

Legal |
Opinión | Artículo 1 de 2

Grabaciones como medio de prueba en materia laboral

"...La Corte Suprema en esta sentencia postula que, en ciertas ocasiones, no puede esperarse que una determinada conversación se mantenga en reserva, existiendo casos en los cuales no existiría la pretendida expectativa de privacidad. La doctrina en cuestión no valida per se la utilización de cualquier registro de audio como medio de prueba, sino que solo de aquellos que se obtienen dentro de un contexto en que no puede esperarse que lo conversado se mantenga en un plano estrictamente privado..."

Lunes, 1 de abril de 2024 a las 18:36



A⁻ A⁺ Imprimir Enviar

Ignacio Jiménez

El artículo 453 N° 4 inciso final del Código del Trabajo, en el marco de las normas que regulan los procedimientos en juicio laboral, señala que carecerán de valor probatorio y no podrán ser apreciadas por el tribunal "*las pruebas que las partes aporten y que se hubieren obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales*". Esta disposición sirve de base para solicitar la exclusión de algunos medios de prueba que suelen emplearse en juicio laboral, bajo el argumento de que los mismos se han obtenido ilícitamente o con violación de derechos fundamentales.

El caso más usual es el de las grabaciones de audio que se ha obtenido sin consentimiento de todos los participantes, medio por el cual habitualmente se intentan acreditar ciertos hechos que sean relevantes para la teoría del caso de una de las partes, a través de las conversaciones que consten en dichos registros sonoros.

En principio —y dentro del ámbito de un proceso laboral—, la utilización de grabaciones de sonido obtenidas sin permiso o autorización de sus intervinientes constituye un medio de prueba vulneratorio de derechos fundamentales, pues con ello se infringe la garantía del artículo 19 N° 5 de la Constitución, relativa a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.

Ahora bien, en sentencia de fecha 12 de abril de 2018 (Rol 35159-2017), la Corte Suprema desarrolló, acerca de un caso de práctica antisindical en que el principal medio de prueba era una grabación donde se evidenciaban ciertas declaraciones efectuadas por un jefe de recursos humanos de la empresa demandada, la doctrina que se ha denominado de la "expectativa de privacidad", la que en síntesis, afirma que las comunicaciones tienen el carácter de privadas siempre que existan legítimas expectativas en orden a que las mismas se mantengan dentro de un carácter íntimo, lo que no habría ocurrido en el caso abordado en dicha sentencia, en el cual la grabación se obtuvo en una reunión realizada en dependencias del empleador, en la cual participaron alrededor de ocho personas (una jefatura de la respectiva empresa y trabajadores sindicalizados) y en la que se trataron únicamente temas propios de un proceso de negociación colectiva en curso en esa empresa, por lo que era esperable que tales conversaciones fueran objeto de difusión a través de su grabación por cualquiera de los trabajadores participantes.

El criterio expuesto por la Corte Suprema en esta sentencia postula que, en ciertas ocasiones, no puede esperarse que una determinada conversación se mantenga en reserva, existiendo casos en los cuales no existiría la pretendida expectativa de privacidad. Nótese que la doctrina en cuestión no valida *per se* la utilización de cualquier registro de audio como medio de prueba, sino que solo de aquellos que se obtienen dentro de un contexto en que no puede esperarse que lo conversado se mantenga en un plano estrictamente privado.

Sin embargo, hemos observado en nuestra experiencia profesional que este criterio se ha mal interpretado con el paso del tiempo, pues se está recurriendo de manera habitual al ofrecimiento de grabaciones de audio como medio de prueba en los juicios laborales, registros sonoros que —muchas veces— se obtienen de manera oculta, sin previa advertencia o aviso, en un ámbito de conversaciones privadas entre pocas personas, mezclándose temas laborales con personales, etc. Como dijimos, la doctrina de la "expectativa de privacidad" no implica que todas las grabaciones obtenidas en un lugar de trabajo sean legítimas como medio de prueba, sino que solo aquellas en las cuales no se manifieste tal expectativa, según los elementos especiales presentes en cada caso.

En este sentido, nos parece interesante destacar el análisis efectuado en la sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo, de fecha 2 de febrero de 2024 (RIT T-41-2023), fallo en el cual se resolvió no valorar como medio de prueba una grabación de audio efectuada por un ex trabajador de la empresa demandada a una de sus jefaturas, ponderándose distintos elementos relativos a la obtención de tal registro sonoro en particular, como por ejemplo que se trató de una reunión privada entre dos personas, en la cual sus participantes se retiraron a una zona ubicada entre 2,5 a 5 metros de los demás trabajadores de la oficina y que fue grabada por el propio ex trabajador con su celular y sin aviso ni solicitud de permiso alguno a su interlocutora, todo lo cual permitió concluir al tribunal que dicha comunicación si tenía un carácter privado y que, por lo tanto, su uso como medio de prueba vulneraba la garantía constitucional del artículo 19 N° 5 de la Constitución.

La calificación efectuada en esta última sentencia nos parece del todo correcta, pues, como hemos dicho, no es posible considerar una grabación de audio como medio de prueba lícito en juicio laboral, aún cuando la misma se haya obtenido en un lugar y jornada de trabajo, pues sin importar lo anterior, puede existir una legítima expectativa de privacidad cuando se configuran otros factores que permitan entender que la conversación se dio en un contexto de intimidad, por ejemplo, retirarse a un lugar más reservado dentro de una oficina, reducido número de participantes, inexistencia de una autorización expresa o tácita en

relación a grabar lo conversado, entre otros.

Finalmente, entendemos que los jueces están siempre obligados a efectuar un examen específico respecto del contexto en que se obtuvo un determinado registro de audio y justificar su decisión en orden a admitir o no dichos registros como un medio de prueba, considerando que detrás de ello puede estar envuelta la afectación de derechos fundamentales de las personas objeto de una grabación, situación que debe ser precavida por el juez, dada la supremacía que las garantías constitucionales tienen dentro del ordenamiento jurídico.

** Ignacio Jiménez Gallegos es abogado de Estudio Navarro.*

EL MERCURIO

Términos y condiciones de la Información © 2002 El Mercurio Online