

ALERTA LABORAL
SENTENCIA DE LA CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO RECHAZA
RECURSO DE NULIDAD Y CONFIRMA LA DECLARACIÓN DE
ILEGALIDAD DE ANEXOS DE CONTRATO DE TRABAJO POR
INCERTIDUMBRE EN LAS FUNCIONES ASIGNADAS.

Con fecha 4 de febrero de 2025, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago dictó sentencia en los autos Rol N°4392-2023, rechazando el recurso de nulidad interpuesto por Administradora de Supermercados Hiper Ltda. y Administradora de Supermercados Express Ltda., y confirmando el fallo de primera instancia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, dictado en los autos RIT O-390-2022. Dicho fallo acogió la demanda de declaración de mera certeza interpuesta por el Sindicato Interempresa Líder de Trabajadores Walmart Chile, declarando que los anexos contractuales impugnados carecen del grado de determinación exigido por el ordenamiento jurídico chileno respecto de las funciones asignadas a los trabajadores.

El fallo de primera instancia se funda en la vulneración del artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, que exige que los contratos de trabajo contengan una determinación clara y precisa de la naturaleza de los servicios que prestará el trabajador.

La sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago reproduce la cláusula impugnada, que reguló el cargo de “Operador de Tienda” (o la cláusula que señala las funciones para los recién contratados) que fue incluida por el empleador en los contratos individuales de los afiliados al Sindicato, estableció el contenido de la misma y el contenido de la cláusula 30.3 del contrato colectivo de 32 de enero de 2021, indicando que la extensa enumeración de funciones que contiene el anexo desnaturaliza la necesaria determinación de labores que exige el Código del Trabajo.

Lo anterior se explica en el considerando DÉCIMO de la sentencia de la siguiente manera: “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 consecuencia, el tribunal de primera instancia concluyó que esta falta de certeza contraviene no solo el Código del Trabajo, sino también el contrato colectivo suscrito el 31 de enero de 2021.

Las demandadas interpusieron un recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, alegando una errónea calificación jurídica de los hechos por parte del tribunal a quo. Argumentaron que las funciones incluidas en el cargo de "Operador de Tienda" cumplían con los requisitos de polifuncionalidad, conforme al artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo y al marco normativo aplicable a la industria del retail. Asimismo, sostuvieron que la sentencia recurrida realizó una interpretación restrictiva de la normativa y que las cláusulas cuestionadas derivaban de procesos de negociación colectiva válidamente celebrados.

No obstante lo expuesto por las recurrentes, **la Corte de Apelaciones desestimó sus argumentos, ratificando la decisión del tribunal de primera instancia y reafirmando que las cláusulas impugnadas no garantizaban un mínimo de certeza a los trabajadores respecto de sus funciones.** El tribunal de alzada destacó que la disposición contractual impugnada combinaba funciones alternativas y complementarias sin distinción clara, lo que generaba una incertidumbre incompatible con el principio de certeza que debe regir en la relación laboral. En este sentido, la Corte se pronunció en consonancia con la doctrina jurisprudencial y administrativa que ha sostenido que la determinación de las funciones laborales debe realizarse de manera precisa y no sujeta al arbitrio del empleador.

La presente sentencia sienta un importante precedente respecto de la exigencia de certeza en los contratos de trabajo y sus anexos. El fallo confirma que la polifuncionalidad debe cumplir

con criterios de delimitación clara y objetiva, sin menoscabar la seguridad jurídica de los trabajadores. Asimismo, se refuerza la aplicación del artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo como un mecanismo de protección contra cláusulas que puedan generar ambigüedad en la determinación de las funciones laborales.

Este pronunciamiento también ratifica la importancia de los contratos colectivos y su observancia obligatoria en relación con los derechos adquiridos por los trabajadores. La determinación judicial refuerza la exigencia de que las estipulaciones contractuales se ajusten al marco normativo vigente, evitando la implementación de modelos contractuales que desdibujen la claridad de las funciones laborales y la previsibilidad en la prestación de los servicios.

Conforme a estos fundamentos, la Corte de Apelaciones de Santiago rechazó el recurso de nulidad interpuesto por las demandadas y confirmó en su totalidad la sentencia de primera instancia, consolidando la doctrina que exige certeza y determinación en las cláusulas contractuales laborales.

Santiago, 12 de febrero de 2025.