



MINISTERIO
DE JUSTICIA

ABOGACÍA GENERAL DEL ESTADO
DIRECCIÓN DEL SERVICIO JURÍDICO DEL ESTADO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONAL Y
DERECHOS HUMANOS
ÁREA DE DERECHOS HUMANOS

Traducción realizada por Jaime Messía de la Cerda Álvarez siendo tutora la profesora Gema Garcialoro Bravo, en virtud del Convenio suscrito por la Universidad Nacional de Educación a Distancia, el Ministerio de Justicia y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH)

El TEDH y el Ministerio de Justicia no se hacen responsables del contenido o calidad de la presente traducción

GRAN SALA

CASO BĂRBULESCU CONTRA ROMANIA

(Demanda nº [61496/08](#))

SENTENCIA

ESTRASBURGO

5 de septiembre de 2017

Esta sentencia es definitiva, pero puede estar sujeta a revisión editorial.



MINISTERIO
DE JUSTICIA

En el caso Bărbulescu contra Rumanía,

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos, reunido en Gran Sala y compuesto por:

Guido Raimondi, *Presidente*,
Angelika Nußberger,
Mirjana Lazarova Trajkovska, *jueces*,
Luis López Guerra, *juez ad hoc*,
Ledi Bianku,
Işıl Karakaş,
Nebojša Vučinić,
André Potocki,
Paul Lemmens,
Dmitry Dedov,
Jon Fridrik Kjølbro,
Mārtiņš Mits,
Armen Harutyunyan,
Stéphanie Mourou-Vikström,
Georges Ravarani,
Marko Bošnjak,
Tim Eicke, *jueces*,

y Søren Prebensen, *Secretario Adjunto de la Gran Sala*,

Habiendo deliberado en privado el 30 de noviembre de 2016 y el 8 de junio de 2017,

Emite la siguiente sentencia, que fue adoptada en la última fecha mencionada:

PROCEDIMIENTO

1. El caso se originó en una solicitud (nº [61496/08](#)) contra Rumanía presentada ante el Tribunal de conformidad con el artículo 34 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales ("el Convenio") por un ciudadano rumano, el Sr. Bogdan Mihai Bărbulescu ("el demandante"), el 15 de diciembre de 2008.

2. El demandante estuvo representado por el Sr. E. Domokos-Hâncu y el Sr. O. Juverdeanu, abogados que colegiados en Bucarest. El Gobierno de Rumanía ("el Gobierno") estuvo representado por su agente, la Sra. C. Brumar, del Ministerio de Asuntos Exteriores.

3. El demandante denunció, en particular, de que la decisión de su empresario para rescindir su contrato se había basado en una violación del derecho al respeto de su vida privada y su correspondencia, consagrado en el artículo 8 del Convenio, y que los tribunales nacionales no habían cumplido su obligación de proteger ese derecho.



4. La demanda fue asignada a la Sección Cuarta del Tribunal (artículo 52 párrafo 1 del Reglamento del Tribunal –"el reglamento"-). El 12 de enero de 2016 una Sala de esa Sección, integrada por András Sajó, Presidente, Vincent A. De Gaetano, Boštjan M. Zupančič, Nona Tsotsoria, Paulo Pinto de Albuquerque, Egidijus Kūris y Iulia Motoc, jueces, y Fatoş Araci, Secretaria Adjunta de la Sección, declaró por unanimidad admitir la alegación relativa al artículo 8 del Convenio, e inadmitir el resto de la demanda. Sostuvo, por seis votos contra uno, que no se había violado el artículo 8 de Convenio. El voto disidente del juez Pinto de Albuquerque se anexó a la sentencia de la Sala.

5. El 12 de abril de 2016, el demandante solicitó la remisión del caso a la Gran Sala, de conformidad con el artículo 43 del Convenio y 73 del Reglamento. El 6 de junio de 2016, un grupo de la Gran Sala aceptó la remisión.

6. La composición de la Gran Sala se determinó de conformidad con el artículo 26 párrafos 4 y 5 del Convenio, y 24 del Reglamento. Iulia Motoc, la juez designada por Rumanía, se abstuvo (artículo 28). En consecuencia, Luis López Guerra fue designado por el Presidente para actuar como juez *ad hoc* (artículo 26 párrafo 4 del Convenio y artículo 29 párrafo 1 del Reglamento).

7. El demandante y el Gobierno presentaron cada uno sus observaciones por escrito (artículo 59 párrafo 1 del Reglamento).

8. Además, se recibieron comentarios de terceras partes, como el Gobierno francés y la Confederación Europea de Sindicatos, a los que el Presidente autorizó a intervenir en el procedimiento escrito (artículo 36 párrafo 2 del Convenio y artículo 44 párrafo 3 del Reglamento).

9. El 30 de noviembre de 2016 se celebró una audiencia pública en el Edificio de Derechos Humanos de Estrasburgo (artículo 59 párrafo 3 del Reglamento).

Comparecieron ante el tribunal:

(a) *por el Gobierno*

Ms C. BRUMAR,

Agent,

Mr G.V. GAVRILĂ, miembro del servicio jurídico nacional

en comisión de servicio en el Departamento del Agente del Gobierno, *Counsel,*

Ms L.A. RUSU, Ministra Plenipotenciaria, Representación Permanente

de Rumanía ante el Consejo de Europa

Asesor;

(b) *por el Demandante*

Mr E. DOMOKOS-HÂNCU,

Mr O. JUVERDEANU,

Abogado.



El Tribunal escuchó las alegaciones del Sr. Domokos-Hâncu, el Sr. Juverdeanu, la Sra. Brumar y el Sr. Gavrilă, así como sus respuestas a las preguntas de los jueces.

HECHOS

I. ANTECEDENTES DE HECHO

10. El demandante nació en 1979 y vive en Bucarest.

11. Del 1 de agosto de 2004 al 6 de agosto de 2007 trabajó en la oficina de Bucarest de S., una empresa privada rumana ("la empresa/el empresario"), como encargado de ventas. A petición de su empresa, con el fin de responder a las preguntas de los clientes, creó una cuenta de mensajería instantánea utilizando Yahoo Messenger, un servicio de chat en línea que ofrece transmisión de texto en tiempo real a través de Internet. El demandante ya tenía otra cuenta personal en Yahoo Messenger.

12. El reglamento interno de la empresa prohibía el uso de recursos de dicha empresa por parte de los empleados en los siguientes términos:

Artículo 50

"Se prohibirá estrictamente cualquier perturbación del orden y la disciplina en los locales de la empresa, en particular:

...

- ... el uso personal de ordenadores, fotocopiadoras, teléfonos o máquinas de télex o fax."

13. Dicho reglamento no contenía ninguna referencia a la posibilidad de que la empresa monitorizara las comunicaciones de los empleados.

14. De los documentos presentados por el Gobierno se desprende que el demandante había sido informado del reglamento interno de la empresa y había firmado una copia del mismo el 20 de diciembre de 2006, después de conocer su contenido.

15. El 3 de julio de 2007, la oficina de Bucarest recibió y distribuyó entre todos sus empleados una nota informativa elaborada y enviada por la sede de Cluj el 26 de junio de 2007. El empresario pidió a los empleados que se familiarizaran con el aviso y que firmaran una copia del mismo. Las partes más importantes de la notificación decían lo siguiente:

"1. ... ¡El tiempo que se pasa en la empresa debe ser tiempo de calidad para todos! ¡Vengan a trabajar para ocuparse de los asuntos de la empresa y profesionales, y no de sus propios problemas personales! No malgaste su tiempo usando Internet, el teléfono o el fax para asuntos ajenos al trabajo o a sus obligaciones. ¡Esto es lo que dictan [la educación elemental], el sentido común y la ley! ¡El empresario tiene el deber de supervisar y controlar el trabajo de los empleados y tomar medidas disciplinarias contra cualquier persona responsable de una falta!



¡Su mala conducta será cuidadosamente vigilada y castigada!

2. Debido a las repetidas infracciones [disciplinarias] hacia su superior, [así como] su uso privado de Internet, el teléfono y la fotocopidora, su negligencia y el incumplimiento de sus obligaciones, la Sra. B.A. fue despedida por motivos disciplinarios! ¡Aprenda la lección de su mal ejemplo! ¡No cometas los mismos errores!

3. Lea atentamente el convenio colectivo, el reglamento interno de la empresa, la descripción de su trabajo y el contrato de trabajo que ha firmado. ¡Son la base de nuestra colaboración entre el empresario y el empleado! ... "

16. También se desprende de los documentos presentados por el Gobierno, incluida el registro de asistencia de la empresa, que el demandante tuvo conocimiento de la notificación y la firmó entre el 3 y el 13 de julio de 2007.

17. Además, se desprende que del 5 al 13 de julio de 2007 el empresario grabó las comunicaciones del demandante del Yahoo Messenger en tiempo real.

18. El 13 de julio de 2007, a las 16.30 horas, el demandante fue convocado por el empresario para dar una explicación. En el aviso correspondiente se le informó que sus comunicaciones en Yahoo Messenger habían sido monitorizadas y había pruebas de que había utilizado Internet con fines personales, violando el reglamento interno. Se adjuntaron gráficos que indicaban su actividad en Internet era mayor que la de sus compañeros de trabajo. En esa etapa, no se le informó si la supervisión de sus comunicaciones también se refería a su contenido. La notificación estaba redactada de la siguiente manera:

"Por favor, explique por qué utiliza los recursos de la empresa (conexión a Internet, Messenger) para fines personales durante las horas de trabajo, como se muestra en los gráficos adjuntos".

19. El mismo día, el demandante informó al empresario por escrito, que había utilizado Yahoo Messenger sólo para fines laborales.

20. A las 17.20 horas, el empresario lo citó de nuevo para que diera una explicación, mediante una nota redactada que decía lo siguiente:

"Por favor, explique por qué toda la correspondencia que intercambié entre el 5 y el 12 de julio de 2007 utilizando la identificación del sitio de S. Bucarest [Internet] tenía un fin privado, como se muestra en las cuarenta y cinco páginas adjuntas".

21. Las cuarenta y cinco páginas mencionadas en la notificación consistían en una transcripción de los mensajes que el demandante había intercambiado con su hermano y su prometida durante el período en que había sido monitorizado; los mensajes se referían a asuntos personales y algunos eran de naturaleza íntima. La transcripción también incluía cinco mensajes que el demandante había intercambiado con su prometida



utilizando su cuenta personal de Yahoo Messenger; estos mensajes no contenían ninguna información íntima.

22. También el 13 de julio, el demandante informó por escrito al empresario de que, en su opinión, había cometido un delito, a saber, la violación del secreto de la correspondencia.

23. El 1 de agosto de 2007, el empresario rescindió el contrato de trabajo del demandante.

24. El demandante impugnó su despido en una solicitud presentada ante el Tribunal del Condado de Bucarest ("el Tribunal del Condado"). Pidió al tribunal, en primer lugar, que anulara el despido; en segundo lugar, que ordenara a su empresario el pago de las cantidades que se le adeudaban en concepto de salarios y cualquier otra prestación, y que lo reincorporase a su puesto; y en tercer lugar, que ordenara al empresario a pagarle 100.000 lei rumanos (aproximadamente 30.000 euros) en concepto de indemnización en concepto de daños y perjuicios derivados de la forma de su despido, y que le reembolsara sus costas y gastos.

25. En cuanto al fondo de la cuestión, basándose en el *Caso Copland contra el Reino Unido* (nº [62617/00](#), párrs. 43 y 44, TEDH 2007-I), argumentó que las comunicaciones telefónicas y por correo electrónico de un empleado desde el lugar de trabajo estaban incluidas en los conceptos de "vida privada" y "correspondencia" y, por lo tanto, estaban protegidas por el artículo 8 del Convenio. También sostuvo que la decisión de despedirlo era ilegal y que al monitorizar sus comunicaciones y acceder a su contenido, el empresario había infringido el derecho penal.

26. En lo que respecta específicamente al daño que afirmaba haber sufrido, el demandante señaló la forma en que se había producido su despido y alegó que había sido objeto de acoso por parte de su empresario mediante la monitorización de sus comunicaciones y la divulgación de su contenido "a los compañeros de trabajo que participaban de una u otra forma en el procedimiento de despido".

27. El demandante presentó pruebas que incluían una copia completa de la transcripción de sus comunicaciones en Yahoo Messenger y una copia de la nota informativa (véase el párrafo 15).

28. En sentencia de 7 de diciembre de 2007, el Tribunal del Condado rechazó la solicitud del demandante y confirmó que su despido había sido legal. Las partes más destacadas de la sentencia decían lo siguiente:

"El procedimiento para llevar a cabo una investigación disciplinaria está expresamente regulado por las disposiciones del artículo 267 del Estatuto del Trabajador.

En el presente caso se ha demostrado, a través de los documentos escritos incluidos en el expediente, que el empresario llevó a cabo la investigación disciplinaria respecto al demandante citándole dos veces por escrito para que se explicara [y] especificando el tema, la fecha, la hora y el lugar de la entrevista, y que el demandante tuvo la



oportunidad de presentar argumentos en su defensa en relación con sus presuntos actos, como se desprende de las dos notas explicativas incluidas en el expediente (véanse las copias en los folios 89 y 91).

El tribunal considera que el seguimiento de las conversaciones de Internet en las que el empleado participó utilizando el programa Yahoo Messenger en el ordenador de la empresa durante el horario de trabajo -independientemente de que las acciones del empresario fueran o no ilegales en términos de derecho penal- no puede socavar la validez del procedimiento disciplinario en el presente caso.

El hecho de que las disposiciones que contienen la obligación de entrevistar al sospechoso (ínvinitul) en un caso de presunta conducta impropia, y de examinar los argumentos presentados en su defensa antes de la decisión sobre la sanción, se redacten en términos imperativos, pone de relieve la intención del legislador de hacer del respeto de los derechos de la defensa un requisito previo para la validez de la decisión sobre la sanción.

En el presente caso, dado que el empresario sostuvo durante la investigación disciplinaria que no había utilizado Yahoo Messenger para fines personales sino para asesorar a los clientes sobre los productos que vendía la empresa, el tribunal considera que una inspección del contenido de las conversaciones [del demandante] era la única manera de que el empresario podía determinar la validez de sus argumentos.

El derecho de la empresa a vigilar (monitorizar) a los empleados en el lugar de trabajo, [particularmente] en lo que respecta al uso de los ordenadores de la misma, forma parte del derecho más amplio, recogido en lo previsto en el apartado d) del artículo 40 del Estatuto del Trabajador, a supervisar la forma en que los empleados realizan sus tareas profesionales.

Dado que se ha demostrado que se llamó la atención de los empleados sobre el hecho de que, poco antes de la sanción disciplinaria del demandante, se había despedido a otro empleado por utilizar Internet, el teléfono y la fotocopiadora con fines personales, y que se había advertido a los empleados de que sus actividades estaban siendo monitorizadas (véase la nota nº 2316, de 3 de julio de 2007, que el demandante había firmado [después de] conocerla -véase la copia en la hoja 64-), no se puede acusar al empresario de mostrar falta de transparencia y de no advertir claramente a sus empleados de que estaba supervisando el uso de sus ordenadores.

El acceso a Internet en el lugar de trabajo, es ante todo un instrumento que el empresario pone a disposición de los empleados para su uso profesional, y el empresario tiene indiscutiblemente el poder, conforme a su derecho a supervisar las actividades de sus empleados, de monitorizar el uso personal de Internet.

Dicha monitorización del empresario es necesaria, por ejemplo, por el riesgo de que, mediante su uso de Internet, los empleados puedan dañar los sistemas informáticos de la empresa, realizar actividades ilegales en el ciberespacio por las que la empresa podría incurrir en responsabilidad, o revelar secretos comerciales de la empresa.

El tribunal considera que los actos cometidos por el demandante constituyen una infracción disciplinaria conforme al artículo 263 párrafo 2 del Estatuto del Trabajador, ya que constituyen una infracción culpable de las disposiciones del artículo 50 del reglamento interno de S. ..., que prohíbe el uso de los ordenadores para fines personales.



El reglamento interno considera que los actos mencionados constituyen una falta grave, cuya sanción, de conformidad con el artículo 73 del mismo reglamento interno, es la rescisión del contrato de trabajo por motivos disciplinarios.

Teniendo en cuenta los argumentos de hecho y de derecho expuestos anteriormente, el Tribunal considera que la decisión impugnada es fundada y lícita, y desestima la solicitud por infundada".

29. El demandante apeló al Tribunal de Apelación de Bucarest ("el Tribunal de Apelación"). Repitió los argumentos que había presentado ante el tribunal de primera instancia y sostuvo además que ese tribunal no había ponderado adecuadamente los intereses en juego, dando injustamente prioridad al interés del empresario de gozar de discreción para controlar el tiempo y los recursos de sus empleados. Argumentó además que ni el reglamento interno ni la notificación contenían ninguna indicación de que el empresario pudiera monitorizar las comunicaciones de los empleados.

30. El Tribunal de Apelación desestimó el recurso del demandante en una sentencia de 17 de junio de 2008, cuyas partes relevantes decían:

"El tribunal de primera instancia ha concluido acertadamente que Internet es una herramienta que el empresario pone a disposición de los empleados para su uso profesional, y que el empresario tiene derecho a establecer normas para el uso de esta herramienta, estableciendo prohibiciones y disposiciones que los empleados deben observar cuando utilizan Internet en el lugar de trabajo; es evidente que se puede denegar el uso personal, y los empleados en el presente caso fueron debidamente informados de ello en una nota publicada el 26 de junio de 2007 de conformidad con las disposiciones del reglamento interno, en el que se les instruía a observar el horario de trabajo, a estar presentes en el lugar de trabajo [durante ese horario y] a hacer un uso efectivo del tiempo de trabajo.

En conclusión, un empresario que ha realizado una inversión tiene derecho, en el ejercicio de los derechos consagrados en el párrafo 1 del artículo 40 del Código del Trabajo, a supervisar el uso de Internet en el lugar de trabajo, y un empleado que infrinja las normas del empresario sobre el uso personal de Internet estaría cometiendo una infracción disciplinaria que puede dar lugar a una sanción, incluyendo la más grave.

No cabe duda de que existe un conflicto entre el derecho del empresario a ejercer la supervisión y el derecho de los empleados a la protección de su intimidad. Este conflicto se ha resuelto a nivel de la Unión Europea mediante la adopción de la Directiva nº 95/46/CE, que ha establecido una serie de principios que rigen la monitorización de la utilización de Internet y del correo electrónico en el lugar de trabajo, entre los que cabe destacar los siguientes:

- Principio de necesidad: la supervisión debe ser necesaria para alcanzar un objetivo determinado.
- Principio de finalidad: los datos deben recopilarse con fines específicos, explícitos y legítimos.
- Principio de transparencia: el empresario debe proporcionar a los empleados información completa sobre las operaciones de supervisión.



- Principio de legitimidad: las operaciones de tratamiento de datos sólo pueden tener lugar con un fin legítimo.

- Principio de proporcionalidad: los datos personales que sean monitorizados deben ser relevantes y adecuados en relación con el fin especificado.

- Principio de seguridad: el empresario está obligado a adoptar todas las medidas de seguridad posibles para garantizar que los datos recogidos no sean accesibles a terceros.

Habida cuenta de que el empresario tiene el derecho y el deber de velar por el buen funcionamiento de la empresa y, a tal efecto, [tiene derecho] a supervisar la forma en que sus empleados desempeñan sus tareas profesionales, y de que [tiene] facultades disciplinarias que puede utilizar legítimamente y que [lo autorizó en el presente caso] para monitorizar y transcribir las comunicaciones en Yahoo Messenger que el empleado negó haber intercambiado con fines personales, después de que él y sus compañeros de trabajo fueran advertidos de que los recursos de la empresa no debían utilizarse para tales fines, no puede argumentarse que este objetivo legítimo pudiera haberse logrado por otro medio que no fuera la violación del secreto de su correspondencia, o que no se hubiera logrado una ponderación justa entre la necesidad de proteger la privacidad [del empleado] y el derecho del empresario a supervisar el funcionamiento de su empresa.

...

En consecuencia, teniendo en cuenta las consideraciones expuestas, el tribunal considera que la decisión del tribunal de primera instancia es lícita y fundada y que el recurso es infundado; por lo tanto, debe ser desestimado, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 312 del C[ode de] Civ[il] Pr[ocedimiento]".

31. Entretanto, el 18 de septiembre de 2007 el demandante había presentado una demanda penal contra los representantes legales de S., alegando una violación del secreto de su correspondencia. El 9 de mayo de 2012 la Dirección de Investigación del Crimen Organizado y el Terrorismo (DIICOT) de la fiscalía adscrita al Tribunal Supremo de Casación y Justicia, dictaminó que no había ningún caso que responder, sobre la base de que la empresa era la propietaria del sistema informático y de la conexión a Internet y, por tanto, podía supervisar la actividad de sus empleados en Internet y utilizar la información almacenada en el servidor, y habida cuenta de la prohibición de utilizar personalmente los sistemas informáticos, la monitorización había sido previsible. El demandante no aprovechó la oportunidad prevista en la normativa procesal aplicable para impugnar la decisión de las autoridades fiscales ante los tribunales nacionales.



II. NORMATIVA INTERNA APLICABLE

A. La Constitución

32. Los preceptos más importantes de la Constitución de Rumanía disponen lo siguiente:

Artículo 26

"1. Las autoridades públicas respetarán y protegerán la vida íntima, familiar y privada."

Artículo 28

"El secreto de las cartas, telegramas, otras comunicaciones postales, conversaciones telefónicas y cualquier otro medio de comunicación legal es inviolable."

B. El Código Penal

33. Las partes relevantes del Código Penal en vigor en el momento de los hechos dicen lo siguiente:

Artículo 195 - Violación del secreto de la correspondencia

"1. Quien abra ilegalmente la correspondencia de otra persona o intercepte sus conversaciones o comunicaciones por teléfono, telégrafo o cualquier otro medio de transmisión a larga distancia será castigado con una pena de prisión de seis meses a tres años. "

C. El Código Civil

34. Las disposiciones relevantes del Código Civil, en vigor en el momento de los hechos, estaban redactadas de la siguiente manera:

Artículo 998

"Todo acto cometido por una persona que cause daño a otra, hará a la persona por cuya culpa se causó el daño, responsable de la reparación del mismo."

Artículo 999

"Todo el mundo será responsable de los daños que haya causado no sólo por sus propios actos, sino también por su falta de acción o su negligencia."



D. El Estatuto del Trabajador

35. Tal y como se redactó en el momento de los hechos, el Estatuto del Trabajador disponía:

Artículo 40

"1. El empresario tendrá en principio los siguientes derechos:

...

... (d) supervisar la forma en que [los empleados] desempeñan sus tareas profesionales;

...

2. El empresario tendrá, en principio, los siguientes deberes:

...

(i) garantizar la confidencialidad de los datos personales de los empleados".

E. Ley nº 677/2001 sobre la protección de las personas en relación con el tratamiento de datos personales y la libre circulación de esos datos

36. Los preceptos relevantes de la Ley nº 677/2001 sobre la protección de las personas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y la libre circulación de esos datos, que reproduce ciertas disposiciones de la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea, de 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 esos datos (véase el párrafo 45), disponen lo siguiente:

Artículo 3 – Definiciones

"A los efectos de la presente Ley:

(a) Por "datos personales" se entenderá toda información relativa a una persona física identificada o identificable; se entiende por persona identificable aquella que pueda ser identificada, directa o indirectamente, en particular mediante la referencia a un número de identificación o a uno o varios factores específicos de su identidad física, fisiológica, mental, económica, cultural o social;

..."

Artículo 5 – Condiciones para la legitimidad del procesamiento de datos

"1. Los datos personales... no pueden ser procesados de ninguna manera a menos que el interesado haya dado su consentimiento explícito e inequívoco.

2. El consentimiento del interesado no será necesario en las siguientes circunstancias:



(a) Cuando el tratamiento sea necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado sea parte o para adoptar medidas a petición del interesado antes de la celebración del contrato;

...

(e) cuando el tratamiento sea necesario a efectos de los intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o por el tercero o los terceros a los que se comunican los datos, salvo que prevalezcan los intereses o los derechos y libertades fundamentales del interesado;

...

3. Las disposiciones del párrafo 2 se entienden sin perjuicio de las disposiciones legales que regulan el deber de las autoridades públicas de respetar y proteger la vida íntima, familiar y privada".

Artículo 18 – Derecho a recurrir a los tribunales

"1. Los interesados tendrán derecho, sin perjuicio de la posibilidad de presentar una reclamación ante la autoridad de control, a solicitar a los tribunales la protección de los derechos salvaguardados por la presente Ley que hayan sido infringidos.

2. Toda persona que haya sufrido un daño como resultado del tratamiento ilícito de sus datos personales podrá solicitar al tribunal competente una indemnización [por el daño].

..."

III. Derecho internacional y costumbre

A. Normas de las Naciones Unidas

37. Las Directrices para la reglamentación de los archivos de datos personales informatizados, aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 14 de diciembre de 1990 en su Resolución [45/95](#) (A/RES/45/95), establecen las garantías mínimas que deben preverse en la legislación nacional. Los principios más importantes son los siguientes:

"1. Principio de legalidad y equidad

La información sobre las personas no debe recopilarse ni procesarse de manera injusta o ilícita, ni utilizarse con fines contrarios a los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas.

2. Principio de exactitud

Las personas encargadas de la compilación de los ficheros o los responsables de su mantenimiento tienen la obligación de comprobar periódicamente la exactitud y pertinencia de los datos registrados y de garantizar que se mantengan lo más completos posible para evitar errores de omisión, así como actualizarlos periódicamente o cuando se utilice la información contenida en un archivo, mientras se procesen.

3. Principio de especificación de la finalidad



La finalidad de un archivo y su utilización con ese fin deben ser precisos, legítimos y, cuando se establezca, recibir cierta publicidad o ser puestos en conocimiento de la persona interesada, a fin de que posteriormente sea posible garantizar que:

(a) Todos los datos personales reunidos y registrados sigan siendo pertinentes y adecuados para los fines así especificados;

(b) Ninguno de esos datos personales se utilice o divulgue, salvo con el consentimiento de la persona interesada, para fines incompatibles con aquellos especificados;

(c) El período de conservación de los datos personales no exceda del que permita alcanzar los fines así especificados.

4. Principio de acceso de la persona interesada

Toda persona que ofrezca prueba de su identidad tiene derecho a saber si se están procesando datos que le conciernen y a obtenerlos en forma inteligible, sin demoras ni gastos indebidos, y a que se efectúen las rectificaciones o supresiones pertinentes en caso de entradas ilícitas, innecesarias o inexactas y, cuando se comuniquen, a ser informada de los destinatarios. Debe preverse un recurso, de ser necesario con la autoridad de supervisión especificada en el principio 8 más abajo. El costo de toda rectificación correrá a cargo de la persona responsable del expediente. Es conveniente que las disposiciones de este principio se apliquen a todas las personas, independientemente de su nacionalidad o lugar de residencia.

...

5. Principio de no discriminación

Sin perjuicio de los casos susceptibles de excepción restrictivamente contemplados en el principio 6, no deben ser recogidos datos que puedan dar origen a una discriminación ilegal o arbitraria, incluida la información relativa a origen racial o étnico, color, vida sexual, opiniones políticas, religiosas, filosóficas y otras creencias, así como la circunstancia de ser miembro de una asociación o sindicato.

...

6. Facultad de hacer excepciones

Sólo se podrán autorizar desviaciones de los principios 1 a 4 si son necesarias para proteger la seguridad nacional, el orden público, la salud o la moralidad públicas, así como, entre otras cosas, los derechos y libertades de los demás, especialmente de las personas perseguidas (cláusula humanitaria), siempre que esas desviaciones se especifiquen expresamente en una ley o reglamento equivalente promulgado de conformidad con el ordenamiento jurídico interno, en el que se establezcan expresamente sus límites y se enuncien las garantías apropiadas.

..."

38. La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) publicó en 1997 un Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores ("el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT"), en el que se establecen los siguientes principios

"5. Principios generales



5.1. Los datos personales deben ser procesados de manera legal y justa, y sólo por motivos directamente relacionados con el empleo del trabajador.

5.2. Los datos personales deben, en principio, utilizarse únicamente para los fines para los que fueron recogidos originalmente.

5.3. Si los datos personales se van a procesar para fines distintos de aquellos para los que fueron recopilados, el empresario debe asegurarse de que no se utilicen de manera incompatible con el fin original, y debe tomar las medidas necesarias para evitar cualquier interpretación errónea causada por un cambio de contexto.

5.4. Los datos personales recopilados en relación con las medidas técnicas u organizativas destinadas a garantizar la seguridad y el buen funcionamiento de los sistemas de información automatizados no deberían utilizarse para controlar el comportamiento de los trabajadores.

5.5. Las decisiones relativas a un trabajador no deberían basarse únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos personales.

5.6. Los datos personales recopilados mediante la monitorización electrónica no deberían ser los únicos factores para evaluar el rendimiento de los trabajadores.

5.7. Los empresarios deberían evaluar regularmente sus prácticas de procesamiento de datos:

(a) reducir en la medida de lo posible el tipo y la cantidad de datos personales recopilados; y

(b) Mejorar las formas de proteger la privacidad de los trabajadores.

5.8. Se debería mantener informados a los trabajadores y a sus representantes de todo proceso de reunión de datos, de las normas que rigen ese proceso y de sus derechos.

...

5.13. Los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos de privacidad".

39. En cuanto a la cuestión más específica de la supervisión de los trabajadores, el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT dice lo siguiente:

"6. Recopilación de datos personales

6.1. Todos los datos personales deben, en principio, obtenerse del trabajador individual.

...

6.14. (1) Si los trabajadores son objeto de monitorización, deberían ser informados con antelación de las razones de la supervisión, el calendario, los métodos y técnicas utilizados y los datos que se han de recopilar, y el empresario debe reducir al mínimo la intrusión en la intimidad de los trabajadores.

(2) Sólo debería permitirse la supervisión secreta:

(a) si es conforme a la legislación nacional; o

(b) Si se sospecha, por motivos razonables, que se ha cometido una actividad delictiva u otra falta grave.



3) La supervisión continua sólo se permitirá si es necesaria para la salud y la seguridad o la protección de los bienes".

40. El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT incluye también un inventario de los derechos individuales de los trabajadores, en particular en lo que respecta a la información sobre el tratamiento de los datos personales, el acceso a esos datos y el examen de las medidas adoptadas. Las partes más destacadas dicen lo siguiente:

"11. Derechos individuales

11.1. Los trabajadores deben tener derecho a que se les notifiquen periódicamente los datos personales que se posean sobre ellos y el tratamiento de esos datos personales.

11.2. Los trabajadores deben tener acceso a todos sus datos personales, independientemente de que éstos se procesen mediante sistemas automatizados o se guarden en un archivo manual concreto relativo al trabajador individual o en cualquier otro archivo que incluya los datos personales de los trabajadores.

11.3. El derecho de los trabajadores a conocer el tratamiento de sus datos personales debería incluir el derecho a examinar y obtener una copia de cualquier registro, en la medida en que los datos contenidos en el registro incluyan los datos personales de ese trabajador.

...

11.8. En caso de una investigación de seguridad, los empresarios deberían tener derecho a denegar al trabajador el acceso a sus datos personales hasta el cierre de la investigación y en la medida en que los objetivos de la misma se vean amenazados. No obstante, no debería tomarse ninguna decisión sobre la relación laboral antes de que el trabajador haya tenido acceso a todos sus datos personales.

11.9. Los trabajadores deben tener derecho a exigir que se supriman o rectifiquen los datos personales incorrectos o incompletos, así como los datos personales tratados de manera incompatible con las disposiciones del presente código.

...

11.13. En cualquier legislación, reglamento, convenio colectivo, normas o política de trabajo que se desarrolle de conformidad con las disposiciones del presente código, debe especificarse una vía de recurso para que los trabajadores impugnen el cumplimiento del instrumento por parte del empresario. Deberían establecerse procedimientos para recibir y responder a cualquier queja presentada por los trabajadores. El proceso de demanda debería ser fácilmente accesible para los trabajadores y ser sencillo de utilizar".

41. Además, el 18 de diciembre de 2013 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Resolución nº 68/167 sobre el derecho a la privacidad en la era digital (A/RES/68/167), en la que, entre otras cosas, exhortó a los Estados:

"(a) Respetar y proteger el derecho a la intimidad, incluso en el contexto de la comunicación digital;



(b) Adoptar medidas para poner fin a las violaciones de esos derechos y crear las condiciones necesarias para impedirlos, entre otras cosas, velando por que la legislación nacional pertinente cumpla las obligaciones que les incumben conforme a las normas internacionales de derechos humanos;

(c) Revisen sus procedimientos, prácticas y legislación relativos a la monitorización de las comunicaciones, su interceptación y la reunión de datos personales, incluidas la supervisión, interceptación y reunión en masa, con miras a defender el derecho a la intimidad garantizando el cumplimiento pleno y efectivo de todas sus obligaciones de conformidad con las normas internacionales de derechos humanos;

(d) Establezcan o mantengan mecanismos nacionales de supervisión independientes y eficaces que puedan garantizar la transparencia, según proceda, y la rendición de cuentas en relación con la supervisión por el Estado de las comunicaciones, su interceptación y la reunión de datos personales [...].

B. Normas del Consejo de Europa.

42. El Convenio del Consejo de Europa para la protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de datos de naturaleza personal (1981, STE n° 108), que entró en vigor con respecto a Rumanía el 1° de junio de 2002, incluye en particular las siguientes disposiciones:

Artículo 2 – Definiciones

"A los efectos del presente Convenio:

(a) Por "datos personales" se entenderá toda información relativa a una persona identificada o identificable ("sujeto de datos");

...

(c) El "tratamiento automatizado" incluye las siguientes operaciones, si se realizan total o parcialmente por medios automatizados: almacenamiento de datos, realización de operaciones lógicas y/o aritméticas sobre esos datos, su modificación, supresión, recuperación o difusión;

..."

Artículo 3 – Ámbito de aplicación

"1. Las Partes se comprometen a aplicar el presente Convenio a los ficheros automatizados de datos de naturaleza personal y al tratamiento automatizado de datos de naturaleza personal en los sectores público y privado.

..."

Artículo 5 – Calidad de los datos

"Los datos personales sometidos a tratamiento automático serán:

(a) Obtenidos y tratados de manera justa y lícita;

(b) Se registrarán para fines determinados y legítimos y no se utilizarán de manera incompatible con dichos fines;



- (c) Adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con los fines para los que se almacenan;
- (d) Serán exactos y, cuando sea necesario, se mantengan actualizados;
- (e) Conservados bajo una forma que permita la identificación de los interesados durante un período no superior al necesario para los fines para los que se almacenan esos datos".

Artículo 8 – Garantías adicionales para el interesado

"Cualquier persona deberá poder:

- (a) Conocer la existencia de un fichero automatizado de datos de naturaleza personal, sus finalidades principales, así como la identidad y la residencia habitual o el domicilio principal del responsable del fichero;
- (b) Obtener a intervalos razonables y sin demoras ni gastos excesivos la confirmación de la existencia o no en el fichero automatizado de datos personales, así como la comunicación de dichos datos en forma inteligible;
- ...
- (d) Disponer de un recurso en caso de que no se atienda la petición de confirmación o, en su caso, de comunicación, rectificación o supresión a que se refieren los párrafos b y c del presente artículo".

Artículo 9 – Excepciones y restricciones

"...

2. Se permitirá una excepción de las disposiciones de los artículos 5, 6 y 8 del presente Convenio cuando dicha excepción esté prevista por la ley de la Parte y constituya una medida necesaria en una sociedad democrática en interés de:
- (a) La protección de la seguridad del Estado, la seguridad pública, los intereses monetarios del Estado o la supresión de infracciones penales;
 - (b) La protección del interesado o de los derechos y libertades de otras personas;
- ..."

Artículo 10 – Sanciones y recursos

"Cada una de las Partes se compromete a establecer sanciones y recursos apropiados para las infracciones de las disposiciones del derecho interno que den efecto a los principios básicos de protección de datos establecidos en el presente capítulo".

43. La Recomendación CM/Rec(2015)5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre el tratamiento de datos personales en ámbito del trabajo, que se aprobó el 1º de abril de 2015, establece en particular:

"4. Aplicación de los principios de procesamiento de datos

4.1. Los empresarios deben reducir al mínimo el tratamiento de datos personales para que sólo sean indispensables aquellos para el cumplimiento del objetivo perseguido en los casos individuales de que se trate.

...



6. Uso interno de los datos

6.1. Los datos personales recopilados con fines de empleo sólo pueden ser procesados por los empleados para esos fines.

6.2. Los empresarios deberían adoptar políticas, normas y/u otros instrumentos de protección de datos sobre el uso interno de los datos personales en cumplimiento de los principios de la presente recomendación.

...

10. Transparencia del procesamiento

10.1. La información relativa a los datos personales en poder de los empresarios debe ponerse a disposición del empleado interesado, directamente o por intermedio de sus representantes, o serle notificada por otros medios apropiados.

10.2. Los empresarios deberían proporcionar a los empleados la siguiente información:

- las categorías de datos personales que se van a procesar y una descripción de los fines del procesamiento;

- los destinatarios o categorías de destinatarios de los datos personales;

- los medios de que disponen los empleados para ejercer los derechos enunciados en el principio 11 de la presente recomendación, sin perjuicio de otros más favorables previstos en la legislación nacional en su ordenamiento jurídico;

- cualquier otra información necesaria para garantizar un tratamiento justo y lícito.

10.3. Debe facilitarse una descripción especialmente clara y completa de las categorías de datos personales que pueden ser recopilados por las TIC, incluida la videovigilancia y su posible utilización. Este principio se aplica también a las formas particulares de tratamiento previstas en la Parte II del apéndice de la presente recomendación.

10.4. La información debería facilitarse en un formato accesible y mantenerse actualizada. En todo caso, esa información deberá facilitarse antes de que un empleado lleve a cabo la actividad o acción en cuestión, y deberá ponerse a disposición de los interesados a través de los sistemas de información normalmente utilizados por el empleado.

...

14. Uso de Internet y comunicaciones electrónicas en el lugar de trabajo

14.1. Los empresarios deben evitar las interferencias injustificadas e irrazonables con el derecho de los empleados a su vida privada. Este principio se extiende a todos los dispositivos técnicos y las TIC utilizadas por un empleado. Las personas interesadas deberían ser informadas adecuada y periódicamente en aplicación de una clara política de privacidad, de conformidad con el principio 10 de la presente recomendación. La información proporcionada debe mantenerse actualizada e incluir la finalidad del procesamiento, el período de conservación o de copia de seguridad de los datos de tráfico y el archivo de las comunicaciones electrónicas profesionales.

14.2. En particular, en caso de tratamiento de datos personales relativos a páginas de Internet o Intranet a las que tenga acceso el empleado, debería darse preferencia a la adopción de medidas preventivas, como el uso de filtros que impidan operaciones



concretas, y a la clasificación de la posible supervisión de los datos personales, dando preferencia a verificaciones aleatorias no individuales de los datos que sean anónimos o de alguna manera agregados.

14.3. El acceso de los empresarios a las comunicaciones electrónicas profesionales de sus empleados que han sido informados con antelación de la existencia de esa posibilidad sólo puede producirse, cuando sea necesario, por razones de seguridad u otros motivos legítimos. En caso de que los empleados estén ausentes, los empresarios deben adoptar las medidas necesarias y prever los procedimientos adecuados para permitir el acceso a las comunicaciones electrónicas profesionales sólo cuando dicho acceso sea necesario desde el punto de vista profesional. El acceso debe realizarse de la manera menos intrusiva posible y sólo después de haber informado a los empleados interesados.

14.4. El contenido, el envío y la recepción de comunicaciones electrónicas privadas en el trabajo no deben ser objeto de monitorización en ninguna circunstancia.

14.5. Cuando un empleado abandona una organización, el empresario debería adoptar las medidas organizativas y técnicas necesarias para desactivar automáticamente la cuenta de mensajería electrónica del empleado. Si los empresarios necesitan recuperar el contenido de la cuenta de un empleado para el funcionamiento eficiente de la organización, deberían hacerlo antes de su partida y, cuando sea factible, en su presencia".

IV. DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

44. Las disposiciones más importantes de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2007/C 303/01) dicen lo siguiente:

Artículo 7 – Respeto a la vida privada y familiar

"Toda persona tiene derecho a que se respete su vida privada y familiar, su hogar y sus comunicaciones".

Artículo 8 – Protección de datos personales

"1. Toda persona tiene derecho a la protección de los datos personales que le conciernen.

2. Estos datos deben tratarse de manera leal, para fines concretos y sobre la base del consentimiento de la persona afectada o de otro fundamento legítimo previsto por la ley. 3. Toda persona tiene derecho a acceder a los datos recogidos que la conciernan y a obtener su rectificación.

3. El cumplimiento de estas normas estará sujeto al control de una autoridad independiente".

45. La Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea, de 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 ("Directiva 95/46/CE") establece que el objeto de las leyes nacionales sobre el tratamiento de datos personales es, en particular, la protección del derecho a la intimidad, tal como se reconoce



tanto en el artículo 8 d del Convenio como en los principios generales del derecho comunitario. Las disposiciones relevantes de la Directiva 95/46/CE dicen lo siguiente:

Artículo 2 – Definiciones

"A los efectos de la presente Directiva:

(a) Se entenderá por "datos personales" toda información relativa a una persona física identificada o identificable (el "interesado"); se entiende por persona identificable aquella que pueda ser identificada, directa o indirectamente, en particular mediante un número de identificación o uno o varios elementos específicos, característicos de su identidad física, fisiológica, psíquica, económica, cultural o social;

..."

Artículo 6

"1. Los Estados miembros dispondrán que los datos personales sean:

(a) Procesados de manera justa y lícita;

(b) Recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos y no tratados posteriormente de manera incompatible con dichos fines. No se considerará incompatible el tratamiento ulterior de datos con fines históricos, estadísticos o científicos, siempre que los Estados miembros establezcan las garantías adecuadas;

(c) Adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con los fines para los que se recopilan o tratan posteriormente;

(d) Exactos y, cuando sea necesario, se mantengan actualizados; se tomarán todas las medidas razonables para garantizar que los datos inexactos o incompletos, en relación con los fines para los que fueron recogidos o para los que se traten posteriormente, sean suprimidos o rectificadas;

(e) Conservados en una forma que permita la identificación de los interesados durante un período no superior al necesario para los fines para los que fueron recogidos o para los que se traten ulteriormente. Los Estados miembros establecerán las garantías adecuadas para los datos personales archivados durante períodos más largos con fines históricos, estadísticos o científicos.

2. Corresponderá al responsable del tratamiento garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 1".

Artículo 7

"Los Estados Miembros dispondrán que los datos personales sólo podrán ser procesados si:

(a) el interesado ha dado su consentimiento de forma inequívoca; o

(b) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de un contrato en el que el interesado sea parte o para adoptar medidas a petición del interesado antes de la celebración de un contrato; o

(c) es necesario para el cumplimiento de una obligación legal a la que esté sujeto el responsable del tratamiento; o



- (d) el tratamiento es necesario para proteger los intereses vitales del interesado; o
- (e) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión de interés público o en ejercicio del poder público conferido al responsable del tratamiento o a un tercero al que se comuniquen los datos; o
- (f) es necesario a los efectos de los intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o por el tercero o terceros a los que se comuniquen los datos, salvo que prevalezcan los intereses de los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieran protección con arreglo al párrafo 1 del artículo 1".

Artículo 8 – Tratamiento de categorías especiales de datos

"1. Los Estados miembros prohibirán el tratamiento de datos personales que revelen el origen racial o étnico, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, así como el tratamiento de los datos relativos a la salud o a la sexualidad

2. El apartado 1 no se aplicará cuando:

(a) el interesado haya dado su consentimiento explícito al tratamiento de esos datos, salvo en los casos en que la legislación del Estado miembro disponga que la prohibición a que se refiere el apartado 1 no puede ser levantada con el consentimiento del interesado; o

(b) el tratamiento sea necesario a los efectos de cumplir las obligaciones y los derechos específicos del responsable del tratamiento en materia de Derecho laboral, en la medida en que lo autorice la legislación nacional que prevea las garantías adecuadas; o

(c) el tratamiento sea necesario para proteger los intereses vitales del interesado o de otra persona, en el supuesto de que el interesado está física o jurídicamente incapacitado para dar su consentimiento; o

...

(e) el tratamiento se refiera a datos que el interesado manifiestamente hace públicos o que son necesarios para el establecimiento, el ejercicio o la defensa de un derecho en un procedimiento judicial.

...

4. Siempre que se dispongan las garantías adecuadas, los Estados miembros podrán, por motivos de interés público importantes, establecer otras excepciones además de las previstas en el apartado 2, ya sea conforme a la legislación nacional o por decisión de la autoridad de control".

46. Se ha creado un Grupo de Trabajo sobre Protección de Datos ("el Grupo de Trabajo") de conformidad con el artículo 29 de la Directiva y, de conformidad con el artículo 30, está facultado para:

"(a) examinar toda cuestión relativa a la aplicación de las medidas nacionales adoptadas conforme a la presente Directiva, con el fin de contribuir a la aplicación uniforme de dichas medidas;

(b) emitir un dictamen a la Comisión sobre el nivel de protección dentro de la Comunidad y en los países terceros;



(c) asesorar a la Comisión sobre cualquier propuesta de modificación de la presente Directiva, sobre cualquier medida adicional o específica destinada a salvaguardar los derechos y libertades de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y sobre cualquier otra medida comunitaria propuesta que afecte a dichos derechos y libertades;

(d) emitir un dictamen sobre los códigos de conducta elaborados a nivel comunitario".

El Grupo de Trabajo es un órgano asesor independiente de la Unión Europea. En septiembre de 2001 emitió un dictamen sobre el tratamiento de datos personales en el contexto del trabajo (Dictamen 8/2001), en el que se resumen los principios fundamentales de la protección de datos: finalidad, transparencia, legitimidad, proporcionalidad, exactitud, seguridad y concienciación del personal. En el Dictamen, que adoptó de conformidad con su función de contribuir a la aplicación uniforme de las medidas nacionales adoptadas conforme a la Directiva 95/46/CE, el Grupo de Trabajo señaló que la supervisión del correo electrónico implicaba el procesamiento de datos personales, y expresó la opinión de que toda monitorización de los empleados debía ser:

"una respuesta proporcionada de un empresario a los riesgos que corre, teniendo en cuenta la privacidad legítima y otros intereses de los trabajadores".

47. En mayo de 2002 el Grupo de Trabajo elaboró un documento de trabajo sobre monitorización y supervisión de las comunicaciones electrónicas en el lugar de trabajo ("el documento de trabajo"), en el que tuvo en cuenta expresamente las disposiciones de la Directiva 95/46/CE, leída a la luz de las disposiciones del artículo 8 del Convenio. En el documento de trabajo se afirma que el simple hecho de que una actividad de monitorización o supervisión se considere conveniente para servir a los intereses del empresario no puede justificar por sí misma una intrusión en la privacidad de los trabajadores, y que toda medida de supervisión debe satisfacer cuatro criterios: transparencia, necesidad, equidad y proporcionalidad.

48. En lo que respecta al aspecto técnico, el documento de trabajo establece:

"La información rápida puede ser entregada fácilmente mediante un software, como las ventanas de advertencia, que aparecen y alertan al trabajador de que el sistema ha detectado y/o ha tomado medidas para evitar un uso no autorizado de la red".

49. Más concretamente, sobre la cuestión del acceso a los correos electrónicos de los empleados, el documento de trabajo incluye el siguiente pasaje:

"Sólo en circunstancias excepcionales se consideraría necesaria la monitorización del [correo electrónico] o el uso de Internet de un trabajador. Por ejemplo, la monitorización del correo electrónico de un trabajador puede ser necesaria para obtener confirmación o prueba de ciertas acciones por su parte. Esas acciones



incluirían la actividad delictiva del trabajador en la medida en que sea necesario para que el empresario defienda sus propios intereses, por ejemplo, cuando sea responsable indirectamente de las acciones del trabajador. Estas actividades incluirían también la detección de virus y, en términos generales, cualquier actividad realizada por el empresario para garantizar la seguridad del sistema.

Cabe mencionar que la apertura del correo electrónico de un empleado también puede ser necesaria por razones distintas de la vigilancia o el control, por ejemplo, para mantener la correspondencia en caso de que el empleado esté fuera de la oficina (por ejemplo, por enfermedad o licencia) y no se pueda garantizar la correspondencia de otro modo (por ejemplo, mediante la respuesta automática o el reenvío automático)".

50. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha interpretado las disposiciones de la Directiva 95/46/CE a la luz del derecho al respeto de la vida privada, garantizado por el artículo 8 del Convenio, en el caso *Österreichischer Rundfunk y otros* (C-465/00, C-[138/01](#) y C-[139/01](#), sentencia de 20 de mayo de 2003, ECLI: EU: C:2003:294, párrafos 71 y siguientes).

51. El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general sobre protección de datos), publicado en el DO 2016 L 119/1, entró en vigor el 24 de mayo de 2016 y derogará la Directiva 95/46/CE con efecto a partir del 25 de mayo de 2018 (artículo 99). Las disposiciones pertinentes del Reglamento dicen lo siguiente:

Artículo 30 – Registro de actividades de elaboración

"1 Cada responsable y, en su caso, su representante, mantendrán un registro de las actividades de procesamiento bajo su responsabilidad. Dicho registro contendrá toda la información indicada a continuación:

- (a) El nombre y los datos de contacto del responsable de la monitorización y, en su caso, del corresponsable, del representante del responsable y del delegado de la protección de datos;
- (b) Los fines del tratamiento;
- (c) Una descripción de las categorías de interesados y de las categorías de datos personales;
- (d) las categorías de destinatarios a los que se han comunicado o se comunicarán los datos personales, incluidos los destinatarios de terceros países u organizaciones internacionales;
- (e) en su caso, las transferencias de datos personales a un tercer país o a una organización internacional, incluida la identificación de dicho tercer país u organización internacional y, en el caso de las transferencias a que se refiere el artículo 49, apartado 1, párrafo segundo, la documentación de las garantías adecuadas;



(f) cuando sea posible, los plazos previstos para la supresión de las diferentes categorías de datos;

(g) cuando sea posible, una descripción general de las medidas de seguridad técnicas y organizativas a que se refiere el artículo 32, apartado 1.

2. Cada encargado del tratamiento y, en su caso, el representante del encargado, deberá llevar un registro de todas las categorías de actividades de tratamiento realizadas por cuenta del responsable del tratamiento, que contenga:

(a) el nombre y los datos de contacto del encargado o encargados del tratamiento y de cada uno de los responsables del tratamiento por cuenta de los cuales actúe el encargado del tratamiento y, en su caso, del representante del encargado o del encargado, así como del responsable de la protección de datos;

(b) las categorías de tratamientos realizados por cuenta de cada responsable del tratamiento;

(c) cuando proceda, las transferencias de datos personales a un tercer país o a una organización internacional, incluida la identificación de dicho tercer país u organización internacional y, en el caso de las transferencias contempladas en el párrafo segundo del artículo 49 apartado 1, la documentación de las garantías adecuadas;

(d) cuando sea posible, una descripción general de las medidas de seguridad técnicas y organizativas a que se refiere el artículo 32, apartado 1.

3. Los registros a que se refieren los apartados 1 y 2 se harán por escrito, incluso en forma electrónica.

4. El responsable del tratamiento o el encargado del tratamiento y, en su caso, el representante del mismo, pondrán el registro a disposición de la autoridad de control cuando ésta lo solicite.

5. Las obligaciones a que se refieren los apartados 1 y 2 no se aplicarán a una empresa o a una organización que emplee a menos de 250 personas, a menos que el tratamiento que realice pueda suponer un riesgo para los derechos y libertades de los interesados, que el tratamiento no sea ocasional o incluya categorías especiales de datos como las mencionadas en el artículo 9 apartado 1, o datos personales relativos a condenas penales y delitos mencionados en el artículo 10".

Artículo 47 – Normas corporativas vinculantes

"1. La autoridad supervisora competente aprobará normas corporativas vinculantes de conformidad con el mecanismo de coherencia establecido en el artículo 63, siempre que éstas:

(a) Sean jurídicamente vinculantes y se apliquen y hagan cumplir por todos los miembros correspondientes del grupo empresarial o de la unión de empresas que ejerzan una actividad económica conjunta, incluidos sus empleados;

(b) Confieran expresamente derechos exigibles a los interesados en relación con el tratamiento de sus datos personales; y

(c) Cumplir los requisitos establecidos en el párrafo 2.

2. Las normas corporativas vinculantes a que se refiere el párrafo 1 especificarán, como mínimo, los siguientes elementos:



(a) La estructura y los datos de contacto del grupo de empresas o del grupo de empresas que ejerzan una actividad económica conjunta y de cada uno de sus miembros;

(b) las transferencias o conjunto de transferencias de datos, incluidas las categorías de datos personales, el tipo de tratamientos y sus finalidades, el tipo de interesados afectados y la identificación del tercer o terceros países en cuestión;

(c) Su carácter jurídicamente vinculante, tanto a nivel interno como externo;

(d) la aplicación de los principios generales de protección de datos, en particular la limitación de la finalidad, la minimización de los datos, los períodos limitados de almacenamiento, la calidad de los datos, la protección de los datos por diseño y por defecto, la base jurídica del tratamiento, el tratamiento de categorías especiales de datos personales, las medidas para garantizar la seguridad de los datos, y los requisitos relativos a las transferencias ulteriores a organismos no vinculados por las normas corporativas vinculantes;

(e) los derechos de los interesados en relación con el tratamiento y los medios para ejercerlos, incluido el derecho a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en un tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles delictivos de conformidad con el artículo 22, el derecho a presentar una reclamación ante la autoridad de control competente y ante los tribunales competentes de los Estados miembros, de conformidad con el artículo 79, y a obtener reparación y, en su caso, indemnización por el incumplimiento de las normas corporativas vinculantes;

(f) La aceptación por parte del responsable o del encargado del tratamiento establecidos en el territorio de un Estado miembro, de la responsabilidad por las infracciones de las normas corporativas vinculantes cometidas por cualquier miembro de que se trate no establecido en la Unión; el responsable o el encargado del tratamiento sólo quedará exento de esta responsabilidad, en todo o en parte, si se demuestra que dicho miembro no es responsable del hecho generador del daño;

(g) El modo en que se facilita a los interesados, además de los artículos 13 y 14, la información sobre las normas corporativas vinculantes, en particular sobre las disposiciones mencionadas en los apartados d), e) y f) del presente párrafo;

(h) Las tareas de cualquier delegado de protección de datos designado de conformidad con el artículo 37 o cualquier otra persona o entidad encargada de supervisar el cumplimiento de las normas empresariales vinculantes dentro del grupo de empresas, o del grupo de empresas que realicen una actividad económica conjunta, así como de la supervisión de la formación y de la tramitación de reclamaciones;

(i) Los procedimientos de reclamación;

(j) Los mecanismos establecidos dentro del grupo empresarial o de la unión de empresas dedicadas a una actividad económica conjunta para garantizar la verificación del cumplimiento de las normas corporativas vinculantes. Dichos mecanismos incluirán auditorías de protección de datos y métodos para garantizar la adopción de medidas correctivas para proteger los derechos del interesado. Los resultados de esa verificación deberán comunicarse a la persona o entidad a que se refiere el apartado h) y al consejo de administración de la empresa que ejerce el control de un grupo de empresas, o del grupo de empresas que realizan una actividad económica conjunta, y deberán ponerse a disposición de la autoridad de supervisión competente cuando ésta los solicite;



(k) Los mecanismos para comunicar y registrar los cambios en las normas y la notificación de esos cambios a la autoridad supervisora;

(l) El mecanismo de cooperación con la autoridad supervisora para garantizar el cumplimiento por parte de cualquier miembro del grupo de empresas o del grupo de empresas que realicen una actividad económica conjunta, en particular poniendo a disposición de la autoridad supervisora los resultados de las verificaciones de las medidas contempladas en la letra j);

(m) Los mecanismos para informar a la autoridad supervisora competente sobre cualquier requisito legal al que esté sujeto un miembro del grupo empresarial o una unión de empresas dedicadas a una actividad económica conjunta en un tercer país, que pueda tener un efecto adverso sustancial sobre las garantías que ofrecen las normas empresariales vinculantes; y

(n) La capacitación apropiada en materia de protección de datos para el personal que tenga acceso permanente o regular a los datos personales.

3. La Comisión podrá especificar el formato y los procedimientos para el intercambio de información entre los responsables, los encargados y las autoridades de supervisión para las normas corporativas vinculantes a tenor de lo dispuestos en el presente artículo. Estos actos de aplicación se adoptarán de conformidad con arreglo al procedimiento de examen previsto en el artículo 93 del apartado 2".

Artículo 88 – Tramitación en el ámbito laboral

"1. Los Estados miembros podrán, a través de disposiciones legislativas o convenios colectivos, establecer normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en lo que respecta al tratamiento de los datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral, en particular a efectos de la contratación, la ejecución del contrato de trabajo, incluido el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley o por el convenio colectivo, gestión, planificación y organización del trabajo, igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, protección de los bienes del empresario o del cliente y a los efectos del ejercicio y el disfrute, sobre una base individual o colectiva, de los derechos y prestaciones relacionados con el empleo, y a los efectos de la extinción de la relación laboral.

2. Dichas normas incluirán medidas adecuadas y específicas para salvaguardar la dignidad humana, los intereses legítimos y los derechos fundamentales de los interesados, prestando especial atención a la transparencia del tratamiento, la transferencia de datos personales dentro de un grupo empresarial o una unión de empresas que realicen una actividad económica conjunta y los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo.

3. Cada Estado miembro notificará a la Comisión las disposiciones legales que adopte de conformidad con el apartado 1, a más tardar el 25 de mayo de 2018 y, sin dilación, cualquier modificación posterior de las mismas".

V. DERECHO COMPARADO

52. Los documentos de que dispone el Tribunal relativos a la legislación de los Estados miembros del Consejo de Europa, en particular un estudio de treinta y cuatro de ellos, indican que todos los Estados interesados



reconocen en términos generales, a nivel constitucional o estatutario, el derecho a la intimidad y al secreto de la correspondencia. Sin embargo, sólo Austria, Eslovaquia, Finlandia, Luxemburgo, Portugal y el Reino Unido han regulado explícitamente la cuestión de la intimidad en el lugar de trabajo, ya sea en las leyes laborales o en la legislación especial.

53. En lo que respecta a las facultades de supervisión, 34 Estados miembros del Consejo de Europa exigen a los empresarios que notifiquen a los empleados la supervisión con antelación. Esta notificación puede adoptar diversas formas, por ejemplo, la notificación a las autoridades de protección de datos personales o a los representantes de los trabajadores. La legislación vigente en Austria, Eslovaquia, Estonia, la ex República Yugoslava de Macedonia, Finlandia, Grecia, Lituania, Luxemburgo, Noruega y Polonia exige que los empresarios notifiquen directamente a los empleados antes de iniciar la supervisión.

54. En Alemania, Austria, Dinamarca, Finlandia, Francia, Grecia, Italia, Portugal y Suecia, los empresarios pueden monitorizar los correos electrónicos marcados por los empleados como "privados", sin que se les permita acceder a su contenido. En Luxemburgo los empresarios no pueden abrir los correos electrónicos que estén marcados como "privados" o que sean manifiestamente de naturaleza privada. La República Checa, Italia y Eslovenia, así como la República de Moldova hasta cierto punto, también limitan la medida en que los empresarios pueden supervisar las comunicaciones de sus empleados, en función de si son comunicaciones de carácter profesional o personal. En Alemania y Portugal, una vez que se ha establecido que un mensaje es de naturaleza privada, el empresario debe dejar de leerlo.

EL CONVENIO

I. VIOLACIÓN ALEGADA DEL ARTÍCULO 8 DEL CONVENIO

55. El demandante afirmó que su despido por parte de su empresario se había basado en la violación de su derecho al respeto de su vida privada y su correspondencia y que, al no revocar esa medida, los tribunales nacionales habían incumplido con su obligación de proteger el derecho en cuestión. Se basó en el artículo 8 del Convenio, que establece:

"1. Toda persona tiene derecho a que se respete su vida privada y familiar, su domicilio y su correspondencia.

2. No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho, salvo en los casos en que esté prevista por la ley y sea necesaria en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, la seguridad pública o el bienestar



económico del país, para la prevención de desórdenes o delitos, para la protección de la salud o de la moral, o para la protección de los derechos y libertades de los demás".

A. Constataciones de la Cámara

56. En su sentencia de 12 de enero de 2016, la Sala sostuvo, en primer lugar, que el artículo 8 del Convenio era aplicable en el presente caso. Refiriéndose al concepto de expectativa razonable de privacidad, consideró que el presente caso difería del caso *Copland* (citado anteriormente, párrafo 41) y *Halford contra el Reino Unido* (25 de junio de 1997, párrafo 45, *Informe de Fallos y decisiones 1997-III*) en que el reglamento interno de la empresa del demandante en el presente caso prohibía estrictamente a los empleados utilizar los ordenadores y los recursos de la empresa para fines personales. La Sala tuvo en cuenta la naturaleza de las comunicaciones del demandante y el hecho de que se había utilizado la transcripción de las mismas como prueba en las actuaciones judiciales internas, y concluyó que estaba en juego el derecho del demandante al respeto de su "vida privada" y su "correspondencia".

57. A continuación, la Sala examinó el caso desde el punto de vista de las obligaciones positivas del Estado, ya que la decisión de destituir al demandante había sido adoptada por una entidad de derecho privado. Por consiguiente, determinó si las autoridades nacionales habían ponderado adecuadamente entre el derecho del demandante al respeto de su vida privada y su correspondencia, y los intereses de la empresa.

58. La Sala observó que el demandante había podido presentar su caso y exponer sus argumentos ante los tribunales laborales. Los tribunales determinaron que había cometido una infracción disciplinaria al utilizar Internet con fines personales durante el horario de trabajo y, a tal fin, habían tenido en cuenta el desarrollo del procedimiento disciplinario, en particular el hecho de que el empresario había accedido al contenido de las comunicaciones del demandante sólo después de que éste declarara que había utilizado Yahoo Messenger con fines laborales.

59. La Sala observó además que los tribunales nacionales no habían basado sus decisiones en el contenido de las comunicaciones del demandante y que las actividades de monitorización del empresario se habían limitado a su utilización de Yahoo Messenger.

60. En consecuencia, sostuvo que no se había violado el artículo 8 del Convenio.

B. Examen del caso ante la Gran Sala.

61. El Tribunal señala que en el procedimiento ante la Sala, el demandante alegó que la decisión de su empresario de rescindir su contrato



se había basado en la violación de su derecho al respeto de su vida privada y su correspondencia, consagrado en el artículo 8 del Convenio, y que, al no revocar esa medida, los tribunales nacionales habían incumplido su obligación de proteger el derecho en cuestión. La Sala declaró admisible esta alegación el 12 de enero de 2016.

62. El Tribunal circunscribe el caso de la Gran Sala a la demanda que ha sido admitida por la Sala (véase *K. y T. contra Finlandia* [GC], nº 25702/94, párrs. 140 y 41, CEDH 2001 VII; *D.H. y otros contra la República Checa* [GC], nº [25702/94](#), párrs. 140 y 41), nº [57325/00](#), párrafo 109, TEDH 2007 IV; y *Blokhin contra Rusia* [GC], nº [47152/06](#), párrafo 91, TEDH 2016).

63. En sus observaciones ante la Gran Sala, el demandante alegó, por primera vez, la desestimación en 2012 de la demanda penal presentada por él en relación con una presunta vulneración del secreto de la correspondencia (véase el párrafo 90 infra).

64. Esta nueva alegación no se mencionó en la decisión de 12 de enero de 2016 sobre la admisibilidad, al definir los límites del examen de la demanda. Por lo tanto, quedo fuera del ámbito del caso referido a la Gran Sala, que, por consiguiente, no tiene jurisdicción para tratarla y limitará su examen a la demanda que fue declarada admisible por la Sala.

C. Aplicabilidad del Artículo 8 del Convenio

1. Las comunicaciones de las partes

(a) El Gobierno

65. El Gobierno argumentó que el demandante no podía demandar ninguna expectativa de "privacidad" en lo que respecta a las comunicaciones que había intercambiado a través de una cuenta de mensajería instantánea creada para uso profesional. Con referencia a la jurisprudencia de los tribunales franceses y chipriotas, éstos afirmaron que los mensajes enviados por un empleado utilizando las instalaciones técnicas puestas a su disposición por su empresa debían considerarse de carácter profesional, a menos que el empleado los identificara explícitamente como privados. Señalaron que no era técnicamente posible utilizar Yahoo Messenger para marcar los mensajes como privados; no obstante, el demandante había tenido una oportunidad adecuada, durante la etapa inicial del procedimiento disciplinario, para indicar que sus comunicaciones habían sido privadas y, sin embargo, había optado por mantener que estaban relacionadas con el trabajo. El demandante había sido informado no sólo del reglamento interno de su empresario, que prohibía todo uso personal de los recursos de la empresa, sino también del hecho de que su empresario había iniciado un proceso de supervisión de sus comunicaciones.



66. El Gobierno se basó en otros tres argumentos para sostener que el artículo 8 del Convenio no era aplicable en el presente caso. En primer lugar, no había pruebas que sugiriesen que la transcripción de las comunicaciones del demandante se hubiese divulgado a sus compañeros de trabajo; el propio demandante había presentado la transcripción completa de los mensajes en los procedimientos ante los tribunales nacionales, sin pedir que se impusieran restricciones al acceso a los documentos en cuestión. En segundo lugar, las autoridades nacionales habían utilizado la transcripción de los mensajes como prueba porque el demandante así lo había solicitado y porque las autoridades fiscales ya habían comprobado que la monitorización de sus comunicaciones había sido legal. En tercer lugar, la notificación contenía suficiente información para que el demandante hubiera sido consciente de que su empresario podía monitorizar sus comunicaciones, lo que las había desprovisto de todo elemento privado.

(b) El demandante

67. El demandante no hizo ninguna declaración sobre la aplicabilidad del artículo 8 del Convenio, pero sostuvo repetidamente que sus comunicaciones habían sido de naturaleza privada.

68. Argumentó además que, puesto que había creado la cuenta de Yahoo Messenger en cuestión y era la única persona que conocía la contraseña, había tenido una expectativa razonable de privacidad en relación con sus comunicaciones. También afirmó que no había recibido notificación previa de su empresario sobre la monitorización de sus comunicaciones.

2. La apreciación del Tribunal

69. El Tribunal observa que la cuestión que se plantea en el presente caso es si los asuntos reclamados por el demandante están comprendidos en el ámbito de aplicación del artículo 8 del Convenio.

70. En esta fase de su examen considera útil subrayar que "vida privada" es un término amplio que no puede ser objeto de una definición exhaustiva (véase *Sidabras y Džiautas contra Lituania*, nº [55480/00](#) y nº [59330/00](#), párrafo 43, CEDH 2004 VIII). El artículo 8 del Convenio protege el derecho al desarrollo personal (véase *K.A. y A.D. contra Bélgica*, nº [42758/98](#) y nº [45558/99](#), párrafo 83, 17 de febrero de 2005), ya sea en términos de personalidad (véase *Christine Goodwin contra el Reino Unido* [GC], nº [28957/95](#), párrafo 90, CEDH 2002-VI) o de autonomía personal, que es un principio importante que subyace a la interpretación de las garantías del artículo 8 (véase *Pretty contra el Reino Unido*, nº [2346/02](#), párrafo 61, CEDH 2002-III). El Tribunal reconoce que toda persona tiene derecho a la privacidad, lejos de las miradas no deseadas (véase *Smirnova contra Rusia*, nº [46133/99](#) y nº [48183/99](#), párrafo 95, CEDH 2003 IX -extractos-). También considera que sería demasiado restrictivo limitar la noción de



"vida privada" a un "círculo interno" en el que el individuo puede vivir su propia vida personal como desee, excluyendo así por completo el mundo exterior no comprendido en ese círculo (véase *Niemietz contra Alemania*, 16 de diciembre de 1992, párrafo 29, Serie A nº 251 B). Así pues, el artículo 8 garantiza un derecho a la "vida privada" en sentido amplio, incluido el derecho a llevar una "vida social privada", es decir, la posibilidad de que el individuo desarrolle su identidad social. A este respecto, el derecho en cuestión consagra la posibilidad de acercarse a los demás para establecer y desarrollar relaciones con ellos (véase *Bigaeva contra Grecia*, nº [26713/05](#), párrafo 22, 28 de mayo de 2009, y *Özpınar contra Turquía*, nº [20999/04](#), párrafo 45 in fine, 19 de octubre de 2010).

71. El Tribunal considera que la noción de "vida privada" puede incluir las actividades profesionales (véase *Fernández Martínez contra España* [GC], nº [56030/07](#), párrafo 110, CEDH 2014 –extractos-, y *Oleksandr Volkov contra Ucrania*, nº [21722/11](#), párrs. 165-66, CEDH 2013), o las actividades que tienen lugar en un contexto público (véase *Von Hannover contra Alemania* (nº 2) [GC], nº [40660/08](#) y nº [60641/08](#), párrafo 95, CEDH 2012). Las restricciones a la vida profesional de una persona pueden caer en el ámbito del artículo 8 cuando repercuten en la manera en que construye su identidad social a desarrollar relaciones con los demás. Cabe señalar a este respecto que es en el curso de su vida laboral cuando la mayoría de las personas tienen una oportunidad significativa, si no la mayor, de desarrollar relaciones con el mundo exterior (véase *Niemietz*, citado anteriormente, párrafo 29).

72. Por otra parte, en lo que respecta a la noción de "correspondencia", hay que señalar que en el texto del artículo 8 esta palabra no está calificada por ningún adjetivo, a diferencia del término "vida". Y, en efecto, el Tribunal ya ha declarado que, en el contexto de la correspondencia por medio de llamadas telefónicas, no debe hacerse tal calificación. En varios casos relativos a la correspondencia con un abogado, ni siquiera ha previsto la posibilidad de que el artículo 8 sea inaplicable por el hecho de que la correspondencia sea de carácter profesional (véase *Niemietz*, antes citado, párrafo 32, con referencias adicionales). Además, ha argumentado que las conversaciones telefónicas están cubiertas por las nociones de "vida privada" y "correspondencia" en el sentido del artículo 8 (véase *Roman Zakharov contra Rusia* [GC], nº [47143/06](#), párrafo 173, CEDH 2015). En principio, esto también es cierto cuando se realizan o reciben llamadas telefónicas desde o en locales comerciales (véase *Halford*, antes citado, párrafo 44, y *Amann contra Suiza* [GC], nº [27798/95](#), párrafo 44, CEDH 2000 II). Lo mismo se aplica a los correos electrónicos enviados desde el lugar de trabajo, que gozan de una protección similar de conformidad con el artículo 8, al igual que la información derivada de la supervisión de la



utilización de Internet por una persona (véase *Copland*, citado anteriormente, párrafo 41 *in fine*).

73. De la jurisprudencia del Tribunal se desprende claramente que las comunicaciones procedentes de los locales comerciales, así como las procedentes del domicilio, deben quedar comprendidas en las nociones de "vida privada" y "correspondencia" en el sentido del artículo 8 del Convenio (véanse *Halford*, antes citado, párrafo 44; y *Copland*, citado anteriormente, párrafo 41). Para determinar si las nociones de "vida privada" y "correspondencia" son aplicables, el Tribunal ha examinado en varias ocasiones si las personas tenían una expectativa razonable de que se respetara y protegiera su intimidad (*ibíd.*; y en lo que respecta a la "vida privada", véase también *Köpke contra Alemania* (dec.), nº [420/07](#), 5 de octubre de 2010). En ese contexto, ha afirmado que una expectativa razonable de privacidad es un factor importante, aunque no necesariamente concluyente (véase *Köpke*, citado anteriormente).

74. Aplicando estos principios en el presente caso, el Tribunal observa en primer lugar que el tipo de servicio de mensajería instantánea por Internet en cuestión, es sólo una de las formas de comunicación que permiten a los individuos llevar una vida social privada. Al mismo tiempo, el envío y la recepción de comunicaciones están comprendidos en la noción de "correspondencia", aunque se envíen desde el ordenador de la empresa. No obstante, el Tribunal observa que la empresa del demandante dio instrucciones a éste y a los demás empleados para que se abstuvieran de realizar actividades personales en el lugar de trabajo. Este requerimiento por parte empresario se reflejó en medidas que incluían la prohibición de utilizar los recursos de la empresa para fines personales (véase el párrafo 12 *supra*).

75. El Tribunal observa además que, con miras a garantizar el cumplimiento de este requisito, el empresario estableció un sistema para supervisar el uso de Internet por parte de sus empleados (véanse los párrafos 17 y 18 *supra*). Los documentos del expediente, en particular los relativos al procedimiento disciplinario contra el demandante, indican que durante el proceso de supervisión se registraron y almacenaron tanto el flujo como el contenido de las comunicaciones de los demandantes (véanse los párrafos 18 y 20 *supra*).

76. El Tribunal observa además que, a pesar de esta exigencia por parte del empresario, el demandante intercambió mensajes de carácter personal con su prometida y su hermano (véase el párrafo 21 *supra*). Algunos de esos mensajes eran de naturaleza íntima (*ibíd.*).

77. El Tribunal considera que del expediente se desprende que el demandante había sido efectivamente informado de la prohibición de utilizar personalmente Internet prevista en el reglamento interno de su empresa (véase el párrafo 14 *supra*). Sin embargo, no está tan claro que se le



hubiera informado antes del seguimiento de sus comunicaciones de que se iba a realizar esa operación de monitorización. Así pues, el Gobierno afirmó que el demandante se había puesto al corriente de la notificación de la empresa en una fecha no especificada entre el 3 y el 13 de julio de 2007 (véase el párrafo 16 supra). No obstante, los tribunales nacionales omitieron determinar si el demandante había sido informado de la operación de monitorización antes de la fecha en que ésta comenzó, dado que el empresario registró las comunicaciones en tiempo real entre el 5 y el 13 de julio de 2007 (véase el párrafo 17 supra).

78. En todo caso, no parece que el demandante haya sido informado con antelación del alcance y la naturaleza de las actividades de monitorización de su empresario, ni de la posibilidad de que éste tenga acceso al contenido real de sus comunicaciones.

79. El Tribunal también toma nota del argumento del demandante de que él mismo había creado la cuenta de Yahoo Messenger en cuestión y era la única persona que conocía la contraseña (véase el párrafo 68 supra). Además, observa que el archivo del caso indica que el empresario también accedió a la cuenta personal de Yahoo Messenger del demandante (véase el párrafo 21 supra). Sea como fuere, el demandante había creado la cuenta de Yahoo Messenger en cuestión siguiendo las instrucciones de su empresario para responder a las preguntas de los clientes (véase el párrafo 11 supra), y el empresario tenía acceso a ella.

80. Cabe preguntarse si, y en caso afirmativo, en qué medida, las regulaciones restrictivas del empresario dejaban al demandante con una expectativa razonable de privacidad. Sea como fuere, las instrucciones de un empresario no pueden reducir a cero la vida social privada en el lugar de trabajo. El respeto de la vida privada y de la intimidad de la correspondencia sigue existiendo, incluso si estos pueden ser restringidos en la medida en que sea necesario.

81. A la luz de todas las consideraciones anteriores, el Tribunal llega a la conclusión de que las comunicaciones del demandante en el lugar de trabajo estaban comprendidas en los conceptos de "vida privada" y "correspondencia". Por consiguiente, en las circunstancias del presente caso, es aplicable el artículo 8 del Convenio.

D. Cumplimiento del artículo 8 del Convenio

1. Comunicaciones de las partes y comentarios de terceros

(a) El demandante

82. En sus observaciones escritas ante la Gran Sala, el demandante argumentó que la Sala no había considerado suficientemente ciertos aspectos fácticos del caso. En primer lugar, subrayó las características



específicas de Yahoo Messenger, que fue diseñado para uso personal. La decisión de su empresario de utilizar este instrumento en un contexto laboral no modificaba el hecho de que estaba destinado esencialmente a ser utilizado para fines personales. Así pues, se consideraba el único propietario de la cuenta de Yahoo Messenger que había abierto a petición de su empresario.

83. En segundo lugar, el demandante alegó que su empresa no había establecido ninguna política sobre la utilización de Internet. No había recibido ninguna advertencia sobre la posibilidad de que sus comunicaciones pudieran ser vigiladas o leídas; tampoco había dado ningún consentimiento al respecto. Si hubiera existido una política de ese tipo y se le hubiera informado al respecto, se habría abstenido de revelar ciertos aspectos de su vida privada en Yahoo Messenger.

84. En tercer lugar, el demandante sostuvo que había que distinguir entre el uso personal de Internet con fines de lucro y "una pequeña e inofensiva conversación privada" que no había buscado ningún beneficio y no había causado ningún daño a su empresario; a este respecto, señaló que durante el procedimiento disciplinario contra él, el empresario no le había acusado de haber causado ningún daño a la empresa. El demandante destacó la evolución de las tecnologías de la información y la comunicación, así como de los usos y costumbres sociales vinculados a su utilización. Afirmó que las condiciones de trabajo contemporáneas hacían imposible trazar una línea divisoria clara entre la vida privada y la profesional, y cuestionó la legitimidad de cualquier política de gestión que prohibiera el uso personal de Internet y de cualquier dispositivo conectado.

85. Desde el punto de vista jurídico, el demandante sostuvo que el Estado rumano no había cumplido sus obligaciones positivas conforme al artículo 8 del Convenio. Más concretamente, los tribunales nacionales no habían anulado su despido a pesar de haber reconocido que se había producido una violación de su derecho al respeto de sus comunicaciones privadas.

86. En primer lugar, argumentó que la Sala había distinguido incorrectamente el presente caso *Copland* (citado anteriormente, párrafo 42). En su opinión, el factor decisivo para analizar el caso no era si el empresario había tolerado el uso personal de Internet, sino el hecho de que el empresario no había advertido al empleado de que sus comunicaciones podían ser supervisadas. A este respecto, sostuvo que su empresa lo había puesto primero bajo monitorización y sólo después le había dado la oportunidad de especificar si sus comunicaciones eran privadas o relacionadas con el trabajo. El Tribunal tuvo que examinar tanto si una prohibición total del uso personal de Internet daba derecho a la empresa a monitorizar a sus empleados, como si el empresario tenía que dar razones para esa supervisión.



87. En segundo lugar, el demandante afirmó que el análisis de la Sala en relación con el segundo párrafo del artículo 8 no era coherente con la jurisprudencia del Tribunal, ya que no había tratado de determinar si la injerencia en su derecho al respeto de su vida privada y su correspondencia había sido conforme a la ley, había perseguido un objetivo legítimo y había sido necesaria en una sociedad democrática.

88. En cuanto a la jurisdicción de los tribunales de trabajo, el demandante argumentó que eran competentes para llevar a cabo un examen completo de la legalidad y la justificación de la medida que se les había remitido. Correspondía a los tribunales solicitar la presentación de las pruebas necesarias y plantear cualquier cuestión de hecho o de derecho pertinente, incluso cuando no hubieran sido mencionadas por las partes. En consecuencia, los tribunales laborales tenían amplia jurisdicción para examinar cualquier cuestión relacionada con un litigio laboral, incluidas las vinculadas al respeto de la vida privada y la correspondencia de los empleados.

89. Sin embargo, en el caso del demandante, los tribunales nacionales habían adoptado un enfoque rígido, destinado simplemente a confirmar la decisión de su empresa. Habían realizado un análisis incorrecto de los aspectos fácticos del caso y no habían tenido en cuenta las características específicas de las comunicaciones en el ciberespacio. Así pues, la violación del derecho del demandante al respeto de su vida privada y su correspondencia fue intencionada e ilegal y su objetivo fue reunir pruebas que permitieran rescindir su contrato.

90. Por último, el demandante denunció por primera vez en el procedimiento ante la Gran Sala el resultado de la demanda penal que había presentado en 2007: en 2012, el departamento de la oficina del fiscal responsable de investigar el crimen organizado y el terrorismo (DIICOT) había desestimado la demanda sin establecer debidamente los hechos del caso.

91. En la audiencia ante la Gran Sala, el demandante declaró, en respuesta a una pregunta de los jueces, que como su empresa sólo había puesto una única impresora a disposición de los empleados, todos sus compañeros de trabajo habían podido ver el contenido de la transcripción de cuarenta y cinco páginas de sus comunicaciones en Yahoo Messenger.

92. El demandante instó a la Gran Cámara a que determinara la existencia de una violación del artículo 8 del Convenio y aprovechara la oportunidad para confirmar que la supervisión de la correspondencia de los empleados sólo podía llevarse a cabo de conformidad con la legislación aplicable, de manera transparente y por los motivos previstos en la ley, y que los empresarios no gozaban de discreción para controlar la correspondencia de sus empleados.



(b) El Gobierno

93. El Gobierno declaró que el empresario había registrado las comunicaciones del demandante entre el 5 y el 13 de julio de 2007 y que luego le había dado la oportunidad de explicar su uso de Internet, que era más sustancial que el de sus compañeros de trabajo. Señalaron que, dado que el demandante había afirmado que el contenido de sus comunicaciones estaba relacionado con el trabajo, el empresario había investigado las mismas.

94. El Gobierno argumentó que en su apelación contra la decisión del tribunal de primera instancia, el demandante no había impugnado la conclusión del tribunal de que se la había informado de que su empresario estaba supervisando el uso de Internet. A ese respecto, presentaron una copia de la notificación de información emitida por la empresa y firmada por el demandante. Sobre la base del registro de asistencia de la empresa, observaron que el demandante había firmado la notificación entre el 3 y el 13 de julio de 2007.

95. El Gobierno sostuvo además que el empresario había registrado las comunicaciones del demandante en tiempo real. No había pruebas de que el empresario hubiera accedido a las comunicaciones anteriores del demandante o a su correo electrónico privado.

96. El Gobierno manifestó estar de acuerdo con las conclusiones de la Sala y afirmó que el Estado rumano había cumplido sus obligaciones positivas derivadas al artículo 8 del Convenio.

97. Observaron en primer lugar que el demandante había optado por presentar sus quejas ante los tribunales nacionales como un conflicto laboral. Los tribunales habían examinado todas sus quejas y ponderar los diversos intereses en juego, pero el principal objetivo de su análisis había sido determinar si el procedimiento disciplinario contra el demandante había sido conforme con la legislación nacional. El demandante había tenido la posibilidad de presentar ante los tribunales nacionales su demanda concreta de violación de su derecho al respeto de su vida privada, por ejemplo mediante una acción conforme a la Ley nº 677/2001 o mediante una acción criminal, pero había optado por no hacerlo. También presentó una demanda penal, que dio lugar a la decisión de la fiscalía de no adoptar ninguna otra medida porque la monitorización de las comunicaciones de los empleados por parte del empresario no era ilícita.

98. Refiriéndose más concretamente a las obligaciones positivas del Estado, el Gobierno afirmó que los enfoques entre los Estados miembros del Consejo de Europa variaban enormemente en lo que respecta a la reglamentación de la monitorización de los empleados por parte de los empresarios. Algunos Estados incluían esta cuestión en el ámbito más amplio del procesamiento de datos personales, mientras que otros habían aprobado legislación específica en este ámbito. Incluso entre este último



grupo de Estados no había soluciones uniformes en cuanto al alcance y la finalidad de la monitorización por parte del empresario, la notificación previa a los empleados o el uso personal de Internet.

99. Basándose en *Köpke* (citado anteriormente), el Gobierno sostuvo que los tribunales nacionales habían realizado un ejercicio de ponderación adecuado entre el derecho del demandante a que se respetara su vida privada y su correspondencia y el derecho de su empresa a organizar y supervisar el trabajo dentro de la empresa. En la comunicación del Gobierno, en los casos en que las comunicaciones eran supervisadas por una entidad privada, bastaba con un examen adecuado por los tribunales nacionales a los efectos del artículo 8 y no había necesidad de una protección específica por medio un marco legislativo.

100. El Gobierno afirmó además que los tribunales nacionales habían examinado la legalidad y la necesidad de la decisión del empresario y habían llegado a la conclusión de que los procedimientos disciplinarios se habían llevado a cabo de conformidad con la legislación vigente. Concedían especial importancia a la forma en que se habían llevado a cabo los procedimientos, especialmente a la oportunidad que se daba al demandante de indicar si las comunicaciones en cuestión habían sido privadas. Si hubiera aprovechado esa oportunidad, los tribunales nacionales habrían ponderado de manera diferente los intereses en juego.

101. A este respecto, el Gobierno señaló que en las actuaciones ante las autoridades nacionales el propio demandante había presentado las transcripciones completas de sus comunicaciones, sin tomar ninguna precaución; en cambio, podría haber revelado únicamente los nombres de las cuentas relevantes, o haber enviado extractos de sus comunicaciones, por ejemplo los que no contenían ninguna información íntima. El Gobierno también impugnó las alegaciones del demandante de que sus comunicaciones se habían divulgado a sus compañeros de trabajo y señaló que sólo la junta disciplinaria de tres miembros había tenido acceso a ellas.

102. El Gobierno sostuvo además que la decisión del empleado había sido necesaria, ya que había tenido que investigar los argumentos planteados por el demandante en el procedimiento disciplinario para determinar si había cumplido con el reglamento interno.

103. Por último, el Gobierno argumentó que debía hacerse una distinción entre la naturaleza de las comunicaciones y su contenido. Observó, al igual que la Sala, que los tribunales nacionales no habían tenido en cuenta en absoluto el contenido de las comunicaciones del demandante, sino que se habían limitado a examinar su naturaleza y habían determinado que eran personales.

104. Así pues, el Gobierno llegó a la conclusión de que la demanda del demandante con arreglo al artículo 8 del Convenio era infundada.



(c) **Terceros**

(i) *El gobierno francés*

105. El Gobierno francés se refirió, en particular, a su concepción del alcance de la obligación positiva de las autoridades nacionales de velar por el respeto de la vida privada y la correspondencia de los empleados. Proporcionaron una visión general de las disposiciones aplicables del derecho civil, el derecho laboral y el derecho penal franceses en este ámbito. En su presentación, el artículo 8 del Convenio sólo se aplicaba a los datos estrictamente personales, la correspondencia y las actividades electrónicas. A este respecto, se remitieron a la jurisprudencia reiterada del Tribunal de Casación francés en el sentido de que los datos tratados, enviados y recibidos por medio del equipo electrónico del empresario se consideraban de carácter profesional, a menos que el empleado los designara clara y precisamente como personales.

106. El Gobierno de Francia argumentó que los Estados debían gozar de un amplio margen de apreciación en este ámbito, ya que se trataba de encontrar un equilibrio entre los intereses privados en competencia. El empresario podía supervisar los datos profesionales y la correspondencia de los empleados en un grado razonable, siempre que se persiguiera un objetivo legítimo, y podía utilizar los resultados de la operación de supervisión en los procedimientos disciplinarios. Subrayaron que los empleados debían ser notificados con antelación de esa supervisión. Además, cuando se tratara de datos claramente designados como personales por el empleado, el empresario podía pedir a los tribunales que ordenaran medidas de investigación y ordenaran a un agente judicial que accediera a los datos relevantes y registrara su contenido.

(ii) *La Confederación Sindical Europea*

107. La Confederación Europea de Sindicatos sostuvo que era fundamental proteger la privacidad en el entorno laboral, teniendo en cuenta en particular el hecho de que los empleados dependían estructuralmente de los empresarios en ese contexto. Tras resumir los principios aplicables del derecho internacional y europeo, declaró que el acceso a Internet debía considerarse un derecho humano y que debía reforzarse el derecho al respeto de la correspondencia. Se requería el consentimiento, o al menos la notificación previa, de los empleados, y se debía informar a los representantes del personal, antes de que el empresario pudiera procesar los datos personales de los empleados.



2. La apreciación del Tribunal

(a) Si el caso se refiere a una obligación negativa o positiva

108. El Tribunal debe determinar si el presente caso debe examinarse en función de las obligaciones negativas o positivas del Estado. Reitera que, de conformidad con artículo 1 del Convenio, las Partes Contratantes "garantizarán a toda persona dependiente de su jurisdicción los derechos y libertades definidos en...el Convenio". Si bien el objeto esencial del artículo 8 del Convenio es proteger a las personas contra la injerencia arbitraria de las autoridades públicas, también puede imponer al Estado ciertas obligaciones positivas para garantizar el respeto efectivo de los derechos protegidos por el artículo 8 (véanse, entre otras autoridades, *X e Y contra los Países Bajos*, 26 de marzo de 1985, párrafo 23, Serie A n° 91; *Von Hannover* (n° 2), antes citado, párrafo 98; y *Hämäläinen contra Finlandia* [GC], n° [37359/09](#), párrafo 62, CEDH 2014).

109. En el presente caso, el Tribunal observa que la medida demandada, a saber, la monitorización de las comunicaciones de Yahoo Messenger, que dio lugar a un procedimiento disciplinario contra él seguido de su despido por infringir el reglamento interno de su empresa que prohíbe el uso personal de los recursos de la misma, no fue adoptada por una autoridad estatal sino por una empresa comercial privada. Por consiguiente, la supervisión de las comunicaciones del demandante y la inspección de su contenido por parte de su empresario para justificar su despido no pueden considerarse una "injerencia" en su derecho por parte de una autoridad estatal.

110. No obstante, el Tribunal observa que la medida adoptada por el empresario fue aceptada por los tribunales nacionales. Es cierto que el seguimiento de las comunicaciones del demandante no fue el resultado de una intervención directa de las autoridades nacionales; sin embargo, su responsabilidad quedaría comprometida si los hechos demandados se derivaran de un incumplimiento por su parte de garantizar al demandante el disfrute de un derecho consagrado en el artículo 8 del Convenio (véase, *mutatis mutandis*, *Obst contra Alemania*, n° [425/03](#), párrs. 40 y 43, 23 de septiembre de 2010, y *Schiith contra Alemania*, n° [1620/03](#), párrs. 54 y 57, CEDH 2010).

111. A la luz de las circunstancias particulares del caso, descritas en el párrafo 109 supra, el Tribunal considera, habida cuenta de su conclusión sobre la aplicabilidad del artículo 8 del Convenio (véase el párrafo 81 supra) y del hecho de que el disfrute por el demandante de su derecho al respeto de su vida privada y su correspondencia se vio menoscabado por las acciones de un empresario privado, que la demanda debe examinarse desde el punto de vista de las obligaciones positivas del Estado.



112. Si bien los límites entre las obligaciones positivas y negativas del Estado conforme al Convenio no se prestan a una definición precisa, los principios aplicables son, no obstante, similares. En ambos contextos debe tenerse en cuenta, en particular, el justo equilibrio que ha de lograrse entre los intereses en conflicto del individuo y de la comunidad en su conjunto, sujeto en todo caso al margen de apreciación de que goza el Estado (véase *Palomo Sánchez y otros contra España* [GC], nº [28955/06](#) y otros 3 más, párrafo 62, CEDH 2011).

(b) Principios generales aplicables a la evaluación de la obligación positiva del Estado de garantizar el respeto de la vida privada y la correspondencia en un contexto laboral.

113. El Tribunal reitera que la elección de los medios calculados para garantizar el cumplimiento del artículo 8 del Convenio en el ámbito de las relaciones de los particulares entre sí es, en principio, un asunto que entra dentro del margen de apreciación de los Estados contratantes. Existen diferentes formas de garantizar el respeto de la vida privada, y la naturaleza de la obligación del Estado dependerá del aspecto particular de la vida privada de que se trate (véase *Söderman contra Suecia* [GC], nº [5786/08](#), párrafo 79, CEDH 2013, con otras referencias).

114. Por consiguiente, la tarea del Tribunal en el presente caso es aclarar la naturaleza y el alcance de las obligaciones positivas que el Estado demandado debía cumplir para proteger el derecho del demandante al respeto de su vida privada y su correspondencia en el ámbito de su puesto laboral.

115. El Tribunal pone de manifiesto, que ha sostenido como en determinadas circunstancias las obligaciones positivas del Estado conforme al artículo 8 del Convenio no se cumplen adecuadamente a menos que garantice el respeto de la vida privada en las relaciones entre los individuos mediante el establecimiento de un marco legislativo que tenga en cuenta los diversos intereses que deben protegerse en un contexto particular (véase *X e Y contra los Países Bajos*, antes citado, párrs. 23, 24 y 27, y *M.C. contra Bulgaria*, nº [39272/98](#), párrafo 150, CEDH 2003 XII, ambos relativos a agresiones sexuales a menores; véase también *K.U. contra Finlandia*, nº [2872/02](#), párrs. 43 y 49, CEDH 2008, relativo a un anuncio de carácter sexual colocado en un sitio de citas en Internet a nombre de un menor; *Söderman*, citado anteriormente, párrafo 85, relativo a la eficacia de los recursos con respecto a una presunta violación de la integridad personal cometida por un pariente cercano; y *Codarcea contra Rumanía*, nº [31675/04](#), párrs. 102-04, 2 de junio de 2009, relativo a la negligencia médica).

116. El Tribunal acepta que las medidas de protección no sólo se encuentran en el derecho laboral, sino también en el derecho civil y penal.



En lo que respecta al derecho laboral, debe determinar si en el presente caso el Estado demandado estaba obligado a establecer un marco legislativo para proteger el derecho del demandante al respeto de su vida privada y su correspondencia en el contexto de su relación profesional con un empresario privado.

117. A este respecto, considera en primer lugar que el derecho laboral tiene características específicas que deben tenerse en cuenta. La relación empresario-empleado es contractual, con derechos y obligaciones particulares para ambas partes, y se caracteriza por la subordinación jurídica. Se rige por sus propias normas jurídicas, que difieren considerablemente de las que se aplican generalmente a las relaciones entre individuos (véase *Saumier contra Francia*, n° [74734/14](#), párrafo 60, 12 de enero de 2017).

118. Desde una perspectiva regulatoria, el derecho laboral deja un margen de negociación entre las partes en el contrato de trabajo. Así pues, en general, corresponde a las propias partes regular una parte significativa del contenido de sus relaciones (véase, *mutatis mutandis*, *Wretlund contra Suecia* (dec.), n° [46210/99](#), de 9 de marzo de 2004, relativo a la compatibilidad con el artículo 8 del Convenio sobre la obligación de que el demandante, empleado de una central nuclear, se someta a pruebas de detección de estupefacientes; con respecto a la acción sindical desde el punto de vista del artículo 11, véase *Gustafsson contra Suecia*, 25 de abril de 1996, párrafo 45, Informes 1996 II, y, *mutatis mutandis*, *Demir y Baykara contra Turquía* [GC], n° [34503/97](#), párrs. 140 46, CEDH 2008, para el caso específico de los funcionarios públicos). También se desprende del material de derecho comparado de que dispone el Tribunal, que no existe un consenso europeo sobre este tema. Pocos Estados miembros han regulado explícitamente la cuestión del ejercicio por los empleados de su derecho al respeto de su vida privada y de su correspondencia en el lugar de trabajo (véase el párrafo 52 supra).

119. A la luz de las consideraciones anteriores, el Tribunal considera que debe concederse a los Estados contratantes un amplio margen de apreciación al evaluar la necesidad de establecer un marco jurídico que regule las condiciones en que un empresario puede regular las comunicaciones electrónicas o de otro tipo de carácter no profesional de sus empleados en el lugar de trabajo.

120. No obstante, la discreción de que gozan los Estados en este ámbito no puede ser ilimitada. Las autoridades nacionales deben velar por que la introducción por un empresario de medidas para supervisar la correspondencia y otras comunicaciones, independientemente del alcance y la duración de esas medidas, vaya acompañada de garantías adecuadas y suficientes contra los abusos (véase, *mutatis mutandis*, *Klass y otros contra*



Alemania, 6 de septiembre de 1978, párrafo 50, Serie A nº 28, y *Roman Zakharov*, antes citado, párrs. 232-34).

121. El Tribunal es consciente de la rápida evolución en este ámbito. No obstante, considera que la proporcionalidad y las garantías procesales contra la arbitrariedad son esenciales. En este contexto, las autoridades nacionales deben considerar relevantes los siguientes factores:

(i) Si se ha notificado al empleado la posibilidad de que el empresario adopte medidas para supervisar la correspondencia y otras comunicaciones, y la implementación de esas medidas. Si bien en la práctica los empleados pueden ser notificados de diversas maneras en función de las circunstancias fácticas particulares de cada caso, el Tribunal considera que para que las medidas se consideren compatibles con los requisitos del artículo 8 del Convenio, la notificación debería normalmente ser clara sobre la naturaleza de la supervisión y darse con antelación;

(ii) El alcance de la supervisión por parte del empresario y el grado de intrusión en la intimidad del empleado. A este respecto, debe distinguirse entre la monitorización del flujo de comunicaciones y de su contenido. También debe tenerse en cuenta si se han monitorizado todas las comunicaciones o sólo parte de ellas, así como la cuestión de si la monitorización fue limitada en el tiempo y el número de personas que tuvieron acceso a los resultados (véase *Köpke*, citado anteriormente). Lo mismo se aplica a los límites espaciales de la monitorización;

(iii) Si el empresario ha proporcionado razones legítimas para justificar la monitorización de las comunicaciones y el acceso a su contenido real (véanse los párrafos 38, 43 y 45 *supra* para una visión general del derecho internacional y europeo en este ámbito). Dado que la monitorización del contenido de las comunicaciones es, por naturaleza, un método claramente más invasivo, requiere una justificación más ponderada;

(iv) Si hubiera sido posible establecer un sistema de supervisión basado en métodos y medidas menos intrusivos, que el acceso directo al contenido de las comunicaciones del empleado. A este respecto, debería evaluarse, a la luz de las circunstancias particulares de cada caso, si el objetivo perseguido por el empresario podría haberse logrado sin haber accedido directamente al contenido completo de las comunicaciones del empleado;

(v) las consecuencias del control para el empleado sometido a él (véase, *mutatis mutandis*, el criterio similar aplicado en la evaluación de la proporcionalidad de una injerencia en el ejercicio de la libertad de expresión según lo protegido por el artículo 10 del Convenio en el asunto *Axel Springer AG contra Alemania* [GC], nº [39954/08](#), párrafo 95, 7 de febrero de 2012, con otras referencias); y la utilización por el empresario de los resultados de la operación de monitorización, en particular si los resultados se utilizaron para alcanzar el objetivo declarado de la medida (véase *Köpke*, citado anteriormente);



(vi) Si se habían proporcionado al empleado las garantías adecuadas, especialmente cuando las operaciones de supervisión del empresario eran de carácter intrusivo. Esas garantías deben garantizar, en particular, que el empresario no pueda acceder al contenido real de las comunicaciones en cuestión a menos que el empleado haya sido notificado con antelación de esa eventualidad.

En este contexto, cabe reiterar que, para ser fructíferas, las relaciones laborales deben basarse en la confianza mutua (véase *Palomo Sánchez y otros*, citado anteriormente, párrafo 76).

122. Por último, las autoridades nacionales deben garantizar que un empleado cuyas comunicaciones hayan sido objeto de monitorización, tenga acceso a un recurso ante un órgano judicial competente para determinar, al menos en esencia, si se observaron los criterios antes mencionados y si las medidas impugnadas eran legales (véase *Obst*, citado anteriormente, párrafo 45, y *Köpke*, citado anteriormente).

123. En el presente caso, el Tribunal evaluará la forma en que los tribunales nacionales a los que se presentó el demandante trataron su demanda de una violación por su empresario del derecho al respeto de su vida privada y su correspondencia en un contexto laboral.

(c) Aplicación de los principios generales anteriores en el presente caso

124. El Tribunal observa que los tribunales nacionales sostuvieron que los intereses en juego en el presente caso eran, por una parte, el derecho del demandante al respeto de su vida privada y, por otra parte, el derecho del empresario a ejercer la supervisión, incluida la potestad disciplinaria correspondiente para garantizar el buen funcionamiento de la empresa (véanse los párrafos 28 y 30 *supra*). Considera que, en virtud de las obligaciones positivas del Estado conforme al artículo 8 del Convenio, las autoridades nacionales estaban obligadas a llevar a cabo a ponderar entre esos intereses en conflicto.

125. El Tribunal observa que el objeto preciso de la demanda que se le ha presentado, es la supuesta falta de protección por parte de los tribunales nacionales, en el marco de un litigio laboral, del derecho del demandante, de conformidad con el artículo 8 del Convenio, al respeto de su vida privada y de su correspondencia en un contexto laboral. A lo largo del procedimiento, el demandante alegó en particular, tanto ante los tribunales nacionales como ante el Tribunal, que el seguimiento de sus comunicaciones por parte de su empresario de sus comunicaciones a través de las cuentas de Yahoo Messenger en cuestión, y de la utilización de su contenido en el posterior procedimiento disciplinario contra él.

126. En cuanto a si el empresario reveló el contenido de las comunicaciones a los compañeros del demandante (véase el párrafo 26 *supra*), el Tribunal observa que este argumento no está suficientemente



fundamentado por el material del expediente y que el demandante no presentó ninguna otra prueba en la audiencia ante la Gran Sala (véase el párrafo 91 supra).

127. Por consiguiente, considera que la reclamación que se le ha presentado se refiere al despido del demandante sobre la base del seguimiento realizado por su empresario. Más concretamente, debe determinar en el presente caso si las autoridades nacionales han realizado un ejercicio de ponderación, de conformidad con las exigencias del artículo 8 del Convenio, entre el derecho del demandante al respeto de su vida privada y su correspondencia, y los intereses del empresario. Por consiguiente, su tarea consiste en determinar si, a la luz de todas las circunstancias del caso, las autoridades nacionales competentes ponderaron adecuadamente los intereses en conflicto al aceptar las medidas de monitorización a las que el demandante está sujeto (véase, *mutatis mutandis*, *Palomo Sánchez y otros*, citado anteriormente, párrafo 62). Reconoce que el empresario tiene un interés legítimo en garantizar el buen funcionamiento de la empresa, y que ello puede hacerse estableciendo mecanismos para comprobar que sus empleados cumplen sus obligaciones profesionales de manera adecuada y con la diligencia necesaria.

128. A la luz de las consideraciones anteriores, el Tribunal examinará en primer lugar la forma en que los tribunales nacionales establecieron los hechos relevantes en el presente caso. Tanto el Tribunal de Primera Instancia como el Tribunal de Apelación sostuvieron que el demandante había recibido una notificación previa de su empresario (véanse los párrafos 28 y 30 supra). A continuación, el Tribunal debe determinar si los tribunales nacionales observaron los requisitos del Convenio al examinar el caso.

129. En esta etapa, el Tribunal considera útil reiterar que, cuando se trata de establecer los hechos, es sensible al carácter subsidiario de su tarea y debe ser cauteloso al asumir el papel de un tribunal de primera instancia, cuando esto no se haya hecho por las circunstancias de un caso en particular (véase *Mustafa Tunç y Fecire Tunç contra Turquía* [GC], nº [24014/05](#), párrafo 182, 14 de abril de 2015). Cuando se han celebrado procedimientos internos, no corresponde al Tribunal sustituir su propia evaluación de los hechos por la de los tribunales nacionales, sino que corresponde a estos últimos establecer los hechos sobre la base de las pruebas de que disponen (véase, entre otras autoridades, *Edwards contra el Reino Unido*, 16 de diciembre de 1992, párrafo 34, serie A nº 247-B). Aunque el Tribunal no está vinculado por las conclusiones de los tribunales nacionales y sigue siendo libre de hacer su propia evaluación a la luz de todo el material que tiene ante sí, en circunstancias normales necesita de elementos convincentes que lo lleven a apartarse de los hechos probados a los que han llegado los tribunales nacionales (véase *Giuliani y Gaggio contra Italia* [GC], nº



[23458/02](#), párrafo 180, CEDH 2011 –extractos-, y *Aydan contra Turquía*, n° [16281/10](#), párrafo 69, 12 de marzo de 2013).

130. Las pruebas presentadas ante el Tribunal indican que el demandante había sido informado del reglamento interno de su empresa, que prohibía el uso personal de los recursos de la misma (véase el párrafo 12 supra). Había reconocido el contenido del documento en cuestión y había firmado una copia del mismo el 20 de diciembre de 2006 (véase el párrafo 14 supra). Además, el empresario había enviado a todos los empleados una nota informativa de fecha 26 de junio de 2007 en la que les recordaba que el uso personal de los recursos de la empresa estaba prohibido y les explicaba que un empleado había sido despedido por infringir esa norma (véase el párrafo 15 supra). El demandante tuvo conocimiento de la nota y firmó una copia de la misma en una fecha no especificada entre el 3 y el 13 de julio de 2007 (véase el párrafo 16 supra). Por último, el Tribunal observa que el 13 de julio de 2007 el demandante fue convocado dos veces por su empresario para que diera explicaciones sobre su uso personal de Internet (véanse los párrafos 18 y 20 supra). En un principio, tras que se le mostraran los gráficos que indicaban su actividad en Internet y la de sus compañeros de trabajo, argumentó que el uso que hacía de su cuenta de Yahoo Messenger estaba relacionado exclusivamente con su trabajo (véanse los párrafos 18 y 19 supra). Posteriormente, al ser presentado cincuenta minutos más tarde con una transcripción de cuarenta y cinco páginas de sus comunicaciones con su hermano y su prometida, informó a su empresario de que, en su opinión, este último había cometido el delito penal de violación del secreto de su correspondencia (véase el párrafo 22 supra).

131. El Tribunal observa que los tribunales nacionales identificaron correctamente los intereses en juego, refiriéndose explícitamente al derecho del demandante al respeto de su vida privada, y también a los principios jurídicos aplicables (véanse los párrafos 28 y 30 supra). En particular, el Tribunal de Apelación hizo referencia expresa a los principios de necesidad, finalidad, transparencia, legitimidad, proporcionalidad y seguridad establecidos en la Directiva 95/46/CE, y señaló que la monetización del uso de Internet y de las comunicaciones electrónicas en el lugar de trabajo se regía por esos principios (véase el párrafo 30 supra). Los tribunales nacionales también examinaron si los procedimientos disciplinarios se habían llevado a cabo de manera contradictoria y si se había dado al demandante la oportunidad de exponer sus argumentos.

132. Queda por determinar la forma en que las autoridades nacionales tuvieron en cuenta los criterios antes mencionados (véase el párrafo 121) en su razonamiento al sopesar el derecho del demandante al respeto de su vida privada y su correspondencia, con el derecho del empresario a la supervisión, incluidos los poderes disciplinarios correspondientes, a fin de garantizar el buen funcionamiento de la empresa.



133. En cuanto a si el demandante había recibido una notificación previa de su empresario, el Tribunal ya había llegado a la conclusión de que no parecía haber sido informado con anticipación del alcance y la naturaleza de las actividades de monitorización de su empresario, ni de la posibilidad de que éste tuviera acceso al contenido real de sus mensajes (véase el párrafo 78 supra). En cuanto a la posibilidad de supervisión, observa que el Tribunal de Primera Instancia se limitó a observar que "se había señalado a la atención de los empleados el hecho de que, poco antes de la sanción disciplinaria del demandante, se había despedido a otro empleado" (véase el párrafo 28 supra) y que el Tribunal de Apelación determinó que se había advertido al demandante de que no debía utilizar los recursos de la empresa para fines personales (véase el párrafo 30 supra). En consecuencia, los tribunales nacionales omitieron determinar si se había notificado con antelación al demandante la posibilidad de que la empresa introdujera medidas de supervisión, así como el alcance y la naturaleza de esas medidas. El Tribunal considera que para calificar como notificación previa, la advertencia del empresario debe hacerse antes de que se inicien las actividades de supervisión, sobre todo cuando éstas implican también el acceso al contenido de las comunicaciones de los empleados. Las normas internacionales y europeas apuntan en esta dirección, exigiendo que el sujeto sea informado antes de que se lleven a cabo las actividades de supervisión (véanse los párrafos 38 y 43 supra; véase también, para una perspectiva de derecho comparado, el párrafo 53 supra).

134. En lo que respecta al alcance de la supervisión y el grado de intrusión en la vida privada del demandante, el Tribunal observa que esta cuestión no fue examinada ni por el Tribunal de Primera Instancia ni por el Tribunal de Apelación (véanse los párrafos 28 y 30 supra), aunque parece que el empresario registró todas las comunicaciones del demandante durante el período de monitorización en tiempo real, tuvo acceso a ellas e imprimió su contenido (véanse los párrafos 17 y 21 supra).

135. Tampoco parece que los tribunales nacionales hayan evaluado suficientemente si existían razones legítimas que justificaran el seguimiento de las comunicaciones del demandante. El Tribunal se ve obligado a observar que el Tribunal de Apelación no identificó qué objetivo específico podría haber justificado un control tan estricto, en el presente caso. Es cierto que esta cuestión fue abordada por el Tribunal de Primera Instancia, que mencionó la necesidad de evitar que los sistemas informáticos de la empresa resultaran dañados, que la empresa incurriera en responsabilidad en caso de actividades ilegales en el ciberespacio y que se revelaran los secretos comerciales de la empresa (véase el párrafo 28 supra). Sin embargo, a juicio del Tribunal, estos ejemplos sólo pueden considerarse teóricos, ya que no hubo evidencia de que el demandante hubiera expuesto realmente a la



empresa a ninguno de esos riesgos. Además, el Tribunal de Apelación no abordó en absoluto esta cuestión.

136. Además, ni el Tribunal de Primera Instancia ni el Tribunal de Apelación examinaron suficientemente si el objetivo perseguido por el empresario podría haberse alcanzado por métodos menos intrusivos que el acceso al contenido real de las comunicaciones del demandante.

137. Además, ninguno de los dos tribunales, Tribunal de Primera Instancia ni Tribunal de Apelación, consideraron la gravedad de las consecuencias de la supervisión y del consiguiente procedimiento disciplinario. A este respecto, el Tribunal observa que el demandante había recibido la sanción disciplinaria más severa, a saber, el despido.

138. Por último, el Tribunal observa que los tribunales nacionales no determinaron si, cuando el empresario convocó al demandante para que explicara su utilización de los recursos de la empresa, en particular de Internet (véanse los párrafos 18 y 20 supra), ya había accedido efectivamente al contenido de las comunicaciones en cuestión. Considera que las autoridades nacionales no establecieron en qué momento del procedimiento disciplinario, el empresario había accedido al contenido relevante. En opinión del Tribunal, aceptar que se pueda acceder al contenido de las comunicaciones en cualquier etapa del procedimiento disciplinario es contrario al principio de transparencia (véase, a este respecto, la Recomendación CM/Rec(2015)5, citada en el párrafo 43 supra; para una perspectiva de derecho comparado, véase el párrafo 54 supra).

139. Habida cuenta de lo anterior, el Tribunal considera que la conclusión del Tribunal de Apelación de que se ha logrado un justo equilibrio entre los intereses implicados (véase el párrafo 30 supra) es cuestionable. Tal afirmación parece un tanto formal y teórica. El Tribunal de Apelación no explicó las razones específicas vinculadas a las circunstancias particulares del demandante y de su empresario, que le condujeron a esa conclusión.

140. En estas condiciones, parece que los tribunales nacionales no determinaron, en particular, si el demandante había recibido una notificación previa de su empresa sobre la posibilidad de monitorizar sus comunicaciones en Yahoo Messenger; tampoco tuvieron en cuenta el hecho de que no había sido informado de la naturaleza o el alcance de la supervisión, ni el grado de intrusión en su vida privada y su correspondencia. Además, no determinaron, en primer lugar, las razones concretas que justificaban la introducción de las medidas de monitorización; en segundo lugar, si el empresario podría haber utilizado medidas que implicaran una menor intrusión en la vida privada y la correspondencia del demandante; y en tercer lugar, si se podría haber accedido a las comunicaciones sin su conocimiento (véanse los párrafos 120 y 121 supra).



141. Teniendo en cuenta todas las consideraciones anteriores, y a pesar del margen de apreciación del Estado demandado, el Tribunal considera que las autoridades nacionales no protegieron adecuadamente el derecho del demandante al respeto de su vida privada y su correspondencia y que, por consiguiente, no lograron una ponderación justa entre los intereses implicados. Por lo tanto, se ha producido una violación del artículo 8 del Convenio.

II. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 41 DEL CONVENIO

1. El artículo 41 del Convenio dispone:

"Si el Tribunal constata que ha habido una violación del Convenio o de sus Protocolos y si el derecho interno de la Alta Parte Contratante de que se trate sólo permite una reparación parcial, el Tribunal dará, si es necesario, una satisfacción equitativa a la parte perjudicada".

A. Daño

1. *Daños pecuniarios*

143. Ante la Sala, el demandante reclamó 59.976,12 euros (EUR) por el daño pecuniario que supuestamente había sufrido. Explicó que esa suma representaba el valor actual de los salarios a los que habría tenido derecho si no hubiera sido despedido. En la audiencia ante la Gran Sala, los representantes del demandante declararon que mantenían su reclamación.

144. En sus observaciones ante la Sala, el Gobierno declaró que se oponía a cualquier indemnización por los daños pecuniarios supuestamente sufridos. En su opinión, la suma reclamada se basaba en meras especulaciones, pues no existía ningún vínculo entre el despido del demandante y los daños y perjuicios alegados.

145. El Tribunal constató violación del artículo 8 del Convenio en la medida en que los tribunales nacionales no han concretado los hechos más relevantes y no han hecho un adecuado ejercicio de equilibrio entre el derecho del demandante al respeto de su vida privada y su correspondencia, y los intereses del empresario. Por otra parte, no discierne ningún vínculo causal entre la violación constatada y el daño pecuniario alegado, por lo que desestima esta reclamación.

2. *Daños no pecuniarios*

146. Ante la Sala, el demandante también reclamó 200.000 euros en concepto de daños no pecuniarios que supuestamente había sufrido como consecuencia de su despido. Afirmó que, debido al carácter disciplinario del despido, no había podido encontrar otro empleo, que su nivel de vida se



había deteriorado en consecuencia, que había perdido su posición social y que, en consecuencia, su prometida había decidido en 2010 poner fin a su relación.

147. El Gobierno respondió que la constatación de una violación podía constituir en sí misma una satisfacción justa suficiente. En todo caso, alegó que la suma reclamada por el demandante era excesiva a la luz de la jurisprudencia del Tribunal en esta materia.

148. El Tribunal considera que el reconocimiento de una violación constituye una satisfacción justa suficiente para cualquier daño no pecuniario que pueda haber sufrido el demandante.

B. Costas y gastos

149. Ante la Sala, el demandante también reclamó 3.310 lei rumanos (RON) (aproximadamente 750 euros) en concepto de costas y gastos incurridos en los tribunales nacionales, y 500 RON (aproximadamente 115 euros) en concepto de honorarios del abogado que lo había representado en el proceso interno. Reclamó otros 500 euros por los honorarios de los abogados que lo habían representado ante el Tribunal. Presentó lo siguiente en apoyo de su reclamación:

- copias del acuerdo de asistencia jurídica y del recibo de pago de la suma de 500 RON, correspondiente a los honorarios de su abogado en el procedimiento interno;
- documentos que prueban que había pagado a su empresario las sumas de 2.700 y 610,30 RON en concepto de costas y gastos;
- una copia del recibo de pago de la suma de 2.218,64 RON, correspondiente a los honorarios de uno de los abogados que le había representado ante el Tribunal.

El demandante no solicitó el reembolso de los gastos incurridos en relación con el procedimiento ante la Gran Sala.

150. En sus observaciones ante la Sala, el Gobierno pidió al Tribunal que concediera al demandante únicamente las sumas necesarias y correspondientes a las reclamaciones debidamente justificadas. A este respecto, afirmaron que el demandante no había demostrado que hubiera pagado 500 euros en concepto de honorarios a los abogados que lo habían representado ante el Tribunal, y que el recibo de pago de una suma de 500 RON en concepto de honorarios al abogado que lo había representado ante los tribunales nacionales, no iba acompañado de ningún documento justificativo en el que se detallaran las horas trabajadas.

151. De acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal, un demandante tiene derecho al reembolso de los costos y gastos sólo en la medida en que se haya demostrado que éstos se han producido real y necesariamente y que son razonables en cuanto a su cuantía (véase *Parroquia Griega Lupeni* y



otros contra Romania [GC], nº [76943/11](#), párrafo 187, CEDH 2016 - extractos-). En el presente caso, habida cuenta los documentos que obran en su poder y su jurisprudencia, el Tribunal considera razonable conceder a la demandante la suma de 1.365 euros para cubrir las costas de todos los conceptos.

C. Interés por defecto

152. El Tribunal considera apropiado que el tipo de interés de demora se base en el tipo marginal de préstamo del Banco Central Europeo, al que se deben añadir tres puntos porcentuales.

POR ESTOS MOTIVOS, EL TRIBUNAL

1. *Sostiene*, por once votos a favor y seis en contra, que ha habido una violación del artículo 8 del Convenio;
2. *Sostiene*, por dieciséis votos contra uno, que la constatación de una violación constituye en sí misma una satisfacción justa suficiente para el daño no pecuniario sufrido por el demandante;
3. *Declara*, por catorce votos contra tres,
 - (a) Que el Estado demandado pague al demandante, en un plazo de tres meses, 1.365 euros (mil trescientos sesenta y cinco euros) en concepto de costas y gastos, que se convertirán en la moneda del Estado demandado al tipo aplicable en la fecha de la liquidación, más cualquier impuesto que pueda ser imputable al demandante;
 - (b) Que desde el vencimiento de los tres meses mencionados hasta la liquidación, se pague un interés simple sobre la cantidad mencionada, y un porcentaje equivalente al tipo de interés marginal del Banco Central Europeo durante el período de incumplimiento, más tres puntos porcentuales;
4. *Desestima*, por unanimidad, el resto de la demanda del demandante por satisfacción justa.



Hecho en inglés y francés, y emitido en una audiencia pública en el Edificio de Derechos Humanos, Estrasburgo, el 5 de septiembre de 2017.

Søren Prebensen
Diputado Secretario

Guido Raimondi
Presidente

De conformidad con el artículo 45 párrafo 2 del Convenio, y el artículo 74 párrafo 2 del Reglamento del Tribunal, se adjuntan a la presente sentencia los siguientes votos particulares:

- a) Voto particular (parcialmente disidente) del juez Karakaş;
- b) Voto particular conjunto de los jueces Raimondi, Dedov, Kjølbros, Mits, Mourou-Vikström y Eicke

G.R.
S.C.P.

VOTO PARTICULAR (PARCIALMENTE DISIDENTE) DEL JUEZ KARAKAŞ

(Traducción)

Estoy totalmente de acuerdo con la mayoría sobre la conclusión de existencia de una violación del artículo 8 del Convenio.

Sin embargo, no comparto la opinión de la mayoría de que dicho reconocimiento de violación constituye una satisfacción justa suficiente para el daño no pecuniario sufrido por el demandante.

Es evidente que, de conformidad con el artículo 41, el Tribunal decide conceder una determinada cantidad en concepto de daños no pecuniarios si considera que es "necesario" pagar una reparación. Dado que dispone de un margen de maniobra considerable para determinar en qué casos debe concederse esa indemnización a los demandantes, el Tribunal llega a veces a la conclusión de que la constatación de una violación constituye una satisfacción suficientemente justa, por lo que no se requiere ninguna indemnización pecuniaria (véase, entre otras muchas autoridades, *Nikolova contra Bulgaria*, nº [31195/96](#), párrafo 76, CEDH 1999-II; *Vinter y otros contra el Reino Unido* [GC], nº [66069/09](#) y otros dos más, CEDH 2013 - extractos-; y *Murray contra los Países Bajos* [GC], nº [10511/10](#), CEDH 2016). Para llegar a esa conclusión, el Tribunal tendrá en cuenta todos los hechos del caso, incluida la naturaleza de las violaciones constatadas y cualquier circunstancia especial relativa al contexto del caso (véase, por ejemplo, *Vinter y otros*, citados anteriormente, y la opinión parcialmente disidente conjunta de los magistrados Spielmann, Sajó, Karakaş y Pinto de Albuquerque en el caso *Murray*, citado anteriormente). Cuando las circunstancias del caso lo justifiquen, como en el caso *McCann y otros contra el Reino Unido* (27 de septiembre de 1995, párrafo 219, Serie A nº 324), en el que el Tribunal se negó a otorgar indemnización alguna por daños no pecuniarios en vista de que los tres sospechosos de terrorismo que murieron, tenían la intención de colocar una bomba en Gibraltar, o por la naturaleza de la violación constatada, como en el caso *Tarakhel contra Suiza* ([GC], nº [29217/12](#), CEDH 2014 -extractos-), el Tribunal dictaminó que el reconocimiento de una violación en sí misma proporciona una satisfacción justa suficiente para cualquier daño no pecuniario. En otras palabras, sólo en casos muy excepcionales el Tribunal decide no dictar ningún tipo de indemnización con respecto a los daños no pecuniarios.

También puede haber casos en los que el Tribunal decida conceder una suma inferior a la concedida en otros casos relacionados con el artículo en cuestión, teniendo en cuenta una vez más las características particulares del contexto. Por ejemplo, en *A. y otros contra el Reino Unido* ([GC], nº [3455/05](#), TEDH 2009), en el contexto del terrorismo, el Tribunal dio razones detalladas (párrafo 252; véase también *Del Río Prada contra*

España [GC], nº [42750/09](#), párrafo 145, TEDH 2013) que explicaban por qué había concedido una suma considerablemente inferior a la de otros casos anteriores relativos a la detención ilegal.

En el presente caso, los tribunales nacionales no garantizaron una protección adecuada del derecho del demandante al respeto de su vida privada y su correspondencia: el demandante se vio gravemente afectado por el procedimiento disciplinario contra él, ya que fue despedido de su puesto.

Esta violación del artículo 8 causó indudablemente un daño no pecuniario al demandante, que no puede quedar satisfecho con la mera constatación de que se produjo ese daño. Por esa razón, soy partidario de conceder una indemnización, aunque fuera de una cantidad modesta, a modo de justa satisfacción por el daño no pecuniario sufrido por el demandante.

VOTO PARTICULAR CONJUNTO DE LOS JUECES RAIMONDI, DEDOV, KJØLBRO, MITS, MOUROU- VIKSTRÖM AND EICKE

Introducción

1. Estamos de acuerdo con la mayoría, algunos de nosotros con ciertas dudas, en que, incluso en que a la vista de los hechos, es difícil considerar que el demandante pudo haber tenido una "expectativa razonable de privacidad" (véase más adelante), el artículo 8 del Convenio sea aplicable en las circunstancias de este caso (véanse los párrafos 69 a 81 de la sentencia). Dado que el artículo 8 se ha considerado aplicable, también estamos de acuerdo en que la reclamación del demandante debe examinarse desde el punto de vista de las obligaciones positivas del Estado (véase el párrafo 111 de la sentencia). Sin perjuicio de lo que sigue, también estamos de acuerdo con los principios generales aplicables a la evaluación de la obligación positiva del Estado, según se establece en los párrafos 113 a 122 de la sentencia.

2. Sin embargo, por las razones que se exponen a continuación, discrepamos respetuosamente de la mayoría en relación con el enfoque correcto de la obligación positiva del Estado en el contexto de este caso y su conclusión final de que las "autoridades nacionales", por las que la mayoría se refiere únicamente a los tribunales laborales, "no garantizaron una protección adecuada del derecho del demandante al respeto de su vida privada y su correspondencia y, por consiguiente, no lograron una ponderación justa entre los intereses en juego" (véase el párrafo 141 de la sentencia).

Principio

3. A la luz del hecho de que existe consenso en cuanto a que la presente solicitud debe examinarse en relación con la obligación positiva del Estado de conformidad con el artículo 8, el punto de partida adecuado es la jurisprudencia del Tribunal que define el contenido y el alcance del concepto de "obligaciones positivas" conforme al artículo 8. Los principios relevantes fueron resumidos más recientemente por la Gran Sala, en el contexto de la obligación positiva de proteger la integridad física y psicológica del demandante frente a otras personas, en el caso *Söderman contra Suecia* ([GC], nº [5786/08](#), párrs. 78-85, CEDH 2013). Allí el Tribunal dejó claro que:

(a) El objeto del artículo 8 es esencialmente el de proteger al individuo contra la injerencia arbitraria de las autoridades públicas. Sin embargo, esta disposición no se limita a obligar al Estado a abstenerse de

tal injerencia: además de este compromiso principalmente negativo, existen obligaciones positivas inherentes al respeto efectivo de la vida privada o familiar. Esas obligaciones pueden implicar la adopción de medidas destinadas a garantizar el respeto de la vida privada incluso en el ámbito de las relaciones de los individuos entre sí (véase, entre otras cosas, *Airey contra Irlanda*, 9 de octubre de 1979, párrafo 32, Serie A n° 32) (*Söderman*, citado anteriormente, párrafo 78);

(b) La elección de los medios calculados para garantizar el cumplimiento del artículo 8 del Convenio en el ámbito de las relaciones de las personas entre sí, es en principio una cuestión que entra dentro del margen de apreciación de los Estados contratantes, tanto si las obligaciones del Estado son positivas como negativas. Existen diferentes formas de garantizar el respeto de la vida privada y la naturaleza de la obligación del Estado dependerá del aspecto particular de la vida privada de que se trate (véase, por ejemplo, *Von Hannover contra Alemania* (n° 2) [GC], n° [40660/08](#) y [60641/08](#), párrafo 104, CEDH 2012; *Odièvre contra Francia* [GC], n° [42326/98](#), párrafo 46, CEDH 2003-III; *Evans contra el Reino Unido* [GC], n° [6339/05](#), párrafo 77, CEDH 2007-I; y *Mosley contra el Reino Unido*, n° [48009/08](#), párrafo 109, 10 de mayo de 2011) (*Söderman*, citado anteriormente, párrafo 79); y

(c) Con respecto a los actos menos graves entre individuos, que pueden violar la integridad psicológica, la obligación del Estado de conformidad con el artículo 8 de mantener y aplicar en la práctica un marco jurídico adecuado que brinde protección, no siempre exige que exista una disposición penal eficaz que contemple el hecho. El marco jurídico podría consistir también en medidas de derecho civil capaces de ofrecer una protección suficiente (véanse, *mutatis mutandis*, *X e Y contra los Países Bajos*, 26 de marzo de 1985, párrs. 24 y 27, Serie A n° 91, y *K.U. contra Finlandia*, n° [2872/02](#), párrafo 47, CEDH 2008). El Tribunal observa, por ejemplo, que en algunos casos anteriores relativos a la protección de la imagen de una persona contra los abusos de otros, los recursos disponibles en los Estados miembros han sido de carácter civil, posiblemente combinados con recursos procesales como el otorgamiento de un mandamiento judicial (véase, entre otros, *Von Hannover*, citado anteriormente; *Reklos y Davourlis contra Grecia*, n° [1234/05](#), 15 de enero de 2009; y *Schüssel contra Austria* (dec.), n° [42409/98](#), 21 de febrero de 2002) (*Söderman*, citado anteriormente, párrafo 85).

4. Los hechos de este caso, como la mayoría acepta al menos implícitamente (véase el párrafo 80 de la sentencia), están, por supuesto, muy lejos de la gravedad de los casos considerados en *Söderman*. Después de todo, en ese caso el Tribunal se ocupó de las demandas de violación de la integridad física o psicológica de una persona por parte de otra.

5. No obstante, incluso en ese contexto, es evidente, en primer lugar, que la elección de las medidas destinadas a garantizar el respeto de la vida

privada conforme al artículo 8, incluso en el ámbito de las relaciones de los individuos entre sí, corresponde en primer lugar a los Estados contratantes; elección en relación con la cual gozan de un amplio margen de apreciación (véase el párrafo 119 de la sentencia; estrechamiento cuando, a diferencia de lo que ocurre en el presente caso, está en juego una faceta particularmente importante de la existencia o la identidad de un individuo, o cuando las actividades en cuestión afectan a un aspecto muy íntimo de la vida privada). Esta conclusión se ve subrayada por el hecho de que no existe un consenso europeo sobre esta cuestión y sólo seis de los treinta y cuatro Estados miembros del Consejo de Europa encuestados han regulado explícitamente la cuestión de la intimidad en el lugar de trabajo (véanse los párrafos 52 y 118 de la sentencia). En segundo lugar, las "medidas" adoptadas por el Estado conforme al artículo 8 deberían en principio adoptar la forma de un "marco jurídico" adecuado que ofrezca protección a la víctima. El artículo 8 no exige necesariamente que exista una disposición penal eficaz que cubra el acto específico. El marco jurídico también podría consistir en disposiciones de derecho civil capaces de ofrecer una protección suficiente.

6. Esto, por supuesto, se aplica *mutatis mutandis* en el presente caso, en el que, como la mayoría indica, el Tribunal se ocupa, en el mejor de los casos, de la protección de un núcleo o nivel mínimo de la vida privada y la correspondencia en el lugar de trabajo contra la interferencia de una norma del empresario.

Delimitación de la investigación

7. Habiendo identificado algunos de los principios enunciados anteriormente, la mayoría en el párrafo 123, injustificadamente a nuestro juicio, limitó su investigación a la cuestión de "cómo los tribunales nacionales a los que el demandante se presentó trataron su demanda de una violación por parte de su empresario de su derecho al respeto de la vida privada y la correspondencia en un contexto laboral".

8. Aunque se reconoce que "las medidas de protección no sólo se encuentran en el derecho laboral, sino también en el derecho civil y penal" (véase el párrafo 116 de la sentencia), la mayoría, de hecho, dejó de lado y evitó la verdadera pregunta que debe responderse, a saber: ¿mantenía y aplicaba la Alta Parte Contratante un "marco jurídico" adecuado que proporcionara al menos recursos de derecho civil capaces de ofrecer una protección suficiente al demandante?

9. Como presentó el Gobierno demandado, y la mayoría acepta, el "marco jurídico" pertinente en Rumanía consistía no sólo en los tribunales de trabajo, ante los cuales el demandante presentó su demanda, sino que también incluía, entre otras cosas:

(a) El delito de "violación del secreto de la correspondencia" tipificado en el artículo 195 del Código Penal (véase el párrafo 33 de la

sentencia); por cierto, un recurso que el demandante interpuso al presentar una demanda penal pero que, tras la decisión del fiscal de que no había ningún caso que responder, no agoto esa vía, al no impugnar esa decisión en los tribunales nacionales: párrafo 31 de la sentencia;

(b) Las disposiciones de la Ley n° 677/2001 "relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de esos datos" (véase el párrafo 36 de la sentencia), que, en previsión de la adhesión de Rumanía a la Unión Europea, reproduce ciertas disposiciones de la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea, de 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 esos datos. En el artículo 18 de esta Ley se prevé expresamente el derecho a: i) presentar una demanda ante la autoridad supervisora y, de forma alternativa o posterior, ii) solicitar a los tribunales competentes la protección de los derechos de protección de datos reconocidos por la Ley, incluido el derecho a solicitar una indemnización en relación con los daños sufridos; y

(c) Las disposiciones del Código Civil (artículos 998 y 999; párrafo 34 de la sentencia) que permiten presentar una demanda por responsabilidad extracontractual con el fin de obtener la reparación del daño causado, ya sea deliberadamente o por negligencia.

10. Aparte de la demanda penal que no se siguió tramitando, el demandante nunca recurrió a ninguno de los recursos internos. En cambio, el demandante sólo solicitó a los tribunales de trabajo que impugnarán no principalmente la injerencia de su empresario en su vida privada/corresponsabilidad, sino su despido. Como la mayoría señala en el párrafo 24:

"Pidió al tribunal, en primer lugar, que anulara el despido; en segundo lugar, que ordenara a su empresario a pagarle las cantidades que se le adeudaban en concepto de salarios y otros derechos y que lo reincorporara a su puesto; y en tercer lugar, que ordenara al empresario a pagarle 100.000 lei rumanos (aproximadamente 30.000 euros) en concepto de indemnización por los daños y perjuicios derivados de la forma de su despido, y que le reembolsara sus costas y gastos".

11. Fue sólo en el contexto de estos procedimientos de despido, basándose en la sentencia de este Tribunal en el caso *Copland contra el Reino Unido* (n° [62617/00](#), párrs. 43 y 44, CEDH 2007-I), que argumentó que la decisión de despedirlo era ilegal y que al supervisar sus comunicaciones y acceder a su contenido su empresario había infringido el derecho penal.

12. El hecho de que el demandante se centrara principalmente, si no exclusivamente, en la legalidad de su despido, y no en la injerencia de su empresario en su derecho al respeto de la vida privada/correspondencia, también se refleja en la forma en que su caso se presentó ante este Tribunal.

Como se señala en el párrafo 55 de la sentencia, la demanda era que "su despido por su empresario se había basado en la violación de su derecho al respeto de su vida privada y su correspondencia y que, al no revocar esa medida, los tribunales nacionales habían incumplido su obligación de proteger el derecho en cuestión".

13. En consecuencia, no se puede dejar de señalar (aunque sea de pasada) que, si el Gobierno demandado hubiera planteado esto como una objeción preliminar, podría haberse planteado la duda de si, al recurrir a los tribunales de trabajo sobre la base de que lo hizo, el demandante había, de hecho, agotado los recursos internos "que se refieren a las infracciones alegadas y que están al mismo tiempo disponibles y son suficientes" (véase *Aquilina contra Malta* [GC], nº [25642/94](#), párrafo 39, CEDH 1999-III). Después de todo, no hay ningún material ante el Tribunal que sugiera que alguno de los tres recursos identificados anteriormente y, en particular, una demanda ante la autoridad supervisora especializada en protección de datos y/o una acción por daños y perjuicios conforme a la Ley nº 677/2001 ante los tribunales competentes estuvieran "obligados a resolver" (véase *Davydov y otros contra Rusia*, nº [75947/11](#), párrafo 233, 30 de mayo de 2017).

14. Nuestras dudas sobre la eficacia de los tribunales de trabajo en este contexto (y la conveniencia de que el Tribunal restrinja su análisis a la idoneidad del análisis de esos tribunales de trabajo) se ven subrayadas por el hecho de que, de conformidad con la jurisprudencia de este Tribunal de conformidad con el artículo 6 del Convenio, independientemente de que los actos del empresario fueran o no ilegales, ese hecho no podía per se socavar la validez del procedimiento disciplinario en el presente caso. Después de todo, como confirmó este Tribunal más recientemente en el caso *Vukota-Bojić contra Suiza* (nº [61838/10](#), párrafos 94 y 95, 18 de octubre de 2016):

"... la cuestión de si la utilización como prueba de información obtenida en violación del artículo 8 hizo que un juicio en su totalidad fuera injusto, en contra de lo dispuesto en el artículo 6, ha de determinarse teniendo en cuenta todas las circunstancias del caso, incluido el respeto a la defensa del demandante y la calidad e importancia de las pruebas en cuestión (compárese, entre otros, *Khan*, citado anteriormente, párrs. 35-40; *P.G. y J.H. contra el Reino Unido*, citado anteriormente, párrs.77-79; y *Bykov contra Rusia* [GC], nº [4378/02](#), párrs. 94-98, de 10 de marzo de 2009, en el que no se encontró ninguna violación del artículo 6).

En particular, debe examinarse si se dio al demandante la oportunidad de cuestionar la autenticidad de las pruebas y de oponerse a su uso. Además, debe tenerse en cuenta la calidad de las pruebas, así como las circunstancias en que se obtuvieron y si esas circunstancias hacen dudar de su fiabilidad o exactitud. Por último, el Tribunal tendrá en cuenta si las pruebas en cuestión fueron o no decisivas para el resultado del procedimiento (compárese, en particular, con *Khan*, citado anteriormente, párrs. 35 y 37)".

15. En cualquier caso, los recursos internos alternativos mencionados, algunos de los cuales son más evidentemente adecuados para la protección

de la vida privada/correspondencia de una persona en el lugar de trabajo, eran claramente relevantes para la evaluación de si el "marco jurídico" creado por Rumanía era capaz de proporcionar una protección "adecuada" al demandante contra una injerencia ilegal en su derecho al respeto de la vida privada/correspondencia conforme al artículo 8 por parte de otro individuo privado (en este caso, su empresario).

16. Al no incluirlos, de manera suficiente o en absoluto, en su análisis, la mayoría no tuvo en cuenta importantes factores relevantes a la cuestión planteada por este caso y no dio la debida importancia al amplio margen de apreciación reconocido de que gozan las Altas Partes Contratantes para determinar qué medidas adoptar y qué remedios prever en cumplimiento de su obligación positiva, de conformidad con el artículo 8, de establecer un "marco jurídico" adecuado. A falta de pruebas que sugieran que los recursos internos, ya sea individual o acumulativamente, no estaban suficientemente disponibles o eran insuficientes para proporcionar la protección exigida conforme al artículo 8, nos parece que no existe ninguna base sobre la que el Tribunal pueda determinar que se ha producido una violación del artículo 8 en las circunstancias del presente caso.

17. Antes de dejar esta cuestión del enfoque apropiado para la investigación, quisiéramos expresar nuestra sincera esperanza de que el fallo de la mayoría no se interprete como un requisito general conforme al Convenio de que, cuando se disponga de recursos más apropiados en el marco jurídico nacional (como, por ejemplo, los que se deben establecer conforme a la legislación pertinente de la Unión Europea sobre protección de datos), los tribunales laborales nacionales, cuando se enfrenten a un caso como el presentado por el demandante, deberán buscar el remedio más apropiado y especializado.

El análisis por parte de los tribunales de empleo nacionales.

18. Sin embargo, aun cuando, contrariamente a lo anterior, el enfoque de la mayoría se centra únicamente en el análisis de los tribunales laborales nacionales, tampoco estamos de acuerdo en que, de hecho, ese análisis sea correcto para llegar a la conclusión de que existe una infracción conforme al artículo 8.

19. Al examinar las sentencias del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Apelación de Bucarest, observamos que ambos tribunales nacionales tuvieron en cuenta el reglamento interno de la empresa, que prohibía la utilización de los recursos de la misma para fines personales (véanse los párrafos 12, 28 y 30 de la sentencia). Observamos además que el demandante había sido informado de dicho reglamentos internos, ya que los había conocido y firmado una copia de ellos el 20 de diciembre de 2006 (véase el párrafo 14 de la sentencia). Los tribunales internos interpretaron las disposiciones de ese instrumento en el sentido de que era posible que se

adoptaran medidas para monitorizar las comunicaciones, una eventualidad que probablemente reduciría considerablemente la probabilidad de cualquier expectativa razonable por parte del demandante de que se respetara la intimidad de su correspondencia (véase *Halford contra el Reino Unido*, 25 de junio de 1997, párrafo 45, *Informe de Sentencias y Decisiones 1997 III*, y *Copland*, citado anteriormente, párrafo 42). Por lo tanto, consideramos que la cuestión de la notificación previa debería haberse examinado en este contexto.

20. En este contexto de las pruebas presentadas ante el Tribunal, es evidente que los tribunales nacionales consideraron efectivamente esta cuestión. Tanto el Tribunal de Primera Instancia como el Tribunal de Apelación concedieron cierto peso a la notificación de información que había firmado el demandante, y sus decisiones indican que se presentó una copia firmada de la notificación en los procedimientos que se estaban llevando a cabo (véanse los párrafos 28 y 30 de la sentencia). El Tribunal de Primera Instancia observó, entre otras cosas, que el empresario había advertido a sus empleados de que sus actividades, incluido su uso del ordenador, estaban siendo monitorizadas, y que el propio demandante había reconocido la notificación de información (véase el párrafo 28 de la sentencia). El Tribunal de Apelación confirmó además que "el uso personal [de los recursos de la empresa] podía denegarse ... de conformidad con lo dispuesto en el reglamento interno", del que los empleados habían sido debidamente informados (véase el párrafo 30 de la sentencia). En consecuencia, los tribunales internos consideraron, sobre la base de los documentos que obraban en su poder, que el demandante había recibido suficiente advertencia de que sus actividades, incluida la utilización del ordenador que le había facilitado su empresario, podían ser objeto de supervisión. No vemos ningún fundamento para apartarnos de sus decisiones, y consideramos que el demandante podría haber esperado razonablemente que sus actividades fueran monitorizadas.

21. A continuación, consideramos que las autoridades nacionales llevaron a cabo un cuidadoso ejercicio de ponderación entre los intereses en juego, teniendo en cuenta tanto el derecho del demandante al respeto de su vida privada como el derecho del empresario a ejercer una supervisión, incluidas las facultades disciplinarias correspondientes, a fin de garantizar el buen funcionamiento de la empresa (véanse los párrafos 28 y 30 de la sentencia; véase también, *mutatis mutandis*, *Obst contra Alemania*, n° [425/03](#), párrafo 49, 23 de septiembre de 2010, y *Fernández Martínez contra España* [GC], n° [56030/07](#), párrafo 151, CEDH 2014 (extractos). El Tribunal de Apelación, en particular, citando las disposiciones de la Directiva 95/46/CE, señaló que en el presente caso se había producido un conflicto entre "el derecho del empresario a ejercer la supervisión y el derecho de los trabajadores a la protección de su vida privada" (véase el apartado 30 de la sentencia).

22. Observamos también que, sobre la base del material en su poder, los tribunales nacionales consideraron que el objetivo legítimo perseguido por el empresario al emprender la monitorización de las comunicaciones del demandante había sido ejercer "el derecho y el deber de garantizar el buen funcionamiento de la empresa" (véase el Tribunal de Apelación citado en el párrafo 30 de la sentencia). Si bien los tribunales nacionales conceden mayor importancia al derecho del empresario a garantizar el buen funcionamiento de la empresa y a supervisar la forma en que los empleados desempeñan sus tareas en el contexto de su relación laboral que al derecho del demandante a que se respeten su vida privada y su correspondencia, consideramos que no es irrazonable que un empresario desee comprobar que sus empleados cumplen sus obligaciones profesionales, cuando utilizan en el lugar de trabajo y durante el horario de trabajo el equipo que ha puesto a su disposición. El Tribunal de Apelación consideró que el seguimiento de las comunicaciones del demandante era la única manera de que el empresario alcanzara este objetivo legítimo, lo que le llevó a concluir que se había logrado una justa ponderación entre la necesidad de proteger la vida privada del demandante y el derecho del empresario a supervisar el funcionamiento de su empresa (véase el párrafo 30 de la sentencia).

23. En nuestra opinión, la elección de las autoridades nacionales de dar prioridad a los intereses del empresario sobre los del empleado no es capaz en sí misma de plantear una cuestión en el marco del Convenio (véase, *mutatis mutandis*, *Obst*, citado anteriormente, párrafo 49). Reiteramos que cuando se les exige que logren una ponderación entre varios intereses privados en conflicto, las autoridades gozan de cierta discreción (véase *Hämäläinen contra Finlandia* [GC], nº [37359/09](#), párrafo 67 *in fine*, CEDH 2014, y otras referencias). Por lo tanto, en el presente caso, consideramos que los tribunales nacionales actuaron dentro del margen de apreciación otorgado de Rumanía.

24. Asimismo, observamos que la supervisión a la que se sometió al demandante estaba limitada en el tiempo, y que las pruebas de que dispone el Tribunal indican que el empresario sólo supervisaba las comunicaciones electrónicas y la actividad en Internet de la demandante. De hecho, el demandante no alegó que su empresa hubiera supervisado ningún otro aspecto de su vida privada, tal como se disfrutaba en un contexto profesional. Además, según las pruebas de que dispone el Tribunal, los resultados de la operación de monitorización se utilizaron únicamente a efectos del procedimiento disciplinario contra el demandante y sólo las personas que participaron en ese procedimiento tuvieron acceso al contenido de las comunicaciones del demandante (para un enfoque similar, véase *Köpke contra Alemania* (dec.), nº [420/07](#), 5 de octubre de 2010). A este respecto, se observa que la mayoría está de acuerdo en que el demandante no fundamentó sus alegaciones de que el contenido en cuestión

había sido revelado a otros compañeros de trabajo (véase el párrafo 126 de la sentencia).

25. Por último, observamos que en su examen del caso, las autoridades nacionales tuvieron en cuenta la actitud mostrada por el demandante en el curso de sus actividades profesionales en general, y durante el procedimiento disciplinario contra él en particular. Así pues, el Tribunal de Primera Instancia consideró que había cometido una infracción disciplinaria al infringir el reglamento interno de su empresa, que prohibía el uso de ordenadores con fines personales (véase el párrafo 28 de la sentencia). Las autoridades nacionales concedieron un peso importante en su análisis a la actitud del demandante en el procedimiento disciplinario, durante el cual había negado utilizar los recursos de su empresa para fines personales y había sostenido que los había utilizado únicamente para fines relacionados con el trabajo, lo cual era incorrecto (véanse los párrafos 28 y 30 de la sentencia). Estaba claramente facultado para hacerlo. Esto se confirmó cuando el demandante afirmó ante este Tribunal que, a pesar de que sabía que el uso privado del ordenador de su trabajo estaba prohibido, sólo habría sido el conocimiento de la supervisión por parte del empresario lo que le habría llevado a no hacer uso privado del ordenador del empresario; no negó que estaba informado sobre la supervisión, pero no podía recordar cuándo había recibido la notificación de información que le avisaba de la monitorización.

26. Al fin y al cabo, como también subraya la mayoría (véase el párrafo 121 de la sentencia), para que sean fructíferas, las relaciones laborales deben basarse en la confianza mutua (véase *Palomo Sánchez y otros contra España* [GC], nº [28955/06](#) y otros 3 más, párrafo 76, CEDH 2011). En consecuencia, consideramos que dentro de su margen de apreciación, los tribunales nacionales (de trabajo) tenían derecho, al ponderar los intereses en juego, a tener en cuenta la actitud mostrada por el demandante, que había roto el vínculo de confianza con su empresario.

27. Teniendo en cuenta todas las consideraciones anteriores y en contraste con la mayoría, concluimos que no ha habido ningún fallo en la protección del derecho del demandante al respeto de su vida privada y su correspondencia y que, por lo tanto, no ha habido ninguna violación del artículo 8 del Convenio.