

RIT N° : O-5971-2022
RUC N° : 22- 4-0430305-1
MATERIA : ACCIÓN DECLARATIVA LABORAL.
DEMANDANTE : FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE
SINDICATOS AUTÓNOMOS WALMART CHILE.
DEMANDADAS : ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HÍPER
LTDA. Y
ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS
EXPRESS LTDA.

Santiago, a quince de febrero de dos mil veinticuatro.

VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece CRISTIÁN HIDALGO MORALES, Abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, domiciliado en calle Profesora Amanda Labarca N° 96, oficina N° 41, de la comuna y ciudad de Santiago, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 434 del Código del Trabajo, artículo 6° y siguientes del Código de Procedimiento Civil y artículo 2° de la Ley N°18.120 sobre comparecencia en juicio; en representación convencional de la FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE SINDICATOS AUTÓNOMOS WALMART CHILE, organización con personalidad jurídica vigente, inscrita en la Dirección del Trabajo bajo el número de Registro Sindical Único 13.01.3867, con domicilio para estos efectos en calle Mallinkrodt N° 80, de la comuna de Providencia, a nombre de la organización mandante individualizada precedentemente, y conforme lo establecido en los artículos 420 y 446 y siguientes del Código del Trabajo, interpone demanda laboral por cobro de prestaciones contractuales adeudadas contra las empresas ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HÍPER LTDA., giro retail, representada legalmente en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo



por ANDREA HAHN YOB, ignoro profesión u oficio; y ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA., giro retail, representada legalmente en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo por RODRIGO CRUZ MATTA, ignoro profesión u oficio, conocidas igualmente como LÍDER o SUPERMERCADOS LÍDER; todos con domicilio en AVENIDA EDUARDO FREI MONTALVA N° 8301, QUILICURA, SANTIAGO, a fin de que se declare lo siguiente:

Que las demandadas, ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HÍPER LTDA. y ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA., han vulnerado la normativa laboral; específicamente, lo establecido en el artículo 10 del Código del Trabajo, referido al contenido del contrato individual de trabajo; al imponer o pretender imponer a los/as trabajadores/as que se agrupan en los Sindicatos adscritos a la Federación demandante, cláusulas de "polifuncionalidad laboral" incompatibles con la norma en comento;

2. Que, en consecuencia, se declara que dichas cláusulas son nulas y de ningún valor, al haber sido impuestas por el empleador, en transgresión a lo dispuesto en los artículos 10, 11 y 12 (relativos al contrato individual de trabajo), 154 (referido al Reglamento Interno) y 311 (que versa sobre el contrato colectivo); todos del Código del Trabajo; y

3. Que se condena en costas a la demandada.

Al respecto refiere que la Federación agrupa a un total de XX Sindicatos base, a saber:

a) SINDICATO EMPRESA HIPERMERCADO RECREO LTDA., con un total a la fecha, de 108 trabajadores/as afiliados/as;

b) SINDICATO EMPRESA N° 1 DE TRABAJADORES ADMINISTRADORA SUPERMERCADOS HIPER LTDA., con un total de 155 trabajadores/as afiliados/as;

c) SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO LIDER SAN PABLO, con un total de 89 trabajadores/as afiliados/as;

d) SINDICATO DE EMPRESA AUTONOMO LIDER SANTA AMALIA, con un total de 128 trabajadores/as afiliados/as;

e) SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO DE TRABAJADORES HIPERMERCADO RECOLETA LTDA., con un total de 69 trabajadores/as afiliados/as;

f) SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LIDER INDEPENDENCIA, con un total de 55 trabajadores/as afiliados/as;

g) SINDICATO DE ESTABLECIMIENTOS AUTÓNOMO DE EMPRESA LIDER QUILICURA, con un total de 107 trabajadores/as afiliados/as;

h) SINDICATO EMPRESA ADMINISTRADORA SUPERMERCADOS HIPER LTDA. SUCURSAL VESPUCIO SUR, con un total de 106 trabajadores/as afiliados/as;

i) SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO LIDER RANCAGUA, con un total de 43 trabajadores/as afiliados/as;

j) SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO LIDER CORONEL, con un total de 123 trabajadores/as afiliados/as;

k) SINDICATO N° 1 TRABAJADORES EMPRESA ADMINISTRADORA SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA., con un total de 258 trabajadores/as afiliados/as;

l) SINDICATO AUTONOMO DE ESTABLECIMIENTO LIDER EXPRESS CIUDAD DEL ESTE - EMPRESA LTDA., con un total de 63 trabajadores/as afiliados/as;

m) SINDICATO NACIONAL DE EMPRESAS ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADO EXPRESS LTDA. LIDER, con un total de 175 trabajadores/as afiliados/as;

o) SINDICATO N° 1 TRABAJADORES EMPRESA ADMINISTRADORA SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA., con un total de 226 trabajadores/as afiliados/as;

p) SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO EXPRESS ROJAS MAGALLANES, con un total de 40 trabajadores/as afiliados/as;

q) SINDICATO INTEREMPRESAS DE LOS TRABAJADORES DE WALMART TALCA, con un total de 101 trabajadores/as afiliados/as;



r) SINDICATO AUTÓNOMO INTEREMPRESAS AV CENTRAL DE WALMART CHILE, con un total de 52 trabajadores/as afiliados/as;

s) SINDICATO AUTONOMO INTEREMPRESA CURICO DE WALMART, con un total de 66 trabajadores/as afiliados/as;

t) SINDICATO ESTABLECIMIENTO LIDER PLAZA AMÉRICA, con un total de 166 trabajadores/as afiliados/as;

u) SINDICATO INTEREMPRESA WALMART CHILE PROVINCIA DE OSORNO, con un total de 61 trabajadores/as afiliados/as;

v) SINDICATO ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA. LÍDER ESTABLECIMIENTO DIAGONAL DOÑIHUE, con un total de 166 trabajadores/as afiliados/as;

Los/as trabajadores/as afiliados a los Sindicatos antes referidos, son empleados - indistintamente - de las dos empresas demandadas en estos autos, esto es, de Administradora de Supermercados Hiper Ltda. y de Administradora de Supermercados Express Ltda.;

Con fecha 21 de Abril 2020, la Federación, en conjunto con 18 sindicatos base que forman parte de la misma, suscribieron un Contrato Colectivo de trabajo con ambas demandadas, Administradora de Supermercados Hiper Ltda. y Administradora de Supermercados Express Ltda.; En dicho instrumento colectivo se definieron una serie de condiciones de trabajo y salariales; entre las cuales se encuentra la Cláusula 49, intitulada "DECLARACIÓN Y ACUERDOS SOBRE PROCESOS DE TRABAJO", la que en su acápite 49.1, denominado "DEL TRABAJO COLABORATIVO", literal c), "Modificaciones de Funciones y Compensaciones"; señala que "...sin perjuicio de las formalidades legales aplicables en cada caso (acuerdo del trabajador 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 de Tienda: 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. Conforme a la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, al establecer cargos multifuncionales, tales como el de Operador de Tienda, se deberán cumplir los siguientes criterios: (...) Operador de Tienda: 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. Conforme a la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, al establecer cargos multifuncionales, tales como el de Operador de Tienda, se deberán cumplir los siguientes criterios: "..."; En la misma cláusula precitada, renglón seguido, se establece 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."; que "...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)..."; y que "...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...". Como resulta posible apreciar, al momento de establecerse la Cláusula 49 del mentado instrumento colectivo, el espíritu de las partes fue que, en la medida que fuese necesario implementar formas de "trabajo colaborativo" (es decir, bajo un régimen eventualmente polifuncional), los pactos respectivos debían garantizar un mínimo de certeza jurídica para las partes, en especial para los/as trabajadores/as; toda vez que una redacción vaga de dichos pactos, podía dar lugar a interpretaciones erradas de los mismos y - en definitiva - a un uso abusivo de la polifuncionalidad, ello siempre en perjuicio del sector no empoderado de la relación laboral, que obviamente son los/as socios/as del Sindicato.

Que la empresa incumpliendo abiertamente no sólo el espíritu del instrumento; sino también, el mandato legal de interpretar de buena fe los

contratos, establecido en el artículo 1546 del Código Civil, que es plenamente aplicable en la especie, ha pretendido abusar del derecho, imponiendo a prácticamente la totalidad de trabajadores/as afiliados a la Federación, condiciones laborales que superan con creces tanto el contenido de sus contratos individuales, como las condiciones establecidas en el Contrato Colectivo de marras; tratando de imponer a los mismos, un sistema de trabajo que constituían un menoscabo hacia ellos/as; Asimismo, al imponer unilateralmente las denunciadas condiciones laborales a los/as trabajadores/as, no contempladas ni en sus contratos individuales ni en el Contrato Colectivo vigente; esta parte estimó que se violaban por parte de ambas empresas, las disposiciones establecidas en el artículo 10 del Código del Trabajo, referidas al contenido del contrato individual de trabajo; y en el numeral 6 del artículo 154 del mismo cuerpo legal, que hace referencia a la obligación de consignar en el respectivo Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de ambas compañías, una descripción clara y precisa de las funciones a cumplir por parte de los/as empleados/as de las mismas; Por lo mismo, la cláusula cuestionada fue eliminada en el proceso de Negociación Colectiva regalada llevada a cabo este año 2022 y, en consecuencia, suprimida de todos los contratos colectivos. Como consecuencia de lo anterior, y tras haberse llevado infructuosamente a cabo, tratativas por parte de la Organización Sindical a fin de que las empresas denunciadas dejaran sin efecto las cláusulas y los anexos impugnados; esta Federación y sus Sindicatos asociados, se vieron en la necesidad de interponer - tanto en Santiago como en otras regiones, donde se verificó esta conducta - sendas denuncias ante las Inspecciones del Trabajo competentes, durante el año 2021 y el presente año; en las que se denunciaban la infracciones referidas en el párrafo precedente. De modo unánime, pacífico y sistemático, las distintas Inspecciones del Trabajo requeridas, fueron constatando la existencia de las infracciones denunciadas; aplicando las multas respectivas a las empresas y ordenando cesar en la aplicación de cláusulas de flexibilidad laboral, que excedían con creces tanto el contenido de los contratos individuales de los asociados a los sindicatos; como el espíritu, sentido y alcance de la



precitada Cláusula 49 del Contrato Colectivo de trabajo suscrito en 2021 entre la Federación y las gerencias de Administradora de Supermercados Express y Administradora de Supermercados Híper. La gerencia de las compañías, debidamente asesorada por sus equipos jurídicos internos y por prestigiosos estudios de abogados externos, optó por reclamar judicialmente de las resoluciones de multa antes referidas; accionando ante los diferentes Juzgados de Letras del trabajo competentes. Ante dichas acciones, compareció la Dirección del Trabajo, que adjuntó todos los antecedentes y expuso debidamente los fundamentos a partir de los cuales, sancionó en su oportunidad a las reclamantes. A su turno, los diversos sindicatos base adscritos a la Federación que represento, concurrieron a dichos procesos como terceros coadyuvantes; aportando antecedentes que complementaban los que el referido órgano administrativo incorporó en los respectivos contenciosos; Y en todas y cada una de las causas impetradas en este contexto por Administradora de Supermercados Express Ltda. y por Administradora de Supermercados Híper Ltda., ante los diferentes Juzgados Laborales del país, las acciones de reclamación interpuestas por las empresas demandadas en autos fueron rechazadas; en algunos casos, incluso, con expresa condenación en costas; Las empresas sancionadas recurrieron, naturalmente, ante las Cortes de Apelaciones de las respectivas jurisdicciones, a fin de anular los Fallos que habían desestimado sus reclamos; esfuerzo fútil, pues todos esos recursos fueron rechazados, casi en forma unánime, en los Tribunales de Alzada.

No obstante, a la fecha de interposición de la presente acción, las empresas demandadas persisten en forma contumaz en su conducta; tratando de imponer, en los hechos o por la vía de los contratos individuales de trabajo (respecto de los nuevos trabajadores) o mediante anexos, las mismas condiciones de flexibilidad laboral que ya fueran señaladas como ilegales, tanto por la Dirección del Trabajo, como por los Tribunales competentes para conocer de este conflicto jurídico.

En la casi totalidad de los casos en que se ha impuesto este modelo espurio, se usa el concepto de *“operador de tienday en los instrumentos más recientes, se añade el concepto de “omnioperador”*; lo que reafirma el carácter del



régimen de trabajo impuesto por esta vía, el que, ya se dijo, fue vedado por la judicatura competente;

Estos contratos y/o anexo han sido impuestos por las empresas demandadas en el periodo que va de marzo de 2020 a julio del año en curso; contrariando así, en forma abierta, descarada y desembozada, tanto resoluciones emanadas de la Dirección del Trabajo; como las Sentencias judiciales recaídas en los respectivos juicios incoados por Líder; las que, a esta fecha, se encuentran ejecutoriadas;

Huelga decir que los casos reseñados en los párrafos precedentes han afectado y afectan a muchos más empleados de la compañía, más allá de la Federación demandante; afiliados a distintos sindicatos o bien, sin afiliación alguna, lo que - en tales casos - incrementa su indefensión;

Asimismo, mediante la creación de esta figura írrita, y en virtud del sistema de trabajo polifuncional que ello importa; se verifica claramente un menoscabo material y moral respecto de los trabajadores/as sometidos a dicho sistema de trabajo; además de vulnerar derechos establecidos en el Contrato Colectivo de trabajo al que están afectos; lo que importa una infracción - respectivamente - a los artículos 12 inciso primero y 311 inciso primero, ambos del Código del Trabajo;

Cabe agregar que - para empeorar la situación - las demandadas se han valido del uso abusivo de este régimen de trabajo ilícito; para despedir a trabajadores/as que llevaban largos años desempeñándose, de forma responsable y satisfactoria, en cargos específicos; como es el caso del personal que ejercía como cajeros/as;

En concreto, y utilizando el argumento del "Operador de Tienda", se ha despedido a un total de 500 trabajadores/as que formaban parte de los Sindicatos antes referidos, en su mayoría, cajeros/as;

Asimismo, a quienes - siguiendo las instrucciones de los/as dirigentes de la Federación y de sus Sindicatos base - aún se rehúsan a suscribir contratos o anexos, bajo las ilícitas y leoninas condiciones ya expuestas, se les ha amenazado expresamente con despedirles en los próximos meses; por lo que -

claramente - la situación antes expuesta afecta, sino a la totalidad, a lo menos a la generalidad de los trabajadores/as asociados/as a los Sindicatos que forman parte de esta Federación;

Ello, porque bajo la falaz y amañada figura del "operador de tienda", se puede obligar a cualquier trabajador/a a realizar, en un determinado momento, funciones de caja; ello sin importar si poseen la experiencia y el conocimiento necesarios. De más está decir que ello implica no sólo un claro menoscabo en las condiciones laborales de dichos trabajadores/as (desde que se les aumenta la carga de trabajo y la responsabilidad); sino que, además, afecta severamente la calidad de la atención a la clientela; lo que repercute severamente en la productividad (en este caso, las ventas) y, con ello, importa una reducción de las remuneraciones que dependen directamente de dicha productividad (comisiones);

A mayor abundamiento, la infracción de las empresas demandadas se ve agravada, dado que implementaron los contratos en cuestión, sin siquiera haber modificado los respectivos Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad de ambas empresas, para consignar en ellos la existencia del "operador de tienda", ni sus funciones específicas;

Esta situación, por cierto, ha afectado seriamente el clima laboral en los diferentes locales de supermercados Líder, habida cuenta que, mediante esta táctica perversa, se busca generar las condiciones para abaratar costos mediante despidos masivos de trabajadores/as especializados; quienes son eventualmente reemplazados por los denominados "operadores de tienda" o "multioperadores"; que deben suplir una infinidad de tareas y efectuar un sinnúmero de labores, a cambio de salarios paupérrimos;

Este grosero abuso del Derecho perpetrado por las compañías, por cierto, ha golpeado fuertemente a las bases de los Sindicatos pertenecientes a la Federación demandante; las que han sido el blanco preferente de los despidos masivos ejecutados en los últimos meses;

De esta suerte, resulta del todo necesario y procedente que US. determine la existencia del ilícito laboral denunciado por esta vía y, sobre la base de lo



expuesto y de lo que se acreditará en el curso de este proceso, se restablezca el impero del Derecho; declarando nulos y de ningún valor todos los pactos y cláusulas contractuales que contemplan la figura del "operador de tienda", "omnioperador" o cualquiera otra denominación que suponga implementar el régimen de trabajo impugnado en autos.

Previas consideraciones legales y de derecho solicitó que se declare:

1. Que la figura del "Operador de Tienda" o "Multioperador", es nula y de ningún valor, por contravenir las normas que regulan la naturaleza y contenido del contrato individual de trabajo; muy especialmente, la establecida en el numeral tercero del artículo 10 del Código del ramo;

2. Que, en consecuencia, se ordena suprimir esta figura de todos los contratos individuales suscritos por todos/as los trabajadores/as de la empresa, adscritos actualmente a los Sindicatos que forman parte de la Federación de Trabajadores de Sindicatos Autónomos Walmart Chile;

3. Que, asimismo, se ordena a la empresa abstenerse de incluir la figura del "Operador de Tienda" o "Multioperador", sea bajo estas denominaciones o cualesquiera otras, en los contratos y/o anexos de contratos que suscriba en adelante con cualquier trabajador/a de la empresa, afiliado/a a alguno de los Sindicatos que forman parte de la Federación demandante;

4. Que se ordena a las demandadas, ajustar los contratos de sus trabajadores/as, integrantes de todos y cada uno de los Sindicatos que forman parte de la Federación demandante a fin de que, suprimida la figura del "Operador de Tienda" o "Multioperador", se especifiquen con claridad las funciones y labores que deben realizar;

5. Que se impone a las demandadas, la obligación de rectificar sus respectivos Reglamentos Internos de Higiene, Orden y Seguridad; a fin de ajustarlos a los cambios que implicarán la supresión de la referida figura; y

6. Que se condena a las demandadas, en cuanto fuere procedente, al pago de las costas personales y procesales de la causa.



SEGUNDO: Que la demandada contestó la demanda y solicitó su rechazo en todas sus partes, con costas.

Opuso excepción de conciliación, finiquito y cosa juzgada.

Indica que la demandante presenta la demanda de mera certeza respecto del cargo de operador de tienda, señalando que el 21 de abril de 2020 se suscribió contrato colectivo entre las partes que regulaba los criterios generales a considerar en las modificaciones de las funciones de los trabajadores a cargos multifuncionales, que esto no habría sido cumplido como tampoco lo dispuesto en los distintos contratos colectivos y que esto habría motivado la dictación de distintas multas a las demandadas.

La Federación solicita a este respecto que se declare que las demandadas han vulnerado lo que dispone el artículo 10 del Código del Trabajo al imponer cláusulas de polifuncionalidad en los contratos y que se declare que dichas cláusulas son nulas.

Sin embargo, esto ya había sido demandado por la Federación, causa que terminó con conciliación ante este mismo Tribunal. En efecto, con fecha 28 de diciembre de 2020 la Federación demandante, interpuso en contra de las demandadas, denuncia de práctica antisindical, sosteniendo que con fecha 21 de abril de 2020 se celebró un contrato colectivo de trabajo, en donde se estipulaba el trabajo colaborativo, junto con los ajustes y transformaciones remuneratorias en materia de reconversión de puestos de trabajo. Dicha causa fue tramitada ante este Tribunal bajo el RIT S-92-2020.

Según lo que sostenía la parte denunciante, las demandadas no se había allanado a sostener las conversaciones tendientes a empezar a dar cumplimiento al contrato colectivo en materia de multifuncionalidad, indicando además que las demandadas ofrecieron medidas, que según mencionaban, desconocían a los Sindicatos y a la Federación como contraparte válida, consistente en la oferta de planes de movilidad para transformar sus funciones a Operador de Tienda y el retiro directamente a los trabajadores que no lo quisieran.



En síntesis, solicitaban que se declara que las demandadas han vulnerado la Libertad Sindical al proponer directamente a los trabajadores beneficios que, según señala, incumplen los acuerdos suscritos en el contrato colectivo de trabajo, al momento de ser reconvertidos a los cargos de Operador de Tienda.

Después de sostener conversaciones con la Federación respecto de la forma de implementar el cargo de Operador de Tienda, con fecha 13 de septiembre de 2021 tuvo lugar la audiencia de juicio, en donde se llegó a una conciliación que estipulaba la creación de una mesa de trabajo que se reuniría al menos una vez al mes. Para arribar a dicho acuerdo, la empresa se comprometió a desistirse de una demanda de desafuero dirigida en contra de la Presidente de la Federación doña Sandra Neida, todo lo que se cumplió.

De acuerdo a lo anterior y habiendo las partes llegado a un acuerdo sobre este tema, esta parte estima que no procede volver a revisar la legalidad de este cargo ya que como indicamos, se llegó a una conciliación en los autos S-92-2020 que implicaron expresamente el término de esta controversia, por lo que se opone excepción de conciliación, finiquito y cosa juzgada, solicitando que se acoja la presente excepción y se proceda al archivo de los autos.

Opuso la excepción de falta de legitimación activa.

Por el presente acto opuso excepción de falta de legitimación activa de la Federación 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.

Al respecto, señala Romero que: *“(..) la legitimación se vincula con la titularidad de la situación controvertida en un juicio y es un presupuesto de fondo de procedencia de la acción; es decir, una exigencia cuya falta determina ineludiblemente que no se pueda conceder la petición de tutela judicial solicitada en el proceso. Si no concurre la legitimación -activa y pasiva- faltará un elemento básico para acceder a la tutela judicial.”*

Desde esa perspectiva, es necesario vincular la legitimación con la acción. Esta última está compuesta de cuatro elementos: un sujeto activo, un sujeto pasivo, el objeto y la causa. El sujeto activo es quien entabla la acción y al que, comúnmente, se le denomina demandante. Es él quien pone en movimiento la jurisdicción por estimar que merece la tutela jurídica, con la aspiración de que ella se haga efectiva a través del pronunciamiento que al efecto hará el juez. El sujeto pasivo, por su parte, es aquel en contra de quien va entablada la acción (comúnmente llamado demandado). Además de la capacidad procesal que se requiere para ser demandante o demandado en juicio, debe determinarse si dichos sujetos tienen la posibilidad de ser sujeto activo y/o pasivo en la acción particular que se intenta. Esto es lo que se denomina “Legitimación Procesal”.

Al respecto, la Corte Suprema ha dicho lo siguiente: *“La legitimación procesal es la consideración especial en que tiene la ley, dentro de cada proceso, a las personas que se hallan en una determinada relación con el objeto del litigio y en virtud del cual exige, para que la pretensión procesal pueda ser examinada en cuanto al fondo, que sean dichas personas las que figuren como partes en tal proceso. (...) La exigencia de esta condición, referida al demandante, se llama legitimación activa, y la referida al demandado, legitimación pasiva; pero en uno y otro caso, se trata de la aplicación de un mismo concepto procesal: la necesidad de que cierta demanda sea propuesta por o sea propuesta frente a ciertas personas que son las legitimadas para actuar como partes en un proceso determinado. La legitimación, por lo tanto, no es un tipo de capacidad sino un requisito de índole más particular y limitada, aunque su falta, igual que la capacidad, provoque o deba provocar un mismo resultado, a saber, la repulsa sin entrar en el fondo de la pretensión que se formula por o frente a quien no está legitimado.”*

Más recientemente, la Corte Suprema ha confirmado lo indicado, agregando que la legitimación activa: *“(...) constituye un presupuesto de la acción, de modo que el ejercicio de cualquiera de ellas debe sustentarse en un derecho o interés que autorice a la persona a accionar reclamando la tutela jurisdiccional,*

cuya procedencia, en definitiva, será determinada en el juicio. Este requisito entonces debe manifestarse en el libelo que contenga la pretensión que se formula, pues determina una serie de consecuencias no solo procesales sino que también sustantivas, como la institución y el marco jurídico aplicable al caso.”

De este modo, la Federación no se encuentra facultada legalmente para solicitar una declaración respecto de contratos y anexos firmados por terceros ajenos a este juicio, pese a que sean, supuestamente, afiliados a sus Sindicatos. En efecto, se desconoce si es que dichos afiliados se encuentran o fueron afectados por la suscripción de estos instrumentos y tampoco si es que su voluntad se encuentra en línea con lo expresado por la parte demandante. Es más, muchos de estos trabajadores ingresaron a la empresa de las demandadas en el cargo de operador de tienda, con las funciones correspondientes, sin que hayan prestado jamás otra función en dependencias de los supermercados de las demandadas, como en el caso de Francisca Escudero. 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.

En este sentido, el artículo 220 N° 2 del Código del Trabajo indica que son fines principales de las organizaciones sindicales: *“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”*.

En este sentido, 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.

A esto se suma que hay trabajadores indicados por la Federación en la nómina señalada en la demanda, que no se encuentran prestando servicios para las demandadas, a modo de ejemplo, en el caso de Matías Rosas Cheuquican.

De esta forma, teniendo en cuenta tanto las consideraciones que se han expresado, se puede afirmar que, 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, y a mayor abundamiento la Federación solicita suprimir esta figura de todos los trabajadores de la Empresa, incluso de los que no pertenecen a su Sindicato, careciendo absolutamente de legitimación activa para ello.

Opuso la excepción de falta de legitimación pasiva.

La parte demandante interpone demanda de mera certeza en contra de 2 demandadas. Sin embargo, respecto de la demandada ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA., no se hace ninguna imputación ni se menciona algún trabajador que preste servicios para ellos.

En efecto, de los 17 trabajadores individualizados por la Federación en su demanda, todos ellos prestan servicios para Administradora de Supermercados Hiper Ltda. Por tanto, no teniendo Administradora de Supermercados Express Ltda. trabajadores supuestamente afectados, solicita que se acoja la excepción de falta de legitimación pasiva respecto de ella.

Sin perjuicio de las excepciones opuestas, cabe realizar las siguientes precisiones de hecho respecto de la narración que sustenta la demanda.

Que la Federación demandante tiene cerca de 2.000 trabajadores afiliados. Primeramente en su libelo indicaron que 17 de ellos se habrían visto afectados por los hechos relatados en la demanda en relación con la función de Operador de Tienda. Sin embargo, con fecha 03 de noviembre de 2022 rectificaron y ampliaron



la demanda, sin indicar trabajador o afiliado alguno afectado, limitándose a señalar los Sindicatos afiliados a la Federación.

De este modo, el libelo no cumple con lo prescrito en el artículo 446 N°4 del Código del Trabajo, que dispone que la demanda deberá contener la exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta. Sin perjuicio de ello, señala que a esta parte no le consta y niega que todos y cada uno de los trabajadores respecto de los cuales estaría actuando la demandante, se encuentren efectivamente afiliados a los Sindicatos base, debiendo la parte demandante acreditar dicha circunstancia.

En este sentido, esta parte tiene conocimiento de que los siguientes trabajadores ya no prestan servicios para las demandadas y por tanto, no pueden estar afiliados a la Federación demandante:

- Luisa del Carmen Báez Báez, cuyo contrato terminó por vencimiento del plazo el día 31 de julio de 2022. Claudia Marcela Báez Asenjo, cuyo contrato terminó por vencimiento del plazo el día 31 de agosto de 2022. Matías Nicolás Rosas Cheuquian, cuyo contrato terminó el 5 de agosto de 2022 por renuncia voluntaria.

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.

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.

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. Luego siguieron las demás organizaciones sindicales y entre ellas la Federación demandante, lo que quedó estipulado en el contrato colectivo suscrito el 21 de abril de 2020.

Es así como el proceso de transformación operacional implicó un constante diálogo y entendimiento con la Federación demandante, lo que se materializó en la implementación de una mesa conjunta para revisar el cargo, cuestión que incluso se acordó en conciliación de audiencia de juicio de 13 de septiembre de 2021 en los autos S-92-2020 de este Tribunal. Hacemos presente que ya antes, el día 01 de septiembre de 2021 esta parte había enviado a la Federación el borrador de los anexos de Operador de Tienda que se iban a implementar, sin reparo de la contraria y que a lo largo del año 2021 se mantuvieron distintas conversaciones y reuniones sobre el tema.

Es más hace presente que el 18 de octubre de 2019 el Supermercado Lider de Matucana en donde la Federación demandante tiene mayor presencia fue saqueado y quemado. Se acordó con la parte demandante que todos los trabajadores serían trasladados hasta su reapertura, cuestión que se materializó y que al volver se volvería a acordar qué cargos cumplirían. Es del caso que el Supermercado volvió a abrir, acordando con la demandante el cambio de funciones de cajeros y otros a Operadores de Tienda, lo que se materializó con la firma de anexos y contratos. ¿Si es que la Federación demandante estaba de acuerdo con esto, ¿por qué ahora indican que dichas funciones serían ilegales?.

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.

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. 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 del desarrollo de un negocio o empresa.

En cuanto a la descripción del cargo de Operador de Tienda, 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. Todas las funciones por lo demás, 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.

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.

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.

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”.

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 las demandadas 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).



En este sentido, 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.

A propósito de lo anterior, la parte demandante señala que las distintas Inspecciones aplicaron multas a las demandadas por estos hechos, las que señalan, habrían sido confirmadas “todas y cada una de ellas” por los Tribunales de Justicia, cuestión que no es efectiva. En efecto, y solo a modo de ejemplo, cita las causas I-303-2021, I-371-2021 y la causa I-375-2021, todas de este Tribunal, la causa I-2-2022 del Juzgado del Trabajo de Chillan y la causa I-46- 2021 del Juzgado del Trabajo de Puerto Montt

Que respecto a las peticiones formuladas.

La parte demandante solicita que se declare que la figura del operador de tienda es nula por controvertir lo dispuesto en el artículo 10 del Código del Trabajo. Solicita al respecto el rechazo por todas las razones indicadas en el sentido que el cargo se ajusta a la norma.

Solicita también que se suprima la figura del operador de tienda de todos los trabajadores de la empresa, afiliados a sus Sindicatos pero ni siquiera indican cuáles serían esos supuestos afiliados. En efecto, no señalan qué trabajadores concretos y ni siquiera cuántos serían, razones todas por las que pide el rechazo.

La Federación pide que las demandadas se abstengan de incluir la figura de Operador de Tienda y cualquiera multifuncional, lo que nuevamente señala debe ser rechazado. En primer término porque vulnera las facultades de dirección y organización que tienen las demandadas, en segundo porque la multifunción no está prohibida, ¿si no cómo se explica que en un almacén un trabajador pueda prestar funciones de orden, reposición, atención al público y venta, entre otros? Por último, porque es de esa forma que se conciben los supermercados de las



demandadas ya que las nuevas tecnologías han llevado a la automatización y a formas novedosas de compras, como la auto atención.

Por último, la parte demandante pide que se rectifique el Reglamento de las demandadas para adecuarlo a estas solicitudes, pero esta petición simplemente no tiene asidero. En efecto, en el Reglamento de las demandadas no consta el presente cargo ya que su última actualización es del año 2018, por lo que ¿qué es lo que hay que quitar?

En consecuencia solicita el rechazo en todas sus partes, y en definitiva declarar lo siguiente:

1. Que se acoge la excepción de conciliación, finiquito y cosa juzgada.
2. Que la FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE SINDICATOS AUTÓNOMOS WALMART CHILE no posee legitimación activa en estos autos.
3. Que ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA. carece de legitimación pasiva.
4. Que la cláusula relativa al cargo de operador de tienda otorga certeza a los trabajadores.
5. 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° y se rechacen todas las solicitudes de la contraria.
6. Que se condena en costas a la parte demandante.

TERCERO: Que tuvo lugar la audiencia preparatoria, y el tribunal llamó a las partes a conciliación, proponiendo al efecto el Tribunal bases concretar de un posible acuerdo, el cual no prosperó.

A continuación el tribunal recibió la causa a prueba, y estimó la existencia de hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos fijando los siguientes hechos a probar:

1. Efectos y alcances de la conciliación o finiquito suscrito entre las partes respecto de la causa S-92-2020 ante este 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. En su caso, si se da la triple identidad de causa de pedir, cosa pedida y partes.

2. Determinación de la figura denominada "operador de tienda o multipoerador", esto es naturaleza de las funciones o labores que le asisten a dicho cargo, obligaciones que deben cumplir dichos trabajadores que detentan el cargo de operador de tienda. Hechos y circunstancias que acrediten tal presupuesto factico.

3. En su caso, efectividad que el cargo de operador de tienda o multioperador es contrario a la naturaleza y contenido del contrato individual de trabajo de los trabajadores afectados al tenor del artículo 10 del Código del Trabajo. Determinación de las estipulaciones contractuales, hechos, circunstancias y pormenores que así lo establezcan.

4. Determinación e individualización de todos los trabajadores afectados con la estipulación: "operador de tienda o multioperador".

CUARTO: Que para acreditar sus alegaciones la demandante rindió en la audiencia de juicio los siguientes medios de prueba consistentes en:

I.- Documental:

Incorporó mediante lectura los siguientes documentos no objetados por la contraria:

1. Copia de Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre la Federación de Trabajadores de Sindicatos Autónomos Walmart Chile, y sus correspondientes Sindicatos base afiliados, por una parte; y por la otra, las empresas Administradora de Supermercados Híper Ltda. y Administradora de Supermercados Express Ltda., de fecha 21 de abril de 2020;

2. Copia de Contratos de Trabajo correspondientes a 19 trabajadores, socios de los Sindicatos base adscritos a la Federación demandante;

3. Copia de Sentencia en autos RIT I - 15 - 2022, dictada con fecha 24 de mayo de 2022 por el Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena; y

4. Copia de Sentencia en autos RIT I - 372 - 2021, dictada de 21 de julio de 2022 por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

II. Testimonial:



Rindió la testifical de Cristian González Santibáñez y Natalia Soledad Duque Duque, quienes legalmente juramentados prestaron declaración cuyos testimonios constan en el registro legal de audio.

III. Otros medios de prueba: El tribunal tiene por incorporado oficio de la Dirección Nacional del Trabajo

IV. Exhibición de documentos.

Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre la Federación de Trabajadores de Sindicatos Autónomos Walmart Chile, y sus correspondientes Sindicatos base afiliados, por una parte; y por la otra, las empresas Administradora de Supermercados Híper Ltda. y Administradora de Supermercados Express Ltda., en abril de 2022; Copias de los contratos individuales de trabajo de los empleados contratados por las empresas Administradora de Supermercados Híper Ltda. y Administradora de Supermercados Express Ltda., entre los meses de abril y septiembre de 2022; y Copias de los Reglamentos Internos de Higiene, Orden y Seguridad vigentes de las empresas Administradora de Supermercados Híper Ltda. y Administradora de Supermercados Express Ltda.; debidamente registrados ante las Inspecciones del Trabajo competentes y entregados conforme a los Sindicatos respectivos.

Se tiene por cumplida e incorporada exhibición de documentos.

Se tuvo a la vista los procesos individualizados en la audiencia preparatoria.

QUINTO: Que para acreditar sus alegaciones la parte demandada rindió en la audiencia de juicio los siguientes medios de prueba consistentes en:

I.- Documental:

Incorporó mediante lectura los siguientes documentos no objetados por la contraria:

1. Denuncia presentada por la Federación demandante en contra de mis mandantes Administradora de Supermercados Hiper Ltda y Administradora de Supermercados Express Ltda, en los autos S-92-2020 del 1° Juzgado del Trabajo de Santiago, con acta de audiencia preparatoria de 08 de abril de 2021 y de juicio de 13 de septiembre de 2021.



2. Contrato colectivo celebrado con fecha 21 de abril de 2020.
3. Cadena de correo electrónico enviado por Andrés Soto Borquez, ex Gerente de Relaciones Laborales a doña Sandra Neida, con fecha 14 de septiembre de 2020, asunto "plan de movilidad", y reenviado de 23 de septiembre de 2020.
4. Archivo adjunto consistente en plan de movilidad laboral de Gerencia de Personas de septiembre de 2020.
5. Correo electrónico enviado por doña Marjorie Gonzalez de Relaciones Laborales a la Federación denunciante, con fecha 11 de noviembre de 2020, asunto "Presentación Plan de Retiro Voluntario II".
6. Archivo adjunto consistente en presentación de plan de retiro voluntario II de noviembre de 2020.
7. Correo electrónico enviado por Juan Pablo Galdames a Federación Autónoma Walmart Chile en, con fecha 9 de febrero de 2021, asunto "NFORMACIÓN REUNIÓN OP TIENDA", por primera citación a mesa de trabajo.
8. Archivo adjunto consistente en presentación de trabajo colaborativo.
9. Correo electrónico consistente en respuesta de doña Sandra Neida Robles, Presidenta de la Federación Autónoma Walmart Chile enviada a Juan Pablo Galdámez, abogado de Relaciones Laborales, con fecha 9 de febrero de 2021, asunto "NFORMACIÓN REUNIÓN OP TIENDA".
10. Correo enviado por mis mandantes a la Federación denunciante, con fecha 22 de marzo del año 2021 para segunda citación a mesa de trabajo.
11. Correo electrónico enviado por Matías Cristi, ex Gerente de Relaciones Laborales, a la Federación demandante con fecha 1 de septiembre de 2021, asunto "Nuevo Modelo Operador de Tienda", con 3 archivos adjuntos consistentes en presentación y borradores de contratos.
12. Correo electrónico enviado por Matías Cristi, ex Gerente de Relaciones Laborales, a la Federación demandante con fecha 20 de septiembre de 2021, asunto "Nuevo Modelo Operador de Tienda", consultando por respuesta a correo enviado.



13. Correo electrónico enviado por Matías Cristi, ex Gerente de Relaciones Laborales, a la Federación demandante con fecha 27 de septiembre de 2021, que contiene cita a reunión, asunto “Propuesta Económica Operadores de Tienda”.

14. Correo electrónico enviado por Matías Cristi, ex Gerente de Relaciones Laborales, a la Federación demandante con fecha 29 de septiembre de 2021, asunto “Presentación”, con archivo adjunto consistente en presentación

15. Correo electrónico enviado por Matías Cristi, ex Gerente de Relaciones Laborales, a la Federación demandante con fecha 05 de octubre de 2021, que contiene cita a reunión, asunto “Reunión Operador Tienda Federación Autónoma”

16. Correo electrónico enviado por Matías Cristi, ex Gerente de Relaciones Laborales, a la Federación demandante con fecha 06 de octubre de 2021, asunto “Presentación de Operadores de Tienda”, con archivo adjunto consistente en presentación

17. Correo electrónico enviado por Matías Cristi, ex Gerente de Relaciones Laborales, a la Federación demandante con fecha 15 de noviembre de 2021, que contiene cita a reunión, asunto “Reunión Operadores Tienda”

18. Correo electrónico enviado por Matías Cristi, ex Gerente de Relaciones Laborales, a la Federación demandante con fecha 16 de noviembre de 2021, asunto “Presentación de hoy”, con archivo adjunto consistente en presentación

19. Reglamento Interno de Administradora de Supermercados Hiper Ltda.

20. Reglamento Interno de Administradora de Supermercados Expres Ltda.

21. Finiquitos de contrato de Luisa Báez de 23 de agosto de 2022, de Claudia Báez de 20 de septiembre de 2022 y de Matías Rozas de 2 de septiembre de 2022.

22. Contrato de trabajo de Karen Villarroel de 4 de abril de 2022, con anexos de 1 de julio y 1 de octubre de 2022.

23. Contrato de trabajo de Javiera Guala de 10 de enero de 2022, con anexos de 1 de abril y 1 de julio de 2022.



24. Contrato de trabajo de Valeria Valdebenito de 6 de febrero de 2021 y 1 de febrero de 2022, con anexos de 1 de mayo y 1 de agosto de 2021 y 1 de enero de 2022.

25. Contrato de trabajo de Nerin Santibáñez de 22 de enero de 2020, 1 de julio de 2020 y 3 de agosto de 2020 y anexo de 1 de abril y 1 de julio de 2020 y 1 de abril de 2022.

26. Contrato de trabajo de Jean Hernández de 7 de agosto de 2019 y 1 de abril de 2020 y anexo de 1 de noviembre de 2019, 1 de febrero de 2020 y 1 de enero de 2022.

27. Contrato de trabajo de Aracely Estrada de 6 de mayo de 2021 y anexo de 1 de agosto y 1 de noviembre de 2021 y 1 de enero de 2022.

28. Contrato de trabajo de Maximiliano Rocha de 4 de diciembre de 2019, 1 de marzo de 2020, 7 de marzo y 4 de abril de 2022 y anexo de 1 de junio de 2020, 1 de enero de 2022.

29. Contrato de trabajo de Daniel Soto de 4 de enero de 2020, 1 de julio de 2020 y anexo de 1 de abril y 1 de julio de 2020 y 1 de enero de 2022

30. Contrato de trabajo de Gustavo Yáñez de 4 de marzo de 2020, 1 de septiembre de 2020, 4 de abril de 2022, y anexo de 1 de junio de 2020, 1 de enero de 2022,

31. Contrato de trabajo de Felipe Oliva de 18 de marzo de 2020 y anexo de 1 de junio y 1 de septiembre de 2020, y 1 de abril de 2022

32. Contrato de trabajo de Miguel Ruiz de 4 de marzo de 2020, 3 de agosto de 2020, 3 de mayo de 2021 y anexo de 1 de junio y 1 septiembre de 2020, y 1 de enero 2022

33. Contrato de trabajo de Katherine Opazo de 02 de marzo de 2020 (local 71)

34. Carta de mutuo acuerdo de Francisca Escudero de 28 de febrero de 2022 y contrato de trabajo 04 de julio de 2022 (local 71)



35. Contrato de trabajo de Camila Tolorza de 1 de noviembre de 2017 y 1 de abril de 2019; y anexos de 1 de febrero de 2018, 1 de mayo de 2018, 1 de octubre de 2020 y 1 de enero de 2022 (local 48)

36. Acuerdo especial de 1 de diciembre de 2020, celebrado entre Administradora de Supermercados Hiper Ltda y el Sindicato N° 1 de los Trabajadores de Administradora de Supermercados Hiper Ltda.

37. 12 anexos de contrato de trabajadores de Hiper Matucana que volvieron a tener los cargos que tenían antes del cierre de la tienda.

38. 20 anexos de contrato de trabajadores de Hiper Matucana que se reconvirtieron a operador de tienda.

39. 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.

40. 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.

41. 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

42. Sentencia de 15 de febrero de 2022, pronunciada por el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT I-303-2021, que acoge reclamación y deja sin efecto multa cursada.

43. Sentencia de 23 de septiembre de 2022, pronunciada por el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT I-375-2021, que acoge reclamación y deja sin efecto multa cursada.

44. Sentencia de 15 de marzo de 2022 pronunciada por el Juzgado del Trabajo de Chillán, en los autos RIT I-2-2022, que acoge la reclamación y deja sin efecto multa cursada, junto a sentencia de la Corte de Apelaciones de Chillán de 3 de mayo de 2022 que rechaza recurso de nulidad de la contraria.



45. Sentencia de 04 de abril de 2022, pronunciada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, en los autos RIT I-46-2021, que acoge reclamación y deja sin efecto multa cursada.

46. Sentencia de 19 de abril de 2022 pronunciada por el Juzgado del Trabajo de Concepción, en los autos RIT O-27-2022, que rechaza demanda de mera certeza respecto del cargo de operador de tienda, junto a sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción de 2 de septiembre de 2022 que rechaza recurso de nulidad de la contraria.

II.- Testimonial:

Rindió la testifical de Juan Pablo Galdámez Verdugo y Magdalena Vivanco Ortiz, quienes legalmente juramentados prestaron declaración cuyos testimonios constan en el registro legal de audio.

Se tuvo a la vista el proceso individualizado en la audiencia preparatoria.

SEXTO: Excepción de conciliación, finiquito y cosa juzgada.

Que conforme a lo solicitado por la actora en la demanda de declaración de mera certeza respecto del cargo de operador de tienda, refiere que el 21 de abril de 2020 se suscribió contrato colectivo entre las partes que regulaba los criterios generales a considerar en las modificaciones de las funciones de los trabajadores a cargos multifuncionales, lo que no habría sido cumplido por las demandadas como tampoco lo dispuesto en los distintos contratos colectivos y que aquello habría justificado las multas cursadas a aquellas, y en consecuencia solicita que se declare que las demandadas han vulnerado lo que dispone el artículo 10 del Código del Trabajo al imponer cláusulas de polifuncionalidad en los contratos y que se declare que dichas cláusulas son nulas.

Que al respecto se tuvo a la vista la causa Rit S-92-2020; y de la documental aportada por la demandada, esto es, denuncia presentada por la Federación demandante en contra de Administradora de Supermercados Hiper Ltda y Administradora de Supermercados Express Ltda, en dichos autos ante el 1° Juzgado del Trabajo de Santiago, con acta de audiencia preparatoria de 08 de abril de 2021 y de juicio de 13 de septiembre de 2021; asimismo, el Contrato



colectivo celebrado entre las partes con fecha 21 de abril de 2020, se desprende que fue un proceso seguido entre las mismas partes de este juicio mediante el cual se solicitaba y se planteaba la misma discusión en torno al cargo de operador de tienda y la polifuncionalidad, sobre conductas destinadas a avanzar en la implementación de formas de trabajo flexibles y polifuncionales en el sentido de que las empresas demandadas habían incumplido el contrato colectivo suscrito entre las partes.

En efecto, con fecha 28 de diciembre de 2020 la Federación demandante interpuso en contra de las mismas demandadas denuncia de práctica antisindical, sosteniendo que con fecha 21 de abril de 2020 se celebró un contrato colectivo de trabajo en donde se estipulaba el trabajo colaborativo, junto con los ajustes y transformaciones remuneratorias en materia de reconversión de puestos de trabajo. Del análisis de dicho proceso resulta establecido que dicha materia ya había sido demandada por la Federación, causa que terminó efectivamente mediante conciliación entre las mismas partes ante este mismo Tribunal.

Que de acuerdo a lo sostenido por la denunciante, las demandadas no se habían allanado a mantener las conversaciones tendientes a empezar a dar cumplimiento al contrato colectivo en materia de multifuncionalidad, indicando además que aquellas ofrecieron medidas, que según mencionaban, desconocían a los Sindicatos y a la Federación como contraparte válida, consistente en la oferta de planes de movilidad para transformar sus funciones a Operador de Tienda y el retiro directamente a los trabajadores que no lo quisieran.

En resumen, solicitaban que se declarase que las demandadas habían vulnerado la libertad sindical al proponer directamente a los trabajadores beneficios que incumplían los términos suscritos en el contrato colectivo de trabajo, al momento de ser reconvertidos a los cargos de operador de tienda. Es decir, se había pactado la implementación del cargo de operador de Tienda, pero que no se estaba dando cumplimiento a las mesas para la implementación como práctica del cargo.



Se observa que el 13 de septiembre de 2021 tuvo lugar la audiencia de juicio, instancia en que se arribó favorablemente para las partes a una conciliación -mediante conversaciones entre ambas partes respecto de la forma de implementar el cargo de Operador de Tienda- que estipulaba la creación de una mesa de trabajo que se reuniría al menos una vez al mes, para lo cual las empresas demandadas se comprometieron a desistirse de una demanda de desafuero dirigida en contra de la Presidente de la Federación Sandra Neida, todo lo que se cumplió y no fue objeto de reproche por las partes.

En efecto los términos de la Conciliación a la cual arribaron las mismas partes señaló:

“1. Las partes, sin reconocer los hechos expuestos en la demanda y con el sólo ánimo de poner término al presente juicio se comprometen a mantener una mesa de trabajo en la que se tenga en cuenta la postura que tiene la Federación Trabajadores Sindicatos Autónomos Walmart Chile, respecto a la polifuncionalidad. Las reuniones se realizarán a lo menos una vez al mes procurando que sean cada 15 días, siempre y cuando haya o exista algún tema que tratar, debiendo existir acuerdo de ello entre las partes y de requerirse la reunión, deberá ser solicitada por cualquiera de las partes, a lo menos con una semana de anticipación y se extenderá hasta la conclusión del proceso de negociación colectiva 2021 que se avecina.

2. Adicionalmente la empresa se desiste del juicio de desafuero en contra de doña Sandra Del Carmen Neida Robles Rut N° 11.639.989-K en la casua O-3212-2021 seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Debiendo remitirse los antecedentes, sirviendo el acta como atento y suficiente oficio remisor.

3. La parte demandante acepta la conciliación en los términos expuestos.

4. Mediante el presente acuerdo las partes se otorgan el más amplio, completo, total y recíproco finiquito, señalando que nada existe pendiente por concepto alguno, renunciando a toda acción que pudiere derivar del presente litigio y de la causa O-3212-2021 seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo

de Santiago a la que alcanza la presente conciliación, salvo las obligaciones contraídas en el presente acuerdo.”

Que en esta segunda causa, la misma denunciante invoca el mismo argumento en el sentido que las demandadas no cumplen con la legalidad vigente y en consecuencia existiendo un acuerdo al menos como se instauró originalmente dicho cargo, no procede volver a revisar la legalidad de este cargo por cuanto, específicamente sobre esta materia las partes arribaron a una conciliación que implicó expresamente el término de la controversia, razón por la que se acogerá la excepción de conciliación, finiquito y cosa juzgada.

SEPTIMO: Que el finiquito es un acto jurídico bilateral por medio del cual las partes dan constancia de la terminación del contrato de trabajo y de las condiciones en que ella se produce. En la práctica constituye un contrato entre empleador y trabajador que tiene por objeto dar por totalmente extinguidas las obligaciones que existieren o estuvieren pendientes a la fecha de término del contrato, dejando constancia de los pagos efectuados al momento del cese de funciones. Que luego el finiquito suscrito de conformidad a la ley tiene poder liberatorio, como en caso de marras.

Asimismo cabe tener presente que, el finiquito tiene una doble cualidad, tiene carácter de instrumento público por cuanto produce plena prueba respecto a su contenido y tiene mérito ejecutivo pues permite al trabajador exigir el cumplimiento de las prestaciones que allí se contienen, por lo que solo podría no producir efectos para una acción de nulidad, lo que en el caso de autos no se alegó y además según da cuenta el respectivo finiquito que las partes se otorgan el más amplio, completo, total y recíproco finiquito, señalando que nada existe pendiente por concepto alguno, renunciando a toda acción que pudiere derivar del presente litigio y de la causa O-3212-2021 seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago a la que alcanza la presente conciliación, salvo las obligaciones contraídas en el presente acuerdo, las que en todo caso fueron cumplidas por las partes.



OCTAVO: Que, por otra parte el finiquito puede definirse como “*el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de trabajo, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las excepciones o reservas con que algunas de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra*”. (Thayer Arteaga, Williams y Novoa Fuenzalida, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo. Derecho Individual del Trabajo-Derecho Procesal del Trabajo, Tomo III, 3ª edición actualizada, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1998, página 120).

NOVENO: Que, a mayor abundamiento, cabe tener presente que, por razones de seguridad jurídica, resulta del todo inaceptable que una declaración de voluntad manifestada libre y espontáneamente, con pleno conocimiento de sus consecuencias, como lo es aquella expresada en el finiquito y conciliación suscrita por las partes, se pretenda posteriormente desconocer en sus efectos por quien concurrió a expresarla, burlando así el objetivo de dar certeza a los hechos manifestados expresamente en un acto propio. Ha sido esta misma circunstancia lo que ha motivado a que se considere el finiquito laboral y la conciliación como equivalentes jurisdiccionales, en cuanto a su fuerza legal, a una sentencia firme y ejecutoriada que pone término al proceso y a la controversia entre las partes.

DECIMO: Sin perjuicio de lo anterior, en relación a la excepción de falta de legitimación activa y la determinación e individualización de todos los trabajadores afectados con la estipulación: “*operador de tienda o multioperador*”, cabe señalar que la Federación no se encuentra facultada legalmente para solicitar una declaración respecto de contratos y anexos firmados por terceros ajenos al juicio, por cuanto de los antecedentes aportados por la actora, en ningún caso de menciona cuales son los trabajadores afiliados a la Federación, sino solo de manera genérica que aquellos alcanzarían una cantidad cercana a los 2.0000, sin indicar cuáles son las funciones que estos cumplen. Asimismo, se desconoce cuántos operadores de tienda existen en dicha Federación, sin que se pueda desprender de antecedente probatorio alguno aportado por la demandante.

Tampoco es posible colegirlo de las declaraciones de los testigos de la actora Cristian González y Natalia Duque ya que no entregaron ninguna individualización ni tampoco un número claro y determinado de cuantos son los operadores de tienda que están afiliados a la Federación o quienes se encuentran afectados por la suscripción de estos instrumentos y si acaso su voluntad se encuentra en concordancia con lo sostenido por la demandante, ya que varios de estos trabajadores ingresaron a la empresa de las demandadas en el cargo de operador de tienda con las funciones correspondientes al cargo, sin que hayan prestado jamás otra función en dependencias de los supermercados de las demandadas, y tal es el caso de la trabajadora Francisca Escudero, lo que 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. A esto se suma que hay trabajadores indicados por la Federación en la nómina señalada en la demanda que no se encuentran prestando servicios para las demandadas y tal es el caso de Matías Rosas Cheuquican.

En efecto, conforme a la normativa que rige en la materia, el Sindicato solo puede actuar en tres oportunidades. En primer término, si existe requerimiento de sus afiliados y de los antecedentes aportados al juicio no existe requerimiento alguno de ninguno de sus afiliados; por lo demás, no se ha dado cuenta de quienes son esos afiliados. En segundo término cuando existe afectación o cuando se trata de la aplicación de un contrato colectivo, lo que no es el caso, por cuanto no es una causa de incumplimiento de contrato colectivo sino una causa de declaración de mera certeza en que la celebración del contrato colectivo del año 2020 es para contextualizar el debate y no es de incumplimiento de dicho instrumento.

La tercera hipótesis tiene que ver cuando se afecta a la generalidad de los afiliados al Sindicato, no obstante en el caso de marras se desconoce cuántos, y quienes son los operadores de tienda. De forma vaga el testigo Cristian Gonzalez, refirió que estos estaban compuestos por los operadores de tienda nuevos, que



eran contratados para esto y algunos que se habían reconvertidos pero no indicó con precisión quiénes, cuántos y en qué locales son los operadores de tienda por lo que la Federación presentó la demanda de autos.

Que al respecto, el artículo 220 del Código del Trabajo señala que unos de los fines principales de las organizaciones sindicales son representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva y hacer valer los derechos que de ellos nazcan, representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, además de velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciando sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales y actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones.

Que sin embargo, de acuerdo al N° 2 de la norma referida, para que las organizaciones sindicales puedan representar a los socios en materias ligadas a sus derechos individuales emanados de los contratos de trabajo es necesario que sean requeridos por aquellos o bien se reclame de infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de los socios.

Que de esta forma y de acuerdo a las alegaciones efectuadas por los litigantes, debe vislumbrarse en primer lugar si la generalidad de los socios del Sindicato demandante se ve afectada por la infracción legal o contractual reclamada y luego si existe requerimiento o bien la actuación es autorizada por los estatutos sociales.

De esta forma, es posible concluir conforme al ordenamiento jurídico el Sindicato no posee legitimación activa para solicitar una declaración que incidirá en contratos y anexos individuales de algunos de sus afiliados, en especial del tenor de la solicitud de la actora, la que solicita derechamente suprimir figura de *operador de tienda o multioperador* de todos los trabajadores de la Empresa, incluso de los que no pertenecen a su Sindicato, careciendo de la capacidad procesal que se requiere para ser demandante en juicio, es decir la posibilidad de



ser sujeto activo en la acción particular que intenta, esto es, legitimación procesal activa, razón por la cual se acogerá la presente excepción.

UNDECIMO: Que respecto a la determinación de la figura denominada "*operador de tienda o multipoerador*", la naturaleza de las funciones que le asisten a dicho cargo y las obligaciones que deben cumplir dichos trabajadores que detentan el cargo de operador de tienda; como asimismo, que dicho cargo sería contrario al contenido del contrato individual de trabajo de los trabajadores, bajo el tenor del artículo 10 del Código del Trabajo; cabe considerar que se aportaron por las demandadas los contratos de trabajo individual de personas que cumplen funciones de operador de tienda, respecto de los cuales se observa que estos cumplen funciones alternativas y/o complementarias.

Así de la lectura de tales instrumentos, y a modo de ejemplo, acerca de labores de aseo, se señala en el contrato de trabajo individual que cumplen funciones de aseo y stock en la góndola de la sala respectiva, es decir, respecto a los productos que están reponiendo y no corresponden a funciones de realizar el aseo general del local, lo que fue corroborado por el testigo de la demandada Juan Pablo Galdámez quien manifestó al respecto que se excluían algunas funciones en los contratos de trabajo individual, tales como las funciones de guardia o seguridad y las de aseo. En consecuencia, las funciones sí están determinadas y en el fondo todas se realizan en el área de sala de ventas, las cuales naturalmente alternativas y complementarias, como por ejemplo la zona de pago y atención al cliente, reposición de productos y pesajes, y de acuerdo a este análisis, en ningún caso son acciones indeterminadas.

Por otra parte, de las declaraciones de los testigos Juan Pablo Galdámez y Magdalena Vivanco dieron cuenta de la certeza que tienen los trabajadores por cuanto el empleador les proporciona la planificación en forma mensual y semanalmente conocen en que área deberán prestar funciones. Así la testigo Vivanco señaló que existen distintas áreas como zonas de pago, e-comerse; área de perecederos; etc. y no es que el trabajador se presenta en el local y desconoce



dónde debe cumplir sus funciones ya que con un mes de anticipación sabe a qué área debe dirigirse a cumplir las mismas.

En consecuencia, se rechazará la demanda en todas sus partes como se dirá en lo resolutivo de declaración de nulidad de la figura del "Operador de Tienda" o "Multioperador"; de suprimirla de todos los contratos individuales suscritos por todos/as los trabajadores/as de la empresa; o que se ordene a las demandadas abstenerse de incluir dicha figura en los contratos y/o anexos que se suscriban en el futuro con las empresas; o que se les ordene ajustar los contratos de sus trabajadores/as, en dicho sentido, rectificando los Reglamentos Internos de Higiene, Orden y Seguridad.

DUODECIMO: Que las pruebas rendidas han sido analizadas de acuerdo a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por la parte al proceso.

Que atendido lo antes concluido, se omitirá un análisis pormenorizado de los demás medios de prueba rendidos en autos, como asimismo, resulta inoficioso pronunciarse respecto de la excepción de falta de legitimación pasiva de una de las demandadas.

DECIMO PRIMERO. Que no se condena en costas a la parte demandante, por haber tenido motivos plausibles para litigar.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 5, 7, 8, 9, 220, 420 y siguientes del Código del Trabajo; SE DECLARA:

I.- Que se acoge la excepción de conciliación, finiquito y cosa juzgada y la excepción de falta de legitimación activa, opuestas por las demandadas ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HÍPER LTDA. y ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA., en contra de la FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE SINDICATOS AUTÓNOMOS WALMART CHILE, sin costas por haber tenido motivos plausibles para litigar.

II.- Que se rechaza la demanda en todas sus partes interpuesta por la FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE SINDICATOS AUTÓNOMOS WALMART



CHILE en contra de las demandadas ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HÍPER LTDA. y ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS EXPRESS LTDA., sin costas por haber tenido motivos plausibles para litigar.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT N° : O-5971-2022

RUC N° : 22- 4-0430305-1

Dictada por don Mauricio Vidal Caro, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago, a quince de febrero de dos mil veinticuatro, se notificó la presente resolución por el estado diario.

