



20 de Mayo 2026

VALOR PROBATORIO DE INFORMES INTERNOS DEL EMPLEADOR: CORTE DE APELACIONES DE TALCA VALIDA REGISTROS GPS PARA ACREDITAR INCUMPLIMIENTO GRAVE

I. Antecedentes.

Con fecha 12 de mayo de 2026, la Corte de Apelaciones de Talca dictó sentencia en la causa Rol N° 614-2024, pronunciándose sobre la procedencia de un despido fundado en las causales contempladas en el artículo 160 N°1 letra a) y N°7 del Código del Trabajo, esto es, conductas indebidas de carácter grave e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

El fallo a comentar se origina en el recurso de nulidad deducido por el ex trabajador en contra de la sentencia dictada por el Juzgado de Letras de San Javier, en los autos RIT O-23-2024, la cual rechazó la demanda en todas sus partes, declarando que el despido del actor, conductor de camión, se ajustó a derecho.

En lo que refiere al análisis que se expondrá en la presente alerta, este se centrará **únicamente en la valoración de la prueba rendida para acreditar la conducta imputada al trabajador**, consistente en la manipulación o inhibición intencional de la señal GPS del vehículo asignado.

En dicho contexto, y sin perjuicio de que el recurrente hizo valer dos causales de nulidad, interesa especialmente la contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, haberse pronunciado la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

II. La sentencia: el problema probatorio

En el caso revisado por la Corte, el recurrente sostuvo que el tribunal de base habría vulnerado las reglas de la sana crítica, específicamente las leyes de la lógica, en sus vertientes del principio de **no contradicción** y del **principio de razón suficiente**. En particular, alegó que resultaba ilógico atribuirle la manipulación o inhibición de la señal GPS, desde que el propio fallo reconocía la existencia de fallas en momentos en que el vehículo se encontraba en la base o era conducido por otro chofer.

Asimismo, el trabajador reprochó que el tribunal hubiese descartado la existencia de fallas técnicas del dispositivo sobre la base de un informe elaborado por la propia empresa y del cambio de conductor, sin que existiera una pericia técnica imparcial que avalara dicha conclusión.

La Corte rechazó dicho razonamiento y sostuvo que el juez de base construyó su convicción a partir de un proceso deductivo respetuoso de las reglas de la lógica. Para ello, tuvo



especialmente presente que la empresa realizó un cruce de información entre los reportes de pérdida de señal del GPS y la libreta electrónica del conductor.

Sobre este punto, la sentencia señala que, “[s]i bien existieron desconexiones marginales en otros horarios, la abrumadora mayoría de las pérdidas de señal, por ejemplo, 37 de 47 reportes en febrero; 47 de 78 en marzo, ocurrieron exactamente durante los turnos de conducción del actor”.

Esta referencia resulta particularmente relevante, pues permite sostener que la acreditación de una conducta de manipulación tecnológica no necesariamente exige una prueba directa del acto material de intervención sobre el dispositivo. En determinados casos, puede bastar un conjunto de antecedentes objetivos que, apreciados en forma conjunta, permitan construir un patrón suficientemente claro y razonable.

En este caso, dicho patrón se configuró a partir de tres elementos principales: la existencia de reportes de pérdida de señal GPS, su cruce con los registros de conducción del trabajador y la comparación con el funcionamiento del mismo equipo cuando era operado por otro conductor.

Es especialmente relevante que la Corte haya estimado satisfecho el principio de razón suficiente. Al efecto, el fallo señala que el juez justificó el descarte de fallas técnicas sobre la base de la prueba documental aportada, “específicamente el informe de investigación técnica del Jefe de TI de la empresa y registros del sistema Webfleet”, concluyendo que el patrón de desconexiones, sumado al normal funcionamiento del equipo al ser operado por un conductor distinto, otorgaba plausibilidad a la manipulación intencionada.

Esta conclusión resulta especialmente relevante desde una perspectiva probatoria. **En efecto, uno de los argumentos del recurrente consistía precisamente en que el tribunal habría descartado la existencia de fallas técnicas del dispositivo GPS únicamente sobre la base de un informe emanado de la propia empresa**, sin contar con una pericia técnica imparcial que avalara dicha conclusión.

Sin embargo, la Corte descarta dicho reproche y valida el razonamiento del tribunal de base, en cuanto este no descansó únicamente en el origen formal del informe, sino en su coherencia con los demás antecedentes incorporados al proceso. De esta forma, el fallo permite sostener que el carácter unilateral de un informe técnico elaborado por el empleador no lo priva, por sí solo, de valor probatorio.

Lo determinante será que su contenido resulte consistente con otros antecedentes objetivos, que sea apto para explicar razonablemente los hechos investigados y que no sea desvirtuado por prueba suficiente en contrario.

Lo anterior no implica que todo informe interno baste, aisladamente, para acreditar una conducta grave del trabajador. Por el contrario, la utilidad del pronunciamiento radica precisamente en que la Corte valida un razonamiento probatorio construido sobre una pluralidad de antecedentes: el informe técnico interno, los registros del sistema Webfleet, el



cruce con la libreta electrónica del conductor y la comparación con el funcionamiento normal del mismo equipo cuando era utilizado por otro trabajador.

Finalmente, la Corte concluye que lo pretendido por el recurrente era, bajo la apariencia de una infracción a las reglas de la lógica, sustituir la valoración probatoria del juez de base por la suya propia, cuestión ajena a la naturaleza del recurso de nulidad laboral.

III. Conclusiones

En definitiva, el fallo releva que la prueba tecnológica puede constituir un antecedente suficiente para acreditar incumplimientos graves de las obligaciones contractuales, especialmente cuando permite identificar patrones objetivos, consistentes y atribuibles a un trabajador determinado.

Asimismo, la sentencia confirma que los informes técnicos internos elaborados por el empleador -investigaciones internas- no carecen de valor probatorio por su solo origen unilateral. Su eficacia dependerá de que se encuentren respaldados por antecedentes objetivos, sean coherentes con registros de sistema y no resulten desvirtuados por prueba de contrario.

Desde una perspectiva práctica, ello vuelve a evidenciar la importancia de documentar adecuadamente los antecedentes que sirven de sustento a un despido disciplinario. Tratándose de herramientas como GPS, registros de conducción, sistemas de trazabilidad o reportes informáticos, no basta con invocar genéricamente una falla o manipulación. Resulta necesario construir un relato probatorio claro, que permita vincular los datos disponibles con la conducta imputada al trabajador, idealmente mediante cruces de información, informes técnicos, comparación con otros períodos o usuarios y antecedentes que descarten explicaciones alternativas razonables.

Rodrigo Pimentel
Abogado Corporativo
Lizama Abogados