



Corte Suprema descarta recurso de Walmart Chile y se confirma sentencia por contratos multifuncionales

POR MARTÍN BAEZA

El pasado miércoles la Corte Suprema puso el punto final a uno de los casos laborales que es seguido con mayor atención dentro de la industria del *retail*: los contratos multifuncionales.

El 7 de noviembre de 2022, el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago había fallado en contra de Walmart Chile, señalando que sus contratos de “operador de tienda”, un perfil laboral polifuncional impulsado por la compañía, resultaba ilegal. La matriz de los supermercados Líder apeló contra esa sentencia. No tuvo éxito en la Corte de Apelaciones y, así, el caso escaló hasta el máximo tribunal del este 14 de agosto volvió a confirmar la decisión de primera instancia.

La compañía había presentado un recurso de “unificación de jurisprudencia”, aludiendo a que existía otro fallo en que se contenían interpretaciones disímiles de este mismo tema. No obstante, la Corte estimó que, en ese caso, la decisión se había tomado por “defectos advertidos en su fundamentación (...) sin que entre sus razonamientos se incluya ninguna reflexión sobre el contenido de la causa de los contratos de trabajo y anexos cuestionados, ni, en particular, sobre la configuración dada al cargo de operador de tienda y si se ajusta o no a la normativa contenida en el Código del Trabajo”.

■ Desde la estadounidense sostienen que el máximo tribunal no planteó la ilegalidad del modelo “operador de tienda”, sino que optó por no pronunciarse.

Consultado, Walmart Chile señaló que “es importante precisar que la Corte Suprema no confirma la ilegalidad del modelo Operador de Tienda, ni tampoco se refiere a él. Simplemente no se pronunció. Lo que hizo fue rechazar el recurso de unificación por razones de forma de las sentencias de las Cortes de Apelaciones”.

Los inicios del caso

Esta disputa tiene su origen a fines de la década pasada, cuando la multinacional comenzó a implementar una transformación interna que incluyó la automatización de procesos, recortes de dotación y dejar de lado los trabajos unifuncionales –por ejemplo, cajeros–, para avanzar hacia otros roles que combinarán distintas responsabilidades.

En un principio, la empresa había firmado contratos colectivos con las asociaciones de trabajadores para aplicar el modelo. Sin embargo, en 2021, el Sindicato Inter-Empresa Líder (SIL), en ese momento la organización laboral más numerosa en Walmart Chile, demandó a la firma acusando el incumplimiento de dicho contrato, además de argumentar que el modelo de “operador de tienda” no les entregaba las certezas laborales necesarias.

Por ese último punto, en dos ocasiones, la Dirección del Trabajo (DT) emitió dictámenes sosteniendo que estos contratos no se ajustaban a derecho, mismo argumento que fue tomado por el juzgado laboral en su sentencia.

“Se declarará ilegal el anexo o

cláusula del contrato de trabajo conocida en esta sentencia, mediante el cual las demandadas crearon el cargo de ‘operador de tienda’, respecto de todos los trabajadores que lo hayan pactado, declarándose también el incumplimiento del contrato colectivo vigente entre las partes”, se lee el fallo emitido a fines de 2022.

A modo de ejemplo, la sentencia argumentó que “no bastando con la extensa enumeración de tareas”, también se dejó abierta la posibilidad de asignar otras, lo que permitiría desdibujar la naturaleza de las funciones de los trabajadores.

“A mayor abundamiento, el anexo incluye –como se dijo– tareas que ni siquiera se desarrollan en la sala de ventas del supermercado”, planteó el Juzgado que, en esa fecha, dio 30 días hábiles para regularizar los contratos de acuerdo al fallo.

Más demandas y más empresas

El SIL no es el único que ha emprendido acciones legales contra la supermercadista. La Federación Nacional del Trabajador de Walmart, que agrupa a más de un centenar de sindicatos de esta compañía, presentó en 2023 –a través de 118 asociaciones– una demanda por tutela laboral, acusando que el cargo de “operador de tienda” vulnera garantías fundamentales de los trabajadores, por lo que solicitan que la aplicación de éstos cese.

Además de no ser el único caso que está librando Walmart por el tema de los contratos multifuncionales, la estadounidense tampoco está sola lidiando con este tipo de situaciones, por lo cual su caso ha sido observado como un precedente importante para la industria, siendo el proceso que está más avanzado.

La transformación del régimen laboral, con la entrada del comercio electrónico y las ventas por internet, además de los cambios tecnológicos, se ha convertido en uno de los grandes desafíos de la industria del *retail*. La Dirección del Trabajo (DT) ha hecho de este tema uno de los focos de su gestión y ha efectuado amplios planes de fiscalización en el comercio minorista,

Rendic Hermanos, sociedad ligada a SMU (matriz de los supermercados Unimarc), presentó una demanda contra la DT para dejar sin efecto dos oficios ordinarios que prohibieron el cargo de operador de tienda que se utiliza en esos locales, nuevamente aludiendo a la falta de certezas para los trabajadores. Unimarc sostuvo haber recibido más de US\$ 1,4 millones en multas por esos contratos y solicitó dejar sin efecto los oficios con su demanda de nulidad de derecho público, a lo que la DT se ha opuesto en la justicia.

El caso es visto como un precedente para el resto de la industria. Actualmente, Walmart Chile enfrenta otra demanda por el mismo tema, mientras más firmas entran en conflictos similares, como Rendic Hermanos, ligada a SMU, que demandó a la DT.