quienes este sindicato representa.

Finalmente, se refiere a otras consideraciones relativas al objeto del contrato de trabajo y su modificación por anexos contractuales, señalando que siguiendo el silogismo planteado en los numerales anteriores, resulta relevante considerar que una de las finalidades del artículo 10 del Código del Trabajo es imprimir certeza y seguridad jurídica a la relación laboral, de tal suerte que el trabajador debe conocer cabalmente los términos básicos de su contratación. De modo que, atentaría contra los fines de certeza, la circunstancia que el contrato de trabajo sea firmado bajo ciertas estipulaciones esenciales -como lo es el objeto del mismo- para acto seguido, ser éstas modificadas mediante anexo. Sin perjuicio, que las partes pueden suscribir anexos, en tanto se refiera a materias no esenciales, como por ejemplo se tratase de la constancia de entrega de uniformes, modificación al Reglamento Interno etc.

Previas citas legales, solicita que se acoja la demanda y se declare: 1) Que el empleador no ha otorgado a los trabajadores que se desempeñan en el cargo de “Operador de Tiendas” un mínimo de certeza acerca de las labores a realizar en los supermercados, toda vez que las funciones contractualmente impuestas no pueden ser calificadas de “específicas” ni “complementarias” entre sí, pues se refieren a funciones de naturaleza disímil, contraviniendo por tanto, a los derechos establecidos por el legislador laboral en los artículos 7 y 10 N° 3 del Código del Trabajo, así como a los derechos que emanan del contrato colectivo de fecha 31 de enero de 2021. 2) Que la cláusula que regula el cargo de “Operador de Tienda”, incluida en los contratos individuales de los asociados que se individualizan en nómina adjunta, no se ajusta al imperativo dispuesto en el artículo 7° y 10 N° 3 del Código del Trabajo, ni tampoco a lo establecido en el Contrato colectivo de fecha 31 de enero de 2021,



resultando en definitiva ilegal y contraria a derecho. 3) Se condene a la empresa al pago de las costas de la causa.

SEGUNDO: Que, la abogada Karin Rosenberg Dupré, en representación de las demandadas **ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA.; ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA.; ABARROTES ECONÓMICOS LTDA. y WALMART CHILE MAYORISTA LTDA.**, contesta la demanda, solicitando su rechazo, con costas.

En forma previa, opone la excepción de litis pendencia, la que sustenta en que el Sindicato Interempresa Líder de Trabajadores Walmart Chile (SIL) interpone demanda declarativa de mera certeza, solicitando un pronunciamiento sobre la legalidad del cargo de “operador de tienda” respecto de los trabajadores afiliados a su Sindicato, ya que indican que éste vulneraría lo dispuesto en los artículos 7 y 10 N° 3 del Código del Trabajo y en el numeral 30 del Contrato Colectivo de 31 de enero de 2021, solicitando que se declare que sus mandantes no han otorgado certeza sobre las labores a realizar por los operadores de tienda y que se indique que la cláusula de los cargos de operador de tienda no se adjunte a los artículos antes mencionados ni a lo dispuesto en el Contrato Colectivo, de 31 de enero de 2021. Sin embargo, ya se encuentra iniciada una causa por el mismo Sindicato demandante, en contra de sus mandantes, por el supuesto incumplimiento del contrato colectivo suscrito el 31 de enero de 2021, especialmente en lo relativo a la transformación operacional. En concreto, según la contraparte, el referido contrato colectivo se habría incumplido en atención a que:

-La Mesa de Seguimiento de Transformación Operacional no se habría constituido en la forma pactada en el contrato Según el SIL, se habría producido una infracción a la disposición 30.1, sobre evaluación de impactos de las nuevas tecnologías, del Título III del Contrato Colectivo. Más precisamente, se aduce que no se habría constituido, en la forma prevista por el contrato colectivo, la Mesa de Seguimiento de Transformación Operacional. Según la demandante, lo anterior impidió que se generaran las instancias para realizar la evaluación del programa de transformación operacional. Se reconoce en esta parte de su demanda que el Sindicato mantuvo reuniones esporádicas con mis representadas a efectos de constituir la mesa referida. No obstante lo anterior, se agrega, que estas reuniones no habrían permitido conformar la referida mesa.

-Sus representadas no habrían entregado facilidades para realizar un diseño conjunto del Plan anual de Capacitación y Reconversión Laboral. Según el SIL se produjo una infracción a la disposición 30.2 sobre Capacitación y Reconversión Laboral, del Título III del Contrato Colectivo. Respecto de este segundo punto, se indica en la demanda que el supuesto incumplimiento consistiría en la inexistencia de un plan anual de capacitación y reconversión laboral, lo que supuestamente implicaría que los trabajadores sujetos a tal reconversión laboral se verían expuestos a desarrollar funciones para las cuales no tienen formación o herramientas. Precisa el SIL que, en concreto, el incumplimiento consistiría en no haber entregado facilidades para efectuar un diseño conjunto de dicho plan anual de capacitación y reconversión, en el seno de la Mesa referido en el incumplimiento anterior.

-La definición de las nuevas funciones que sus representadas se comprometieron a redactar, no se habría hecho según los criterios establecidos en el contrato y el Código del Trabajo. Por último, el SIL afirma que se produjo la infracción de lo referido en el punto 30.3, sobre Modificación de Funciones y Compensaciones,



del Título III del Contrato Colectivo. Sobre este tercer y último supuesto incumplimiento, indica el SIL que la cláusula incluida en los anexos de contrato de trabajo utilizados para hacer operativa la polifuncionalidad o transformación operacional sería contraria a derecho.

Sostiene que dicha demanda corresponde a los autos O-5083-2021 seguidos ante el 2° Juzgado del Trabajo de Santiago, con audiencia especial de conciliación para el 13 de abril y de juicio para el 7 de julio próximo, y en ella se da cuenta, tal como en ésta, del supuesto carácter ilícito de la cláusula que crea el nuevo cargo denominado “Operador de Tienda”, de cómo esto se habría visto reforzado por el dictamen Ordinario N° 1722, emitido por la Dirección del Trabajo fecha 25 de junio de 2021, precisando en concreto que la mencionada cláusula sería contraria a lo indicado en el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, en tanto dicha norma establece las condiciones para que un trabajador pueda desempeñar dos o más funciones.

Añade que ante tales supuestos incumplimientos, el Sindicato solicita una indemnización de perjuicios para cada uno de sus afiliados, y otra, para el Sindicato de por sí, y finalmente, en el petitorio de la demanda se pide lo siguiente: “a) Que las empresas demandadas han incurrido en incumplimiento de las disposiciones del contrato colectivo celebrado el día 31 de enero del año en curso, específicamente en lo que se refiere a la implementación de la Multifuncionalidad y la injerencia que esta ha tenido en la transformación operacional, ha tenido en las labores diarias de las y los trabajadores reconvertidos al cargo de Operador de Tienda, afiliados al Sindicato compareciente, esto es, cláusulas 30, 30.1, 30.2, 30.3 y quinta transitoria; al no haber otorgado los instrumentos y herramientas necesarias para otorgar certeza y seguridad a los trabajadores. b) Que se declare que el cargo de “Operador de Tienda” implementado por las empresas en los anexos y actualizaciones de cargo puesto a disposición de los trabajadores, no cumple con los requerimientos legales de los artículos 10 N° 3 y 12 del Código del Trabajo, declarándolas por tanto ilegales y/o no ajustadas a derecho, ordenando se dejen sin efecto todos los anexos individuales suscritos al efecto, los que deberán ser regularizados en forma tal que en ellos se determine las funciones “específicas” y “complementarias” que cumplan con los criterios y principios dispuestos en la cláusula 30.3 del convenio colectivo, la legislación laboral y los dictámenes de la autoridad administrativa competente. c) Que se indemnice a cada uno de los trabajadores asociados al SIL que se indica en la nómina acompañada en el N°1 del primer otrosí, por los daños provocados, en siguiente sentido: Asociados al SIL reconvertidos al cargo de Operadores de Tienda, que han ejecutado las funciones contractualmente dispuestas entre: 0 a 6 meses: la suma de \$1.000.000 (un millón de pesos); 6 meses y 1 día a 1 año: \$2.000.000 (dos millones de pesos); 1 año y 1 día a 2 años: \$3.000.000 (tres millones de pesos); 2 años y un día en adelante: \$4.000.000 (cuatro millones de pesos); o respecto de todas ellas, las sumas mayores o menores que SS., determine procedentes conforme al mérito del proceso. d) Que se declare que el cargo “Operador de Tienda” implementado por las empresas en los anexos y actualizaciones de cargo puesto a disposición de los trabajadores, no cumple con los requerimientos legales de los artículos 10 N° 3 y 12 del Código del Trabajo, declarándolas por tanto ilegales y/o no ajustadas a derecho, ordenando se dejen sin efecto todos los anexos individuales suscritos a la fecha de la sentencia definitiva que cause ejecutoria, los que deberán ser regularizados en forma tal que en ellos se determine las funciones “específicas” y



“complementarias” que deben ser cumplidas por dichos trabajadores, en conformidad a los criterios y principios dispuestos en la cláusula 30.3 del convenio colectivo, la legislación laboral y los dictámenes de la autoridad administrativa competente. e) Que se indemnice a este Sindicato los perjuicios derivados del daño a la imagen verificado en su contra y consecuente afectación a su patrimonio, por la suma de \$250.000.000.- (doscientos cincuenta millones de pesos), más el lucro cesante que dicho daño también a provocado, fijando la cuantía de este último en la suma de \$50.000.000.- (cincuenta millones de pesos), o el monto que SS., estime pertinente de acuerdo con el mérito del proceso. f) Que la demandada debe pagar las costas de esta causa.”

Afirma que este juicio corresponde a las mismas partes, tiene el mismo objeto y la misma causa de pedir que el ventilado ante el 2° Juzgado del Trabajo, buscando en definitiva, que en ambos casos se establezca que el cargo de operador de tienda no otorga certeza a los trabajadores afiliados al Sindicato y que el mismo no se ajunta a las disposiciones del artículo 7 y 10 N° 3 del Código del Trabajo, configurándose un incumplimiento al contrato colectivo vigente, esto es de 31 de enero de 2021, y en especial del artículo 30.

Añade que, de lo anterior, surge que de continuar con este juicio puedan existir decisiones contradictorias, con dos pronunciamientos sobre la misma cláusula y trabajadores, pero distintos e incluso abiertamente contradictorios, lo que tornaría imposible el cumplimiento de la sentencia y completamente ineficaz el proceso.

Señala que es por ello que solicita al tribunal tener por opuesta excepción de litis pendencia y proceder al archivo de estos autos o a la paralización de los mismos hasta que la sentencia dictada en la causa O-5083-2021 del 2° Juzgado del Trabajo de Santiago se encuentre firme y ejecutoriada, a efectos de poder oponer eventual excepción de cosa juzgada.

Luego, en subsidio, opone la excepción de falta de legitimación activa del SIL en los presentes autos, fundada en su imposibilidad para solicitar el pronunciamiento sobre instrumentos firmados supuestamente por sus afiliados, consistentes en contratos de trabajos y anexos, quienes son terceros ajenos a este juicio.

Afirma que el SIL no se encuentra facultado legalmente para solicitar una declaración respecto de contratos y anexos firmados por terceros ajenos a este juicio, pese a que sean, supuestamente, afiliados a su Sindicato. En efecto, no se sabe si dichos afiliados se encuentran o fueron afectados por la suscripción de estos instrumentos y tampoco si su voluntad se encuentra en línea con lo expresado por el referido Sindicato. Es más, muchos de estos trabajadores ingresaron a la empresa de su mandante en el cargo de operador de tienda, con las funciones correspondientes, sin que hayan prestado jamás otra función en dependencias de los supermercados de su mandante. De este modo, si es que se estableciera alguna de las peticiones de la actora, se podría afectar la relación laboral de alguno de los trabajadores contratados para cumplir funciones de operador de tienda, sin que conste su voluntad en orden a cumplir funciones distintas a las acordadas.

Menciona que en este sentido, para fundamentar su supuesta legitimación, la parte demandante cita el artículo 220 N° 2 del Código del Trabajo, pero no consta requerimiento de los asociados y tampoco que se afecte a la generalidad de los socios y no se trata acá de derechos emanados de un instrumento colectivo, sino que de la revisión de contratos y anexos individuales. Adviértase, que lo anterior



excede con creces las facultades que le atribuye a los sindicatos el artículo 220 del Código del Trabajo.

Añade que a esto se suma que hay trabajadores indicados por el SIL en la nómina acompañada a la demanda, que no se encuentran afiliados al SIL. A modo de ejemplo, Patricia Aguirre Araya y Jaqueline Álamos Aguilante están afiliados a UTS y Francisco Hormazábal Salgado a Federación Nacional Walmart.

Sostiene que, de esta forma, según el ordenamiento jurídico chileno, el Sindicato no posee legitimación activa para solicitar una declaración que incidirá en contratos y anexos individuales de algunos de sus afiliados, por lo que solicita que se acoja la presente excepción de falta de legitimación activa.

A continuación, opone la excepción de falta de legitimación pasiva, señalando que la parte demandante interpone demanda de mera certeza en contra de 4 demandadas. Sin embargo, respecto de Walmart Chile Mayorista Ltda., no se hace ninguna imputación ni se menciona si quiera en el cuerpo del libelo. Agrega que en Walmart Chile Alimentos y Servicios no hay cargo de operador de tienda, por lo que opone excepción de falta de legitimación pasiva respecto de esta demandada.

Menciona que se solicita que se declare que no se ajustan a derecho los contratos y anexos de los supuestos afiliados al Sindicato y que cumplirían funciones de operador de tienda, de acuerdo a un listado que se acompaña con aproximadamente 11.000 trabajadores. Sin embargo, en dicho listado se contemplan supuestos trabajadores de una empresa que no ha sido demandada en estos autos, correspondiente a Walmart Chile Alimentos y Servicios, lo que se indica en el propio listado acompañado por la demandante y que corresponde a los trabajadores que indica, insertando un cuadro con la singularización de dichos trabajadores y concluye que por tanto, no siendo trabajadores de alguna de las demandadas, solicita que se declare la falta de legitimación pasiva de las mismas respecto de dichos trabajadores.

Más adelante se refiere a las precisiones y controversia sobre los hechos, indicando que sin perjuicio de las excepciones opuestas, cabe realizar las siguientes precisiones de hecho respecto de la narración que sustenta la demanda, haciendo presente que si bien en la demanda se trata de mezclar los hechos, indicando que los mismos son comunes a Administradora de Supermercados Híper Ltda., Administradora de Supermercados Express Ltda. y Abarrotes Económicos Ltda., lo cierto es que ésta última no se encuentra dentro del proceso relatado en la demanda.

Explica que el Sindicato demandante señala tener cerca de 11.000 trabajadores afiliados, cumpliendo al parecer todos ellos funciones de operador de tienda, ya que la nómina acompañada es de un número similar. Sin embargo, a su parte no le consta y niega que todos y cada uno de los trabajadores indicados en la nómina acompañada por el SIL se encuentren efectivamente afiliados y que por lo demás, cumplan funciones de operador de tienda, debiendo la parte demandante acreditar dicha circunstancia. Añade que en este sentido, y como ya adelantó, su parte tiene conocimiento de que hay trabajadores indicados en dicha nómina que no prestan servicios en la empresa y otros que no pertenecen al SIL, de modo que corresponde que el demandante acredite ambas circunstancias.

Indica en este sentido, que del listado de trabajadores indicados en el listado del denunciante, todos estos se encuentran sin relación laboral vigente las personas que singulariza en el cuadro que inserta.



Agrega que, por lo demás, como se señaló, la situación de las demandadas no son todas iguales, por lo que a pesar de que el SIL intenta relatar hechos conjuntos, se debe realizar algunas salvedades.

Precisa que la creación del cargo de “Operador de Tienda” se origina en el contexto de la implementación, al interior de las empresas Administradora de Supermercados Hiper Ltda. y Administradora de Supermercados Express Ltda., de un nuevo modelo que ha sido identificado como “Modelo de Trabajo Colaborativo”, que permita mantener óptimos estándares de atención a los clientes, de acuerdo a las nuevas realidades del trabajo.

Menciona que dicha implementación ha contemplado, desde su inicio, la participación de las distintas organizaciones sindicales existentes en las empresas, tanto en el acuerdo de implementación, como, previamente, en la definición de tales estándares, procesos y “olas” de transformación, es decir, qué magnitud y en qué locales se iniciaría el proceso de roles polifuncionales.

Señala que así fue como el sindicato SIL fue el primero en pactar colectivamente en el año 2019 este trabajo colaborativo e implementar a partir del año 2020 la polifuncionalidad que conlleva el nuevo cargo de Operador Tienda, lo que luego se estableció en el contrato colectivo de 31 de enero de 2021.

Añade que la citada cláusula 30° de la III parte del contrato colectivo, es aplicable a los trabajadores de Administradora de Supermercados Híper Ltda. y Administradora de Supermercados Express Ltda. y transcribe su contenido.

Sostiene que el proceso de transformación operacional implicó un constante diálogo y entendimiento con el SIL. De ahí –precisamente- el contenido de las cláusulas 30 y 30.1 y, en especial, la denominada “Mesa de Seguimiento de Transformación Operacional.”

Explica que en esta implementación, se ha definido el trabajo colaborativo como “aquella prestación de servicios convenida con el trabajador que comprende dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias”, en cumplimiento de lo expresamente dispuesto por el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, definiendo funciones alternativas como dos o más funciones específicas convenidas, las cuales pueden realizarse primero una y luego otra, de manera consecutiva, repitiéndolas sucesivamente, como por ejemplo, reponer en sala y cobrar los productos en caja. A su vez, definiendo las funciones complementarias como aquellas que sirven para completar o perfeccionar las funciones específicas encomendadas como, por ejemplo, la recepción de mercadería y el orden de estos productos. Esto, en concordancia de la doctrina institucional contenida en el Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 2702/66 del 10 de julio de 2003.

Añade que la implementación del modelo de trabajo colaborativo considera una serie de etapas que permitirán al trabajador tener pleno conocimiento y certeza de aquellas funciones que conlleva el nuevo cargo.

Indica que en el contexto del modelo de trabajo colaborativo que se está implementando en las Empresas, se inserta el nuevo cargo de “Operador de Tienda”, el cual busca recoger la polifuncionalidad que el nuevo modelo de trabajo requiere.

Señala que resulta relevante señalar que el cargo de “Operador de Tienda” es precedido en el tiempo por otros dos cargos: Operador de Sala y Operador de Cajas, cuya descripción en los respectivos contratos de trabajo es la siguiente:

-Respecto del Operador de Sala:



“El trabajador se obliga a prestar sus servicios personales para la Empresa, desempeñando el cargo de: Operador de Sala.

Atender clientes en sus compras de mercaderías de forma amable y respetuosa, realizar la preparación de bandejas de productos de comida y otros que expendan el establecimiento; operar la máquina registradora y efectuar el cobro de tales compras cuando sea requerido; controlar que no se produzcan deterioros de productos dentro de la tienda; mantener la limpieza de los distintos lugares del establecimiento, recepcionar mercadería, realizar reposición de productos mercaderías en la tienda y realizar todas aquellas labores relacionadas, dependientes o consecuentes de las mismas.

No obstante lo anterior, la Empresa podrá asignar al Trabajador funciones diferentes a las aquí señaladas o en un sitio o recinto diferente, a condición de que se trate de labores similares y no implique menoscabo al trabajador.”

-Respecto del Operador de Cajas:

“El trabajador se obliga a prestar sus servicios personales para la Empresa, desempeñando el cargo de: OPERADOR DE CAJAS.

En dicho nuevo cargo el trabajador desarrollará sus funciones en la caja tradicional del supermercado y en el sistema de nuevas tecnologías denominado Cajas de Autoservicio, en ambos sistemas deberá realizar las siguientes funciones y sin que la enunciación siguiente sea taxativa, serán obligaciones del cargo, las siguientes:

Brindarle la mejor atención posible al cliente una vez que este ha decidido su compra y proceda a pagarla según se encuentre prestando servicios en una caja tradicional o este asignada a la zona de Cajas de Autoservicio; Debe escanear todos los productos que pasan por su caja de forma precisa y rápida y verificar que el cliente pague el monto total de su compra, una vez hecho esto le debe dar el vuelto correspondiente junto con su boleta; Debe verificar que el cliente reciba el servicio adecuado; Debe solucionar cualquier problema que pueda tener el cliente, mediante una actitud profesional y con la mejor disposición posible; Debe cumplir con los procedimientos definidos por la compañía en relación a los medios de pagos; debe realizar en forma diaria su cuadratura correcta de caja; Atender en custodia y centro de información, según lo determine la Jefa de Cajas; Mantener la reposición y limpieza de los productos de mercadería impulsiva exhibidos en su caja; Colaborar en el empaque y retiro de la mercadería del cliente que pasa por su caja; En caso que preste servicios en las Cajas de Autoservicios deberá apoyar al cliente en el manejo y uso de la nueva tecnología y preocuparse que el cliente pague el monto total de su compra; Deberá apoyar al cliente cuando se presenten problemas de pesaje, incrementos y disminuciones; Realizar el orden y reposición de bolsas; Deberá mantener las Cajas de Autoservicios en condiciones adecuadas para funcionar, libre de basura, carros o canastos, deberá mantener los rollos de impresión y todo aquello que permita el funcionamiento del sistema de manera óptimas, resguardando el uso correcto de la tarjeta asignada que le apoyará su gestión en la validación de excepciones; en caso de resguardo de dinero, deberá entregar a la tesorera el total de los valores recibidos, al término de su turno; por último será una obligación de la Cajera el conocer las normas y políticas de la empresa para su sección y desempeñarse dentro de este, así como también todas las labores que sean inherentes al cargo.”



Sostiene que, como es posible apreciar, existe una concordancia y similitud en el esquema descriptivo de las funciones del nuevo cargo de Operador de Tienda con aquellos cargos que le precedían contractual y temporalmente, y por tanto, no se trata de una descripción antojadiza o arbitraria al momento de pactar un nuevo cargo, sino que ello es fruto del perfeccionamiento y evolución de los cargos y funciones o labores asociadas a ellos, en el desarrollo de un negocio o empresa.

Añade que los cargos que le fueron predecesores al actual son de naturaleza polifuncional, por lo que hoy no se avizora un nuevo argumento jurídico y fáctico que sirva de sustento al cuestionamiento del cargo en análisis, mas, cuando la propia Organización Sindical superior, negoció y consintió en definir e implementar con la empresa el proceso de innovación contractual del nuevo cargo pactado.

Explica, en cuanto a la descripción del cargo de Operador de Tienda, que ésta da cuenta de las distintas funciones que desempeñará el trabajador, relacionadas principalmente con la atención a clientes, reposición de mercadería, armado de pedidos, así como también atender a los clientes en las zonas de pago que disponga la empresa, realizando una descripción pormenorizada de cada función específica que deberá ser cumplidas por el trabajador.

Afirma que todas las funciones descritas en la cláusula cumplen con lo establecido en la ley, por cuanto son alternativas, por ejemplo, la función de reponer en sala y la de cobrar los productos en la caja, como complementarias, por ejemplo, la recepción de mercadería y el orden de estos productos.

Agrega que, por lo demás, en la implementación del nuevo cargo de Operador de Tienda se respeta, tanto la voluntariedad como el principio de certeza del trabajador respecto de sus funciones.

Indica que, en efecto, en cuanto a la voluntariedad, este proceso se perfecciona mediante la suscripción voluntaria y libre por parte del trabajador de un anexo de contrato en que se convenga expresamente el cargo de Operador de Tienda. Así, aquellos trabajadores que optan por no firmar el referido anexo mantienen su cargo anterior. En el caso de trabajadores nuevos, estos ingresan ya con el cargo de operador de tienda, el que es acordado de manera también voluntaria.

En cuanto al principio de certeza, esto significa que el trabajador tenga pleno conocimiento (y certeza) de las labores específicas que debe cumplir y, el empleador, los servicios que le requerirá, lo que se cumple mediante la descripción expresa de cada una de las funciones propias del cargo en el contrato de trabajo que se pacta. Pero, además, el principio de certeza procura algo más esencial que aquello, pues ninguna cláusula laboral lícita sobre el acuerdo de la naturaleza de las funciones del dependiente puede quedar a la decisión unilateral del empleador o de alguno de sus representantes (jefes), ya que el trabajador tiene cabal y oportuno conocimiento sobre la sección en donde prestará sus servicios.

Añade que, esto último se garantiza mediante la tarea de “Planificación de Turnos” como parte del Modelo. Esto supone que, mensualmente y para planificar los turnos del mes siguiente, se realizará una asignación centralizada del cada Operador de Tienda, desde el área de Planificación, a las distintas unidades colaborativas.

Indica que, así, esta planificación, es decir, tanto la asignación centralizada del trabajador a un área específica, como sus turnos u horarios que deberá cumplir, será informada a cada trabajador a más tardar el día 25 del mes anterior a su vigencia,



por lo que iniciará cada mes teniendo plena certeza, lo que supone, información o comunicación del área en la cual estará adscrito semanalmente durante el mes.

Menciona que esta forma de planificación centralizada permite asegurar la rotación mensual del trabajador entre las distintas funciones alternativas pactadas. Entonces, la alternancia acordada en sus funciones importa su desempeño permite realizar unas y luego otras, repitiéndose sucesivamente.

Señala que, a mayor abundamiento, en la implementación del nuevo modelo, y la definición del nuevo cargo de Operador de Tienda, las empresas sometieron a la contratación colectiva con todas las organizaciones sindicales existentes, el acuerdo de multifuncionalidad del mencionado cargo y existió anuencia colectiva expresa en orden a establecer e implementar cargos de carácter “multifuncionales” en la empresa, pudiendo las partes, individualmente, estipular dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias, admitiendo expresamente como ejemplo de esta multifuncionalidad al cargo de “Operador de Tienda”, lo que en el caso del SIL se materializó en la suscripción de los contratos colectivos de 2019 y 2021.

Agrega que, así también, se pactaron los criterios que debe cumplir el establecimiento de dicho cargo. Así es, se pactó que el consentimiento debe ser libre e informado, y que la multifuncionalidad se entiende cuando las labores se desempeñen en la sala de ventas y en la zona de pago de productos, entendiéndose por sala de ventas todo el local o establecimiento comercial de la compañía, salvo las áreas de recepción, bodega y lineal de cajas.

Refiere que la incorporación de esta cláusula de multifuncionalidad en los contratos colectivos fue el afán primario de la empresa al inicio de la implementación del nuevo modelo de trabajo. Posterior a la firma del referido contrato colectivo, mi representada construyó el proceso o plan formativo (plan de capacitación laboral) y la operatividad del mismo, para posteriormente socializar o difundir el plan formativo y la operatividad del mismo, con el SIL primero y después con cada una de las organizaciones sindicales con quienes acordamos la multifuncionalidad que desarrollamos. Una vez que el Modelo se pactó colectivamente, se inició un segundo proceso de acuerdo colectivo en orden a determinar la magnitud operacional (cantidad de personas y locales) del proceso de transformación de los roles, por lo que consensuamos con los sindicatos el término “Olas” de transformación.

Indica que, en particular, se realizó un proceso de conversaciones individuales con los trabajadores ofreciendo el cambio de cargo, explicando el proceso formativo y sensibilizando el cambio de sueldo base, según la cláusula colectiva. Paralelamente sus representadas seguían avanzando en conversaciones con otras organizaciones sindicales de forma de incluir dichas cláusulas en los restantes contratos colectivos. Luego de realizar dos “Olas”, se evaluaron los aprendizajes logrados y se implementó un sistema de mejora continua en la búsqueda de perfeccionar el Modelo y garantizar un proceso formativo de calidad que habilita al trabajador en cumplir con su nuevo rol (el cargo y sus funciones).

Afirma que, como se puede ver, se ha procurado no sólo pactar las referidas cláusulas en los contratos colectivos, sino que también socializar, generar acuerdos y definir etapas de transformación con las organizaciones sindicales, siendo el sindicato SIL, el primero en pactar e implementar el Modelo de Trabajo Colaborativo, iniciando los procesos de reconversión de cargo y suscribiendo los respectivos anexos a sus contratos individuales de trabajo.



Sostiene que el modelo de trabajo colaborativo y el cargo de Operador de Tienda, recoge el marco jurídico sobre el cual descansa la polifuncionalidad en nuestro sistema de relaciones laborales, en específico el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, desde que reconoce la posibilidad de pactar dos o más funciones alternativas o complementarias. Así también se recoge en la jurisprudencia administrativa de esa Dirección del Trabajo. También las normas convencionales pues la obligatoriedad del nuevo cargo y su polifuncionalidad nace del pacto colectivo (“instrumento colectivo”), como, posterior a él, del necesario pacto individual voluntario y libre de cada trabajador que suscribe el contrato o anexo de contrato.

Expone que durante el segundo semestre del año 2021 las demandadas Administradora de Supermercados Híper Ltda. y Administradora de Supermercados Express Ltda. presentaron a todas las organizaciones sindicales, mejoras en lo referente a la formación, planificación y remuneración del Modelo. En dicho proceso el sindicato SIL fue citado, escuchado e informado sobre el plan de mejora, pero fue rechazado por ellos.

Agrega que respecto de la demandada Abarrotes Económicos Ltda. ésta empresa desde su creación tuvo un modelo de trabajo multifuncional, representado en su cargo de Operador de Sala Multifuncional. Paralelamente al proceso de negociación colectiva anticipado celebrado con el sindicato SIL durante el mes de enero de 2021, se consensuó un nuevo cargo denominado Operador Tienda Omnicanal que ampliaba las funciones del Operador de Sala dada la nueva realidad del negocio supermercadista. Esto implicó entre otras cosas, la externalización de las labores de aseo, que antes realizaban los trabajadores.

Explica que la implementación del nuevo cargo se formalizó individualmente, siendo aceptado con un alto porcentaje de adherencia de los trabajadores socios del sindicato SIL y agrega que por solicitud del propio Sindicato, este cargo pasó a denominarse Operador de Tienda SBA para que hubiera consistencia con los cargos de los otros trabajadores de la empresa, pero estos no son similares ni se gestaron de igual formal.

Previas citas legales, solicita tener por opuestas las excepciones y por contestada la demanda, rechazándola en todas sus partes, y en definitiva declarar lo siguiente: 1) Que el Sindicato Interempresa Líder de Trabajadores Walmart Chile no posee legitimación activa en estos autos. 2) Que Walmart Chile Mayorista Ltda. carece de legitimación pasiva y que todas las demandadas carecen de legitimación pasiva para ser demandados por los trabajadores de la empresa Walmart Chile Alimentos y Servicios Ltda. 3) Que la cláusula relativa al cargo de operador de tienda otorga certeza a los trabajadores. 4) Que el cargo denominado “Operador de Tienda” se ajusta a lo preceptuado en la normativa aplicable del Código del Trabajo, y especialmente a los artículos 7 y 10 N° 3 y al numeral 30 del Contrato Colectivo. 5) Que se condena en costas a la parte demandante.

TERCERO: Que, con fecha 22 de marzo de 2022, se celebró la **audiencia preparatoria**, instancia en la que se efectuó el resumen de la demanda y de la contestación.

En la misma audiencia, la parte demandante **evacuó el traslado** conferido respecto de las **excepciones de litis pendencia y falta de legitimación activa y pasiva**, solicitando su rechazo. En cuanto a la excepción de litis pendencia señala, en síntesis, que la excepción de litis pendencia debe tener triple identidad. En este caso no se cumpliría la triple identidad, pues no existiría identidad de las partes, por



cuanto si bien el demandante es el mismo, en la causa que se tramita ante el Segundo Juzgado Laboral las demandadas son Administradora de Supermercados Híper Ltda. y Administradora de Supermercados Express Ltda., incluyéndose en la presente demanda a Abarrotes Económicos Limitada. Tampoco existiría identidad de la cosa pedida, que es el beneficio jurídico inmediato que se reclama, toda vez que las acciones son totalmente diferentes. En la causa llevada en el Segundo Laboral lo que se interpone fue una acción de incumplimiento contractual en donde además de la referencia al incumplimiento de la cláusula pactada en el contrato colectivo del año 2021, se solicitan un montón de otras declaraciones de incumplimiento, tales como la infracción del acuerdo suscrito en relación a la reconversión laboral, en torno al impacto de las nuevas tecnologías, capacitación, compensación, incumplimiento a la mesa de trabajo y por lo tanto, se solicita además de la declaración de incumplimiento, las indemnizaciones correspondientes a dicho incumplimiento. En la presente causa, por ser una causa de mera certeza, solamente se persigue que el tribunal se pronuncie acerca de un elemento netamente jurídico que determine los derechos y el alcance de los derechos estipulados en un anexo en particular sin que a la demandada se le imponga condena alguna, solamente se solicita verificar si los anexos acompañados de la demandada se ajustan o no a la normativa jurídica. Tampoco existiría identidad de la causa a pedir, esto es, el fundamento inmediato del derecho deducido en juicio, toda vez que en la causa llevada en el Segundo Laboral, el fundamento consiste en las normas contenidas en los artículos 489, 1545, 1546 y siguientes, 1560 y siguientes del Código Civil, en cambio en la presente causa, la normativa que sirve de fundamento es el artículo 1460 del Código Civil en relación con los artículos 7 y 10 N° 3 del Código del Trabajo. El tribunal dejó la resolución de la excepción para sentencia definitiva.

En cuanto a la excepción de falta de legitimación activa, señala que la demandada afirma que norma del artículo 220 N° 2 del Código del Trabajo, siguiendo la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia, sin siquiera citar el rol, contempla 3 clases de representación del sindicato respecto de sus afiliados. La primera es una convencional a la que hace referencia la contestación y la excepción deducida cuando es requerida por uno o más trabajadores para ser defendidos en los derechos que emanan de sus contratos individuales de trabajo y existen dos legales; la primera que se produce ante la infracción de los contratos colectivos y; la segunda cuando las infracciones legales o contractuales afecten a la generalidad de sus socios. Respecto al concepto generalidad de sus socios se entienden estos cuando constituyen la mayoría de aquellos que se encuentran en una situación determinada, a lo que alude su parte en la demanda. En relación a la excepción de falta de legitimación pasiva, indica que efectivamente su parte se desiste de la acción en contra de Walmart Chile Mayorista Ltda., toda vez que no forma parte de la causa. El tribunal dejó la resolución de las excepciones para sentencia definitiva.

Además, como se dijo, la parte demandante **se desistió expresamente** de la acción interpuesta en contra de **WALMART CHILE MAYORISTA LTDA.**, quedando radicada la causa solo con las otras tres demandadas.

A continuación, **se llamó a las partes a conciliación**, proponiéndoles el tribunal las bases para un acuerdo, el cual no se alcanzó.

Luego, se fijaron como **convenciones probatorias**, las siguientes: **1)** Existencia de una Unidad Económica declarada en la causa O-5067-2014 del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Unidad económica entre Administradora



de Supermercados Híper Limitada, Administradora de Supermercados Express Limitada y Abarrotes Económicos Ltda. **2)** Existencia de contrato colectivo de 31 de enero de 2021.

Acto seguido, se fijaron como **hechos a probar**, los siguientes: **1)** Si la demandante está legitimada activamente y la demandada pasivamente. Hechos y circunstancias. **2)** Si concurre los requisitos de triple identidad en relación con el proceso O-5083-2021, seguido ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Hechos y circunstancias que determinarían la procedencia o improcedencia de la excepción de Litis pendencia. **3)** Espíritu y alcances de la cláusula 30 del contrato colectivo suscrito de 31 de enero de 2021 y si los anexos relativos a la multifuncionalidad se ajustan a sus disposiciones y a lo establecido en los artículos 7 y 10 N° 3 del Código del Trabajo.

CUARTO: Que la **parte demandante** incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

1) Nómina afiliados sindicato SIL de las demandadas de autos al mes de diciembre de 2021, con indicación de la empresa demandada en la que trabajan. **2)** Notas de prensa relativos a la reconvención laboral informada por Walmart Chile individualizando a las demandadas de autos de fechas 25 de enero de 2022; 03 de diciembre de 2021 y 17 de diciembre de 2021. **3)** Contrato de trabajo de fecha 01 de octubre de 2015, suscrito por la empresa Abarrotes Económicos, RUT 76.833.720-9 con la trabajadora de iniciales M.I.N.O. **4)** Anexo de contrato de trabajo de fecha 26 de febrero de 2021, suscrito por la empresa Abarrotes Económicos, RUT 76.833.720-9 con la trabajadora de iniciales M.I.N.O. **5)** Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de enero de 2022, suscrito por la empresa Administradora Supermercados Express Ltda. RUT 76.134.945-5 con la trabajadora de iniciales M.P.G.Ñ. **6)** Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de enero de 2022, suscrito por la empresa Administradora Supermercados Híper Ltda. RUT 76.134-941-4. **7)** Dictamen N° 1722 de fecha 25 de junio de 2021 emitido por la Dirección del Trabajo. **8)** Informe de exposición N° 352 del año 2021 emitido por la Dirección del Trabajo Provincial de Chiloé-Castro.

Testimonial:

1) Patricio Esteban Venegas Muñoz, cédula de identidad N° 9.265.806-6, maestro pastelero, quien previamente juramentado declara que es trabajador de Walmart y es maestro pastelero de cargo desde hace 15 años y se desempeña como dirigente sindical. Participó en la negociación colectiva del año 2021 y en la mesa de negociación se negocia para generar un contrato colectivo y ese contrato tiene beneficios que se traduce en beneficios para los trabajadores y se implementó la cláusula N° 30 que trata sobre la transformación operacional. El espíritu de la cláusula es que se pongan ciertas condiciones para poder efectuar las transformaciones. Explica que en relación al cargo de operador de tienda tenía que hacerse un anexo de contrato que hablara de sus funciones y para acordar ese anexo se implementa la mesa de transformación operacional donde se ven los diferentes aspectos en un trabajo colaborativo entre el Sindicato y la Empresa y en esta mesa se fueron viendo los aspectos donde el trabajador para poder reconvertirse y firmar un anexo de contrato de trabajo tenía que estar con certeza de las funciones nuevas que iba a realizar y una capacitación y planificación para tener certeza de las funciones que tenía que desempeñar. Cuando ellos a través de las mesas que iban conversando los avances de la reconversión, fueron dando luces a



la empresa de que no se estaba cumpliendo lo acordado en las mesas de negociación que era la certeza de las funciones y tareas a desarrollar, de lo que pusieron en sobre aviso a la empresa. En el mes de octubre de 2021 le dijeron a la empresa que había otros sindicatos que también estaban tratando temas y denunciaron a la empresa en la Dirección del Trabajo y ésta dijo que el cargo de la multifuncionalidad era ilegal. Hicieron un llamado a sus asociados a no seguir firmando el anexo de reconversión y quebraron las mesas de transformación. El trabajador para poder tener certeza de las funciones a desarrollar debía tener una planificación previa del lugar donde iba a estar y de las tareas a realizar y eso se comenzó a dar en un principio, pero después no se le entregaba la planificación y el trabajador estaba en un lugar determinado, por ejemplo fiambrería, y luego, se le direcciona a otro lugar.

Contrainterrogado sobre cuáles fueron las empresas y sindicatos fueron las que negociaron, responde que el Sindicato del cual él forma parte, que es el Sindicato Interempresa Líder de Trabajadores Walmart y las empresas eran Walmart Chile a través de sus empresas que son 5: Ekono Ltda., Central Mayorista Ltda., Express Ltda., Híper Ltda. y Abarrotes Económicos Ltda. Consultado acerca respecto de cuáles empresas se pactó la cláusula 30 del Contrato Colectivo, responde que respecto de Híper y de Express. Preguntado acerca de cuáles eran los cargos que se reconvertían, contesta que eran todos los que tenían contratos de operadores y quedaron fuera de la reconversión los guardias de seguridad, recepción, las cajeras, camareros. Antes había cargos específicos para las secciones específicas. Consultado sobre cuáles eran las funciones que tenía un reponedor antes de la reconversión, contesta que era alternativa o complementaria según la sección donde estaba, por ejemplo un trabajador de panadería estaba contratado para desempeñar funciones dentro de panadería y reponer los productos de la sección donde estaban exhibidos. Preguntado por qué un operador de tienda no tiene certeza y en qué área se desempeña ahora, contesta que hoy día el operador de tienda funciona dentro de toda la tienda, en la sala de ventas, por ejemplo, un tiempo específico está reponiendo un pasillo, después de un tiempo determinado tiene que estar en caja, lo van llamando, no tiene una planificación que le diga que un día debe estar en una área y otro día debe estar en otra área. La empresa trató de ordenar eso y puso apoyo y esas personas están para apoyar en las distintas áreas en el momento que sea, no tiene certeza de donde va a estar. Es el mismo operador de tienda, que le ponen personal de apoyo, pero no le especifican. Consultado por cuál era su cargo en el Sindicato al momento del Contrato Colectivo, responde que era Secretario General. Preguntado acerca de cuál era su cargo en el año 2019, responde que si mal no recuerda era Secretario General también. Preguntado sobre si era el único cargo que ha tenido, responde que no, también fue Presidente, en el año 2022. Consultado si él es operador de tienda, responde que no. Preguntado si él fue señalado como operador de tienda en el listado presentado por el sindicato en la demanda, responde que no lo sabe. Preguntado sobre cuál es la situación de la otra empresa demandada, Abarrotes Económicos, responde que Abarrotes Económicos nació con un contrato de Operador de Sala. Abarrotes existe hace unos 13 años. También se planteó a la empresa que había un desorden con el formato de Abarrotes Económicos y fueron a colaborar para ordenar las funciones y no se respetó tampoco y por eso hay una demanda con ella. Preguntado si se había presentado anteriormente una denuncia por eso, contesta que denuncias en las Inspecciones del



Trabajo referentes al no respeto de las funciones de los trabajadores y también quisieron decir que un trabajador debía tener certeza de sus funciones y que no quedara al arbitrio del jefe. No recuerda cuándo se hicieron las denuncias.

2) **María Edith Monje Vera**, cédula de identidad N° 11.293.238-0, dirigente sindical y cajera de supermercado, quien previamente juramentada declara que fue citada a este juicio porque es dirigente sindical del Sindicato SIL y tiene conocimiento de juicio por mera certeza del Operador de Tienda. Es un cargo que la empresa entabló en la Compañía, en los locales, un cambio de la manera de trabajar respecto a cómo lo tenían antes. Antiguamente eran reponedores de cada sección. Cada sección tenía su personal, el trabajador entraba con una condición y solamente cumplía esa condición. Después hubo un tema de transformación donde se entabló el cargo de Operador de Tienda, en el cual deben realizar más funciones de las que hacían antiguamente. Explica que en la práctica no se dan las condiciones que estaban en acuerdo. Se supone que eran tres funciones las que el trabajador tenía que cumplir y si bien hay una planificación semanal, se le entrega el horario mensualmente y hay una planificación semanal, donde indica que deben estar por semanas en cada sección, la cual no se cumple porque están realizando una función y les solicitan irse a otra sección, ya sea el tema de caja, el tema de pickup, reponer, los van cambiando de acuerdo a la necesidad que tiene la tienda y se supone que no es así porque el trabajador tiene una planificación que cumplir por semana, estar fijo en caja por ejemplo, lo que no se cumple. La planificación llega desde la Central. Le consta que la planificación no se cumple porque ella como dirigente nacional visita los locales, conversa con los socios y ve los puestos de trabajo en cada tienda. Señala que lo principal que le dicen es sobrecarga de trabajo, está muy estresada la gente, hay mucha licencia, por temas lumbares, temas físicos, porque es mucha la sobrecarga la que tiene hoy en día. Lo sabe porque se lo dicen los trabajadores y también lo escucha cuando están en una sección y se solicita por radio que solicitan personal para ir a cubrir el área de cajas o para ir a cubrir el área de pickup o cualquier sección dentro de la tienda.

Contrainterrogada sobre para qué empresa específica trabaja y qué funciones cumple, contesta que para Híper Ltda. y su contrato original, el único que tiene es de cajera, lo cual no ejerce en estos momentos porque es dirigente sindical. Consultada acerca de en qué empresa se produjo el cambio de reponedor a Operador de Tienda, responde que en Híper y en Express.

Exhibición de documentos:

-Contrato de trabajo y anexo de contrato de trabajo de todos las y los trabajadores que detentan actualmente el cargo de operador tienda, junto a nómina individualizadora de estos trabajadores.

Se tiene por cumplido y por incorporado.

Causas a la vista:

-Cusa RIT O-5083-2021 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (en especial el oficio remitido por la Dirección del Trabajo)

QUINTO: Que, la **parte demandada** incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

1) Listado de trabajadores acompañados por el Sindicato denunciante, que ya no tienen relación laboral con mi mandante. 2) Listado de trabajadores acompañados por el Sindicato denunciante, que tienen cargo distinto al de operador de tienda. 3)



Demanda presentada por el Sindicato demandante en contra de Administradora de Supermercados Híper Ltda. y Administradora de Supermercados Express Ltda., en los autos O-5083-2021 del 2° Juzgado del Trabajo de Santiago, con proveído y acta de audiencia preparatoria de 30 de noviembre de 2021. **4)** Contrato colectivo celebrado con el SIL en enero de 2021. **5)** Contrato colectivo celebrado con el SIL el 23 de julio de 2019. **6)** Modelo de anexo de contrato de trabajo de operador de tienda. **7)** Modelo de anexo de contrato de trabajo de operador de sala. **8)** Modelo de anexo de contrato de trabajo de operador de cajas. **9)** Cadena de correos electrónicos de 27 y 30 de agosto de 2021, entre Maximiliano Segura de Walmart y el SIL, asunto “Reunión Modelo Operativo”. **10)** Presentación de modelo encuentro trabajo colaborativo versión 06 de enero de 2021. **11)** Presentación de encuentro de trabajo colaborativo versión 06.01. **12)** Correo electrónico de 24 de junio de 2021, enviado por Patricio Venegas del SIL a Matías Cristi de Walmart y otros, asunto “Suspende Reunion Mesa Seguimiento Contrato Colectivo”. **13)** Correo electrónico de 15 de septiembre de 2021 enviado por Matías Cristi de Walmart a Juan Moreno del SIL y otros, asunto “Anexos Operadores de Tienda Demanda Sindicato” con 2 archivos adjuntos. **14)** Correo electrónico de 20 de septiembre de 2021 enviado por Matías Cristi a Juan Moreno del SIL y otros, asunto “Anexos Operadores de Tienda”. **15)** Pauta de ruta de aprendizaje de experiencia de campo en el área de electro, vestuario y casa. **16)** Pauta de ruta de aprendizaje de experiencia de campo en el área de perecederas, fiambrería, Panadería, lácteos, etc. **17)** Pauta de ruta de aprendizaje de experiencia de campo en el área de Alimentación y Consumible. **18)** Manual para servicios a personas en el trabajo colaborativo. **19)** Sentencia de 18 de octubre de 2021, emitida por el Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles en los autos RIT I-23-2021, que deja sin efecto multas de la Inspección del Trabajo. **20)** Sentencia de 2 de noviembre de 2021, emitida por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, en los autos RIT I-98-2021, que deja sin efecto multas de la Inspección del Trabajo. **21)** Acta de audiencia única y sentencia de 16 de febrero de 2022, dictada en la causa I 21-2022 de este 1° Juzgado del Trabajo de Santiago. **22)** Modelo de hoja de turnos de sucursal Lyon de operador de tienda de marzo de 2021. **23)** Modelo de reporte entrega turno mensual de operador de tienda de marzo de 2021. **24)** Hoja de turnos del local 929-La Paloma de fecha 04 de marzo de 2021 de Carla España. **25)** Citación a reunión de 29 de septiembre de 2021 enviada por Matías Cristi al SIL, asunto “Propuesta Económica Operadores de Tienda SIL”. **26)** Citación a reunión de 14 de septiembre de 2021 enviada por Matías Cristi al SIL, asunto “Nuevo Modelo Operativo 2.0 SIL”. **27)** Correo enviado el 7 de octubre de 2021 por Matías Cristi al Sil, asunto “Presentación” con archivo adjunto. **28)** Correo electrónico enviado el 4 de junio de 2021 por Academia de Operaciones (Chile), mail academiadeoperaciones@walmart.com Asunto: “Reporte Adherencia Academia de Operaciones”. **29)** Correo electrónico enviado el 2 de febrero de 2021 por Academia de Operaciones (Chile), Asunto: “Invitación Academia Operaciones - Inducción Virtual”. **30)** Correo electrónico enviado el 11 de febrero de 2021 por Academia de Operaciones (Chile), Asunto: “Recordatorio Academia de Operaciones - Inducción Digital I”. **31)** Correo electrónico de 30 septiembre de 2021, enviado por Matías Cristi a Patricio Venegas del SIL, asunto “Presentación Propuesta Económica” con archivo adjunto de presentación de septiembre de 2021 sobre mejoras del cargo de operador de tienda. **32)** Correo electrónico de 30 septiembre de 2021, enviado por Matías Cristi a Patricio Venegas del SIL, asunto “Presentación Propuesta Económica” con



archivo adjunto de presentación de propuesta económica. **33)** Finiquito de Nicole Bustos Cortés, Bernarda Espinoza Barra (80 Los Morros). **34)** Carta de término por mutuo acuerdo de Graciela Rodríguez Contreras. **35)** Contrato de Jaqueline Astudillo Moncada, Maglio Barahona Aguayo y María José Bustos Mejías. **36)** Contrato de trabajo de Ignacio carcamo Cortez, con 2 anexos, Miguel Ángel Belmar, Patricia Beiza Astudillo (3 Irarrázaval). **37)** Finiquito de Mariana Burgos Gomez, Victor Salas Toro, Grecia González Hernández, Leandro Villar González y Maria Soledad Maldonado Moreno. **38)** Contrato Carlos Campos Llancafil, Catherine Bass Lacleto, José Eduardo Becerra Vega, Karla Cabezas Sepúlveda (71 Vespucio). **39)** Finiquitos de Agustín Cavieres Cabrera, Cecilia Droguett Coliman, Francesca Mundaca San Martin, Francisca Escudero Díaz, Francisca Villegas Bustamante, José Rodríguez Cavieres, Luckman Milien, Nicole González Guichaman, Raúl Rojas Davila y Rosa Vallejos Cornejo. **40)** Finiquito de Sebastián Zamorano Olivares y carta de renuncia (544). **41)** Finiquito de Franco Venegas, con carta de renuncia y contrato de trabajo. **42)** Finiquito de Gerardo Martines Davis, con carta de renuncia y contrato de trabajo. **43)** Finiquito de Sylvia Ortiz Achu, con anexo de contrato y carta de despido. **44)** Contrato de trabajo de Johana Ramirez Alcarruz (533). **45)** Finiquito de Elsa Gonzabay Macias, Ricardo Rubio Baque y Marjorie Wood Soto. **46)** Certificado de defunción de María Luisa Riquelme Huisca. **47)** Finiquito de David Ayala Osorio, con carta de renuncia (771). **48)** Finiquito de Gonzalo Suazo Espinoza, Julio Reyes Alegria y Tiare Jimenez Ortega. **49)** 27 Liquidaciones de sueldo de trabajadores indicados en la nómina de la actora.

Testimonial:

1) **Sandra Berrios Figueroa**, cédula de identidad N° 10.941.456-5, gerente de personas en Walmart y asistente social, quien previamente juramentada declara que su cargo tiene que ver con todo lo relacionado con personas, todo el ciclo desde que entra a la Compañía hasta su desvinculación, para Líder Express y Express 400. Sabe que el demandante en esta causa es el SIL, por un juicio de mera certeza respecto de las funciones que ejerce el Operador de Tienda. Este cargo nace en el año 2021 aproximadamente, un año antes se comenzó a hacer mesas de trabajo y ya en el 2021 se crea la figura de Operador Tienda, en conversaciones con el Sindicato. Pasaba de la figura de reponedor, que estaba en un área determinada de la sala y no se movía de ahí a un operador que era mucho más integral y que tenía conocimiento de toda la sala donde transitaba el cliente e iba a ser capaz de atender al cliente desde su entrada hasta su salida. Hubo hartas conversaciones y en un minuto hubo acuerdos de la figura, que consistían en que se reconvertían de reponedor a Operador Tienda, donde dejaban de trabajar en una sola sección para ser capacitados y luego firmar un contrato de Operador Tienda, donde tenía que transitar por la sala, con una planificación y un horario. Eso quedó plasmado en un contrato colectivo. El cargo de Operador de Tienda es un operador que ingresa a la Compañía y recibe capacitación de todo lo que ocurre en la sala, dejando fuera todo lo que es el bodegaje, recepción de mercaderías en los camiones, se refiere a la sala que ve el cliente. Se capacita y después se le programa su mes una vez que pasa unas pruebas, se le hace una programación mensual que conoce el mes anterior, donde sabe semanalmente donde va a estar y los horarios que va a tener y eso se acuerda con los jefes y con la gerencia el mes anterior. Hay cuatro grandes agrupaciones que son: producción, reposición, la zona de pagos y excelencia, depende del porte de la sala, hay algunas donde no están todas y varían de tres a



cuatro grandes áreas. El 26 de cada mes el operador sabe toda su programación del mes siguiente en forma semanal. El área de producción abarca productos más perecibles y se refiere a verduras o lo que tiene vencimiento rápido. El operador tiene que ver los precios, reponer, tener limpio el lugar de trabajo, hay muchas tareas que corresponden a la gran área de producción. En el área de reposición, es lo mismo sólo que cambian los productos, son de más larga data, conservas, arroz fideos, mercadería que tiene una mayor vida, el abarrote mismo. Las funciones de aseo no las hacen los operadores de tienda, obviamente si su góndola está con polvo puede pasar un paño y limpiar, pero si se derrama una botella de aceite o si ocurre algo, hay personal de aseo contratado para el aseo mayor y para el aseo de los baños, que son empresas externas habitualmente. La zona de pagos comprende todo lo que es la salida del cliente y el operador puede estar instalado en una caja tradicional o de autoservicio ayudando a los clientes que no se maneja en ese tema, puede también estar en servicio al cliente, donde van a devolver cosas o hay que hacer una nota de crédito. El área de excelencia depende del porte de la tienda, en un local grande esa área se separa y un área pasa a ser de servicio al cliente y en los locales más chicos casi no existe el servicio al cliente y probablemente va a haber zona de pago no más. Indica que el Operador de Tienda sabe las funciones que debe realizar por varios motivos: porque lo capacitan, porque en la planificación del mes anterior sabe el área dónde va a estar y depende también de las fechas, si estamos en 18 de septiembre, probablemente haya más personas que trabajen en la zona de carnes y verduras y en Navidad carguen la producción hacia el lado de lo que es regalos, pero sabe con un mes de anticipación dónde va a estar cada semana.

Contrainterrogada acerca de quién capacitó a los trabajadores que se transformaron, responde que es mezclada, hay capacitaciones básicas que se toman a través de módulos por internet y la otra es en la misma tienda, en que se le asigna un formador que los va dirigiendo por las distintas áreas, tiene un programa semanal que le va diciendo que un día estará con un apersona que es, por ejemplo, más experta en PPS y lo capacita en esa área. Eso es para los que se convirtieron y también para los nuevos. Consultada sobre cuántos son las personas que se reconvirtieron, responde que hay un porcentaje de multifuncional en la Compañía cercana al 85%. Preguntada por qué razón el porcentaje restante no quiso reconvertirse, contesta que hay distintos motivos como temor, hay personas que son muy especialistas en un tema, hay personas que son mayores y les da susto aprender otra cosa, tienen una resistencia al cambio y miedo. Preguntada sobre quien hace la planificación, responde que es un área, que se llama *WorkForce Management*, que es un área súper especialista, que trabaja con indicadores muy técnicos, como ventas por minuto, ellos hacen proyecciones de la semana siguiente de cuánto se podría vender y en qué secciones podría vender más un área o un local y en base a ello se envía un sugerido a las tiendas, el gerente de tienda lo revisa con los jefes, dan sus observaciones y dicen por ejemplo que va a necesitar más gente acá o allá, hay *feedback* de ida y vuelta, se reacomoda esa sugerencia y luego, sobre eso, ellos ponen la planificación horaria, lo que después se comunica al colaborador y debe firmar la toma de conocimiento de su horario para el mes siguiente. Consultada sobre qué pasa cuando los trabajadores no van a trabajar, cómo lo hacen, responde que en esos casos hay dentro de la programación alguno a los que se les avisa que ese mes van a estar algunas semanas apoyo y él sabe que podrían llamarlo por una eventual ausencia de un área donde haga falta. Explica por



ejemplo en la programación mensual se le avisa que va a trabajar en reposición y que en una eventualidad podrían llamarlo a caja. Pero ello tiene varias reglas, como es que sólo se le puede pedir ser apoyo una semana en un mes, no es que todas las semanas va a ser apoyo. No es que esté todo el mes disponible y podría ser que incluso en un mes le digan que no va a estar de apoyo en ninguna parte.

2) **Viviana Andrea Toro Vargas**, cédula de identidad N° 16.081.108-0 , psicóloga, quien previamente juramentada declara que es subgerente de recursos humanos de la marca Súper Bodega Acuenta en Walmart Chile o Abarrotes Económicos. Acuenta es un formato de supermercado pertinente a la cadena Walmart, tiene 126 locales en Chile, es una marca que tiene una propuesta de valor enfocada en los precios bajos que apunta a un segmento económico de la población más bajo, son locales de un metraje más pequeño que el resto de las marcas de Walmart. Nació en el año 2007 y trabajan alrededor de 7.500 colaboradores. Ella presta servicios en Acuenta desde diciembre de 2020 y antes trabajaba en distintas partes de Walmart, va a cumplir 11 años, pero el cargo anterior era un cargo de soporte en un área que se llama Gestión de Talento. Explica que en este juicio la organización sindical SIL está demandando la certeza de los trabajadores en su rutina diaria y enfocado principalmente en el cargo de Operador de Tienda, que pertenece a Líder y Epress. En Acuenta no existe el cargo de Operador de Tienda, existe el cargo que se llama Operador de Sala. La estructura de un local Acuenta es un gerente de tienda, responsable del local, 4 jefes que rotan, un encargado de sala que es de jornada de fin de semana y bajo los 4 jefes y encargado está la planta de operadores de sala que su cantidad va a depender del prototipo de tienda, pero puede fluctuar aproximadamente entre 30 o 40 personas que rotan en distintos turnos. En un turno hay un gerente de tienda, por lo general hay un jefe, a veces se pueden topar dos, en un turno intermedio y pueden haber desde 8 operadores de sala en adelante. El operador de sala ha existido siempre, es la manera en que nace este formato, desde que se crea la marca Acuenta. El Operado de Sala, como dice el cargo opera en todas las salas, realiza funciones o procesos asociados a caja, reposición de los distinto productos o áreas, recepción y descarga de camiones, horneado de pan y pollo, que son las áreas productivas de la marca y desde el año 2021 el armado de pedidos y todo lo que tiene que ver con *pickeo* de trabajo omnicanal, compas digitales y dentro de estas funciones hay también tareas específicas, como el horneado de pan y pollo requiere de toma de temperatura, reposición requiere de revisión de fechas de vencimiento, esas son las grandes aristas por las que rota un Operador de Sala. La rotación o planificación de tareas y rutinas la da un sistema de trabajo, una herramienta donde cada jefe diariamente recibe una planificación centralizada en esta herramienta que le dice que cuenta con tal cantidad de operadores hoy día por turno y por horario y cuáles son las prioridades de la tienda, según camiones a recibir o volumen de mercaderías o *pick* de clientes en cada tienda y con eso se saca una distribución de tareas diarias y se le entrega a cada persona. Lo que es mensual es la planificación de turnos y horarios. Al ingresar al turno se le entrega la planificación a cada uno de los colaboradores. No ha sido tema de discusión en Acuenta la rotación, no ha existido un cambio de modelo en la historia de la marca. Lo que percibe es que a través de la reconversión que ha habido en otras marcas, se empieza un poco a cuestionar o a mezclar algo que es un modelo distinto y que no ha tenido ningún cambio operativo. No ha sido objeto de negociaciones colectivas. Consultada sobre cuáles son las



diferencias entre un Líder y un Acuenta, responde que en primer lugar el tamaño, que son los metros cuadrados de la sala; la estructura de personas también es distinta en cantidad y en cargos, hay cargos que existen en otras marcas que aquí no y en los volúmenes de mercadería, la venta y eso lleva a que hayan procesos distintos o áreas o funciones que aquí no existen, por ejemplo en Acuenta no existe la venta asistida, no hay fiambrería, que sí existen aún en otras tiendas. Preguntada sobre quien realiza las funciones de aseo en Acuenta, responde que una empresa externa. Anteriormente, en diciembre de 2020, se externaliza el aseo, porque antes de eso sí lo hacían los operadores de sala. El cargo de Operador de Tienda y el cargo de Operador de Sala no son homologables, pero tienen algunos elementos en común.

Contrainterrogada acerca de si ante una contingencia, si falta un trabajador, como se distribuyen las funciones, responde que si falta un trabajador la planificación no considera a esa persona, porque la planificación está basada en la cantidad de gente que en el sistema se dice contar y se va corriendo la lista de prioridad de funciones de ese día. Preguntada sobre si un trabajador fue y tuvo que retirarse, responde que desconoce una situación como esa, pero los jefes también pueden hacer una tarea más operativa en modo de contingencia.

3) **Juan Pablo Galdames Verdugo**, cédula de identidad N° 14.259.319-K, abogado, quien previamente juramentado declara que es abogado de Walmart Chile y pertenece al área de relaciones laborales y participa activamente en las negociaciones colectivas de la empresa. Entró en el año 2008 y habría participado en unas 100 negociaciones colectivas. Hay alrededor de 220 o 230 sindicatos, que están agrupados en Federaciones. El Sindicato demandante es el sindicato interempresa más grande y hay sindicatos también por establecimiento, pero hay alrededor de 12 grupos importantes con los que se negocia constantemente. Participó en todas las negociaciones con el Sindicato demandante. Entiende que la presente causa, la ve como un ataque al sistema de multifuncionalidad que está en la Compañía y a pesar de ellos (el sindicato) ya había presentado otra (demanda) de similar tenor, en esta además se suma a Abarrotes Económicos, que por el modelo que tiene desde su origen, le pareció un poco raro. Expone que el año 2018 en relación a Híper y a Express, donde existían cargos unifuncionales o unisección, a los trabajadores les presentaron un modelo de multifuncionalidad que estaba principalmente identificado en el cargo de Operador Tienda y ese modelo se pactó con este Sindicato, en un principio fue algo exclusivo del Sindicato, el año 2019, quedando una cláusula dentro del contrato colectivo. En esa oportunidad optaron por presentar el modelo y negociar colectivamente con primero con ese Sindicato, siempre pensado que iba a ser algo que se iba a replicar en todas las organizaciones y con todos los trabajadores. El 2019 se pactó una cláusula que detallaba a grandes rasgos el modelo, transcribía unos artículos del Código del Trabajo y se pactó compensación económica al trabajador al momento de transformarse, de pasar de un cargo de vendedor o reponedor a ser Operador Tienda, que era un incremento porcentual del sueldo base, que cree que era de un 3,5% del sueldo base. El Sindicato SIL hizo un llamado a los trabajadores a sumarse a recibir el incremento, a aceptar el modelo. Sabían que iba a ser un problema práctico al no ser todos los trabajadores de un local con el mismo cargo y eso fue más un problema de administración al inicio, pero el sindicato fue coadyuvante de la implementación. El año 2021 la negociación fue una negociación colectiva no reglada, en el mes de enero, tenían como fecha de vencimiento del contrato colectivo en junio y se



mantuvo la cláusula, no recuerda si se mantuvo el incremento, pero está casi seguro que sí, porque de hecho lo tienen hasta hoy y ahí tuvieron problemas no necesariamente con el modelo, sino con un nuevo llamado que hizo la Compañía al resto de organizaciones sindicales, donde incluyó la propuesta al SIL, donde se iba a tocar el cargo de cajero y ahí el SIL rechazó que se eliminara el cargo de cajero. Después de eso, se hizo la propuesta transversal a fines del año 2021 que se implementó con otra Federación el 2022, el SIL no se subió a esa nueva propuesta porque en el fondo tenía un nuevo incremento de sueldo base donde se hacía una propuesta al resto de un 10% y al SIL de un 7 o un 6,5%, no recuerda, dependiendo de ese diferencial del 3,5% o 3% que estaba pactado el 2019. El SIL lo rechazó principalmente porque no quería la eliminación del cargo y buscaba mantener el cargo de cajeros, o en el caso de despido, se les pagara el variable en forma total como parte del sueldo base. Indica que todo lo dicho es en relación a Híper y a Express. En Acuenta respecto del modelo no hay negociaciones. Hubo la actualización del anexo individual, donde esa empresa eliminó la labor de aseo, que estaba originalmente en el cargo multifuncional de esa empresa y eso es lo único distinto. Esa empresa nació con el modelo multifuncional y salvo que ahora último, respecto de tareas por proceso que es una forma de trabajo distinta respecto de los jefes, no ha cambiado mucho respecto del trabajador.

Exhibición de documentos:

1) Cartas de afiliación y renuncia de los trabajadores indicados en el listado de trabajadores acompañados a su demanda.

Atendido a que no se cumple con la exhibición documental la parte demandada solicita se haga efectivo el apercibimiento legal. El tribunal dejó su resolución para definitiva.

Causas a la vista:

-Se tiene a la vista la causa RIT O-5083-2021 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

SEXTO: Que, del análisis de la prueba rendida en juicio, conforme a las reglas de la sana crítica, teniendo presente la gravedad, concordancia y conexión de los medios de prueba aportados por las partes, **se tienen por establecidos** los siguientes hechos:

1º) La circunstancia de existir una Unidad Económica declarada en la causa O-5067-2014 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, entre Administradora de Supermercados Híper Limitada, Administradora de Supermercados Express Limitada y Abarrotes Económicos Ltda.

2º) La circunstancia de existir un contrato colectivo de 31 de enero de 2021.

Dichas conclusiones no se encuentra discutidas en autos y formaron parte de las convenciones probatorias, tal como se dejó asentado en la respectiva audiencia preparatoria.

3º) La circunstancia que mediante Ordinario N° 1722, de fecha 25 de junio de 2021, emitido por Dirección del Trabajo, la entidad administrativa se pronunció en orden a que no se ajusta a derecho el cargo denominado “Operador de tienda”, al no otorgar un mínimo de certeza a los trabajadores acerca de las labores a realizar en los supermercados.

Así se acredita con el mérito de la prueba documental incorporada por la parte demandante consistente en el aludido Ordinario N° 1722, de 25 de junio de 2021.



4º) La circunstancia que con fecha 13 de septiembre de 2021, el Sindicato Interempresa Líder de Trabajadores Walmart Chile, interpuso una demanda por incumplimiento de contrato colectivo y obligaciones laborales y cobro de indemnización de perjuicios, en contra de Administradora de Supermercados Híper Ltda. y de Administradora de Supermercados Express Ltda., causa tramitada bajo el RIT O-5083-2021, ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Lo anterior se acredita con el mérito de la prueba documental incorporada por la parte demandada consistente en demanda presentada por el Sindicato demandante en contra de Administradora de Supermercados Híper Ltda. y Administradora de Supermercados Express Ltda., en los autos O-5083-2021 del 2º Juzgado del Trabajo de Santiago, con proveído y acta de audiencia preparatoria de 30 de noviembre de 2021, además de la referida causa solicitada tener a la vista por ambas partes.

SÉPTIMO: Que, **en cuanto a la excepción de litis pendencia**, conviene tener presente que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 303 N° 3 del Código de Procedimiento Civil, *"Sólo son admisibles como excepciones dilatorias: 3º.- La litis pendencia"*. Se han definido las excepciones como *"aquellas peticiones que formula el demandado, basado en elementos de hecho y de derecho que tienen eficacia extintiva, impeditiva o invalidativa del efecto jurídico afirmado como fundamento de la pretensión"* y las excepciones dilatorias como *"aquellas que se refieren a la corrección del procedimiento sin afectar el fondo de la acción (pretensión) deducida, de conformidad a lo prescrito en el N° 3 del artículo 303 del Código de Procedimiento Civil"* (Cristian Maturana Miquel, Disposiciones Comunes a todo Procedimiento, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho Procesal, pág. 125).

También útil recordar, tal como lo ha sostenido el máximo tribunal, por ejemplo, en los autos Rol 1881-01, que tanto en nuestra legislación como en la extranjera no encontramos un concepto ni una reglamentación particular acerca de la excepción de litispendencia. Con todo, la doctrina coincide en afirmar que tal excepción tiene lugar cuando concurren dos litigios entre las mismas partes, seguidos ante el mismo o diverso tribunal, siempre que versen sobre igual objeto pedido y con demandas basadas en la misma causa de pedir. De lo que es posible concluir que para su configuración es necesaria la existencia de una triple identidad: de personas, de objeto y de causa de pedir, esto es, las mismas que se exigen para la cosa juzgada, con la salvedad que el juicio que da origen a la excepción examinada debe estar pendiente, puesto que, de lo contrario, procedería la aludida excepción de cosa juzgada.

A su vez, la jurisprudencia ha expresado que la litispendencia tiene lugar cuando se promueve ante un tribunal el mismo negocio ya ventilado ante él u otro y, por consiguiente, supone que hay identidad de partes, de objeto y de causa de pedir entre la primera y segunda demanda; y su propósito es el de evitar que se dicten fallos contradictorios o incompatibles en desmedro de la buena administración de justicia, como el prevenir y resguardar la autoridad de la cosa juzgada (C.A. Concepción, 9 de diciembre de 1982, RDJ., Tomo 78, Secc. 2ª., página 184).

Además, el profesor Cristián Maturana Miquel (Actuaciones Judiciales, Notificaciones, Resoluciones Judiciales y el Juicio Ordinario, Facultad de Derecho, Universidad de Chile), expone que cuatro son los requisitos o presupuestos de la



litispendencia: 1) que exista un juicio pendiente, sea ante el mismo tribunal u otro; 2) identidad legal de personas; 3) identidad de objeto; y 4) identidad de causa de pedir.

Luego, para que exista juicio pendiente, basta con la notificación de la demanda, porque desde ese momento se produce la relación procesal. En cuanto a la identidad legal de personas se trata, precisamente, de identidad legal o jurídica y no física. No es suficiente la identidad física, ya que una persona física puede constituir, desde el punto de vista legal, dos o más personas legales diversas y, a la inversa, dos personas físicas pueden constituir una sola persona legal. En lo atinente a la identidad de cosa pedida, hay que señalar que ella es el beneficio jurídico inmediato que se reclama y al cual se pretende tener derechos. La identidad ha de buscarse en el beneficio jurídico y no en la materialidad de las prestaciones, sin que pueda pretenderse que sean iguales en sustancia y accidentes. Por último, en lo tocante a la identidad causa de pedir, la ley la define manifestando que se entiende por causa de pedir "el fundamento inmediato del derecho deducido en juicio". Toda acción tiene un objeto y una causa. El objeto es la cosa pedida, y la causa, la razón o basamento de esta petición. Este Tribunal ha indicado que "por causa de pedir se entiende el hecho constitutivo de la acción, esto es, el hecho jurídico que configura el fundamento del derecho que se hace valer en juicio o las razones por las cuales se pretende la declaración garantizada por la ley. Por lo tanto, es posible que un mismo hecho pueda caer bajo diversas normas de la ley, cambiando sólo el punto de vista jurídico desde el cual se considere" (RDJ., Tomo 89, Secc. 1ª, página 59).

En la especie, es necesario analizar los presupuestos de ellas. Es así que, en cuanto a la existencia de un juicio pendiente, sea ante el mismo tribunal u otro, lo cierto es que con el mérito de la causa tenida a la vista, se cumple este primer presupuesto, por cuanto existe en tramitación la causa RIT O-5083-2021 tramitada ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la que si bien tiene sentencia definitiva, ésta no se encuentra firme y ejecutoriada.

En cuanto a la identidad legal de personas, si bien en ambas causas la parte demandante es la misma, esto es, el Sindicato Interempresa Líder de Trabajadores Walmart Chile, lo cierto es que las demandadas no son exactamente las mismas, pues en la causa RIT O-5083-2021, tramitada ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de demandó a Administradora de Supermercados Híper Ltda. y a Administradora de Supermercados Express Ltda., mientras que en esta causa RIT O-390-2022 las demandadas son esas dos empresas, además de Abarrotes Económicos Ltda.

Sin perjuicio de que no se cumple el segundo presupuesto, a mayor abundamiento, en concepto de este sentenciador, tampoco se cumple con la identidad de objeto y la identidad de causa. En efecto, tal como se anotó previamente, toda acción tiene un objeto y una causa. El objeto es la cosa pedida, y la causa, la razón o basamento de esta petición.

En la causa RIT O-5083-2021 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo, se interpuso demanda por incumplimiento de contrato colectivo y obligaciones laborales y cobro de indemnización de perjuicios, solicitándose las siguientes declaraciones: *"a) Que las empresas demandadas han incurrido en incumplimiento de las disposiciones del contrato colectivo celebrado el día 31 de enero del año en curso, específicamente en lo que se refiere a la implementación de la Multifuncionalidad y la injerencia que esta ha tenido en la transformación operacional, ha tenido en las labores diarias de las y los trabajadores reconvertidos al cargo de Operador de*



Tienda, afiliados al Sindicato compareciente, esto es, cláusulas 30, 30.1, 30.2, 30.3 y quinta transitoria; al no haber otorgado los instrumentos y herramientas necesarias para otorgar certeza y seguridad a los trabajadores. b) Que se declare que el cargo de “Operador de Tienda” implementado por las empresas en los anexos y actualizaciones de cargo puesto a disposición de los trabajadores, no cumple con los requerimientos legales de los artículos 10 N° 3 y 12 del Código del Trabajo, declarándolas por tanto ilegales y/o no ajustadas a derecho, ordenando se dejen sin efecto todos los anexos individuales suscritos al efecto, los que deberán ser regularizados en forma tal que en ellos se determine las funciones “específicas” y “complementarias” que cumplan con los criterios y principios dispuestos en la cláusula 30.3 del convenio colectivo, la legislación laboral y los dictámenes de la autoridad administrativa competente. c) Que se indemnice a cada uno de los trabajadores asociados al SIL que se indica en la nómina acompañada en el N° 1 del primer otrosí, por los daños provocados, en siguiente sentido: Asociados al SIL reconvertidos al cargo de Operadores de Tienda, que han ejecutado las funciones contractualmente dispuestas entre: 0 a 6 meses: la suma de \$1.000.000 (un millón de pesos); 6 meses y 1 día a 1 año: \$2.000.000 (dos millones de pesos); 1 año y 1 día a 2 años: \$3.000.000 (tres millones de pesos); 2 años y un día en adelante: \$4.000.000 (cuatro millones de pesos); o respecto de todas ellas, las sumas mayores o menores que SS., determine procedentes conforme al mérito del proceso. d) Que se declare que el cargo “Operador de Tienda” implementado por las empresas en los anexos y actualizaciones de cargo puesto a disposición de los trabajadores, no cumple con los requerimientos legales de los artículos 10 N° 3 y 12 del Código del Trabajo, declarándolas por tanto ilegales y/o no ajustadas a derecho, ordenando se dejen sin efecto todos los anexos individuales suscritos a la fecha de la sentencia definitiva que cause ejecutoria, los que deberán ser regularizados en forma tal que en ellos se determine las funciones “específicas” y “complementarias” que deben ser cumplidas por dichos trabajadores, en conformidad a los criterios y principios dispuestos en la cláusula 30.3 del convenio colectivo, la legislación laboral y los dictámenes de la autoridad administrativa competente. e) Que se indemnice a este Sindicato los perjuicios derivados del daño a la imagen verificado en su contra y consecuente afectación a su patrimonio, por la suma de \$250.000.000.- (doscientos cincuenta millones de pesos), más el lucro cesante que dicho daño también ha provocado, fijando la cuantía de este último en la suma de \$50.000.000.- (cincuenta millones de pesos), o el monto que SS., estime pertinente de acuerdo con el mérito del proceso. f) Que la demandada debe pagar las costas de esta causa”.

Luego, en esta causa RIT O-390-2022, tramitada ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo, se interpuso demanda de declaración de mera certeza, solicitándose las siguientes declaraciones: “1. Se declare que empleador no ha otorgado a los trabajadores que se desempeñan en el cargo de “Operador de Tiendas” un mínimo de certeza acerca de las labores a realizar en los supermercados, toda vez que las funciones contractualmente impuestas no pueden ser calificadas de “específicas” ni “complementarias” entre sí, pues se refieren a funciones de naturaleza disímil, contraviniendo por tanto, a los derechos establecidos por el legislador laboral en los artículos 7 y 10 N° 3 del Código del Trabajo, así como a los derechos que emanan del contrato colectivo de fecha 31 de enero de 2021. 2. Se declare que la cláusula que regula el cargo de “Operador de Tienda”, incluida en los contratos individuales de los asociados que se individualizan



en nómina adjunta, no se ajusta al imperativo dispuesto en el artículo 7° y 10 N° 3 del Código del Trabajo, ni tampoco a lo establecido en el Contrato colectivo de fecha 31 de enero de 2021, resultando en definitiva ilegal y contraria a derecho. 3. Se condene a la empresa al pago de las costas de la causa”.

De esta forma, en concepto de este sentenciador, si bien existe cierta similitud en las demandas interpuestas, lo cierto es que ambas acciones entabladas en distintos tribunales no tienen una identidad en el objeto, por cuanto en la demanda tramitada ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se dedujo acción de incumplimiento de contrato colectivo y obligaciones laborales y cobro de indemnización de perjuicios, mientras que en la presente causa la acción es de declaración de mera certeza. Tampoco existe identidad de la causa de pedir, toda vez que el fundamento jurídico, es decir, las normas jurídicas que fundamentan la demanda, en ambas acciones son diferentes.

Por consiguiente, se desestimaré la excepción de litis pendencia opuesta por la demandada.

OCTAVO: en cuanto a las **excepciones de falta de legitimación activa y falta de legitimación pasiva**, opuestas por la demandada, se debe tener presente que la legitimación ya sea activa o pasiva es una cuestión netamente procesal desvinculada completamente al derecho sustantivo que se discute en un caso concreto. Importa la aptitud o reconocimiento que la ley hace a las partes para ocupar la posición de quien alega para sí el reconocimiento de un derecho o una situación de relevancia jurídica ante la jurisdicción (que normalmente se identifica como el demandante) y aquel en contra debe dirigirse dicha declaración a costa de quien se debe obtener (normalmente el demandado), independiente, con prescindencia, del resultado final o esperado del pleito.

Luego, en lo que respecta a la **excepción de falta de legitimación activa**, el Sindicato demandante argumenta que se encontraría en la hipótesis de la segunda parte del N° 2 del artículo 220 del Código del Trabajo, que establece: “2.- *Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados*”.

Cabe consignar que la norma en comento distingue claramente tres hipótesis en que el sindicato puede representar a los trabajadores, a saber: a) en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, b) en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo; y c) cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. Esta última alternativa es la que el Sindicato expresa que la legitima para actuar en juicio.

Así, revisados los antecedentes del proceso, es posible concluir que el Sindicato demandante efectivamente acciona en virtud de la segunda parte del N° 2 del citado artículo 220 del Código del Trabajo, ya que la norma solo exige solicitud previa de los asociados en la primera hipótesis, mientras que en las dos siguientes señala expresamente que no es necesario que intervenga requerimiento de los afectados, derivando la facultad de representación de la propia ley, por lo que la excepción de falta de legitimación activa será rechazada en este primer aspecto.



Por otra parte, la demandada argumentó en su excepción que hay trabajadores indicados por el Sindicato en la nómina acompañada a la demanda, que no se encuentran afiliados al mismo, citando algunos ejemplos de trabajadores en dicha situación. Al respecto, se dirá que es inútil establecer en forma pormenorizada la individualización de quienes se encuentran afiliados y que además sean trabajadores de las demandadas, toda vez que dichas nóminas están en constantes cambios y por tanto, cualquier sentencia que se dicte en esta causa sólo podría afectar a los trabajadores que formen parte del sindicato y que desempeñen el cargo de Operador de Tienda.

Del mismo modo, en lo que respecta a la **excepción de falta de legitimación pasiva**, habiéndose desistido la parte demandante de la acción interpuesta en contra de Walmart Chile Mayorista Ltda., sólo resta pronunciarse en cuanto a la alegación consistente en que en el listado acompañado por el Sindicato demandante se contemplan supuestos trabajadores de una empresa que no ha sido demandada en estos autos, correspondiente a Walmart Chile Alimentos y Servicios y que por tanto, no siendo trabajadores de alguna de las demandadas, procede que se declare la falta de legitimación pasiva y a este respecto, se reitera el argumento ya referido en el párrafo precedente, en el sentido que es inútil establecer en forma pormenorizada la individualización de quienes son los trabajadores de las demandadas, toda vez las referidas nóminas están en constantes cambios y, en consecuencia, la sentencia que se dicte en esta causa sólo podría afectar a los trabajadores que formen parte de las empresas demandadas y que desempeñen el cargo de Operador de Tienda.

Cabe agregar que todo lo anteriormente dicho es sin perjuicio de lo que se resuelva en cuanto al fondo de la controversia, razón por la cual las referidas excepciones serán rechazadas, como se dirá en lo resolutivo.

NOVENO: Que, **en cuanto al fondo de la controversia**, se ha ejercido por parte del Sindicato Interempresa Líder de Trabajadores Walmart Chile, la acción de declaración de mera certeza, en contra de Administradora de Supermercados Híper Ltda.; Administradora de Supermercados Express Ltda. y Abarrotes Económicos Ltda., a fin que se declare que el empleador no ha otorgado a los trabajadores que se desempeñan en el cargo de “Operador de Tiendas” un mínimo de certeza acerca de las labores a realizar en los supermercados, toda vez que las funciones contractualmente impuestas no pueden ser calificadas de “específicas” ni “complementarias” entre sí, pues se refieren a funciones de naturaleza disímil, contraviniendo por tanto, a los derechos establecidos por el legislador laboral en los artículos 7 y 10 N° 3 del Código del Trabajo, así como a los derechos que emanan del contrato colectivo de fecha 31 de enero de 2021 y se declare que la cláusula que regula el cargo de “Operador de Tienda”, incluida en los contratos individuales no se ajusta al imperativo dispuesto en el artículo 7° y 10 N° 3 del Código del Trabajo, ni tampoco a lo establecido en el Contrato colectivo de fecha 31 de enero de 2021, resultando en definitiva ilegal y contraria a derecho.

Al respecto, cabe consignar que se ha señalado que la acción declarativa de mera certeza corresponde a “aquellas que tienen por objeto la pura declaración de la existencia de un derecho” y que “no van más allá de esa declaración” (Eduardo J. Couture, Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Editorial Puntotext, año 2010, pp. 284-285), de lo que se desprende que su finalidad se limita solamente a superar un estado de incertidumbre que no tenga otro medio de solución que el de un fallo judicial.



Además, la Excma. Corte Suprema ha dicho sobre este asunto lo siguiente: *Sexto: Que, debe expresarse que según se ha entendido por la doctrina y la jurisprudencia, la acción de mera certeza, sólo puede tener por objeto la declaración de un derecho que una parte estima asistirle, para evitar o componer un litigio que le afecta o puede afectarle en el futuro, agotándose la jurisdicción del Tribunal en la mera declaración de certeza sin que pueda imponer una prestación a la contraria. En consecuencia, se trata de una situación de incertidumbre, que afecta a la agraviada, que la autoriza a exigir del órgano jurisdiccional - llamado precisamente a declarar con fuerza legal el derecho aplicable-, se le clarifique su esfera subjetiva, precisando su campo de acción y los límites que la afectan, pronunciamiento que únicamente podrá obtener mediante una acción declarativa de derechos, como ha sucedido en la especie* (Corte Suprema causa Rol N°6585-2007 de fecha 28 de mayo de 2009).

Así, desde esta perspectiva y, estimándose procedente la acción ejercida ante la falta de norma específica, corresponde emitir pronunciamiento respecto de si efectivamente el cargo de “Operador de Tienda” que están implementando las empresas demandadas, a través de los contratos individuales de trabajo o mediante la suscripción de anexos al efecto, resulta acorde al derecho laboral y, en concreto, si respeta las prerrogativas de orden público establecidos en el artículo 7 y 10 N° 3 del Código del Trabajo y a lo pactado en el numeral 30 del Contrato Colectivo de fecha 31 de enero de 2021.

DÉCIMO: Que, como se dijo, la parte demandante denuncia la infracción a los artículos 7 y 10 N° 3 del Código del Trabajo y del punto 3 de la cláusula 30 del contrato colectivo vigente.

El artículo 7 del Código del Trabajo establece que: “*Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada*”.

Luego, el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo dispone que: “*El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones: 3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias*”.

Por su parte, conviene tener presente que el Contrato Colectivo, de fecha 31 de enero de 2021, fue celebrado entre Supermercados Híper Ltda.; Administradora de Supermercados Express Ltda. y; Abarrotes Económicos Ltda., Ekono Ltda.; Walmart Chile Mayoristas Ltda. y el Sindicato Interempresa Líder de Trabajadores de Walmart Chile.

Además, cabe mencionar que la aludida cláusula 30 del Contrato Colectivo vigente, se enmarca dentro del Título III, denominado “*Cláusulas aplicables exclusivamente a los trabajadores de las empresas Administradora de Supermercados Híper Ltda. y Administradora de Supermercados Express Ltda.*”

En consecuencia, la situación es diversa tratándose de las empresas Administradora de Supermercados Híper Ltda. y Administradora de Supermercados Express Ltda., por una parte y por otra, lo que ocurre con Abarrotes Económicos Ltda., empresa respecto de la cual no tiene aplicación la aludida cláusula 30 del Contrato Colectivo vigente.



Ahora bien, el punto 3 de la citada cláusula 30 del referido instrumento colectivo establece textualmente: **“30.3 Modificación de Funciones y Compensaciones:**

En el ejercicio de sus facultades de dirección y administración las Empresas podrán implementar en el diseño y estructura de sus operaciones, que incida en las funciones y tareas de los trabajadores, las que serán informadas por la Empresa al Sindicato.

En este contexto, y sin perjuicio de las formalidades legales aplicables en cada caso (acuerdo del trabajadores y actualización por escrito de su contrato de trabajo y/o modificación parcial del presente contrato colectivo, según corresponda), las partes acuerdan los siguientes criterios generales y orientadores a considerar en las modificaciones operacionales de funciones y compensaciones que pudieren implementarse por las empresas:

- Operador Tienda u Operador de Sala Multifuncional: de conformidad a lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo puede señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias. Conforme a la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, al establecer cargos multifuncionales, tales como el de **operador Tienda o de Sala Multifuncional** se deberán cumplir los siguientes criterios:

- *El trabajador debe conocer con certeza el o los servicios que deberá prestar, en términos de evitar que este aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador.*

- *Deben señalarse las distintas funciones a desarrollar por el trabajador, las cuales pueden realizarse primero unas y luego otras, repitiéndolas sucesivamente (funciones alternativas) o ser actividades que completan o perfeccionan la o las funciones específicas encomendadas (funciones complementarias).*

- *La planificación de la labor diaria específica a desarrollar por el trabajador deberá ser informada a este de forma previa. Cualquier cambio en esta planificación, por alguna contingencia excepcional, deberá informarse lo antes posible al trabajador.*

- Compensaciones: cualquier cambio en la estructura de compensaciones no podrá significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato individual de trabajo o el presente contrato colectivo.

- Multifuncionalidad: se entenderá que existe cuando las labores que desempeñe el trabajador se realicen en dos o más áreas del establecimiento.

Para estos efectos, las áreas del establecimiento se dividirán en:

- *Recepción/Bodega: Recepcionar y almacenar correctamente los productos en sus respectivas áreas, cumpliendo adecuadamente con los procesos.*

- *Sala de Ventas: Asegurar y mantener una correcta disponibilidad y entrega de productos a nuestro cliente omnicanal, cumpliendo con los estándares de servicios y procedimientos propios del negocio.*

- *Pago de productos: Asistir a los clientes en sus comprar de acuerdo a los estándares establecidos. Asegurando el cumplimiento de los protocolos involucrados en proceso de 12 pago omnicanal de productos”.*

De esta forma, de la lectura de la cláusula antes transcrita, se desprende que las partes establecieron como criterio general de las modificaciones operacionales que implica el cargo de “Operador de Tienda” lo dispuesto en el N° 3 del artículo 10



del Código del Trabajo, explicitando que el contrato de trabajo puede señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias.

Además, en la misma cláusula se recogen los criterios interpretativos de la misma disposición legal que ha formulado la Dirección del Trabajo para cargos multifuncionales, esto es: i) que el trabajador debe conocer con certeza el o los servicios que deberá prestar, en términos de evitar que este aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador; ii) que deben señalarse las distintas funciones alternativas o complementarias; y iii) que la labor diaria específica a desarrollar por el trabajador deberá ser informada a éste de forma previa.

Asimismo, las partes establecieron que cualquier cambio no podrá significar una disminución de remuneraciones o beneficios respecto a sus contratos individuales o el contrato colectivo en comento; para finalizar describiendo la “multifuncionalidad” como el desempeño de labores en dos o más áreas del establecimiento (recepción/bodega, sala de ventas y pago de productos).

Ahora bien, en cuanto al anexo de contrato de trabajo para el cargo de Operador de Tienda (o la cláusula en que se señalan las funciones para los recién contratados), de acuerdo al texto que consta en el Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 1722 de fecha 25 de junio de 2021, respecto de los trabajadores de Supermercados Híper Ltda. y de Administradora de Supermercados Express Ltda., en concordancia con los anexos incorporados por la parte demandante y aquellos exhibidos por la parte demandada, éste señala lo siguiente:

“1. CARGO.

El trabajador se obliga a prestar sus servicios personales para la Empresa, desempeñando el cargo de: OPERADOR DE TIENDA. Sin que la enumeración siguiente sea taxativa, serán obligaciones del cargo para el cual se contrata al trabajador las funciones de:

En dicho cargo, desempeñará distintas funciones relacionadas con la atención a clientes, reposición de mercaderías, armado de pedidos, así como también atender a los clientes en la zona de pago que disponga la empresa. Sin que la enunciación siguiente sea taxativa, serán obligaciones propias del cargo, las de atender a los clientes en sus compras de mercadería, ordenar, pesar, envasar, recepcionar, realizar labores de marcación, etiquetado, higienización, venta de productos y demás que requieran los diferentes procesos relacionados con la sala; Mantener el aseo y stock en góndolas; realizar devoluciones de productos; apoyar con los carros de Compra; trasladar los productos de bodega en caso que se requiera; Ejecutar el armado de pedidos de clientes; Preocuparse de la operatividad y asistencia a los clientes en la operación del tótem y en zona de pago, asegurando un correcto proceso de escaneo, pago, empaque y retiro de productos de forma rápida y precisa; Asegurar y resguardar los valores y activos de la Empresa, cumpliendo los procedimientos establecidos y cautelar la correcta cuadratura de caja en la entrega de su turno y en general ejecutar todas aquellas labores relacionadas que emanen de la naturaleza de los servicios y que sean inherentes al cargo que realiza en sala y zonas de pago”.

Conviene hacer presente que algunos de los contratos y anexos exhibidos por la demandada dan cuenta de leves diferencias respecto al texto recién explicitado, que en todo caso, en concepto de este sentenciador, no son relevantes para la decisión del asunto controvertido.



El Sindicato demandante sostiene que la Dirección del Trabajo ha resuelto mediante Ordinario 1722, de fecha 25 de junio de 2021, que no se ajusta a derecho el cargo denominado "Operador de Tienda" al no otorgar un mínimo de certeza a los trabajadores acerca de las labores a realizar en los supermercados, infraccionando el N° 3 del artículo 10 del Código del Trabajo. La demandada por su parte, sostiene que ha cumplido a cabalidad con la norma y el contrato colectivo en comento, pues el anexo del contrato de trabajo contiene una descripción de cargo que da certeza al trabajador acerca de las funciones que realizará y la planificación de éstas le permitiría conocer la función que desempeñará.

El cargo de operador de tienda es la fusión de dos cargos ya polifuncionales: operador de caja y operador de sala, cuya integración se justifica por una multifuncionalidad cuyo espacio es la sala del supermercado, pues allí se orienta la venta o se atiende directamente a los clientes, además de cobrar por los productos; a lo cual se suman -en el anexo de contrato cuestionado- labores como el armado de pedidos del canal digital, apoyar con los carros de compra y el traslado de productos de bodega, asegurar y resguardar los valores y activos de la Empresa.

Luego, es posible constatar que el anexo de contrato de trabajo impugnado en relación a las demandadas Supermercados Híper Ltda. y de Administradora de Supermercados Express Ltda., incumple lo dispuesto en el N° 3 del artículo 10 del Código del Trabajo pues establece funciones alternativas (como reponer en sala los productos, asistir o atender al público y cobrar por esos productos) junto a funciones complementarias de aquellas, como por ejemplo, en relación a la función de atender clientes (vendedor) cuando se incluye ordenar, etiquetar, pesar, envasar y marcar productos, incluyendo la higienización de los mismos.

Lo mismo sucede cuando se analiza la función alternativa consistente en cobrar por los productos que los clientes seleccionan, labores conocidas como "cajero", ya que a dicha función principal se le adicionan las complementarias consistentes en realizar devoluciones de productos y asistir a los clientes en el tótem de autoatención. En cuanto a la función principal consistente en "reponer", se le agregan funciones complementarias como aseo de góndolas y traslado de productos desde bodega.

De esta forma, el anexo cuestionado suma funciones complementarias a las funciones alternativas de reponer, vender y cobrar (principales), lo que resulta contrario a derecho, siendo procedente declarar la ilegalidad del anexo. En efecto, al incluirse la expresión "o" tanto en la norma como en la cláusula del instrumento colectivo, de acuerdo con una interpretación literal, debe exigirse al empleador que opte por integrar las funciones principales de la sala de ventas (reponer, vender y cobrar) o complementar cada una de estas funciones con un detalle de labores secundarias a cada una de ellas, pero no ambas cosas a la vez.

Además, de la lectura del anexo de contrato de trabajo del operador de tienda, se advierte que la demandada ha procedido a integrar tres funciones principales que se desarrollan presencialmente en la sala de ventas (reponer, vender y cobrar) y simultáneamente asignó al mismo cargo (operador de tienda) todas las funciones complementarias imaginables a cada una de esas funciones principales, lo que claramente pugna con la literalidad de la norma y la cláusula colectiva, algunas de ellas como "recepcionar" o "apoyar".

Por consiguiente, se constata la infracción del contrato colectivo vigente por las demandadas, así como del artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, por cuanto no



se lo respeta cuando el anexo cuestionado agrega funciones complementarias a cada función alternativa, lo que sólo podría aceptarse si no se hubiera usado previamente la poli-funcionalidad alternativa para integrar los tres principales procesos de la sala de ventas (vender, reponer y cobrar) en un mismo cargo.

Por lo demás, el anexo de contrato de trabajo para el cargo de “operador de tienda” agrega funciones que implican exceder la sala de ventas del supermercado, como las propias del canal digital (armado de pedidos), del bodegaje (traslado de productos desde bodega) y el apoyo con los carros de compra, lo que tampoco es permitido, en este caso por la primera parte del N° 3 del artículo 10 del Código del Trabajo, ya que la norma legal no acepta sumar funciones que tengan diferente naturaleza, lo que es reiterado en el contrato colectivo como la certeza que debe tener el trabajador respecto a los servicios que deberá prestar, pues la enunciación es tan amplia que implica que el trabajador debe estar disponible para desarrollar cualquiera de las labores que le sean encomendadas por el empleador.

En concepto de este sentenciador, no comparten una misma naturaleza las funciones de asistir directamente al público en la venta con la de quien arma pedidos sin la presencia del cliente, o si el mismo operador de tienda que está cobrando los productos y luego debe deberá cuadrar la caja, sea quien se asegure que los clientes cuentan con suficientes carros de compra o deba trasladar mercaderías desde la bodega para su reposición.

De esta forma, so pretexto de la multifuncionalidad, se intenta que los trabajadores acepten desarrollar incluso funciones que no se relacionan directamente con la sala de ventas, es decir, que claramente tienen otra naturaleza, como las correspondientes al canal digital (fuera de la sala de ventas) o las que requieren el traslado desde o hacia la bodega.

Las demandadas insinúan que la norma legal no restringe dicha multifuncionalidad a que las labores sean similares o idénticas, lo cual no es efectivo, ya que la primera parte de la norma exige una única naturaleza para los servicios y sólo en la segunda parte autoriza señalar una pluralidad de funciones, exigiendo que éstas sean alternativas o complementarias.

En este sentido, la exigencia de “determinación de la naturaleza de los servicios” que utiliza la norma legal obliga a delimitarlos en un único espacio conceptual (singular), lo que no acontece en la especie, pues la extensa enumeración del anexo desnaturaliza la necesaria determinación de labores que la norma imperativa exige, al expandir la cantidad de funciones a desarrollar, tanto dentro de la sala de ventas del supermercado como fuera de ella, lo cual impide calificarlas como de una misma naturaleza.

Así, dicha exigencia sólo se cumple en la medida que las funciones son similares por la forma concreta en que se prestan, las destrezas que demanda y los riesgos asociados, lo que no se cumple desde el momento en que ninguna de éstas se desarrolla en el espacio de la sala de ventas, que constituye un límite de la multifuncionalidad, pues el armado de pedidos corresponde a una compra no presencial, disponer carros de compra para sus clientes es un recurso previo al ingreso a la sala de ventas del supermercado (productos y zonas para pagarlos). Lo mismo ocurre con el traslado de productos desde bodega, pues la reposición de productos en la sala de ventas del supermercado no puede alcanzar a dicha función, por ser externa a la operación de la misma.



Asimismo, el anexo cuestionado también vulnera lo dispuesto en la primera parte del artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo en lo relativo a la función principal o alternativa consistente en asistir la venta directamente al público, lo que comúnmente se conoce como “vendedor”. Partiendo de la base que un supermercado es, por regla general, un espacio de autoservicio para los clientes, pues los productos se disponen en góndolas o recipientes para ser tomados por éstos, lo que también implica que las actividades de venta mayoritariamente son de asesoría; lo cierto es que aún se contempla algunos productos que requieren la atención directa del público (venta asistida en carnicería, pastelería, fiambrería, etc).

En el anexo de contrato de trabajo para el cargo cuestionado (operador de tienda), la función de venta al público incluye las complementarias de pesar, envasar y marcar el precio, pero sin hacer ningún distingo respecto a los productos que se ofrecen. Aquello no es aceptable, puesto que desvirtúa la necesaria determinación de labores que la norma exige, las que deben tener una misma naturaleza en la forma concreta en que prestan dichas labores, lo que no se cumple desde el momento en que no se delimita la naturaleza del producto o género de productos que el trabajador ofrece, envasa y valoriza, lo que se ve ratificado en el hecho que las labores se desarrollen en secciones especializadas dentro del supermercado cuando se trata de venta que necesariamente son asistidas por un vendedor (carnicería, pastelería, fiambrería u otras). Dichas labores no pueden considerarse fácticamente como similares, por una cuestión de experiencia, pues basta observar en cualquier supermercado que la destreza principal del carnicero está en el trozado de la pieza, mientras que la principal habilidad del pastelero es el empaque o envasado de productos.

A mayor abundamiento, el texto del anexo deja abierta la posibilidad de asignar otras, mediante la frase “*sin que la enumeración sea taxativa*” que se menciona en el documento. Es decir, además de la extensa enumeración de tareas que contiene el anexo de contrato de trabajo, se incluye la posibilidad de dejar al arbitrio del empleador el traslado del trabajador a otras funciones posibles dentro de la sala de ventas, relativizando esa extensión y puedan agregarse otras, lo que es contrario a la determinación de la naturaleza de las funciones.

Del mismo modo, a juicio de este sentenciador, los contratos y anexos relativos a la multifuncionalidad infringen también el contenido de la cláusula 30 del Contrato Colectivo vigente, tanto en lo referido al criterio general de las modificaciones operacionales que implica el cargo de “Operador de Tienda”, en cuanto a que deben respetar lo dispuesto en el N° 3 del artículo 10 del Código del Trabajo, explicitando que el contrato de trabajo puede señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias, además de lo establecido en lo relativo a los criterios interpretativos de la misma disposición legal que ha formulado la Dirección del Trabajo para cargos multifuncionales, esto es: i) que el trabajador debe conocer con certeza el o los servicios que deberá prestar, en términos de evitar que este aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador; ii) que deben señalarse las distintas funciones alternativas o complementarias; y iii) que la labor diaria específica a desarrollar por el trabajador deberá ser informada a éste de forma previa. Asimismo, se infringe lo establecido en cuanto a la “Multifuncionalidad” en que se dividen las áreas del establecimiento en: Recepción/Bodega; Sala de Ventas y; Pago de productos.



Atendido todo lo ya razonado, se acogerá la demanda y se declarará que las demandadas Administradora de Supermercados Híper Ltda. y de Administradora de Supermercados Express Ltda., como se dirá en lo resolutivo.

UNDÉCIMO: Que, ahora bien, en lo que respecta a los anexos y contratos de los trabajadores de Abarrotes Económicos Ltda. (o Súper Bodega Acuenta), la cláusula 30.3 del Contrato Colectivo, de 31 de enero de 2021, no es aplicable a los trabajadores de dicha empresa y por lo demás, el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo en el Ordinario 1722, de fecha 25 de junio de 2021, no se refiere a los trabajadores de dicha empresa.

En concepto de este sentenciador, el Sindicato demandante pretende obtener la declaración de mera certeza de una infracción legal y copulativamente la declaración de mera certeza de una infracción al contrato colectivo, en circunstancias que el instrumento colectivo vigente en lo que se refiere a la “Transformación Operacional” sólo es aplicable a los trabajadores de Administradora de Supermercados Híper Ltda. y de Administradora de Supermercados Express Ltda., no pudiendo haber respecto de Abarrotes Económicos Ltda. una infracción al referido contrato colectivo.

A mayor abundamiento, la única prueba incorporada al proceso por la parte demandante, respecto de las supuestas modificaciones contractuales son el contrato de trabajo de fecha 1 de octubre de 2015, suscrito por la empresa Abarrotes Económicos, con la trabajadora de iniciales M.I.N.O. y el anexo de contrato de trabajo de fecha 26 de febrero de 2021, suscrito por la empresa Abarrotes Económicos, con la misma trabajadora, sin embargo, del análisis de dichos documentos, a diferencia de lo que ocurre con Administradora de Supermercados Híper Ltda. y de Administradora de Supermercados Express Ltda., es posible concluir que el cargo originalmente existente en Abarrotes Económicos Ltda., era el de “Operador de Sala”, y el anexo incorporado por la demandante da cuenta de la modificación del cargo a “Operador de Tienda SBA”, no correspondiendo al cargo de “Operador de Tienda”, por lo que la situación planteada por el Sindicato es diversa a la planteada respecto de las otras dos demandadas.

Por lo demás, de la lectura de ambos textos, el contrato de trabajo y el anexo, no es posible llegar a la conclusión de que exista una contravención al artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, no observándose una diferencia sustancial entre las funciones primitivamente pactadas y las nuevas funciones e incluso, se deja constancia que, en ningún caso el ejercicio de estas funciones implicará que el trabajador tenga aquellas realizadas por una empresa externa de aseo, no pudiendo perderse de vista que respecto de Abarrotes Económicos Ltda., el modelo de multifuncionalidad se implementó desde el origen de dicha empresa, tal como lo declararon los testigos de la parte demandada, por tratarse de una estructura distinta a las otras empresas, quienes dieron razón de sus dichos y por lo demás, los testigos de la demandante declararon que el cambio de reponedor a Operador de Tienda únicamente se produjo en Híper y en Express.

Por estas razones es que se rechazará la demanda en lo que respecta a Abarrotes Económicos Ltda.

DUODÉCIMO: Que, la prueba rendida en autos, ha sido analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica y el material probatorio no aludido expresamente en los considerandos precedentes en nada altera lo razonado por el tribunal. En este sentido no se hará efectivo el apercibimiento legal contemplado en



el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, referido a la exhibición de documentos solicitada por la demandada, por ser facultativo para el tribunal y porque los hechos se acreditaron los otros medios de prueba incorporados por las partes.

DÉCIMO TERCERO: Que, por tratarse de una sentencia declarativa de mera certeza y, por tanto, existiendo motivo plausible para litigar, se exime de costas a los demandados.

Por estas consideraciones y vistos, además, lo dispuesto en los artículos 7, 10, 420 y siguientes, 456, 459 y siguientes del Código del Trabajo, 1698 del Código Civil y demás normas pertinentes, **se declara:**

I.- Que se **RECHAZAN** las excepciones de litis pendencia, falta de legitimación activa y falta de legitimación pasiva opuestas por la demandada.

II.- Que se **ACOGE** la demanda de declaración de mera certeza, interpuesta por el **SINDICATO INTEREMPRESA LÍDER DE TRABAJADORES WALMART CHILE**, RSU 13013184, ya individualizado, en contra de **ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA.** y en contra de **ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA.**, sólo en cuanto se declara que las referidas demandadas no han otorgado a los trabajadores que se desempeñan en el cargo de “Operador de Tiendas” un mínimo de certeza acerca de las labores a realizar en los supermercados, toda vez que las funciones contractualmente impuestas no pueden ser calificadas de “específicas” ni “complementarias” entre sí, pues se refieren a funciones de naturaleza disímil, contraviniendo por tanto, a los derechos establecidos por el legislador laboral en los artículos 7 y 10 N° 3 del Código del Trabajo, así como a los derechos que emanan del contrato colectivo de fecha 31 de enero de 2021 y que la cláusula que regula el cargo de “Operador de Tienda”, incluida en los contratos individuales de los afiliados al Sindicato demandante no se ajusta al imperativo dispuesto en el artículo 7° y 10 N° 3 del Código del Trabajo, ni tampoco a lo establecido en el Contrato colectivo de fecha 31 de enero de 2021, resultando ilegal y contraria a derecho. Dicha declaración sólo afectará a los contratos y anexos de contrato de trabajo de los trabajadores que formen parte de las referidas empresas demandadas, que estén afiliados al Sindicato demandante y que desempeñen el cargo de Operador de Tienda.

III.- Que se **RECHAZA** en todas sus partes la demanda interpuesta en contra de **ABARROTES ECONÓMICOS LIMITADA.**

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT O-390-2022.

Dictada por don **Daniel Eduardo Leiva Rojas**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



NDZGXJXGNKV

A contar del 03 de septiembre de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>