

¿Vulnera garantías constitucionales el fallo de la Corte Suprema que validó grabaciones ocultas como prueba?

La Corte Suprema declaró lícito como medio de prueba para acreditar prácticas antisindicales una grabación oculta de una reunión entre empleador y trabajadores. Algunos expertos señalan que este tipo de fallos generan incerteza jurídica; otros, en cambio, afirman que va en la dirección correcta y que hay retriaciones en el ejercicio de derechos fundamentales.



Héctor Humeres
Abogado y académico U. de Chile



Christian Melis
Ex Director del Trabajo

El fin no justifica los medios

Una sentencia de la Cuarta Sala de la Corte Suprema admitió como prueba válida en un juicio por prácticas antisindicales, la grabación oculta de una reunión realizada en la oficina del ejecutivo de una empresa con un grupo de trabajadores sindicalizados.

De esta forma, esa sentencia, al aceptar dicha prueba en un juicio, afecta derechos fundamentales recogidos en nuestra Constitución, como son los de privacidad e intimidad. En efecto, el medio es ilícito y además violenta y deteriora dichas garantías.

El Código Penal sanciona esas prácticas en forma expresa al establecer que la grabación de conversaciones de carácter privado, hecha sin autorización del afectado en lugares que no sean de libre acceso al público, son constitutivas de delito (art. 161 A); no puede pretenderse que sea lícito grabar en forma clandestina una conversación sin el conocimiento del emisor de las expresiones registradas en un audio. Tal comportamiento no es jurídicamente, social ni moralmente aceptable. De ser así, se tornaría insostenible la vida en sociedad, anulándose la espontaneidad y la sinceridad en las relaciones interpersonales que priman en el ámbito laboral. Así lo ha estimado la ley laboral cuando establece que carecerán de valor probatorio - y no podrán ser apreciadas por el Tribunal- las pruebas que se hubieren obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales (Art 453 N° 4).

En este caso, la ilicitud deriva de la naturaleza ilegítima del medio empleado para hacerse de una prueba (la grabación oculta del audio); no es posible estimar que ese acto no vulnera la garantía de la privacidad y que no afecta un debido proceso, cuando dicha prueba es incorporada y valorada en un juicio laboral. En efecto, el carácter de privado de la conversación registrada no depende de lo conversado en la reunión, sino de las condiciones pragmáticas en que ella tuvo lugar, respecto de las cuales el afectado podía tener una razonable expectativa de privacidad.

El concepto de privacidad no es, como sostiene el fallo, uno variable en el tiempo. Su percepción natural es que constituye el derecho de un individuo a desear que lo tratado en un ámbito privado no sea develado al conocimiento de terceros sin su consentimiento. Ello corresponde a una zona propia e íntima del actuar de las personas, que merece respeto y protección.

La sentencia en comentario mediatiza el concepto de privacidad al señalar que este es variable en el tiempo, y el de intimidad, porque señala que para merecer esta protección constitucional debe ser objetivamente justificada acorde a las circunstancias del caso.

Más allá de la circunstancia de admitir una grabación que vulnera la privacidad, ello puede afectar la confianza y buena fe en que se desarrollan las relaciones laborales que se dan al interior de una empresa.

¿Será necesario que la empresa coloque carteles fuera de sus oficinas indicando que no se pueden grabar las conversaciones sostenidas en su interior? ¿O que deba advertirse expresamente a los participantes de una determinada conversación que ésta no puede ser grabada?

¿Qué singular interpretación es ésta, en que el ambiente o elementos sociales subjetivos pueden distorsionar a tal grado derechos fundamentales como los señalados?

El fin no justifica los medios; no puede convertirse en lícito algo que en su origen no lo es.

Una grabación no puede convertirse en una prueba lícita si en su origen no lo fue.

Los límites de la privacidad

A partir del fallo reciente de la Corte Suprema, que se pronuncia sobre una grabación clandestina a un representante de la empresa en una reunión con trabajadores que habían sido parte de una huelga, se ha criticado la tesis asumida por el máximo tribunal, argumentando que importaría romper con la buena fe en las relaciones laborales y que es peligroso para los propios trabajadores, pues hoy afecta a la empresa, pero mañana perfectamente puede operar en contra de aquellos.

El derecho a la privacidad, tradicionalmente ha sido entendido como una facultad de exclusión, o de no interferencia, o de no intromisión en el ámbito personal (right to be let alone). En cuanto a su delimitación, una de las cuestiones más problemáticas del derecho a la privacidad ha sido la del lugar donde se ejercen las conductas; esto es, si la naturaleza del lugar (público o privado) determina que la conducta realizada es pública o privada. Entonces, una misma conducta, por ejemplo, una conversación, sería privada o pública según el lugar donde se desarrolle. Ahora bien, se trata de una calificación provisoria en tanto es posible que determinados hechos, pese a desarrollarse en lugares calificados como públicos correspondan a la esfera privada de la persona. El factor determinante para calificar un hecho o una conducta como privada, no obstante desarrollarse en un espacio catalogado como público, radica en una circunstancia fáctica, que puede ser la creencia del sujeto de estar en un espacio de privacidad, fuera del alcance de los demás o que el hecho o conducta solo es conocido por algunos pocos. Es lo que se ha denominado expectativa razonable de privacidad (reasonable expectation of privacy), que opera en base a dos criterios: la existencia para el sujeto de una expectativa real de privacidad (dimensión subjetiva) y el reconocimiento social de tal expectativa como razonable (dimensión objetiva). En este sentido, si una pareja sentada en la banqueta de una plaza habla sobre su vida sexual, ambos sujetos tienen la expectativa real de privacidad, en tanto, piensan que nadie los escucha y, por otra parte, parece de sentido común que las demás personas que circulan por el entorno no entiendan que no deben escuchar dicha conversación. El derecho a la privacidad protege a personas, no lugares.

No es lógico pensar que el tenor de lo tratado se hubiese mantenido en reserva.

En el caso, en concepto de la Corte el representante de la empresa si bien pudiere haber tenido la expectativa de que sus dichos quedarían en el ámbito de la reunión, no resulta razonable ni esperable que los trabajadores asistentes a dicha reunión hubiesen mantenido en reserva el tenor de lo tratado, tanto más cuando afectaban a su organización.

Tal conclusión parece correcta, pues es evidente que dadas las circunstancias fácticas en que tuvo lugar la reunión (lugar, asistentes y huelga reciente), no resulta lógico pensar que lo dicho por el representante del empleador no sería conocido por el resto de los trabajadores del sindicato o de la empresa. Incluso, haciendo abstracción de las grabaciones clandestinas, los trabajadores asistentes podrían haber comparecido al juicio como testigos, no pudiendo sostenerse que dicha prueba debería excluirse, ya que no estaríamos frente a un medio clandestino y no se afecta el derecho a la privacidad del sujeto emisor de los dichos.

En definitiva, la Corte Suprema ha definido con claridad en el ámbito laboral los límites de la privacidad. El desafío para el mundo laboral es claro: el discurso de empleadores y sindicatos debe ser creíble y coherente en el tiempo. Para construir relaciones estables y colaborativas ya no es tolerable la lisonja pública con amenaza privada. Para todo ello, la generación de diálogo permanente es crucial en la empresa moderna.