

# Tribunal Europeo de Derechos Humanos

## TEDH (Sección 5ª) Caso Libert contra Francia. Sentencia de 22 febrero 2018

TEDH\2018\35



**DERECHO AL RESPETO A LA VIDA PRIVADA Y FAMILIAR:** Injerencias de los poderes públicos: Ámbito: Laboral: despido a trabajador de empresa pública de ferrocarriles por el contenido encontrado en los archivos personales del ordenador del trabajador: empresa pública que puede considerarse autoridad pública: documentos falsificados e imágenes y películas de carácter pornográfico: registro de los archivos en el marco de la investigación llevada a cabo por la empresa en su ausencia y sin su consentimiento, tras el descubrimiento de los documentos sospechosos en su ordenador por parte de su sustituto: legítimo interés del empleador en asegurar el buen funcionamiento de su empresa y el uso correcto de los equipos informáticos puestos a su disposición para el desempeño de sus funciones, aplicando medidas que le permitan verificar que sus empleados cumplen con sus deberes profesionales de manera adecuada y con la celeridad requerida: archivos no identificados claramente como privados de acuerdo con el manual de usuario de la empresa: incumplimiento grave del código deontológico de la empresa: violación inexistente.

**ECLI:**ECLI:CE:ECHR:2018:0222JUD000058813

**Jurisdicción:**Protección Europea de Derechos Humanos  
Demanda 588/2013

### **En el asunto Libert contra Francia,**

El Tribunal europeo de Derechos Humanos (Sección Quinta) constituido en una Sala compuesta por los siguientes *Jueces* Angelika Nußberger, *Presidente*, Erik Møse, André Potocki, Yonko Grozev, Síoira O'Leary, Mārtiņš Mits, Gabriele Kucsko-Stadlmayer, así como Claudia Westerdiek, *Secretaria de Sección* ,

Tras haber deliberado en privado los días 12 de diciembre de 2017 y 30 de enero de 2018,

Dicta la siguiente,

## **SENTENCIA**

### **Procedimiento**

1

El asunto tiene su origen en una demanda (núm. 588/13) dirigida contra la República de Francia, que un ciudadano de este Estado, el Sr. Eric Libert (“el demandante”), presenta ante el Tribunal, en virtud del artículo 34 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (“el Convenio”) el 27 de diciembre de 2012.

2

El demandante está representado por el Sr. Pascal Bibard, abogado ejerciendo en Amiens. El gobierno francés (“el Gobierno”) está representado por su agente, el Sr. François Alabrune, Director de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Asuntos Exteriores.

3

El demandante alega en concreto, que la abertura por parte de su empleador de archivos de su ordenador profesional supuso la violación del artículo 8 del Convenio.

4

El 30 de marzo de 2015 se dio traslado de la demanda al Gobierno.

5

El 28 de junio de 2016, la sala decidió suspender el examen del asunto hasta el pronunciamiento de la decisión o de la sentencia de la Gran Sala en el [asunto Bărbulescu contra Rumanía \(TEDH 2017, 61\)](#) [GS]. La [sentencia Bărbulescu \(TEDH 2017, 61\)](#) (núm. 61496/08, TEDH 2017) se dictó el 5 de septiembre de 2017

### **Hechos**

#### **I. Circunstancias del asunto**

6

El demandante nació en 1958 y reside en Louvencourt.

7

El demandante fue contratado en 1976 por la Société Nationale des Chemins de Fer (“SNCF”) (empresa nacional de trenes) y últimamente ejercía las funciones de adjunto al jefe de brigada de vigilancia de la región de Amiens. Indica que en 2007 denunció ante la dirección el comportamiento de uno de sus subordinados, quien, en su opinión había adoptado un lenguaje excesivo en contra de un compañero. Habiendo sido denunciado por su compañero, fue sometido a examen por injurias y calumnias. A continuación, visto dicho examen, fue suspendido de sus funciones por la SNCF.

8

Meses después el procedimiento fue archivado por lo que el demandante hizo saber a la dirección su intención de reincorporarse a sus antiguas funciones. En respuesta, fue invitado a incorporarse en otro puesto. No obstante, mantuvo su solicitud.

9

El día de su reincorporación, el 17 de marzo de 2008, el demandante constató que habían incautado su ordenador personal. Convocado por sus superiores, el 5 de abril de 2008 fue informado que se había analizado el disco duro de ese ordenador y que se habían encontrado “certificados de cambios de residencia redactados con el encabezamiento de la brigada SUGE de Lille y en beneficio de terceros”, así como numerosos archivos conteniendo imágenes y películas de carácter pornográfico. Se deduce de la sentencia del Tribunal de Apelación de Amiens de 15 de diciembre de 2010 (apds. 14-15) que la persona que había sustituido al demandante durante su suspensión había encontrado en el ordenador “documentos que habían llamado su atención” y que había advertido a sus superiores en marzo de 2007 y en enero de 2008.

10

El 7 de mayo de 2008 el demandante recibió una solicitud de explicaciones por escrito. Respondió que en el año 2006, por problemas con su ordenador personal, había transferido el contenido de uno de sus *pendrive* a su ordenador profesional. Añadió que los archivos de carácter pornográfico le habían sido enviados a través de la intranet de la SNCF por personas que no conocía.

11

El demandante fue convocado a una entrevista disciplinaria, que tuvo lugar el 21 de mayo de 2008. El 9 de junio de 2008 fue informado por el “director de gestión de recursos” de la dirección de Amiens que iba a ser propuesto para la suspensión de

sus cargos y que iba a ser llevado ante el consejo disciplinario. Este se reunió el 15 de julio de 2008.

12

El 17 de julio de 2008, el director general de la SNCF decidió suspender al demandante de sus cargos. Su decisión disponía:

“(…) el análisis de los archivos del disco duro de su ordenador profesional [del demandante], utilizado en el marco de sus funciones incluye:

- un certificado de cambio de residencia, firmado con su nombre, certificando el traslado para el 11/01/2003 de la señora Catherine [T.] a la brigada SUGE de Lille; el original de este certificado enviado a ICF noreste ha ayudado acortar el periodo de preaviso de liberación de su vivienda;

- un certificado de cambio de residencia, con el encabezamiento del Ministerio de justicia a nombre M. [S. J.], director de la prisión de Fresnes, certificando el traslado de M. [P.] Frédéric a la prisión de Estrasburgo, a partir del 1 de noviembre de 2006;

- un borrador de documentos preparados a nombre de Michel [V.], director de la SOCRIF, certificando la situación financiera de esta empresa;

- un gran número de archivos que contienen imágenes y películas de carácter pornográfico (zoofilia y escatofilia).

Estos hechos son contrarios a la obligación de ejemplaridad particular vinculada con las funciones que ocupa en la SUGE y de las disposiciones:

- del artículo 5.2 del RH 0006 sobre los principios de conducta de los funcionarios de la SNCF.

- del referencial general RG 0029 (política de seguridad de los sistemas de información - manual del usuario);

- del RA 0024 “código deontológico” - como comportarse frente al sistema de información de la empresa;

- del artículo 441-1 del código penal.”

13

El 28 de octubre de 2008, el demandante presentó ante la Magistratura de Trabajo de Amiens una demanda solicitando la declaración de nulidad de su despido por ausencia de causa real y grave. El 10 de mayo de 2010, la Magistratura de Trabajo declaró que la decisión de retirada de los cargos del demandante estaba justificada y

en consecuencia desestimó su solicitud.

14

El 15 de diciembre de 2010, el Tribunal de Apelación de Amiens confirmó la sentencia. En concreto declaró:

“(...) Considerando que [el demandante] mantiene que la SNCF ha vulnerado su privacidad abriendo, durante su ausencia, elementos identificados como personales en su ordenador;

Considerando que por regla general los documentos que guarda un empleado en la oficina de la empresa, salvo que sean identificados como personales, se presumen de carácter profesional, para que el empleador pueda acceder a ellos en su ausencia;

Considerando que, según el informe de la SEF las fotos y videos pornográficos fueron encontrados en un archivo denominado “risas”, almacenado en un disco duro denominado “D:/ datos personales”;

Considerando que la SNCF explicó sin ser contradicha, que la unidad “D” se denomina por defecto “D:/ datos” y se utiliza tradicionalmente por los agentes para almacenar sus documentos de trabajo;

Considerando que un empleado no puede utilizar la totalidad de un disco duro, pensada supuestamente para grabar datos de trabajo, para un uso privado; que por tanto, la SNCF, tenía derecho a considerar que la designación “datos personales” en el disco duro no podría prohibir el acceso a este elemento; que en cualquier caso, el término genérico de “datos personales” podría relacionarse con asuntos que son gestionados personalmente por el trabajador y por lo tanto no referirse explícitamente a los elementos relativos a su vida privada; que de hecho, tal fue el caso, el análisis del disco duro reveló muchos documentos de carácter profesional (archivo de “fotos LGV”, “ fotos almacenes”...;)

Considerando asimismo que el término “risas” no designa claramente que un elemento así denominado tenga carácter de privado, que esta designación puede hacer referencia a intercambios entre compañeros de trabajo o a documentos profesionales archivados como “tonterías” por el empleado; que el empleador recuerda además pertinentemente que el manual del usuario establece que “las informaciones de carácter privado deben estar claramente identificadas como tales ( opción “privado” en los criterios de *outlook* )” y que es lo mismo en los “soportes receptores de información (repertorio “privado”); que por tanto, el primer juez consideró adecuadamente que el archivo no estaba identificado como personal;

Considerando que existen asimismo archivos conteniendo las certificaciones en causa con los nombres “Fred [P.]”, “SOCRIF” y “Catherine”.”

15

El tribunal de apelación consideró asimismo que el despido no era desproporcionado. Señaló en este sentido que tanto el código deontológico de la SNCF como los referenciales internos a su disposición recuerdan que los agentes deben utilizar los medios informáticos a su disposición con fines exclusivamente profesionales, estando tolerada únicamente una utilización puntual de carácter privado. Por tanto constató, el demandante “ha vulnerado gravemente las reglas, no dudando en utilizar material profesional para confeccionar un documento falso”. En su opinión estos actos eran más graves si cabe dada su condición de agente a cargo de la vigilancia general que le tendría que haber llevado a observar una conducta ejemplar.

16

El demandante recurrió en casación. Mantuvo esencialmente que se había violado el artículo 8 del Convenio. La sala de lo social del Tribunal de Casación desestimó el recurso mediante sentencia de 4 de julio de 2012. Declaró lo siguiente:

“(…) considerando que si los archivos creados por el empleado con ayuda de las herramientas informáticas puestas a su disposición por el empleador por sus necesidades profesionales, se consideran de carácter profesional, y por tanto el empleador está en su derecho de abrirlos en su ausencia, salvo que estén denominados como personales, sin que la denominación otorgada al disco duro pueda conferir un carácter personal a la totalidad de los datos que contienen; que el tribunal de apelación que ha señalado que la denominación “D:/datos personales” del disco duro del ordenador del empleado no le permitía utilizar la totalidad de éste con fines puramente personales y prohibir de esta forma el acceso del empleador, por lo que se ha deducido legítimamente que los archivos en causa que no estaban identificados como “privados”, según preconiza el manual de usuario, podían ser regularmente abiertos por el empleador;

Y considerando que el Tribunal de apelación que ha señalado que el empleado había archivado 1562 archivos de carácter pornográfico representando un volumen de 787 Mb durante un periodo de cuatro años, y que asimismo había utilizado su ordenador profesional para elaborar falsos certificados, declaró justamente que esta utilización abusiva y contraria a las reglas en vigor en el seno de la SNCF de su instrumento de trabajo constituía un incumplimiento de sus obligaciones contractuales; (...).”

## **II. Legislación y jurisprudencia internas aplicables**

17

Los artículos L. 1121-1 y L. 1321-3 del Código de Trabajo disponen:

### **Artículo L. 1121-1**

“Nadie podrá aportar a los derechos personales y a las libertades individuales y colectivas, restricciones que no estén justificadas por la naturaleza de la tarea a cumplir ni proporcionadas al objetivo perseguido.”

### **Artículo L. 1321-3**

El reglamento interno no podrá contener: (...) 2º disposiciones que aporten a los derechos personales y a las libertades individuales y colectivas, restricciones que no estén justificadas por la naturaleza de la tarea a cumplir ni proporcionadas al objetivo perseguido (...). »

18

En una sentencia de 2 de octubre de 2001, la sala de lo social del Tribunal de casación declaró que el empleado tiene derecho, incluso en tiempo y en el lugar de trabajo, al respeto de la intimidad de su vida privada, implicando especialmente el secreto de correspondencia. Se dedujo que el empleador no puede tener conocimiento de los mensajes personales enviados y recibidos por el trabajador a través de un medio informático puesto a su disposición por su trabajo, incluso en caso en que el empleador hubiera prohibido el uso no profesional del ordenador (Boletín 2001 V Núm. 291 p. 233). En una sentencia de 17 de mayo de 2005, precisó que “salvo riesgo o acontecimiento concreto, el empleador únicamente [podría] abrir los archivos identificados por el empleado como de contenido personal, archivados en el disco duro del ordenador puesto a su disposición, en su presencia o habiéndoselo notificado debidamente” (Boletín 2005 V Núm. 165 p. 143). En una sentencia de 18 de octubre de 2006, añadió que los archivos y ficheros creados por un empleado gracias a un medio informático puesto a su disposición por el empleador supuestamente para el desempeño de su trabajo, salvo que el empleado los identificara como privados, tenían un carácter profesional y por tanto el empleador podía abrirlos en su ausencia (Boletín 2006 V Núm. 308 p. 294).

## **III. Manual de usuario para la utilización del sistema de información de la SNCF**

19

El manual de usuario para la utilización del sistema de información de la SNCF

precisa especialmente lo siguiente:

“(…) Acceso a los recursos

El uso de los recursos del sistema de información de la SNCF es posible como parte de la actividad profesional del personal, definido por sus funciones y dentro de los límites de las atribuciones concedidas. No obstante se tolera un uso personal puntual y razonable del correo electrónico y de Internet con el fin de facilitar la vida práctica o familiar siempre que no sea susceptible de afectar a la calidad del servicio asociado. La información privada debe identificarse claramente como tal (la opción “Privado” en los criterios OUTLOOK, en particular). Asimismo para los receptores de esa información (repertorio “PRIVADO”). Este uso está sujeto a una autorización estrictamente personal que no puede, de ninguna manera, ser cedida, ni siquiera temporalmente, a un tercero sin comprometer la responsabilidad del titular. Puede ser revocada en cualquier momento y termina en caso de suspensión temporal o definitiva de la actividad profesional que la haya justificado. (...)”

## **Fundamentos de derecho**

### **I. Sobre la violación del Artículo 8 del Convenio**

20

El demandante se queja de una violación de su derecho al respeto de su vida privada como resultado del hecho de que empleador abrió, en su ausencia, archivos personales almacenados en el disco duro de su ordenador profesional. Invoca el artículo 8 del Convenio, que dispone:

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

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

### **A. Admisibilidad**

21

El Gobierno declara su oposición a la aplicabilidad del artículo 8 del Convenio, con



el argumento de que en la época en causa o en la presentación de la demanda, la SNCF no podía considerarse como una autoridad pública en el sentido del segundo párrafo del artículo 8, y que no existía ninguna injerencia en el ejercicio del derecho al respeto de la vida privada del demandante en el sentido de la misma disposición.

22

La cuestión de la existencia o no de una “injerencia de una autoridad pública en el ejercicio de este derecho” en el sentido del segundo párrafo del artículo 8 es sin embargo distinta de la de la aplicabilidad de esta disposición. También depende del fondo, de tal manera que el Tribunal lo analizará en el marco del examen del fondo de la queja (apds. 37-41).

23

Habiendo quedado establecido, el Tribunal estima pertinente pronunciarse sobre la admisibilidad del artículo 8 en el presente asunto. Recuerda en este sentido que ya ha tenido ocasión de precisar que las llamadas telefónicas personales de una persona desde su lugar de trabajo, podían pasar como dependientes de la “vida privada” y de “correspondencia”, en el sentido del artículo 8.1 del Convenio ([Halford contra Reino Unido \(TEDH 1997, 37\)](#), 25 de junio de 1997, apds. 44-46, *Repertorio de sentencias y decisiones* 1997 III; véase también [Amann contra Suiza \(TEDH 2000, 87\)](#) [GS], núm. 27798/95, ap. 44, TEDH 2000 II). En el [asunto Halford \(TEDH 1997, 37\)](#), el Tribunal precisó que la demandante podía creer razonablemente en el carácter privado de este tipo de llamadas; esta vulneración se reforzaba por el hecho de que en su condición de controlador general, disponía de una oficina reservada para su uso, equipada con dos teléfonos, del que uno estaba destinado principalmente a sus conversaciones privadas. Además, en respuesta a un memorandum de su parte, ella había recibido la garantía de que podía utilizar los teléfonos de la oficina, en el marco del procedimiento que había interpuesto por discriminación basada en el sexo.

24

Los mensajes de correo electrónico enviados desde el lugar de trabajo, los artículos recuperados a través de la vigilancia del uso de Internet que hace una persona en su lugar de trabajo ([Copland contra Reino Unido \(TEDH 2007, 23\)](#), núm. 62617/00, ap. 41, TEDH 2007-I) y los datos electrónicos procedentes de mensajerías electrónicas o de archivos informáticos (véase, *mutatis mutandis*, [Vinci Construction y GTM ingeniería civil y servicios contra Francia \(TEDH 2015, 47\)](#) (núms. 63629/10 y 60567/10, apds. 69-70, 2 de abril de 2015); las circunstancias de este caso son sin embargo diferentes a las del presente asunto. De hecho se trataba de empresas que denunciaron, esencialmente, la búsqueda y confiscación de datos electrónicos,

almacenados en los archivos del ordenador y del correo electrónico de algunos empleados, incluyendo mensajes que pertenecían a la confidencialidad que se otorga a la relación entre un abogado y su cliente), también pueden depender del artículo 8.

25

El Tribunal puede por tanto admitir que, en determinadas circunstancias, los datos no profesionales, por ejemplo datos claramente identificados como privados y archivados por un empleado en un equipo puesto a su disposición por su empleador para el desempeño de sus funciones, sean considerados como dependientes de “su vida privada”. En el presente asunto, como ya señaló la sentencia de 15 de diciembre de 2010, del Tribunal de apelación de Amiens en la causa del demandante, la SNCF tolera que sus agentes utilicen puntualmente a título privado los medios informáticos puestos a su disposición, precisando siempre las reglas a seguir en este sentido (véase, *mutatis mutandis*, [Bărbulescu \(TEDH 2017, 61\)](#), precitado, ap. 80).

26

Subrayando todo esto, el Tribunal estima que esta queja no carece manifiestamente de fundamento, en el sentido del artículo 35.3a) del Convenio. Señala, por último, que la demanda no se enfrenta a ningún otro motivo de inadmisibilidad. Por tanto, cabe declararla admisible.

## **B. Fundamentación**

### **1. Tesis de las partes**

#### **A) El demandante**

27

Sobre la cuestión de la existencia en el presente caso de una “injerencia de una autoridad pública” en el sentido del artículo 8.1 del Convenio, el demandante señala en primer lugar que la SNCF es un grupo compuesto por tres instituciones públicas de carácter industrial y comercial (“EPIC”). Observa que ya la denominación “institución pública” sugiere que se trata de una autoridad pública, añadiendo que estos tres EPIC pertenecen en su totalidad al Estado, que los más altos responsables de la SNCF son nombrados directamente por el Gobierno y que está bajo la tutela del Gobierno a través de la Dirección general de infraestructuras, de transportes y de mar, del ministerio de ecología, de desarrollo duradero y de la energía.

28

El demandante admite haber utilizado con fines personales el ordenador puesto a su disposición por su empleador, pero se opone al hecho de haber personalizado todo su disco duro, manteniendo que únicamente denominó “D:/datos personales” a una parte de éste. Añade que el volumen de los documentos no era tal como para pasar por datos de carácter personal, ya que había tenido cuidado en dividir la capacidad de almacenamiento de su disco duro en dos partes, siendo solo una de ellas la denominada así. Observa que su empleador consultó un fichero titulado “risas” cuando el título no admitía dudas sobre su carácter no profesional.

29

El demandante mantiene a continuación que la injerencia de la que se queja no estaba prevista por la ley, señalando especialmente que los artículos L. 1121-1 y L. 1321-3 del Código de Trabajo al que hace referencia el Gobierno se limitan a indicar de manera general que tal medida es posible si está justificada por la naturaleza de la tarea a cumplir o es proporcional al objetivo perseguido.

30

El demandante considera por otra parte que la medida de la que se queja no perseguía un objetivo legítimo. En su opinión, no sería pertinente invocar en su causa la necesidad de dar al empleador la posibilidad de controlar el trabajo de sus empleados y de garantizar que respetaban la reglamentación, puesto que la confiscación de su ordenador y la búsqueda de su contenido se realizó cuando él ya llevaba ausente más de un año, y que por lo tanto, ese ordenador no se utilizaba desde hacía tiempo. Su empleador tampoco podía argumentar la necesidad de prevenir el delito, ya que la posesión de imágenes eróticas, pornográficas o de contenido humorístico no son contrarias a la legislación francesa. Además, estima que tal motivo supone que exista una sospecha *a priori*; sin embargo, su empleador no pudo conocer el contenido de los archivos en causa si no los hubiera abierto. Se opone a continuación a la afirmación del Gobierno según la cual la existencia de estos archivos habría sido revelada a su empleador por su sustituto, cuando éste no utilizó el ordenador sino otro material informático. En realidad, su empleador habría buscado un pretexto para desembarazarse de un cargo demasiado antiguo.

31

El demandante afirma haber sido víctima de una vulneración esencial a su derecho al respeto de su vida privada. Según él, tal violación no podría considerarse proporcionada cuando el empleado no gozó de garantías ni de fondo ni de forma. Por tanto, el derecho positivo francés no ofrecería tales garantías.

## B) El Gobierno

32

El Gobierno mantiene que no hubo “injerencia” en el sentido del segundo párrafo del artículo 8 del Convenio, en el derecho al respeto de la vida privada del demandante en la medida en que éste no habría indicado correctamente que los archivos abiertos por sus superiores eran privados. Añade que suponiendo que fuera el caso, no se trataría de una injerencia de una “autoridad pública” en el sentido de esta misma disposición porque la SNCF es una EPIC, que su personal depende del derecho privado, que las decisiones no reglamentarias que toma con respecto a éste son actos de derecho privado y que sus litigios ante él se resuelven ante un tribunal civil.

33

A título subsidiario, el Gobierno argumenta que la injerencia estaba prevista por la ley (artículos L. 1121-1 y L. 1321-3 del Código de Trabajo, completados por la jurisprudencia del Tribunal de casación), perseguía objetivos legítimos y era necesaria en una sociedad democrática.

34

En cuanto al objetivo perseguido, el Gobierno mantiene en primer lugar que la injerencia en litigio buscaba garantizar “los derechos y libertades de los demás”, los del empleador que debía poder controlar el desempeño de las funciones de sus empleados, asegurarse que respetaban la reglamentación aplicable, proteger los recursos electrónicos de la empresa y prevenir los riesgos derivados de una no correcta utilización de los ordenadores de la empresa. En segundo lugar, evoca la “prevención del delito”; recuerda en este sentido que el demandante había sido suspendido de sus funciones a comienzos de 2007 debido a su cuestionamiento y que fue tras el descubrimiento en su ordenador de documentos sospechosos por parte de su sustituto, cuando su empleador llevó a cabo una investigación más completa.

35

El Gobierno recuerda que el Tribunal declaró en su [sentencia Copland \(TEDH 2007, 23\)](#) (precitada) que no excluía que la vigilancia del uso que un empleado hacía del teléfono, el correo electrónico o Internet en el lugar de trabajo podía considerarse como “necesaria en una sociedad democrática” en ciertos casos donde se perseguía un objetivo legítimo. Pone el acento en el margen de apreciación del que disponen los Estados en el marco de las relaciones laborales, cuando se trata de ponderar dos

intereses privados concurrentes, y sobre la protección que ofrece el derecho positivo francés en el sentido en que dispone que el empleador no puede consultar y abrir, en ausencia del empleado en cuestión, los archivos y ficheros identificados como personales. Considera no obstante que en virtud del contrato de trabajo y del vínculo de subordinación que se deriva de él, el empleador está en su derecho de esperar que su empleado cumpla con la tarea que le ha sido encomendada. Precisa que el Tribunal de casación también declaró- en concreto- que el empleador puede reprochar al empleado un incumplimiento de sus obligaciones contractuales debido a un uso abusivo de los instrumentos informáticos con fines privados (Cass. Soc. 16 de mayo de 2007, núm. 05-46.455) o con fines inmorales susceptibles de ir en contra de los intereses de la empresa (Cass. Soc. 2 de junio de 2004, núm. 03-45.269). En su opinión, por una parte estando el empleado encargado de la seguridad ferroviaria, era necesario que su empleador pudiera acceder a los documentos profesionales contenidos en su ordenador profesional; dado que el demandante había ocupado la totalidad del disco duro con un fichero titulado “datos personales”, su empleador no tuvo otra posibilidad para hacerlo que acceder al mencionado archivo. Por otra parte, la SNCF debía investigar ya que había sido informada por el sustituto del demandante de la presencia de “archivos cuestionables” en el disco duro de su puesto informático.

36

El Gobierno señala que el código deontológico de la SNCF y los referenciales internos recuerdan que los agentes deben utilizar los medios informáticos puestos a su disposición con fines exclusivamente profesionales, y que su utilización con fines privados tan solo está autorizada excepcionalmente, de manera puntual y razonable y en el marco de la vida corriente y familiar; se excluye todo consumo que implique un consumo importante de capacidad y cualquier acceso a páginas web cuyo contenido sea contrario al orden público, a la dignidad de las personas y a las buenas maneras. Se deduce que el demandante no podía ignorar que la conservación en su disco duro de 1.562 archivos de carácter pornográfico que suponían 787 Mb para un periodo de cuatro años, incumplía el manual del usuario, el código deontológico y los referenciales internos de la SNCF. Añadiendo que la presencia de tales archivos “habría podido plantear problemas al empleador, para quien se podía haber señalado en último término la complicidad pasiva”, el Gobierno concluye que la medida en cuestión estaba totalmente justificada y era proporcionada.

## **2. Valoración del Tribunal**

### **A) Sobre la existencia de una “injerencia de una autoridad pública” y sobre la cuestión de saber si el asunto se refiere a una obligación positiva o a una**

## obligación negativa

37

El Tribunal no está convencido de la tesis del Gobierno según la cual no existe una “injerencia” en el derecho al respeto de la vida privada del demandante porque éste no habría marcado correctamente como privados los archivos abiertos por sus superiores. Consta que el Gobierno no contesta el hecho de que los archivos que el demandante tenía en su ordenador profesional fueron abiertos sin ser informado y en su ausencia. Considerando las circunstancias particulares del caso, el Tribunal está listo para aceptar que sí hubo una injerencia en su derecho al respeto de su vida privada.

38

Tampoco le convence al Tribunal la tesis del Gobierno según la cual la SNCF no es una “autoridad pública” en el sentido del párrafo segundo del artículo 8 del Convenio. Es cierto, como señala, que la SNCF ejerce una actividad “de carácter industrial y comercial”, que su personal proviene del derecho privado, las decisiones no reglamentarias que toma respecto a éste son actos de derecho privado y que los conflictos laborales donde es parte se dirimen ante el tribunal ordinario. Sin embargo, es una persona jurídica de derecho público (una “institución pública de carácter industrial y comercial”), bajo la supervisión del Estado, cuya dirección es nombrada por él, prestando un servicio público, que ostenta un monopolio y que se beneficia de una garantía implícita del Estado. A la luz de la jurisprudencia del Tribunal sobre la noción de “autoridad pública” (véase especialmente [Kotov contra Rusia \(PROV 2012, 122434\)](#) [GS] (núm. 54522/00, apds. 92-107, 3 de abril de 2012), [Liseytseva y Maslov contra Rusia \(PROV 2014, 258390\)](#) (núms. 39483/05 y 40527/10, apds. 183-192, 9 de octubre de 2014) y [Samsonov contra Rusia \(dec.\)](#) (núm. 2880/10, apds. 63-66, 16 septiembre de 2014)), estos elementos conducen a otorgar a la SNCF dicha condición en el sentido del artículo 8 del Convenio.

39

Es necesario acercar el presente asunto a los [asuntos RENFE contra España \(PROV 2007, 8172\)](#) (dec.) (núm. 35216/17, 8 de septiembre de 1997) y [Copland \(TEDH 2007, 23\)](#), (precitado, apds. 43-44). En el primero, la Comisión europea de derechos humanos consideró que la compañía ferroviaria nacional española era una “organización gubernamental” dado que se encontraba bajo la tutela del Gobierno y disfrutaba de un monopolio de explotación (sin ignorar las diferencias entre las nociones de “organización gubernamental” y “autoridad pública”, el Tribunal adoptó un razonamiento similar en ambos casos; véase, por ejemplo, [Kotov \(PROV 2012,](#)

[122434](#)), precitado, ap. 95). En el segundo, el Tribunal sostuvo que una medida adoptada por un empleador público sobre uno de sus empleados podría constituir una injerencia de una autoridad pública en el derecho al respeto de la vida privada y familiar de este último (se trató de la vigilancia de la correspondencia de una empleada de un colegio público por parte de la administración de la institución).

40

El presente asunto difiere por lo tanto del ya mencionado caso de [Bărbulescu \(TEDH 2017, 61\)](#) (apds. 108-111), en el que la vulneración del ejercicio del derecho al respeto a la vida privada y a la correspondencia denunciada por un empleado era el hecho de un empleador que provenía estrictamente del sector privado.

41

Siendo la injerencia de una autoridad pública, conviene analizar la queja, no al amparo de las obligaciones positivas del Estado, como en el [asunto Bărbulescu \(TEDH 2017, 61\)](#) precitado, sino al amparo de las obligaciones negativas.

42

Tal injerencia incumplía el artículo 8 excepto si “estando previsto por la ley”, perseguía uno o varios de los objetivos legítimos establecidos en el segundo párrafo de esta disposición, y “era necesaria en una sociedad democrática” para alcanzarlos.

### **B) Prevista por la ley**

43

El Tribunal recuerda que, según su jurisprudencia constante, la expresión “prevista por la ley” implica - y esto proviene del objeto y finalidad del artículo 8- que la legislación interna debe ofrecer una cierta protección contra las injerencias arbitrarias de los poderes públicos a los derechos garantizados por el párrafo 1. Esta expresión no solo impone el respeto de la legislación interna, sino que se refiere asimismo a la calidad de la ley, que debe ser conforme a los principios que rigen el Estado de derecho. Para cumplir la exigencia de previsibilidad, la ley debe utilizar términos lo suficientemente claros para indicar a todos, de forma suficiente en qué circunstancias y bajo qué condiciones capacita al poder público para tomar tales decisiones (véase, por ejemplo, [Copland \(TEDH 2007, 23\)](#), precitado, apds. 45-46).

44

El Gobierno se remite a los artículos I. 1121-1 y I. 1321-3 del Código de Trabajo, que sin embargo se limitan a indicar con carácter general que dentro de la empresa,

no se pueden aportar restricciones a los derechos de las personas y a las libertades individuales y colectivas que no estuvieran justificadas por la naturaleza de la función ni fueran proporcionadas al objetivo perseguido, y que el reglamento interno establecido por el empleador no puede contener disposiciones que aporten a los individuos restricciones a sus derechos y libertades individuales y colectivas que no estuvieran justificadas por la naturaleza de la función, ni fueran proporcionadas al objetivo perseguido (ap. 17). No obstante, el Tribunal observa que el Tribunal de casación - ante una queja en virtud del artículo 8 - ya había declarado en el momento de los hechos de la causa que, salvo riesgo o acontecimiento especial, el empleador solo podría abrir los archivos identificados por el empleado como de contenido personal en el disco duro del ordenador puesto a su disposición, en su presencia o después de haber sido debidamente informado. Agregó que se suponía que las carpetas y los archivos creados por un empleado con el equipo informático puesto a su disposición por el empleador para el desempeño de sus funciones, eran de carácter profesional a menos que el empleado las identificara como personales, para que de esta forma el empleador pudiera tener acceso a ellas en ausencia del empleado (ap. 18). El Tribunal concluye que en el momento de los hechos del caso, del derecho positivo se deducía que el empleador podría dentro de esta limitación, abrir los archivos que aparecían en el ordenador de un empleado. Admite en consecuencia, que la injerencia denunciada por el demandante tenía una base jurídica y que el derecho positivo especificaba de manera suficiente en qué circunstancias y bajo qué condiciones tal medida estaba permitida y se podía considerar como “prescrita por la ley”.

### **C) Objetivo legítimo**

45

Si bien una injerencia en los archivos del ordenador de un empleado puede tener como objetivo legítimo “la prevención del delito”, el Tribunal no puede suscribir la afirmación del Gobierno de que tal era el caso. Señala que el Gobierno afirma en este sentido que el demandante había sido suspendido de sus funciones a comienzos del 2007 debido a su cuestionamiento y que fue tras el descubrimiento de los documentos sospechosos en su ordenador por parte de su sustituto, cuando la SNCF llevó a cabo una investigación más completa. El Tribunal constata no obstante que la apertura de los archivos en causa no dependía del procedimiento penal contra el demandante y que no se deduce de las decisiones internas o de otras piezas del sumario que se haya considerado en ningún momento del procedimiento interno que el contenido de los archivos en causa pudiera ser susceptible de ser caracterizado como delito.



46

Por el contrario, el Tribunal admite que, tal como mantiene el Gobierno, la injerencia buscaba garantizar la protección de los “derechos (...) de otros”. Se trata de los del empleador, que legítimamente puede querer asegurarse de que sus empleados utilizan los equipos informáticos puestos a su disposición para el desempeño de sus funciones, conforme a sus obligaciones contractuales y a la reglamentación aplicable. Recuerda en este sentido que indicó en la [sentencia Bărbulescu \(TEDH 2017, 61\)](#) precitada (ap. 127) que el empleador tiene un legítimo interés en asegurar el buen funcionamiento de su empresa, aplicando medidas que le permitan verificar que sus empleados cumplen con sus deberes profesionales de manera adecuada y con la celeridad requerida.

#### **D) Necesidad en una sociedad democrática**

47

La noción de necesidad implica una injerencia basada en una necesidad social imperiosa y especialmente proporcionada al objetivo legítimo perseguido. Aunque, para pronunciarse sobre la “necesidad” de una injerencia “en una sociedad democrática”, el Tribunal debe tener en cuenta el margen de apreciación que se deja a los Estados contratantes, sin embargo no se limita a preguntar si el Estado demandado ha utilizado su poder de apreciación de buena fe, con cuidado y sensatez. En el ejercicio de su control, él debe considerar las decisiones cuestionadas a la luz de la totalidad del caso y determinar si los argumentos avanzados a favor de la injerencia en cuestión son pertinentes y suficientes. Asimismo debe verificar si la legislación y la práctica internas eran garantías adecuadas y suficientes contra los abusos y el carácter arbitrario. En este sentido, *mutatis mutandis* se refiere a la reciente [sentencia Bărbulescu \(TEDH 2017, 61\)](#) (precitada, apds. 120-121), en la que en el contexto de la aplicación del artículo 8 a la relación laboral entre los empleadores privados y sus empleados, declaró que los tribunales nacionales debían garantizar que la aplicación por parte del empleador de medidas de vigilancia sobre la correspondencia y otros medios de comunicación, sin importar el alcance y duración, ofrece las garantías adecuadas y suficientes contra los abusos. En este contexto, subrayó que la proporcionalidad y las garantías procesales contra el carácter arbitrario eran esenciales.

48

Siendo así, el Tribunal declara que el derecho positivo francés contiene un dispositivo dirigido a la protección de la privacidad. El principio es que, si bien el

empleador puede abrir los archivos profesionales almacenados en el disco duro de los ordenadores que pone a disposición de sus empleados para el desempeño de sus funciones, no puede, “excepto riesgo o acontecimiento especial”, abrir archivos subrepticamente identificados como personales. Únicamente podrá proceder a la apertura de los archivos identificados como personales en presencia de los empleados afectados o después de que hayan sido debidamente informados.

49

El Tribunal observa que los tribunales nacionales han aplicado este principio en el presente caso. Tanto el Tribunal de apelación de Amiens (ap. 14) como el Tribunal de casación (apartado 16,) lo señalaron explícitamente, habiendo señalado el Tribunal de casación concretamente que “los archivos creados por el empleado con la ayuda de la herramienta informática puesta a su disposición por el empleador para el desempeño de su trabajo se suponen de carácter profesional, por lo que el empleador tiene derecho a abrirlos en su ausencia, excepto si están identificados como personales”.

50

En respuesta al motivo del demandante en virtud de una violación de su derecho al respeto de su vida privada, encontró que, en las circunstancias del caso, este principio no era obstáculo para que su empleador abriera los archivos en causa, dado que estos no habían sido debidamente identificados como de carácter privado.

51

El Tribunal recuerda en primer lugar que corresponde ante todo a las autoridades nacionales y en particular a los tribunales, interpretar el derecho interno; A reserva de una interpretación arbitraria o manifiestamente irrazonable (véase, por ejemplo, [Anheuser Busch Inc. contra Portugal \(PROV 2007, 6907\)](#) [GS], núm. 73049/01, ap. 86, TEDH 2007 I), su papel se limita a comprobar la compatibilidad con el Convenio de los efectos de parecida interpretación (véase, por ejemplo, [Waite y Kennedy contra Alemania \(TEDH 1999, 7\)](#) [GS], núm. 26083/94, ap. 54, TEDH 1999 I y [Rohlina contra República Checa \(PROV 2015, 24195\)](#) [GS], núm. 59552/08, ap. 51, TEDH 2015). Observa a continuación que, para llegar a la conclusión resumida anteriormente, el Tribunal de apelación de Amiens (ap. 14 y 15) se basó en la constatación de que las fotografías y vídeos pornográficos en cuestión figuraban en un archivo denominado “risas” contenido en un disco duro llamado “D:/datos personales” y en la explicación de la SNCF según la cual la unidad “D” se denominaba por defecto “D:/ datos” y tradicionalmente servía para que los agentes almacenaran sus documentos profesionales”. Posteriormente consideró que un empleado no podía

“utilizar la totalidad de un disco duro, pensado para registrar datos profesionales, para un uso privado” y que “en cualquier caso, el término genérico de “datos personales” podía referirse a los expedientes profesionales gestionados personalmente por el trabajador y no designaba de manera explícita los elementos relativos a su vida privada”. Más concretamente, el tribunal de apelación sostuvo que el término “risas” no confería necesariamente al archivo así designado un carácter necesariamente personal, pudiendo esta designación referirse a intercambios entre colegas de trabajo o a documentos de trabajo conservados como “tonterías” por el empleado. Asimismo, el tribunal de apelación consideró pertinente el argumento de la SNCF según el cual el manual del usuario establece que “las informaciones de carácter privado deben estar claramente identificadas como tales ( opción “privado” en los criterios de *outlook* )” y que es lo mismo en los “soportes receptores de información (repertorio” privado”); Estimó asimismo que la medida en contra del demandante - la separación de los mandos- no era desproporcionada, dado que el demandante había incumplido gravemente el código deontológico de la SNCF y los referenciales internos, que recuerdan que los agentes deben utilizar los medios informáticos puestos a su disposición con fines meramente profesionales, siendo admitida una utilización de carácter privado. Según el tribunal de apelación, las actuaciones del demandante eran más graves si cabe debido a su condición de agente a cargo de la vigilancia general lo que le obligaba a mantener un comportamiento ejemplar.

52

El Tribunal, que observa que los tribunales internos examinaron debidamente el motivo del demandante de una violación de su derecho al respeto de su vida privada, juzga estos motivos pertinentes y suficientes. Es cierto que al utilizar la palabra “personal” en vez de “privado”, el demandante utilizó el mismo término que el que se encuentra en la jurisprudencia del Tribunal de casación, según la cual, el empleador, en principio no puede abrir los archivos identificados por el empleado como “personales” (ap. 18). No obstante dada la valoración de la compatibilidad de las medidas en causa con el artículo 8 del Convenio, que ha efectuado el Tribunal, no es suficiente para encausar la pertinencia o suficiencia de los motivos esgrimidos por los tribunales internos, considerando el hecho de que el manual del usuario para la utilización de los sistemas informativos de la SNCF indica específicamente que las “informaciones de carácter privado deben estar claramente identificadas como tales (opción “privado” en los criterios de OUTLOOK, concretamente) [y es lo mismo] para los receptores de estas informaciones (repertorio “PRIVADO”)”. El Tribunal concibe además que habiendo constatado que el demandante había utilizado una parte importante de la capacidad de su ordenador profesional para almacenar los archivos en causa (1.562 archivos representando un volumen de 787 Mb), la SNCF y los

tribunales internos juzgaran necesario examinar su causa con rigor.

53

En consecuencia, el Tribunal que recuerda por otra parte que es necesario considerar las decisiones impugnadas a la luz del conjunto de la causa, estima que los tribunales internos no excedieron el margen de apreciación del que disponían, y que por lo tanto, no ha habido violación del artículo 8 del Convenio.

## **II. Sobre la violación del Artículo 6.1 del Convenio**

54

El demandante mantiene que en vista de la jurisprudencia anterior del Tribunal de casación no podría esperar que llegara a la conclusión en su caso de que la apertura por su empleador de los archivos en causa era compatible con su derecho al respeto de su vida privada. En su opinión, al considerar incorrecto un comportamiento hasta ahora legal, ejerció una restricción en su jurisprudencia constante y, aplicándola retroactivamente, vulneró “la seguridad jurídica y las anticipaciones de los justiciables”. Mantiene asimismo que el hecho de que un antiguo director jurídico de la SNCF es abogado general en el Tribunal de casación desde el año 2.000 arroja una “cierta duda” sobre la imparcialidad de esta jurisdicción. Invoca el artículo 6.1 del Convenio, que dispone:

“Toda persona tiene derecho a que su causa sea oída equitativa, (...) por un tribunal (...), que decidirá los litigios sobre sus derechos y obligaciones de carácter civil (...).”

55

Tal como ha constatado el Tribunal anteriormente (ap. 44) el tribunal de casación - ante la presentación de una queja en virtud del artículo 8- había juzgado antes de los hechos de la causa que, salvo riesgo o acontecimiento particular, el empleador no podía abrir los archivos identificados por el empleado como de contenido personal en el disco duro del ordenador puesto a su disposición, sino era en presencia de este último o cuando éste había sido convenientemente informado. No obstante había añadido que los archivos y ficheros creados por el empleado gracias a los medios informáticos puestos a su disposición por su empleador para el desempeño de sus funciones, se presumían de carácter profesional, excepto si el empleado los identificaba como personales, y por tanto el empleador podía abrirlas en su ausencia. Se deducía del derecho positivo, tal como estaba establecido en la época de los hechos de la causa, que el empleador dentro de estos límites, podía abrir los archivos almacenados en el ordenador profesional de un empleado. El Tribunal constata por

otra parte, que la queja según la cual la imparcialidad del Tribunal de casación quedaría en entredicho debido al hecho de que un antiguo director jurídico de la SNCF figuraba entre los abogados generales, no ha quedado establecida, dado que el demandante no ha alegado que dicho abogado general hubiera participado en el examen de su recurso.

56

En consecuencia, el Tribunal concluye que esta parte de la demanda carece manifiestamente de fundamento, en el sentido del artículo 35.3a) y 35.4 del Convenio. La declara por tanto inadmisibile y la rechaza.

POR ESTOS MOTIVOS, EL TRIBUNAL

1

*Declara* , por unanimidad, la demanda admisible en la medida en que se refiere al artículo 8 del Convenio, e inadmisibile para el resto;

2

*Declara* , por seis votos a uno que no existe violación del artículo 8 del Convenio.

Hecha en francés, y notificada por escrito el 22 de febrero de 2018 de conformidad con el artículo 77.2 y 77.3 del Reglamento. Firmado: Claudia WesterdiekAngelika Nußberger. Secretaria, Presidente.