

USO DE MENSAJES DE WHATSAPP PARA PROBAR ASUNTOS LABORALES, COMO ACOSO LABORAL O SEXUAL

Recientemente la Contraloría General de la República ([Dictamen Nro. E288163](#) del 2022) se pronunció sobre la posibilidad de que los mensajes enviados a través de aplicaciones de mensajería instantánea como WhatsApp, Telegram o de otras redes sociales, puedan ser presentados como medios de prueba. Si bien este pronunciamiento se aplica al sector público, reabre el debate del tema, por lo que, en **PARRAGUEZ&MARIN**, presentamos las principales ideas y argumentos que se aplican a las relaciones laborales del sector privado:

- **USO DE REDES SOCIALES COMO MEDIO DE PRUEBA EN PROCESOS DE INVESTIGACIÓN.** En el pronunciamiento se establece que **los audios o capturas de pantalla de conversaciones, mensajes o imágenes de redes sociales, pueden utilizarse como medios de prueba en procesos disciplinarios o de investigación de denuncias por acoso laboral o sexual**, en la medida que sean entregados voluntariamente por uno de los intervinientes de la recepción, envío o conversación.

Además, se consideró especialmente que **el acoso sexual o laboral se despliega en muchas ocasiones en un contexto al margen de lo público, por lo que los citados audios o capturas de pantalla pueden ser uno de los pocos -sino el único- medio de prueba** a los que recurrir, a fin de probar las conductas de acoso, o bien, para eventualmente exculpar al acusado.

- **NO EXISTE EXPECTATIVA DE PRIVACIDAD.** Refuerza la conclusión anterior el hecho de que **las personas que envían los mensajes, audios, participantes en conversaciones o remitores de imágenes por redes sociales, no pueden tener una expectativa de confidencialidad** al enviarlos, iniciarlas, subir imágenes o remitirlas a un tercero, según sea el caso.

Lo anterior, debido a que, aun cuando aquellas acciones puedan considerarse en algunos casos como realizadas en un contexto de comunicación personal, **el destinatario pasa a ser un interesado incumbente del contenido y puede hacer un uso razonable de él**, como sería entregarlos como medios de prueba en un proceso, dado que, además, se trata de elementos que son idóneos y necesarios para tales fines.

- **NO ES PRUEBA ILÍCITA EN JUICIO.** La autoridad también tuvo presente que algunas sentencias de los Tribunales de Justicia -como la de la Corte de Apelaciones de Santiago en causa ROL Nro. 4504-2021, confirmada por la Corte Suprema- se desprende que **los medios de prueba consistentes en registros de WhatsApp no constituyen prueba ilícita cuando son entregados en procesos judiciales por uno de los incumbentes.**
- **IMPACTO PARA LAS RELACIONES LABORALES.** Este pronunciamiento **abre nuevamente el debate sobre el uso de la tecnología y las redes sociales en las relaciones laborales, así como de aplicaciones -como WhatsApp- como herramientas de trabajo, razón por la cual conviene analizar estas situaciones al interior de las empresas**, con tal de adoptar medidas concretas y decidir si regular estos aspectos, ya sea generando políticas, protocolos o reglamentos sobre el uso de correos electrónicos, mensajes, aplicaciones, plataformas y llamadas fuera del horario de trabajo, resguardando también el llamado *derecho a la desconexión* que tienen los trabajadores.