Actualidad Laboral Nº96
Las grabaciones efectuadas por un trabajador a un empleador constituyen prueba ilícita cuando existe una legítima expectativa de privacidad.

17 de octubre de 2022

1. **Referencia:**

- Con fecha 04 de octubre de 2022, la Corte de Apelaciones de Concepción, en causa Rol Laboral-Cobranza N°499-2022, confirmó la sentencia definitiva dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción (causa RIT T-111-2022) que rechazó la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y la demanda subsidiaria de despido injustificado y daño moral, estimándose asimismo que una grabación efectuada por el demandante a un representante de su ex empleador, constituía prueba ilícita, por no existir justificación alguna para vulnerar la privacidad de quienes intervinieron en dicha conversación.

2. **Marco normativo:**

- Artículo 453 N°4 del Código del Trabajo: *"El juez resolverá fundadamente en el acto sobre la pertinencia de la prueba ofrecida por las partes, pudiendo valerse de todas aquellas reguladas en la ley. Las partes podrán también ofrecer cualquier otro elemento de convicción que, a juicio del tribunal, fuese pertinente.*
  Sólo se admitirán las pruebas que tengan relación directa con el asunto sometido al conocimiento del tribunal y siempre que sean necesarias para su resolución.
  Con todo, carecerán de valor probatorio y, en consecuencia, 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".
- Artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República: *"La Constitución asegura a todas las personas: 4° El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia"*.

3. **Hechos**:

- El demandante fue despedido por aplicación de la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, esto es, por vencimiento del plazo. Indica que durante la relación laboral y con ocasión de su despido, sufrió actos de acoso laboral por parte de su ex empleador, motivo por el cual interpuso una denuncia ante la Inspección del Trabajo.
- El denunciante habría comunicado a su ex empleador, previo a su desvinculación, la interposición de una denuncia en su contra ante la Inspección del Trabajo, en una reunión sostenida por el demandante, otros trabajadores, y un representante del empleador. La reunión tenía por objeto aclarar a los trabajadores los motivos por los cuales el demandado había decidido no renovarles su contrato de trabajo, conversación que fue grabada por el actor, sin el consentimiento de los demás intervinientes.
- Se señala que, al haber tenido conocimiento la demandada de la denuncia interpuesta en su contra ante la Inspección del Trabajo, se habría vulnerado su garantía de indemnidad, lo que es controvertido por su ex empleador, toda vez que la notificación de fiscalización por parte de la Inspección ocurrió con posterioridad al despido del actor

4. **Aspectos relevantes de la sentencia:**

- La Corte de Apelaciones de Concepción estimó, en primer término, que la causal de nulidad interpuesta por el demandante, esto es, que en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales (derecho al debido proceso), por no haberse considerado la grabación como medio de prueba, no es la correcta, toda vez que resulta ser una manifestación de disconformidad con la valoración de la misma que no puede configurar la causal de infracción a las garantías constitucionales que alega.
- Luego sostiene que, a fin de esclarecer si el medio de prueba constituye o no prueba ilícita, se debe recurrir al concepto de "legítima expectativa de privacidad", en el que debe efectuarse un doble análisis: en primer lugar, si la persona que alega la intromisión a su privacidad tenía, en las condiciones concretas propuestas, una expectativa subjetiva de privacidad, y en segundo lugar, si dicha expectativa legítima es razonable, en el entendido en que la sociedad puede razonablemente atribuir a dicha expectativa un fundamento plausible, objetivo y legítimo.
- Asimismo, la Corte, a fin de justificar su fallo, efectúa una comparación con una sentencia de la Corte Suprema en causa Rol N°35.159-2017, de 12 de abril de 2018, en la que miembros de un sindicato grabaron a un empleador en una reunión, en el contexto de una huelga, con un ambiente conflictuado y con la concurrencia de un gran número de personas, lo que hacía suponer que lo que en ella se dijera podía ser difundida con toda seguridad.
- La Corte de Apelaciones de Concepción concluye que el presente caso no es similar al caso fallado por la Corte Suprema. En consecuencia, indica que frente a esta intromisión en la esfera de privacidad del empleador, el demandante debía haber justificado adecuadamente su derecho, por lo que la ponderación del mismo, como una garantía superior frente la vulneración del empleador no fue demostrada, rechazándose el recurso de nulidad.

Para mayor información favor contactarse con Felipe Sáez al correo:fsaez@safeabogados.cl

Tel. +562 3263 9540
Av. Vitacura 2969 Of. 1201, Las Condes, Santiago • Chile