

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

TEDH (Sección 4ª) Caso Barbulescu contra Rumania. Sentencia de 12 enero 2016

JUR\2016\11790

DERECHO AL RESPETO DE LA VIDA PRIVADA Y FAMILIAR, DEL DOMICILIO Y DE LA CORRESPONDENCIA: Secreto de las comunicaciones en el ámbito laboral: vigilancia en el marco de un proceso disciplinario: interceptación y transcripción de mensajes electrónicos instantáneos personales en el lugar de trabajo constanding prohibición expresa por parte de la empresa: comunicaciones que acreditan la infracción disciplinaria sin valorar su contenido: injerencia proporcionada y de alcance limitado: mantenimiento del justo equilibrio entre los intereses del empleador y el derecho del demandante al respeto de su vida privada: violación inexistente

Jurisdicción:Protección Europea de Derechos Humanos

Demanda 61496/2008

Demanda de ciudadano rumano contra la República de Rumanía, presentada ante el Tribunal el 15-12-2008, por el despido basado en una violación del secreto de las comunicaciones al fundarlo en la utilización de mensajería instantánea para uso personal en el centro de trabajo. Violación del art. 8 del Convenio: inexistencia: **destimación de la demanda** .

En el asunto Bărbulescu contra Rumanía

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección Cuarta), constituido en una Sala compuesta por

András Sajó, *Presidente*,

Vincent A. De Gaetano,

Boštjan M. Zupančič,

Nona Tsotsoria,

Paulo Pinto de Albuquerque,

Egidijus Kūris,

Iulia Antoanella Motoc, *Jueces*,

y Fatoş Aracı, *Secretaria de Sección Adjunta*,

Tras haber deliberado en privado el 1 de diciembre de 2015

Dicta la siguiente

SENTENCIA

Procedimiento

1

El caso tiene su origen en una demanda (núm. 61496/08 <http://hudoc.echr.coe.int/eng>) dirigida contra Rumanía, presentada ante el Tribunal el 15 de diciembre de 2008, por un ciudadano rumano, el señor Bogdan Mihai Bărbulescu (“el demandante”), en virtud del artículo 34 del [Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) (“el Convenio”).

2

El demandante está representado por los señores D. Costinescu y O. Juverdeanu, abogados ejercientes en Bucarest. El Gobierno rumano (“el Gobierno”) está representado por su agente, la señora C. Brumar, del Ministerio de Asuntos Exteriores.

3

El demandante se queja, en particular, de que la decisión de su jefe de poner fin a su contrato se basó en una vulneración de su derecho al respeto de su vida privada y correspondencia, y de que los tribunales nacionales no protegieron ese derecho.

4

El 18 de diciembre de 2012, se dio traslado de la demanda al Gobierno.

Hechos

1

Circunstancias del caso

5

El demandante nació en 1979 y reside en Bucarest.

6

Del 1 de agosto de 2004 al 6 de agosto de 2007, trabajó para una empresa privada (de aquí en adelante “la empresa empleadora”) como ingeniero de ventas. A petición de su empresa, creó una cuenta Yahoo Messenger con el fin de recibir y responder a preguntas de los clientes.

7

El 13 de julio de 2007, la empresa empleadora informó al demandante de que

se habían vigilado sus comunicaciones a través de Yahoo Messenger entre el 5 y el 13 de julio de 2007 y que se había descubierto que había estado utilizando internet con fines personales, infringiendo así las normas internas de la empresa. El demandante contestó, por escrito, que no había usado Yahoo Messenger con fin alguno que no fuera profesional. Se le mostró una transcripción de cuarenta y cinco páginas de sus comunicaciones en Yahoo Messenger, el demandante notificó a sus empleadores de que eran penalmente responsables como autores de una vulneración de la confidencialidad de su correspondencia. Las cuarenta y cinco páginas en cuestión contenían una transcripción de todos los mensajes que el demandante había intercambiado con su novia y con su hermano durante el período en el que sus comunicaciones se encontraban sometidas a vigilancia. Estos intercambios tenían por objeto cuestiones personales del demandante. La transcripción también contenía cinco mensajes breves que el demandante había intercambiado con su novia el 12 de julio de 2007 a través de una cuenta de Yahoo Messenger personal. Estos mensajes no revelaban información privada de ningún tipo.

8

El 1 de agosto de 2007, la empresa empleadora puso fin al contrato del demandante, por vulneración de las normas internas de la empresa, las cuales, *inter alia*, disponían lo siguiente:

“Está estrictamente prohibido perturbar el orden y la disciplina en el recinto de la empresa y particularmente... usar los ordenadores, fotocopiadoras, teléfonos, el télex y la máquina de fax con fines personales.”

9

El demandante impugnó la decisión de la empresa ante el Tribunal del Condado de Bucarest (“el Tribunal de Condado”). Se quejó de que la decisión debía ser declarada nula y privada de efecto ya que, al acceder a sus comunicaciones, la empresa empleadora había vulnerado su derecho a la privacidad de la correspondencia protegido por la Constitución de Rumanía y por el Código Penal.

10

En una sentencia de fecha 7 de diciembre de 2007, el Tribunal de Condado desestimó la queja, estimando que la empresa había cumplido con el procedimiento de despido establecido por el Código del Trabajo, y observó que el demandante había sido debidamente informado de las normas de la empresa que prohibían el uso de los recursos internos de ésta con fines personales. En su parte pertinente para este asunto, la sentencia del Tribunal de Condado dispone lo siguiente:

“El tribunal estima que la validez del procedimiento disciplinario en el presente asunto no se ve menoscabada por el hecho de que las

comunicaciones del [demandante] en Yahoo Messenger a través del ordenador de la empresa... durante horarios laborables fueran vigiladas - independientemente de la cuestión de saber si las acciones de la empresa empleadora pueden considerarse ilegales o no (*îmbracă sau nu forma ilicitului penal*) ...

Sin embargo, puesto que el [demandante] alegó, durante el procedimiento disciplinario, que no utilizó Yahoo Messenger a fines personales sino para asesorar a los clientes en cuanto a los productos ofrecidos por su empresa, el tribunal estima que la única manera de comprobar la veracidad de la defensa del [demandante] era examinar el contenido de sus comunicaciones.

El derecho de la empresa empleadora de vigilar la manera en que los empleados usan los ordenadores de la empresa en el trabajo forma parte de su derecho más amplio de supervisar la forma en que efectúan sus tareas profesionales.

En la medida en la que la empresa recordó a los empleados, poco antes de que se impusiera una sanción disciplinaria al demandante que, otro empleado había sido despedido por haber hecho uso de internet, el teléfono y la fotocopiadora con fines personales, y les avisó de que serían sometidos a medidas de vigilancia (véase la notificación núm. 2316 del 3 de julio de 2007, la cual comporta la firma del demandante...), no se puede acusar a la empresa empleadora de haber obrado con falta de transparencia y de sinceridad en cuanto a su intención de vigilar el uso de los ordenadores por parte de sus empleados.

En el trabajo, los empleados deben poder tener acceso a internet. Es un instrumento que los gerentes proporcionan a los empleados con fines profesionales y no se puede negar que la empresa tiene derecho a mantener bajo control el uso de internet con fines personales, en virtud de su derecho a vigilar las actividades de los empleados.

Estos controles por parte de los gerentes son necesarios, *inter alia*, porque cabe la posibilidad de que, a través de su uso de internet, los empleados dañen los sistemas informáticos de la empresa, participen en actividades ilegales en nombre de la empresa, o divulguen secretos comerciales de la empresa.”

El demandante interpuso recurso contra esta sentencia. Alegaba que la protección proporcionada por el artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) cubre también los correos electrónicos como parte de la “vida privada” y “correspondencia”. También se quejaba de que el Tribunal del Condado no le

había autorizado a presentar testigos para demostrar que la empresa no había sufrido perjuicio alguna como consecuencia de las acciones del demandante.

12

En una decisión definitiva de fecha 17 de junio de 2008, el Tribunal de Apelación de Bucarest (“el Tribunal de Apelación”) desestimó el recurso del demandante y confirmó la sentencia del Tribunal de Condado. Invocando la [Directiva de la Unión Europea Núm. 95/46/EC \(LCEur 1995, 2977\)](#), el Tribunal de Apelación estimó que el comportamiento de la empresa empleadora había sido razonable y que vigilar las comunicaciones del demandante era la única manera de determinar si había incumplido las normas disciplinarias. El Tribunal de Apelación desestimó los argumentos del demandante en cuanto a sus derechos procesales, afirmando que las pruebas presentadas eran suficientes. En su parte pertinente para este asunto, la decisión del Tribunal de Apelación dispone lo siguiente:

“Puesto que la dirección tenía el derecho y la obligación de garantizar el buen funcionamiento de la empresa y, a este efecto, [el derecho] de controlar la manera en que los empleados llevan a cabo sus tareas profesionales, y puesto que [la empresa] dispone de, y puede legítimamente ejercer el poder disciplinario que le [autoriza] a vigilar y transcribir las comunicaciones en Yahoo Messenger que su empleado negó haber intercambiado a fines personales, tras haber sido, junto con sus demás colegas, advertido de que estaba prohibido utilizar los recursos de la empresa para actividades personales, se puede considerar que la violación de la privacidad de la correspondencia (*violarea secretului corespondenței*) era la única forma de alcanzar ese objetivo legítimo y que se mantuvo una ponderación adecuada entre la necesidad de proteger la vida privada del demandante y el derecho de la empresa de supervisar el buen funcionamiento de su negocio.”

II

Legislación interna aplicable

13

La Constitución de Rumanía consagra el derecho a la protección de la vida íntima, privada y familiar (artículo 26), así como al respeto de la correspondencia (artículo 28).

14

El artículo 195 del Código Penal dispone lo siguiente:

“Todo individuo que abra ilegítimamente la correspondencia de otra persona o intercepte sus conversaciones o comunicaciones por teléfono, telégrafo u otro medio de transmisión a larga distancia podrá

ser sometido a una pena de prisión de entre seis meses y tres años.”

15

El Código del Trabajo vigente en el momento de los hechos disponía, en su artículo 40 (1) (d), que la dirección de la empresa tenía el derecho de controlar la manera en la que los empleados llevaban a cabo sus tareas profesionales. El artículo 40 (2) (i) disponía que la empresa tenía la obligación de garantizar la confidencialidad de los datos personales de sus empleados.

16

La Ley núm. 677/2001 sobre la protección de individuos con respecto al tratamiento y a la libre circulación de datos personales (“Ley núm. 677/2001”) incorpora al ordenamiento jurídico rumano las disposiciones de la [Directiva de la Unión Europea Núm. 95/46/EC \(LCEur 1995, 2977\)](#) (véase, *supra*, el apartado 18). La ley define un “dato personal” como “toda información relativa a una persona física identificada o identificable” (artículo 3(a)). Dispone que solamente se permite el uso de datos personales si el individuo al que se refieren otorga su consentimiento e indica una lista de excepciones en las que no se requiere tal consentimiento. Entre las situaciones excepcionales indicadas, se encuentran, *inter alia*, la ejecución de un contrato en el que el individuo en cuestión es parte, o la protección de los intereses legítimos del operador de datos (artículo 5 (2) (a) y (e)). También impone a las autoridades públicas la obligación de proteger la vida íntima, privada y familiar de los individuos en el contexto del tratamiento de datos (artículo 5 (3)). Por último, dispone que toda persona que se haya visto perjudicada a resultas de un uso ilícito de sus datos personales puede solicitar compensación ante los tribunales de justicia (artículo 18 (2)).

III

Normativa internacional aplicable

A

Instrumentos del Consejo de Europa

17

El [Convenio del Consejo de Europa de 1981 \(LCEur 1981, 362\)](#) sobre la protección de individuos con respecto al tratamiento automatizado de datos de carácter personal (“el Convenio sobre la Protección de Datos”) define un “dato personal” como “toda información relativa a una persona física identificada o identificable”. En su parte pertinente para este asunto, el Convenio sobre Protección de Datos dispone lo siguiente:

Artículo 2 – Definiciones

“A efecto del presente Convenio:

(...)

(c) por 'tratamiento automatizado' se entiende las operaciones que a continuación se indican efectuadas en su totalidad o en parte con ayuda de procedimientos automatizados: registro de datos, aplicación a esos datos de operaciones lógicas aritméticas, su modificación, borrado, extracción o difusión... ”

Artículo 3 - Campo de aplicación

“(1) Las partes se comprometen a aplicar el presente Convenio a los ficheros y a los tratamientos automatizados de datos de carácter personal en los sectores público y privado.”

(...)

Artículo 5 - Calidad de los datos

“Los datos de carácter personal que sean objeto de un tratamiento automatizado:

(a) se obtendrán y tratarán leal y legítimamente;

(b) se registrarán para finalidades determinadas y legítimas, y no se utilizarán de una forma incompatible con dichas finalidades;

(c) serán adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con las finalidades para las cuales se hayan registrado;

(d) serán exactos y, si fuera necesario, puestos al día;

(e) se conservarán bajo una forma que permita la identificación de las personas concernidas durante un período de tiempo que no exceda del necesario para las finalidades para las cuales se hayan registrado.”

(...)

Artículo 8 - Garantías complementarias para la persona concernida

“Cualquier persona deberá poder:

(a) conocer la existencia de un fichero, automatizado de datos de carácter personal, sus finalidades principales, así como la identidad y la residencia habitual o el establecimiento principal de la autoridad controladora del fichero;

(b) obtener a intervalos razonables y sin demora o gastos excesivos la confirmación de la existencia o no en el fichero automatizado de datos de carácter personal que conciernan a dicha persona, así como la comunicación de dichos datos en forma inteligible... ”

Instrumentos de la Unión Europea

18

La [Directiva 95/46/CE \(LCEur 1995, 2977\)](#) del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea, de fecha 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos dispone que la legislación nacional en este ámbito tiene como objetivo proteger el derecho de las personas a la privacidad, derecho consagrado tanto en el artículo 8 del Convenio como en los principios generales de la legislación de la Unión Europea. La Directiva define “datos personales” como “toda información sobre una persona física identificada o identificable” (artículo 2 (a) y exige de los Estados miembro que prohíban el tratamiento de datos personales relativos, *inter alia*, a “la salud o a la sexualidad” (artículo 8 (1)).

19

El artículo 29 de la [Directiva \(LCEur 1995, 2977\)](#) establece un Grupo de trabajo sobre la protección de las personas en lo que respecta al tratamiento de datos personales (“el Grupo de trabajo”) para examinar la cuestión de la vigilancia de comunicaciones electrónicas en el contexto laboral y las implicaciones de la protección de datos para empleados y empleadores. El Grupo de trabajo es un órgano consultivo comunitario independiente. En septiembre de 2001, emitió el dictamen 8/2001 sobre el tratamiento de datos personales en el contexto laboral, el cual resume los principios fundamentales en materia de protección de datos: finalidad, transparencia, legitimidad, proporcionalidad, exactitud de los datos, seguridad y formación del personal. En cuanto al control de los empleados por parte del empresario, el Grupo sugiere lo siguiente:

“Cualquier control deberá ser una respuesta proporcionada del empresario ante los riesgos potenciales, teniendo en cuenta el derecho a la vida privada y otros intereses de los trabajadores.”

20

En mayo de 2002, el Grupo de trabajo publicó el “Documento de trabajo relativo a la vigilancia de las comunicaciones electrónicas en el lugar de trabajo” (“el documento de trabajo”). Este documento afirma que el mero hecho de que una actividad de control o vigilancia se considere útil para proteger el interés del empleador no justifica la intromisión en la vida privada del trabajador. El documento sugiere que, antes de aplicar cualquier medida de vigilancia en el lugar de trabajo, deben sopesarse cuatro aspectos: transparencia, necesidad, lealtad y proporcionalidad.

21

Desde un punto de vista técnico, el documento de trabajo indica lo siguiente:

“Puede transmitirse información rápida fácilmente mediante un programa informático, como, por ejemplo, ventanas de advertencia que avisen al trabajador de que el sistema ha detectado y/o tomado medidas para evitar una utilización ilícita de la red.”

22

Más concretamente, en lo que respecta al acceso a los correos electrónicos de un empleado, el documento de trabajo dispone lo siguiente:

“(…) la apertura del correo electrónico de un trabajador puede también resultar necesaria por razones distintas del control o la vigilancia, por ejemplo para mantener la correspondencia cuando el trabajador está ausente (por ej. enfermedad o vacaciones) o cuando la correspondencia no puede garantizarse de otra forma (por ej. mediante las funciones de respuesta o desviación automática).”

Fundamentos de derecho

I

Sobre la presunta violación del artículo 8 del convenio

23

El demandante se queja de que la decisión de su empresa de poner fin a su contrato se tomó apoyándose en una vulneración de su derecho al respeto de la vida privada y la correspondencia, y de que los tribunales nacionales no protegieron ese derecho. Invoca el artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#), el cual, en su parte pertinente para este asunto, dispone lo siguiente:

“1. Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia.

2. No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho sino en tanto en cuanto esta injerencia esté prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención de las infracciones penales, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás.”

A

Admisibilidad

Tesis de las partes

24

El Gobierno alega que el artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) no es aplicable al presente asunto. Observa que el demandante creó una cuenta Yahoo Messenger para uso profesional y afirmó, además, haberla usado exclusivamente con tal finalidad. El Gobierno alega que el demandante no puede pretender que tenía una “expectativa de respeto de su privacidad” a la vez que niega haber hecho uso de los recursos de la empresa con fines personales.

25

Por añadidura, el Gobierno afirma que varios Estados miembro del Consejo de Europa exigen de toda persona que intente obtener la protección de su privacidad que demuestre el carácter privado de las comunicaciones que deben ser supuestamente protegidas. Invoca, *inter alia*, la jurisprudencia del Tribunal de Casación francés, según el cual se debe considerar que los correos electrónicos enviados por un empleado a través de medios de comunicación proporcionados por su empleador tienen un carácter profesional y que el empleador puede acceder a ellos salvo que hayan sido expresamente identificados como privados.

26

Teniendo en cuenta las diferencias entre correos electrónicos y mensajes instantáneos (puesto que estos últimos carecen de un campo “asunto” como ocurre con los correos electrónicos), el Gobierno alega que es necesario afirmar el carácter privado de una comunicación para que ésta entre dentro del ámbito de aplicación del artículo 8. Por lo tanto, señala que el demandante tuvo la oportunidad de declarar que había usado la cuenta Yahoo Messenger con una finalidad de naturaleza, al menos parcialmente, privada, pero que éste, en realidad, afirmó claramente lo contrario, indicando que únicamente había utilizado dicha cuenta para contactar con clientes en nombre de la empresa.

27

El Gobierno observa que el demandante fue previamente informado de que su empleador podía vigilar sus comunicaciones, e invoca la notificación del 3 de julio de 2007 y las conclusiones del Tribunal de Condado, las cuales el demandante no impugnó en su recurso. El Gobierno no ha presentado copia alguna de la notificación en cuestión.

28

Finalmente, el Gobierno señala que el presente asunto es diferente de los casos [Halford contra Reino Unido \(25 de junio de 1997\) \(TEDH 1997, 37\)](#), *Repertorio de Sentencias y Decisiones* 1997-III, en el cual una de las líneas de telefonía fija había sido designada como exclusiva para el uso personal del demandante), y [Copland contra Reino Unido \(TEDH 2007, 23\)](#) (núm. 62617/00<http://hudoc.echr.coe.int/eng>, TEDH 2007-I, en el cual el uso personal

de las instalaciones de la empresa estaba permitido y el objetivo de la vigilancia era determinar si el uso del demandante había sido “excesivo”). En el presente asunto, la normativa de la empresa prohibía expresamente todo uso personal de las instalaciones de la empresa, incluidos los ordenadores y el acceso a internet.

29

El demandante replica a las alegaciones del Gobierno afirmando que sus comunicaciones a través de Yahoo Messenger fueron de carácter privado y, por lo tanto, entran dentro del ámbito de aplicación del artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#). Haciendo referencia a las obligaciones positivas de los Estados en virtud del artículo 8, el demandante alega que esta disposición es aplicable puesto que el Estado rumano no protegió su vida privada de una injerencia por parte de su empleador. Recuerda que fue él mismo quien suscitó permanentemente este argumento ante las autoridades nacionales.

30

El demandante opina que no se puede negar que los datos interceptados por su empleador constituyeran “datos personales” e incluso “datos personales delicados” en el sentido de la Ley Núm. 677/2001 y la [Directiva de UE 95/46/EC \(LCEur 1995, 2977\)](#); que la información trataba de personas identificadas (el demandante, su prometida y su hermano) y concernía cuestiones delicadas (como la salud y vida sexual del demandante). El demandante no explica porque usó Yahoo Messenger con fines personales, pero sugiere que, en el momento de los hechos, los precios de los teléfonos móviles eran muy elevados y que, en julio de 2007, se solicitaban poco sus servicios profesionales como ingeniero encargado de la venta de equipamientos de calefacción.

31

El demandante se queja igualmente de que su empleador accedió a su cuenta personal de Yahoo Messenger, la cual tenía una identificación distinta de la creada con fines profesionales. Por añadidura, sus colegas de trabajo habían podido acceder a la transcripción de sus comunicaciones y habían hablado de ellas en público.

32

Invocando el asunto [Niemiets contra Alemania \(16 de diciembre de 1992 \(TEDH 1992, 77\)\)](#), Serie A núm. 251-B), el demandante alega que denegarle la protección del artículo 8 con el argumento de que la medida litigiosa concernía únicamente actividades profesionales podría llevar a una desigualdad en la aplicación de la protección, la cual estaría disponible únicamente para las personas cuyas actividades profesionales y no profesionales están tan entremezcladas que no se puede establecer una distinción clara. Haciendo referencia al asunto [Chappell contra Reino Unido \(30 de marzo de 1989 \[TEDH 1989, 6\]\)](#), Serie A núm. 152-A), el demandante alega que el Tribunal no ha excluido que el artículo 8 del [Convenio \(RCL 1979, 2421\)](#) pueda ser aplicable en casos de registros de locales comerciales.

33

El demandante reitera que, de por sí, el software de Yahoo Messenger ha sido diseñado para usos personales y que la naturaleza misma del servicio de mensajería instantánea implica que tenía derecho a contar con la privacidad de sus comunicaciones. Si no hubiera esperado que sus comunicaciones fueran a ser privadas, no habría revelado informaciones íntimas. Le tranquilizó que su empleador le ordenara que protegiera su cuenta Yahoo Messenger eligiendo su propia contraseña. El demandante niega haber sido avisado de que los empleadores iban a vigilar sus comunicaciones y alega que la prohibición general contenida en las regulaciones internas de la empresa no puede ser considerada un aviso previo. El demandante opina que la notificación del 3 de julio de 2007 fue identificada después de los hechos y presenta una copia de la notificación en la que no aparecen las firmas de los empleados.

34

El demandante considera artificiales las alegaciones del Gobierno según las cuales inicialmente afirmó haber usado esa cuenta con fines profesionales. Independientemente de cuál fuera su posición inicial, no se ha puesto en duda en ningún momento que, en realidad, usó el servicio de mensajería instantánea con fines personales. El demandante concluye que un empleador no puede, fundándose en su mera discrecionalidad o mediante una simple decisión, reprimir el derecho de un empleado a establecer y desarrollar relaciones personales durante horarios laborables.

2

Valoración del Tribunal

35

El Tribunal reitera consistentemente que la noción de vida privada es un concepto amplio (véanse [E.B. contra Francia \[GS\] \(TEDH 2008, 4\)](#), núm. 43546/02<http://hudoc.echr.coe.int/eng>, apartado 43, 22 de enero de 2008, y [Bohlen contra Alemania \(PROV 2015, 56768\)](#), núm. 53495/09<http://hudoc.echr.coe.int/eng>, apartado 45, 19 de febrero de 2015). Abarca, por ejemplo, el derecho a establecer y desarrollar relaciones con otros seres humanos, y el derecho a la identidad y al desarrollo personal ([Niemietz \(TEDH 1992, 77\)](#), *op. cit.*, apartado 29, y [Fernández Martínez contra España \[GS\] \(TEDH 2014, 35\)](#), núm. 56030/07<http://hudoc.echr.coe.int/eng>, apartado 126, TEDH 2014 (extractos)). Sin embargo, interpretar el artículo 8 de forma amplia no significa que la protección se extienda a toda actividad en la que una persona quiera participar con otros seres humanos para establecer y desarrollar estas relaciones. Por ejemplo, no protege las relaciones interpersonales de manera tan amplia e indeterminada que no exista vínculo directo concebible alguno entre la acción u omisión de un Estado y la vida privada de una persona (véase, *mutatis mutandis*, [Botta contra Italia, 24 de febrero de 1998 \[TEDH 1998, 60\]](#), apartado 35, Repertorio de Sentencias y Decisiones 1998 I).

36

Por lo tanto, según la jurisprudencia del Tribunal, las llamadas telefónicas

desde las oficinas de la empresa quedan *prima facie* abarcadas en las nociones de “vida privada” y “correspondencia” a efectos del artículo 8, apartado 1 (véanse [Halford, op. cit. \[TEDH 1997, 37\]](#), apartado 44, y [Amann contra Suiza \[GS\] \[TEDH 2000, 87\]](#), núm. 27798/95<http://hudoc.echr.coe.int/eng>, apartado 43, TEDH 2000-II). Por añadidura, el Tribunal estima que también deberían recibir la protección del artículo 8 los correos electrónicos enviados desde el puesto de trabajo, así como toda información recogida a través de una vigilancia del uso personal de internet (véase [Copland \[TEDH 2007, 23\]](#), *op. cit.*, apartado 41).

37

En ausencia de un aviso que le indicara que las llamadas podían ser vigiladas, el demandante podía razonablemente esperar que las llamadas realizadas desde un teléfono profesional serían privadas (véase [Halford \[TEDH 1997, 37\]](#), *op. cit.*, apartado 45) y estas mismas expectativas deberían ser aplicables también en cuanto al uso del correo electrónico e internet por parte del demandante (véase [Copland \[TEDH 2007, 23\]](#), *op. cit.*, apartado 45). En un caso en el que se registró el lugar de trabajo del demandante en una oficina de la fiscalía y se embargaron algunas de sus pertenencias (*Peev contra Bulgaria*, núm. 64209/01<http://hudoc.echr.coe.int/eng>, [26 de julio de 2007 \[PROV 2007, 226012\]](#)), el Tribunal estimó que el registro representaba una injerencia en la “vida privada” del demandante y consideró que el demandante podía razonablemente tener expectativas de privacidad con respecto a las pertenencias personales que guardaba en su despacho (*ibid*, apartado 49). Por añadidura, el Tribunal observó lo siguiente:

“39.... los arreglos de este tipo son habitualmente implícitos en las relaciones laborales y no hay elemento alguno en las circunstancias particulares del presente asunto - como, por ejemplo, una norma o una política declarada por la empresa del demandante que disuada a los empleados de guardar papeles y efectos personales en sus despachos o archivadores - que sugiera que las expectativas del demandante a este respecto estuvieran injustificadas o fueran irrazonables.”

38

Por lo tanto, el Tribunal debe examinar si, en el presente asunto, el demandante podía razonablemente esperar que sus comunicaciones serían privadas al usar la cuenta de Yahoo Messenger que creó a petición de su empleador. A este respecto, observa que no se ha puesto en duda que la normativa interna de la empresa imponía sobre los empleados una prohibición estricta de usar los ordenadores y recursos de la empresa con fines personales (véase, *supra*, el apartado 8).

39

Cabe deducir que, tal y como lo ha sugerido el Gobierno, el presente asunto es diferente de los casos [Halford \(TEDH 2007, 23\)](#) y [Copland \(TEDH 1997, 37\)](#)

(*op. cit.*), en los que el uso del teléfono profesional con fines personales estaba permitido o, por lo menos, era tolerado. Este asunto también se distingue del asunto *Peev (op. cit.)*, en el que las normas de la empresa no prohibían a los empleados que guardaran sus efectos personales en su despacho profesional.

40

El Tribunal observa que el demandante decidió plantear su queja en virtud del artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) ante los tribunales nacionales en el marco de un procedimiento ante la jurisdicción laboral. El objeto principal de su recurso ante los tribunales nacionales era, en efecto, su despido y el hecho de que su despido ocurriera a resultas de una vulneración de su derecho al respeto de la vida privada fue el argumento que presentó para demostrar que la decisión de su empleador no era válida.

41

Cabe deducir que el objeto de la queja del demandante ante el Tribunal se limita a la vigilancia de sus comunicaciones en el marco de un procedimiento disciplinario. La decisión del empleador de poner fin al contrato del demandante no se basó ni en el contenido de sus comunicaciones ni en el hecho de que su existencia fuera finalmente reveladas. A este respecto, el Tribunal observa que el demandante no ha puesto en duda que dispusiera de otras vías a través de las cuales podría haber presentado los mismos argumentos por separado ante los tribunales nacionales. La legislación nacional vigente en el momento de los hechos proporcionaba otras vías de recurso cuyo propósito principal era la protección de la vida privada (como, por ejemplo, una queja de ámbito penal en virtud del artículo 195 del Código Penal, o una queja en virtud del artículo 18 (2) de la Ley Núm. 677/2001; véase, *supra*, los apartados 14 y 16), y el demandante no ha alegado que fueran inefectivas.

42

Por lo tanto, el Tribunal debe determinar si, a la vista de la prohibición general impuesta por el empleador, el demandante podía seguir razonablemente esperando que sus comunicaciones no serían vigiladas. A este respecto, el Tribunal señala el Convenio sobre Protección de Datos consagra principios claros en cuanto al tratamiento automatizado de datos, con el fin de permitir a los individuos que establezcan la existencia de un archivo de datos personales automatizado y sus motivos principales (véanse los artículos 5 y 8 del Convenio sobre Protección de Datos *supra* en el apartado 17). La legislación de la UE aplicable sigue la misma dirección, especialmente en el ámbito de la vigilancia de comunicaciones electrónicas en el trabajo (véanse, *supra*, los apartados 18, 19 y 20).

43

En el presente asunto, el Tribunal observa que los elementos incluidos en los autos no permiten dar a esta cuestión una respuesta clara y directa. En efecto, las partes están en desacuerdo en cuanto a la cuestión de saber si se avisó al demandante de que era posible que sus comunicaciones podrían ser

controladas, y que su empleador podía acceder al contenido de esas comunicaciones y finalmente revelarlo. El Gobierno alega que se avisó previamente al demandante de la posibilidad de que su empleador hubiera vigilado sus comunicaciones (véase, *supra*, el apartado 27), pero el demandante niega haber recibido tal información previa (véase, *supra*, el apartado 33). El Tribunal observa que el Gobierno no ha presentado una copia firmada de la notificación del empleador del 3 de julio de 2007 (véase, *supra*, el apartado 27) y que la copia presentada por el demandante no lleva firma alguna (véase, *supra*, el apartado 27).

44

El Tribunal considera importante el hecho de que la empresa empleadora accediera a la cuenta Yahoo Messenger del demandante y que la transcripción de sus comunicaciones fuera luego presentada como prueba en el procedimiento ante el tribunal nacional. Observa igualmente que, según las alegaciones del demandante, el Gobierno no ha negado explícitamente que el contenido de las comunicaciones con su novia y su hermano fueran puramente privadas y concernieran, *inter alia*, cuestiones muy íntimas como la salud y la vida sexual del demandante (véanse, *supra*, los apartados 7 y 30). El Tribunal también es consciente del argumento del demandante según el cual su empleador accedió igualmente a su cuenta Yahoo Messenger personal (véanse, *supra*, los apartados 7 y 31).

45

Teniendo en cuenta estas circunstancias y especialmente el hecho de que se accedió al contenido de las comunicaciones del demandante en Yahoo Messenger y que la transcripción de estas comunicaciones fue presentado en el procedimiento ante los tribunales de trabajo, el Tribunal está convencido de que estas medidas afectaron a la “vida privada” y “correspondencia” del demandante en el sentido del artículo 8, apartado 1 (véase, *mutatis mutandis*, *Köpke contra Alemania* (dec.), núm. 420/07 <http://hudoc.echr.coe.int/eng>, 5 de octubre de 2010). Por lo tanto, el artículo 8, apartado 1 es aplicable al presente asunto.

46

El Tribunal observa, por añadidura, que este agravio no está manifiestamente mal fundado en el sentido del artículo 35, apartado 3 (a) del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) y que no concurre ningún otro motivo de inadmisibilidad. Por lo tanto, este agravio debe de ser declarado admisible.

B

Fondo del asunto

1

Tesis de las partes

47

El demandante opina que se ha producido una injerencia en su vida privada y

correspondencia, en el sentido del artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#), y que esta injerencia no está justificada desde la perspectiva del segundo apartado del artículo 8. Alega que esta injerencia no estaba prevista por la ley, puesto que la legislación aplicable, concretamente el Código del Trabajo, no tenía suficiente previsibilidad. A este respecto, afirma que las conclusiones del Tribunal en el asunto [Oleksandr Volkov contra Ucrania \(TEDH 2013, 79\)](#) (núm. 21722/11 <http://hudoc.echr.coe.int/eng>, TEDH 2013) son aplicables al presente asunto. Señala que ni el Código del Trabajo ni la Ley núm. 677/2001 proporcionaban garantías procesales con respecto a la vigilancia de las comunicaciones electrónicas de un empleado.

48

Por añadidura, alega que la injerencia no era una medida proporcionada con respecto al objetivo legítimo perseguido. Impugna las conclusiones de los tribunales nacionales según las cuales su empleador no tuvo otra opción que la de interceptar sus comunicaciones, y se queja de que no se consideraron medidas alternativas a través de las cuales se podía alcanzar el mismo objetivo sin vulnerar sus derechos fundamentales. Menciona igualmente que su relación con su empleador era tensa y hace referencia a otro procedimiento de derecho laboral en el que los tribunales nacionales se pronunciaron a su favor.

49

El Gobierno alega que las autoridades estatales cumplieron con sus obligaciones positivas en virtud del artículo 8 del Convenio. Afirma que, entre los Estados miembro del Consejo de Europa, existe una gran variedad de enfoques en las normativas relativas a la vigilancia de los empleados por parte de empleadores, y no hay consenso europeo en cuanto al uso de internet en el trabajo.

50

El Gobierno alega que, en el presente asunto, las autoridades proporcionaron suficiente protección al demandante, ya que su caso fue efectivamente examinado por tribunales nacionales. Basándose en las conclusiones de los tribunales nacionales, el Gobierno observa que, en la medida en la que el demandante negaba haber usado su ordenador profesional con fines personales, el empleador se vio obligado a cerciorarse del contenido de las comunicaciones del demandante. Por lo tanto, se presentaron ante él las transcripciones de las comunicaciones que mantuvo durante un período determinado, esto es, los mensajes intercambiados entre el 5 y 13 de julio de 2007, las cuales demostraban que había estado claramente perdiendo el tiempo. Además, el Gobierno afirma que la valoración realizada por los tribunales podría haber resultado distinta, si el demandante hubiera admitido desde un principio que usó Yahoo Messenger con fines personales.

51

Por añadidura, el Gobierno alega que la normativa de la empresa establecía explícitamente una prohibición de usar los recursos de la empresa con fines

personales, y que los empleados estaban informados de la aplicación de esta norma y sus consecuencias. El Gobierno llega a la conclusión de que los tribunales nacionales establecieron un equilibrio justo entre los derechos del demandante y los intereses legítimos de su empleador.

2

Valoración del Tribunal

52

El Tribunal reitera que, aunque, en esencia, el artículo 8 tiene como objetivo la protección de los individuos ante posibles injerencias arbitrarias por parte de las autoridades públicas, este artículo no se limita a prohibir a los Estados que cometan tales injerencias. Además de esta obligación negativa primordial, el respeto efectivo de la vida privada de los individuos puede conllevar obligaciones positivas. Estas obligaciones pueden implicar la adopción de medidas destinadas a garantizar el respeto de la vida privada incluso en el ámbito de las relaciones inter-personales (véanse [Von Hannover contra Alemania \(núm. 2\) \[GS\] \[TEDH 2012, 10\]](#), núms. 40660/08<http://hudoc.echr.coe.int/eng> 60641/08<http://hudoc.echr.coe.int/eng>, apartado 57, TEDH 2012, y *Benediksdóttir contra Islandia* (dec.), núm. 38079/06<http://hudoc.echr.coe.int/eng>, 16 de junio de 2009). No existe definición precisa del límite entre las obligaciones positivas y negativas del Estado en virtud del artículo 8. En ambos contextos, es necesario mantener un equilibrio justo entre intereses contradictorios - los cuales pueden incluir intereses privados y públicos opuestos o derechos en virtud del Convenio (véase [Evans contra Reino Unido \[GS\] \[TEDH 2006, 19\]](#), núm. 6339/05<http://hudoc.echr.coe.int/eng>, apartado 75 y 77, TEDH 2007-I) y en ambos casos, el Estado dispone de un cierto margen de apreciación (véanse *Von Hannover, op. cit.*; y *Jeunesse contra Países Bajos* [GS], núm. 12738/10<http://hudoc.echr.coe.int/eng>, apartado 106, [3 de octubre 2014 \[PROV 2014, 247419\]](#)).

53

En el presente asunto, el Tribunal estima que la queja del demandante debe ser examinada desde la perspectiva de las obligaciones positivas del Estado, puesto que era un empleado de una empresa privada, cuyas acciones no podían comprometer la responsabilidad del Estado en virtud del Convenio. Por ende, las conclusiones del Tribunal en el asunto [Oleksandr Volkov \(op. cit.\) \(TEDH 2013, 79\)](#), el cual concernía el despido de un juez, no son aplicables al presente asunto, como lo ha sugerido el demandante (véase, *supra*, el apartado 47).

54

Por lo tanto, el Tribunal debe examinar si el Estado, en el contexto de sus obligaciones positivas en virtud del artículo 8, estableció un equilibrio adecuado entre los intereses del empleador y el derecho del demandante al respeto de su vida privada y correspondencia.

55

A este respecto, el Tribunal hace referencia a sus conclusiones sobre el alcance de la queja, la cual tiene por objeto, únicamente, las comunicaciones del demandante en el marco del procedimiento disciplinario (véanse, *supra*, los apartados 40 y 41).

56

El Tribunal observa que el demandante tuvo la oportunidad de plantear, ante los tribunales nacionales, sus alegaciones según las cuales su empleador había vulnerado su derecho al respeto de la vida privada y correspondencia. También señala que los tribunales nacionales examinaron debidamente los argumentos del demandante y estimaron que el empleador había actuado en el contexto de las competencias disciplinarias que le otorgaba el Código del Trabajo (véanse, *supra*, los apartados 10 y 15). Los tribunales nacionales también consideraron que el demandante había usado Yahoo Messenger desde un ordenador de la empresa y durante horarios laborables. Por lo tanto, quedó establecido que el demandante había cometido una infracción disciplinaria (véase, *supra*, el apartado 12).

57

En este contexto, el Tribunal observa que tanto el Tribunal de Condado como el Tribunal de Apelación otorgaron particular importancia al hecho de que el empleador había accedido a la cuenta Yahoo Messenger del demandante pensando que contendría mensajes de carácter profesional, puesto que el demandante mismo había afirmado inicialmente que había usado la cuenta para asesorar a sus clientes (véanse, *supra*, los apartados 10 y 12). Por lo tanto, se puede deducir que el empleador actuó de conformidad con sus competencias disciplinarias puesto que, tal y como constataron los tribunales nacionales, accedió a la cuenta Yahoo Messenger basándose en el supuesto de que la información allí contenida estaba relacionada con actividades profesionales y que, por ende, acceder a ella era legítimo. El Tribunal [Europeo de Derechos Humanos] no constata motivo alguno de poner en duda estas conclusiones.

58

En cuanto al uso de las transcripciones de las comunicaciones del demandante en Yahoo Messenger como prueba en el procedimiento ante los tribunales nacionales, el Tribunal no constata que los tribunales nacionales otorgaran una importancia particular a las transcripciones o al mismo contenido de las comunicaciones. Los tribunales nacionales se apoyaron en las transcripciones solamente en la medida en que demostraban la infracción disciplinaria cometida por el demandante, esto es, que había usado el ordenador de la empresa con fines personales durante horarios laborables. En efecto, las decisiones de estos tribunales no mencionan las circunstancias particulares en las que tuvieron lugar las comunicaciones, ni revelan la identidad de las partes con las que comunicaba el demandante. Por lo tanto, el Tribunal opina que el contenido de las comunicaciones no fue un factor decisivo en las conclusiones de los tribunales nacionales.

59

Aunque es verdad que no se ha alegado que el demandante perjudicara efectivamente a su empleador (compárese y contrástese con *Pay contra Reino Unido* (dec.), núm. 32792/05<http://hudoc.echr.coe.int/eng>, 16 de septiembre 2008, en el cual el demandante participó, fuera del trabajo, en actividades incompatibles con sus funciones profesionales, y *Köpke (op. cit.)*, en el cual la demandante provocó pérdidas materiales para su empleador), el Tribunal estima que es razonable que un empleador quiera comprobar que sus empleadores estén llevando a cabo tareas profesionales durante horarios laborables.

60

El Tribunal observa igualmente que se examinaron las comunicaciones en su cuenta Yahoo Messenger, pero ningún otro dato o documento guardados en su ordenador. Por lo tanto, estima que la vigilancia del empleador fue proporcionada y de alcance limitado (compárese y contrástese con *Wieser y Bicos Beteiligungen GmbH contra Austria [PROV 2007, 306045]*, núm. 74336/01<http://hudoc.echr.coe.int/eng>, apartados 59 y 63, TEDH 2007-IV, y *Yuditskaya y otros contra Rusia*, núm. 5678/06<http://hudoc.echr.coe.int/eng>, apartado 30, [12 de febrero de 2015 \[TEDH 2015, 20\]](#)).

61

Por añadidura, el Tribunal estima que el demandante no ha explicado de manera convincente porque usó la cuenta Yahoo Messenger confines personales (véase, *supra*, el apartado 30).

62

A la vista de estas consideraciones, el Tribunal llega a la conclusión de que no hay elemento alguno en el presente asunto que indique que las autoridades nacionales incumplieran su obligación de establecer un equilibrio adecuado, dentro de su margen de apreciación, entre los intereses del empleador y el derecho del demandante al respeto de su vida privada en virtud del artículo 8.

63

Por lo tanto, no se ha producido violación alguna del artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#).

II

Presunta violación del artículo 6 del convenio

64

El demandante invoca el artículo 6 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) y se queja de que el procedimiento ante los tribunales nacionales no respetó los requisitos de un juicio justo, particularmente en la medida en que no fue autorizado a presentar testigos a su favor.

65

El Tribunal observa que el demandante tuvo la oportunidad de presentar estos argumentos ante el Tribunal de Apelación, el cual decidió, proporcionando un

razonamiento suficiente para su decisión, que no era necesario convocar testigos adicionales en el asunto (véase, *supra*, el apartado 12). Esta decisión fue adoptada en el marco de una vista pública, en un procedimiento contencioso y sin señal aparente de arbitrariedad (véase [García Ruiz contra España \[GS\] \[TEDH 1999, 1\]](#), núm. 30544/96<http://hudoc.echr.coe.int/eng>, apartados 28-29, TEDH 1999-I).

66

Por lo tanto, esta queja está manifiestamente mal fundada y debe ser rechazada de conformidad con el artículo 35, apartados 3 y 4 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#).

POR ESTOS MOTIVOS, EL TRIBUNAL, POR UNANIMIDAD

1

Declara, por unanimidad, admisible la queja relativa al artículo 8 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#), y el resto de la demanda inadmisibles;

2

Declara, por seis votos contra uno, que no se ha producido violación alguna del artículo 8 del Convenio.

Redactada en inglés y notificada por escrito el 12 de enero de 2016, conforme a los artículos 77, apartados 2 y 3 del Reglamento del Tribunal. Firmado:

Fatoş Aracı, *Secretaria de Sección Adjunta*

Andrés Sajó, *Presidente*

Conforme al artículo 45, apartado 2 del [Convenio \(RCL 1999, 1190, 1572\)](#) y al artículo 74, apartado 2 del Reglamento del Tribunal, se adjunta a la presente sentencia la opinión separada del Juez Pinto de Albuquerque.