DIARIO FINANCIERO®

Laboral & Personas

WhatsApp 2.0: El fallo que respaldó a trabajadora que revisó el chat de su jefatura y que desató críticas de los abogados

La Corte de Apelaciones de Temuco declaró como "improcedente" el despido de la trabajadora de una firma de telecomunicaciones que divulgó las conversaciones. Para los abogados, el caso deja un mal precedente.

Por: **Carolina León** | Publicado: Martes 11 de noviembre de 2025 a las 16:41 hrs.

CAROLINA LEÓN · WHATSAPP · TRABAJADORES · EMPRESAS

Foto: Reuters

Una reconocida empresa de telecomunicaciones descubrió que una trabajadora había accedido al WhatsApp de su jefatura -en un computador de uso común- y que, no conforme con revisar las conversaciones, también las habría copiado y difundido con otros compañeros de trabajo.

Tras esto, la empresa desvinculó a la mujer bajo la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Una acción que, además, es sin derecho a indemnización.

De hecho, en la carta de despido, la empresa expuso que la trabajadora "accedió al computador de la oficina de la líder y, aprovechándose que ésta tenía su sesión abierta en la aplicación WhatsApp en dicho equipo, revisó las conversaciones de ésta con el jefe comercial, registrando las mismas a través de una grabación".

Un comportamiento que, a ojos de la empresa, "es contraria a las obligaciones esenciales de su contrato de trabajo, al desplegar conductas reñidas con las bases más esenciales del respeto que debe existir entre compañeros de trabajo".

Para la compañía , además, "los hechos constatados son graves, y generan un quiebre de la relación laboral por su magnitud y entidad. El respeto para con sus compañeros de trabajo y su derecho a la privacidad, es un pilar fundamental que protege un ambiente sano para el desempeño de las relaciones laborales".

El criterio de la Justicia

Tras lo ocurrido, la mujer recurrió a la justicia y presentó una demanda por despido injustificado. Y si bien el Juzgado de Letras de Villarrica desestimó su queja, el desenlace fue distinto cuando el caso escaló a la Corte de Apelaciones.

Dicho tribunal domiciliado en Temuco la respaldó y declaró que la desvinculación fue "improcedente" y ordenó el pago de una indemnización.

En su sentencia, la instancia argumentó que si bien el actuar de la mujer "configura un incumplimiento contractual", no tiene la gravedad suficiente para que se le aplicara como sanción máxima el despido.

"Esta Corte estima que, no obstante estar acreditados los hechos que se atribuyen al demandante -que pueden estimarse como incumplimiento de sus obligaciones-, cabe consignar que el contexto laboral en que se desarrollaron los mismos, no alcanza, en este caso, a la entidad necesaria para integrar el elemento gravedad que requiere la situación de incumplimiento prevista por el N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo, hecha valer por la parte empleadora, razón por la que dicha causal de despido, no logró ser configurada", dice la sentencia.

Un criterio que es visto con ojos críticos por parte de los abogados laborales.

Las críticas

Para Francisca Vial, directora del área laboral de Eyzaguirre y Cía, el mensaje que transmite este caso es "demoledor". En su opinión, es un fallo "vergonzoso, en términos culturales y jurídicos, porque banaliza un acto de intromisión en la esfera íntima y envía el mensaje de que los derechos fundamentales se diluyen en la jornada laboral".

A su juicio, las nuevas tecnologías han desdibujado los límites entre lo laboral y lo personal, pero eso no significa que la privacidad se haya vuelto opcional. "La vida privada hoy viaja con nosotros al trabajo: está en el teléfono, en WhatsApp, en el correo. Que una aplicación esté abierta en un computador de la empresa, no elimina su carácter privado; del mismo modo que dejar un diario sobre el escritorio no autoriza a nadie a leerlo ni fotografiarlo".

En esa línea, Vial agregó que "el derecho del trabajo no puede quedarse en el siglo XX. El Convenio 190 de la OIT y la Ley Karin exigen una ética de respeto recíproco y una cultura que proteja los espacios personales. En **un país donde mirar el celular ajeno todavía se percibe como curiosidad y no como agresión, este fallo no solo es un retroceso jurídico: es una radiografía cultural de nuestro rezago civilizatorio", dijo.**

Pablo Vasseur, socio del equipo Parga, Montes & Vasseur, Laborales, los argumentos de la Corte son "escuetos".

"En este caso, se acreditó que la trabajadora ingresó a un computador y obtuvo -sin consentimiento- capturas de la conversación privada de otra trabajadora y su jefatura. **Este hecho es gravísimo, ya que implica una vulneración a la intimidad y la vida privada de otro trabajador, cuestión que un empleador legítimamente puede sancionar", planteó.**

Al igual que Vial, comentó que la señal que transmite este fallo "es negativa, ya que con este razonamiento la Corte da a entender que el hecho de ser un 'buen trabajador', eleva el estándar para un despido disciplinario o funciona como una suerte de blindaje, lo que no se condice ni con la Ley ni con la entidad de los hechos acreditados en el juicio. Concuerdo en que la gravedad supone un ejercicio de ponderación, pero **admitir conductas que impliquen la vulneración tan evidente de garantías constitucionales de otros trabajadores, solo suma a la incertidumbre y la falta de certeza que se observa actualmente en materia laboral".**

Felipe Vargas, abogado de MICP Abogados, planteó que la sentencia "adopta un criterio sumamente riesgoso, no solo en lo que respecta a derechos y obligaciones laborales, sino que además en lo que respecta a la protección de la privacidad de las personas".

Bajo la óptica del profesional, la interpretación adoptada por la Corte "omite considerar que la vulneración de la reserva de las conversaciones de WhatsApp de la jefa de tienda implica no solo una afectación explícita a la garantía constitucional de privacidad, sino también a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas; ambos constituyen derechos fundamentales protegidos por la Constitución".

En consecuencia, **para Vargas "se concluye que la trasgresión de garantías fundamentales entre trabajadores no se considera lo suficientemente grave como para justificar el despido por la causal alegada.** Desde una perspectiva normativa y de protección de derechos fundamentales, esta interpretación resulta sumamente preocupante".

Rodrigo Ugarte, de Aninat Abogados, también cuestionó la sentencia. "Difiero de la resolución de la Corte de Apelaciones en que no haya calificado como suficientemente grave el incumplimiento consistente en la revisión de la red social de la líder de la tienda y el envío de parte de su contenido a un tercero, pues al así declararlo **la sentencia termina relativizando la garantía constitucional de la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada de la trabajadora afectada".**

Esta no es la primera vez que el criterio de la justicia en este tema genera revuelo. **En junio, la Suprema hizo noticia luego de respaldar a una funcionaria de Carabineros que revisó y divulgó las conversaciones de un colega**. En dicha oportunidad, la Suprema señaló que es "responsabilidad de cada funcionario, en calidad de usuario, el correcto cierre de las sesiones de los programas que apertura, la seguridad de sus cuentas y contraseñas y, en general, todo el manejo de su información confidencial".