



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

CUARTA SECCIÓN

CASO DE C. c. RUMANÍA

(Solicitud nº 47358/20)

SENTENCIA

Art. 8 - Vida privada - Obligaciones positivas - Defectos significativos en la investigación penal relativa a un presunto acoso sexual en el lugar de trabajo - No protección de la integridad personal del demandante - Incumplimiento del deber estatal de adoptar medidas de protección frente a la victimización

ESTRASBURGO

30 de agosto de 2022

FINAL

30/11/2022

*La presente sentencia ha adquirido firmeza en virtud del artículo 44 § 2 del Convenio.
Puede estar sujeta a revisión editorial.*





C. v. RUMANIA SENTENCIA

En el asunto C. contra Rumanía,

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sala Cuarta), integrado por los Sres:

Gabriele Kucsko-Stadlmayer, *Presidenta*,
Tim Eicke,
Faris Vehabović,
Iulia Antoanella Motoc,
Yonko Grozev,
Armen Harutyunyan,
Ana Maria Guerra Martins, *jueces*,

e Ilse Freiwirth, *Secretaria Adjunta de Sección*,

Teniendo en cuenta:

la demanda (n.º 47358/20) contra Rumanía presentada ante el Tribunal en virtud del artículo 34 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales ("el Convenio") por una nacional rumana, la Sra. C. ("la demandante"), el 8 de octubre de 2020; la decisión de notificar la solicitud al Gobierno rumano ("el Gobierno"); la decisión de no divulgar el nombre del demandante; las observaciones de las partes; Habiendo deliberado en privado los días 7 de junio y 5 de julio de 2022, Dicta la siguiente sentencia, que fue adoptada en esa fecha:

INTRODUCCIÓN

1. La demanda se refiere a las obligaciones positivas del Estado en relación con las denuncias de acoso sexual en el lugar de trabajo. Se notificaron al Gobierno las quejas de la demandante en virtud del artículo 8 del Convenio, considerado aisladamente y junto con el artículo 14.

LOS HECHOS

2. La demandante nació en 1970 y vive en Fibiş, condado de Timiş. Estaba representada por la Sra. B.I. Radu, abogada en ejercicio en Timișoara.

3. El Gobierno estuvo representado por su Agente, la Sra. O.F. Ezer, del Ministerio de Asuntos Exteriores.

4. Los hechos del caso pueden resumirse del siguiente modo.

5. La demandante era empleada de la empresa D., que prestaba servicios de limpieza. En 2014 fue destinada a trabajar en la estación de ferrocarril de Timișoara Este, que pertenecía a la empresa ferroviaria estatal CFR Călători (véase el apartado 34 infra), donde permaneció hasta el 25 de octubre de 2017 (véase el apartado 8 infra, *in fine*).

6. El 3 de noviembre de 2017, el demandante, asistido por un abogado, presentó una denuncia penal ante la fiscalía adscrita a la Fiscalía de Timișoara



Tribunal de Distrito ("la fiscalía"), contra C.P., el gerente de la estación de ferrocarril, acusándole de intentar forzarla repetidamente durante un período de dos años. Se basó en el artículo 223 del Código Penal (véase el apartado 29). Propuso varios testigos y presentó grabaciones realizadas por ella de varias discusiones con C.P. de carácter sexual. La situación se describía de la siguiente manera en la denuncia penal:

"[La demandante] ha desempeñado sus funciones durante los últimos 5 años, pero hace aproximadamente 2 años, [C.P.] cambió su actitud inicial (que había sido adecuada), solicitando que [la demandante] mantuviera relaciones sexuales con él.

Como ella se negaba sistemáticamente [a sus insinuaciones], él emprendió una serie de actos destinados a crear incomodidad en el lugar de trabajo de la víctima, aterrizándola.

En repetidas ocasiones intentó desnudar a [la demandante] cuando la encontraba sola o en lugares apartados; le desabrochó la chaqueta en varias ocasiones y le pidió que se quedara quieta porque le haría algo "hermoso".

Era muy insistente y, con el tiempo, se volvió cada vez más agresivo... cuando [la demandante] se negaba [a sus insinuaciones], y ella siempre se negaba.

Para no poner en peligro su trabajo, [la demandante] evitaba al agresor, pero éste la seguía cuando estaba sola o en lugares donde podía llevar a cabo sus actos lesivos.

También alteraba su comportamiento cuando se encontraba con la oposición de ella, ya que se negaba a darle los productos de limpieza que necesitaba para su trabajo y luego la acusaba de no hacer bien su trabajo.

También afirmó en varias ocasiones que le "daría una patada en el culo" y siempre hizo hincapié en su posición de jefe, en contraposición a que ella fuera una simple señora de la limpieza, y su comportamiento degradante e insultante hacia [la demandante] era notorio".

7. El 27 de noviembre de 2017, la Fiscalía inició una investigación penal sobre los hechos alegados por el demandante.

8. El 5 de diciembre de 2017, el fiscal entrevistó a la demandante. Explicó que C.P. había estado intentando coaccionarla para mantener relaciones sexuales con él, pero nunca en presencia de otras personas. Tras reiteradas negativas por parte de ella, C.P. se volvió verbalmente agresivo, acosándola y acusándola de no hacer bien su trabajo. En septiembre de 2017, después de que C.P. se negara a darle el material de limpieza que necesitaba para realizar sus tareas, llamó a R.M., su responsable en la empresa D., y le contó el comportamiento de C.P. durante los dos últimos años. Unos días más tarde, acompañada por R.M. y F.C., el empleado de la compañía ferroviaria que supervisaba el contrato con la empresa D., se reunió con U.C., el jefe de seguridad de los pasajeros de la sucursal regional de Timișoara de la compañía ferroviaria, para hablar del comportamiento inapropiado de C.P. hacia ella. Presentaron una grabación de audio de un episodio que la demandante describió como acoso sexual. Cinco días después, U.C. la llamó a ella y a F.C. a su oficina, donde también estaba C.P.. U.C. se enfrentó a C.P., quien, según la demandante, admitió sus actos y le pidió disculpas. Después de ese día, dejó de trabajar en la estación de tren de Timișoara Este. El 1 de octubre de 2017 fue obligada por F.C. a tomar sus vacaciones anuales y a su regreso, el 25 de octubre de 2017, tuvo que elegir entre trabajar en la estación de tren de Timișoara Norte



puesto o dimitir. Eligió esta última opción. Explicó además que no había denunciado antes a C.P. porque le tenía miedo; él le decía a menudo "¿Quién te va a creer? Eres una señora de la limpieza, y yo soy el jefe y todo el mundo sabe quién soy".

9. Los testigos propuestos por la demandante (personas que trabajaban en diversos puestos de la estación de ferrocarril mientras ella trabajaba allí) declararon a los investigadores que no habían visto personalmente a C.P. hacer insinuaciones sexuales a la demandante ni tratarla de forma abusiva. También hicieron las siguientes declaraciones.

10. B.M.L. dijo a los investigadores que conocía a la demandante desde que empezó a trabajar en la estación de ferrocarril y que en el último año y medio había cambiado y se había vuelto estresada y preocupada - B.M.L. también la había encontrado llorando algunas veces. Finalmente, la demandante le contó que C.P. la había acosado sexualmente.

11. C.O.F. dijo a los investigadores que la demandante les había contado a él y a L.M. la actitud de C.P. y el hecho de que ella había estado rechazando sus insinuaciones, pero en ese momento C.O.F. había pensado que ella podría haber malinterpretado las acciones de C.P. y que él sólo había estado bromeando.

12. L.M. dijo que en los dos últimos años la demandante había estado a veces alterada y había llorado en el trabajo, como si hubiera pasado por un momento difícil. Al principio, la demandante se había negado a hablar, pero finalmente había contado a L.M. y a los compañeros de oficina de L.M. que C.P. la había estado acosando. En un momento dado, la demandante había reproducido las grabaciones de audio a L.M., quien había reconocido las voces como las de la demandante y C.P.

13. P.S.V. declaró que la demandante le había contado cómo C.P. la había acosado sexualmente y abusado verbalmente de ella, diciéndole que no hacía bien su trabajo y que no servía para nada. Dijo que en varias ocasiones la demandante había acudido a su despacho llorando, temblando y con la cara roja, y le había contado lo que había estado sufriendo a manos de C.P. El testigo había aconsejado a la demandante que hablara con la esposa de C.P.. La demandante había seguido su consejo y luego le había contado que la mujer de C.P. la había echado de casa y la había llamado desvergonzada (*nesimțită*).

14. D.I. dijo que en las grabaciones telefónicas que le presentaron, había oído a C.P. decirle a la demandante que se quedara quieta y a ella negarse a hacerlo. De esas grabaciones dedujo que C.P. se le insinuaba sexualmente y que ella se resistía. D.I. también declaró que en varias ocasiones había visto a la demandante alterada y llorando en el trabajo, y que ella le había dicho que C.P. había insistido en que mantuvieran relaciones sexuales.

15. U.C. relató la reunión que tuvo lugar en su despacho entre la demandante y C.P. (véase el apartado 8 supra). Afirmó que se había negado a escuchar cualquier detalle sobre los hechos denunciados, ya que no entraban dentro de sus responsabilidades laborales, pero que había animado a la demandante a acudir a la policía si consideraba que se había cometido un delito. U.C. explicó que durante la reunión en su despacho, C.P. se había disculpado en términos generales, sin admitir los hechos alegados por la demandante.



C. v. RUMANIA SENTENCIA

16. De los documentos que obran en el expediente se desprende que no se llevó a cabo ninguna otra investigación en la empresa ferroviaria en relación con las alegaciones formuladas por el demandante contra C.P.

17. Se celebró un careo entre el demandante y U.C., y ambos mantuvieron su versión de cómo habían tenido lugar las reuniones en el despacho de U.C..

18. El 19 de octubre de 2018, C.P., que en ese momento aún no había sido acusado por la fiscalía (véase el apartado 30 infra), fue oído como testigo. Sus principales declaraciones se expusieron en la decisión del fiscal (véase el apartado 26 infra) de la siguiente manera. Afirmó que había mantenido relaciones sexuales con la demandante en una ocasión, en 2014, y que después la había evitado por miedo a que su mujer se enterara. También dijo que había oído que, tras su breve relación, como él ya no había mostrado ningún interés por la demandante, ella había mantenido relaciones sexuales con otro empleado de la estación de ferrocarril, y se había enzarzado en una disputa con él y su esposa, que había durado hasta 2016. Explicó además que desde 2016 la demandante había empezado a hacerle insinuaciones y a vestirse de forma "sexy" en el trabajo para provocarle; a menudo le tocaba los pechos en su oficina, pero siempre con su consentimiento. Sus declaraciones relativas a sus interacciones con la demandante se registraron del siguiente modo:

"... a veces, cuando [la demandante] venía a mi despacho, la tocaba, con su consentimiento, en los pechos, pero nunca en la zona genital. Cada vez que le tocaba los pechos ella consentía y no se resistía, se reía e incluso venía a trabajar con ropa 'sexy', es decir, sin sujetador y con medias. En enero de 2017 [la demandante] me dijo que nos había grabado cuando "jugábamos", es decir, cuando yo la tocaba. Cuando escuché eso, pensé que era una broma, no la tomé en serio".

19. La esposa de C.P. también prestó declaración. Contó al fiscal que en 2017 había oído que la demandante había acusado a su marido de acoso. Le había preguntado a su marido si era cierto y, en caso afirmativo, cómo podía haberse insinuado a "esa mujer" que, según había oído, había mantenido relaciones sexuales con varios hombres que trabajaban en la estación de tren. Su marido confesó haber mantenido relaciones sexuales con la demandante, pero negó haberla acosado sexualmente. Explicó a su mujer que la demandante le había acusado falsamente para chantajearle. Ella se había enfrentado al demandante, que le había puesto las grabaciones de audio, pero no pudo oír nada sexual en los diálogos. Contó al fiscal que tras escuchar las grabaciones había preguntado a la demandante por qué había seguido acudiendo a la oficina de C.P. si se había sentido amenazada y acosada por él, pero no le había contestado. La testigo terminó la conversación diciéndole a la demandante que debería avergonzarse de lo que había hecho. Había hablado varias veces con su marido sobre la situación, pero en todas las ocasiones él había negado las acusaciones de acoso sexual.



20. R.M. y F.C., que también fueron entrevistados por el fiscal, relataron los encuentros y enfrentamientos descritos por la demandante en sus declaraciones.

21. F.C. dijo que cuando se le confrontó en la oficina de U.C. (véase el párrafo 8 supra), C.P. había negado que fuera su voz la que aparecía en las grabaciones de audio presentadas por la demandante y que la hubiera acosado sexualmente durante los últimos dos años y medio, y que se había negado a pedirle disculpas. F.C. explicó además que la demandante no se había sentido molesta ni había estado llorando durante esa reunión y que, de hecho, había parecido bastante alegre. En su opinión, la demandante se había enfadado porque había querido aceptar un segundo empleo en otro lugar y C.P. se había negado a dejarla.

22. R.M. declaró que la demandante le había informado en varias ocasiones en 2017 (no recordaba las fechas exactas) de que C.P. la había estado acosando sexualmente. Afirmó que al principio no había creído a la demandante, que había reconocido las voces en las grabaciones de audio y que tanto la demandante como C.P. parecían haber consentido los actos sexuales que parecían haber tenido lugar entre ellos.

23. La demandante también solicitó que el fiscal escuchara a M.A., que estuvo en estrecho contacto con ella durante el periodo en cuestión. M.A. declaró que había acompañado a la demandante al despacho de F.C. cuando ésta le había hablado del acoso. M.A. explicó que durante esa reunión la demandante no había parecido muy decidida en su descripción de la situación, y que en las grabaciones ella y C.P. parecían mantener una discusión con contenido sexual y ambas parecían consentidas. M.A. también dijo que cuando se había enfrentado a C.P., éste había negado cualquier acoso sexual. Por último, M.A. describió que en una ocasión había visto a la demandante salir del despacho de C.P. con la camisa desabrochada.

24. La fiscalía también obtuvo transcripciones de las grabaciones privadas realizadas por la demandante de sus interacciones con C.P. En la primera conversación, se oyó a C.P. instar a la demandante a que se calmara porque quería tocarle los pechos; ella se negó y le pidió que le diera las escobas que necesitaba para limpiar. En la segunda grabación, se oyó a la demandante pedir a C.P. que le diera bolsas para recoger la basura, pero él siguió preguntándole qué le pasaba y por qué estaba nerviosa. Las palabras de C.P. no siempre eran audibles, el demandante le pidió que repitiera: "¿Qué querías decir? Que cuando llegue el calor, ¿qué? ¿Que te vengarás?". Volvió a pedirle aclaraciones: "¿Qué me harás cuando llegue el calor?", a lo que C.P. respondió: "Cosas bonitas". La conversación continuó, la demandante pidió las bolsas de basura y C.P. continuó su discurso sobre las "cosas bonitas" que le haría, sin nombrarlas ni describirlas.

25. El 8 de noviembre de 2019, la demandante solicitó un careo con C.P., pero como su solicitud se presentó después de que el fiscal hubiera resuelto el caso (véase el apartado 26 infra), no se tuvo en cuenta.



26. La fiscalía emitió su decisión el 22 de octubre de 2019 y la notificó a la demandante y a su abogado los días 15 y 19 de noviembre de 2019. Decidió no procesar a C.P. y poner fin a la investigación, por considerar que los hechos cometidos no constituían un delito prohibido por la ley. La decisión contenía una descripción exhaustiva de las declaraciones prestadas por la demandante y los testigos (véanse los apartados 9 a 23 supra), todas ellas reproducidas entrecomilladas y acompañadas del siguiente análisis jurídico:

"En consecuencia, a la luz de las pruebas que obran en el expediente, se aplica lo dispuesto en el artículo 16 § 1 (b) del [Código de Procedimiento Penal], ya que los actos perpetrados por [C.P.] no constituyen la infracción penal de que se trata en el presente caso. Además, no se alcanzó la consecuencia directa exigida por la ley, es decir, la intimidación o humillación de la víctima, por lo que los actos no son típicos.

De conformidad con el artículo 15 del Código Penal (Ley n° 286/2009), una infracción penal es "un acto proscrito por la ley penal, cometido con intención, injustificado e imputable". La definición actual de infracción penal contiene las tres características esenciales de un delito, prescritas por el legislador en 2009, a saber, tipicidad (proscrito por la ley penal), *antijuridicidad* [*antijuridicitea*] (el acto debe ser injustificado, ilícito) e imputabilidad (el acto debe ser imputable).

La tipicidad resulta del principio de incriminación y presupone la correlación entre el hecho efectivamente cometido, directa o indirectamente, por una persona, y las características objetivas y subjetivas fijadas por el legislador en el modelo abstracto (tipo) proscrito por la ley penal.

Así, la tipificación del hecho en la ley penal implica la exigencia de que el hecho efectivamente cometido, cuya calificación como infracción penal se emprende, se corresponda íntegramente con la descripción que de él hace el legislador en la ley penal. Esta correspondencia debe existir tanto respecto de los elementos objetivos como subjetivos del delito."

27. El 13 de diciembre de 2019, el fiscal jefe de la misma fiscalía confirmó la decisión mencionada por considerar que los hechos en cuestión no se habían cometido con el grado de responsabilidad penal exigido por la ley, lo que justificaba la aplicación del artículo 16, apartado 1, letra b), del Código de Procedimiento Penal (véase el apartado 30 infra). Dicha decisión no contenía una descripción o reevaluación de las pruebas del expediente.

28. El demandante denunció las decisiones de los fiscales ante el Tribunal de Distrito de Timișoara. En una decisión final de 11 de junio de 2020 las confirmó. Consideró probado que C.P. había pedido favores sexuales a la demandante, pero estimó que ésta no se había sentido amenazada en su libertad sexual ni humillada, elementos exigidos por la ley para que los hechos fueran constitutivos de infracción penal. Basó su conclusión en los siguientes argumentos (i) en las grabaciones, la demandante no había parecido avergonzada por las discusiones con su presunto agresor; (ii) éste había declarado durante la investigación que en una ocasión habían mantenido relaciones sexuales en el pasado; y (iii) según las declaraciones de los testigos (véanse los apartados 9 a 23 supra), la demandante sólo había



a veces parecía triste después de sus encuentros con C.P., mientras que otras veces había parecido más bien alegre.

MARCO JURÍDICO PERTINENTE

I. LEGISLACIÓN Y PRÁCTICA NACIONALES

A. Legislación

29. El Código Penal prohíbe el acoso sexual en los siguientes términos:

Artículo 208 - Acoso

"(1) Seguir repetidamente a alguien, sin derecho o interés legítimo, o vigilar su domicilio, lugar de trabajo u otros lugares frecuentados por [él o ella], causándole así temor, se castigará con pena de prisión de tres a seis meses o multa.

(2) La realización de llamadas telefónicas o comunicaciones a distancia que, por su frecuencia o contenido, causen temor a una persona, será castigada con pena de prisión de uno a tres meses o multa, si el hecho no constituye una infracción más grave.

(3) El proceso penal se iniciará previa denuncia de la víctima".

Artículo 223 - Acoso sexual

"(1) Reclamar repetidamente favores sexuales en una relación laboral u otra relación similar, si la víctima ha sido intimidada o humillada, será castigado con pena de prisión de tres meses a un año o multa.

(2) El proceso penal se iniciará previa denuncia de la víctima".

30. La disposición pertinente de la Ley de Enjuiciamiento Criminal relativa a la terminación de una investigación penal dice lo siguiente:

Artículo 16 - Circunstancias que impiden la incoación y el desarrollo del proceso penal

"(1) El proceso penal no podrá iniciarse, y cuando ya se haya iniciado no podrá proseguirse, si: ...

(b) los hechos no están prohibidos por la legislación penal o no se han cometido con la responsabilidad penal exigida por la ley; ..."

Artículo 305 - Incoación del procedimiento penal

"(1) Cuando la [denuncia penal] reúna las condiciones establecidas por la ley ... el ministerio fiscal incoará un procedimiento penal por el hecho cometido o la preparación de su comisión, incluso si se nombra o conoce al autor.

...

(3) Cuando existan indicios que permitan sospechar razonablemente que una persona concreta ha cometido el delito por el que se ha incoado un procedimiento penal



C. v. RUMANIA SENTENCIA

incoado y no concurra ninguna de las situaciones previstas en el artículo 16 § 1, la autoridad fiscal ordenará que el proceso penal continúe y se instruya contra el individuo en cuestión, que pasará a ser sospechoso."

31. La Ley nº 202/2002 sobre igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres define el acoso en los siguientes términos:

Artículo 4

"Las palabras y frases que figuran a continuación, a los efectos de la presente Ley, tienen las siguientes definiciones:

...

(c) El acoso se refiere a comportamientos no deseados relacionados con el sexo de la persona [en cuestión] que tengan por objeto o causen una afrenta a la dignidad de la persona en cuestión y la creación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;

(d) el acoso sexual se refiere a los comportamientos físicos, verbales o no verbales no deseados de connotación sexual que tengan por objeto o provoquen una afrenta a la dignidad de la persona [en cuestión] y, en particular, la creación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;

^(d1) acoso psicológico: cualquier comportamiento inadecuado que se produzca durante un periodo de tiempo, sea repetitivo o sistemático y consista en actos físicos, lenguaje oral o escrito, gestos u otros actos intencionados que puedan afectar a la personalidad, la dignidad o la integridad física o psicológica de una persona".

32. Las disposiciones pertinentes del Código de Trabajo son las siguientes:

Artículo 6

"(1) Todo trabajador que desempeñe un trabajo se beneficia de condiciones laborales adecuadas a la actividad realizada, de protección social, de seguridad y de salud en el trabajo, así como del respeto de su dignidad y de su conciencia, sin discriminación alguna."

Artículo 39

"(1) El trabajador tiene, en principio, los siguientes derechos: ...

(d) el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato;

(e) el derecho a la dignidad en el trabajo;

(f) el derecho a la seguridad y la salud en el trabajo; ...".

33. Las disposiciones pertinentes del Código Civil son las siguientes:

Artículo 72

"(1) Toda persona tiene derecho a que se respete su dignidad.

(2) Queda prohibido atentar contra el honor o la reputación de una persona, sin su consentimiento o sin respetar los límites establecidos en el artículo 75."



C. v. RUMANIA SENTENCIA

Artículo 75

"(1) No constituye una infracción de los derechos protegidos en esta sección [del Código Civil] las infracciones permitidas por la ley o por los convenios y pactos internacionales relativos a los derechos humanos de los que Rumanía es parte.

(2) El ejercicio de los derechos y libertades constitucionales de buena fe y en cumplimiento de los convenios y pactos internacionales de los que Rumanía es parte no constituye una infracción de los derechos protegidos en la presente sección [del Código Civil]."

Artículo 1349

"(1) Toda persona tiene el deber de respetar las normas de conducta que la ley o los usos locales impongan y de no atentar, por acción u omisión, contra los derechos o intereses legítimos de otras personas.

(2) Quienes incumplan a sabiendas esta obligación serán responsables de todos los daños causados y deberán repararlos íntegramente.

(3) En los casos específicos previstos por la ley, una persona debe reparar los daños causados por el hecho de otra, por objetos o animales bajo su control o por la ruina de un edificio de su propiedad.

(4) La responsabilidad por daños causados por productos defectuosos se regulará mediante una ley específica".

34. La compañía ferroviaria fue creada por la Decisión del Gobierno n° 584/1998. El Estado, su único accionista, ejerce sus derechos y obligaciones a través del Ministerio de Transportes. De conformidad con el artículo 4 de dicha Decisión, la empresa realiza actividades de interés nacional, garantizando el transporte público ferroviario y las necesidades de defensa del país.

35. La empresa ferroviaria cuenta con un Código Ético y de Conducta Profesional, que ha sido modificado en varias ocasiones. La versión de 2013 del Código, que parece haber sido válida hasta el 8 de noviembre de 2019, no contenía disposiciones específicas relativas al acoso en el lugar de trabajo. Las disposiciones pertinentes del Código describían el comportamiento esperado de los empleados del siguiente modo:

Artículo 11

"(1) En las relaciones con ... los compañeros de trabajo, los empleados de la empresa ferroviaria están obligados a comportarse con respeto, buena fe, equidad y cortesía.

(2) El personal de la empresa ferroviaria no debe atentar contra el honor, la reputación y la dignidad de las personas con las que entra en contacto en el ejercicio de sus funciones."

Artículo 18

"(1) La dirección de la empresa puede ser notificada por cualquier persona de:

(a) un incumplimiento de las disposiciones del presente Código Ético por parte de los empleados [de la empresa].

...



C. v. RUMANIA SENTENCIA

(2) La denuncia prevista en el apartado (1) no impide la presentación de otra denuncia ante las autoridades estatales."

36. El 8 de noviembre de 2019, la empresa ferroviaria adoptó un nuevo Código de Ética y Conducta Profesional, que permaneció en vigor hasta el 11 de junio de 2021, fecha en la que fue sustituido por nuevas disposiciones. Las partes pertinentes del Código de 2019 rezan como sigue:

"II.9. Integridad y protección del personal frente a cualquier forma de acoso

II.9.1 [La empresa ferroviaria] tiene la obligación de proteger la integridad moral de los empleados, proporcionándoles condiciones de trabajo que respeten la dignidad de la persona.

II.9.2. El personal de [empresa ferroviaria] tiene la obligación, tanto en las relaciones internas como en las relaciones con socios externos, de evitar cualquier forma de acoso moral que pueda conducir al descrédito, la intimidación, el deterioro de las condiciones de trabajo, etc.

II.9.3. En el ejercicio de sus funciones, se prohíbe al personal de [la empresa ferroviaria] mostrar comportamientos no deseados de connotación sexual, ya sea expresados físicamente o a través de un lenguaje con alusiones sexuales.

...

III.2. Responsabilidad individual

III.2.1. Cada empleado de [la empresa ferroviaria] es responsable de conocer y respetar las normas establecidas en el presente Código. El incumplimiento puede comprometer la responsabilidad de la persona culpable, en las condiciones previstas en el Reglamento Interno de la empresa.

IV.4. Notificación de infracciones del presente Código

IV.4.1. Cada empleado de la [empresa] debe informar por escrito al Director General de la [empresa] de cualquier infracción y violación del Código de Ética y Conducta Profesional.

...

IV.4.4. El Director General... podrá crear comisiones de investigación facultadas para proponer sanciones disciplinarias, en virtud [del Código del Trabajo]".

B. Práctica del Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación ("CNCD")

37. La Ley contra la Discriminación (Ordenanza del Gobierno n°. 137/2000 sobre la lucha y el castigo de todas las formas de discriminación) creó el *Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación (Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării* - "el CNCD"), una autoridad estatal autónoma bajo control parlamentario, a la que se encomendaron competencias específicas en materia de discriminación, tales como: prevenir y mediar en actos de discriminación, realizar investigaciones, descubrir y sancionar dichos actos, supervisar los casos de discriminación y asistir a las víctimas de discriminación. Toda persona que se considere víctima de discriminación puede presentar una denuncia ante la CNCD o directamente ante los tribunales civiles.



38. La decisión n° 886 de la CNCD, de 3 de diciembre de 2019, se refiere a una denuncia presentada por una empleada contra su superior directo acusándole de acoso sexual; fue trasladada a otro puesto en la empresa y finalmente dimitió, ya que supuestamente había sido víctima de acoso tras denunciarlo. La CNCD consideró que no estaba facultada para investigar ningún aspecto relacionado con las acusaciones de acoso sexual, ya que podían constituir un delito penal y, por tanto, eran competencia de la fiscalía. Examinó la supuesta discriminación basada en las creencias de la víctima en relación con las medidas adoptadas por el empleador con respecto a ella (el traslado y una investigación disciplinaria). Constató que todas las medidas se habían adoptado antes de que la víctima formulara la acusación de acoso sexual contra su superior y se habían suspendido a la espera del resultado de la consiguiente denuncia penal. Las partes pertinentes de la decisión relativas al alcance de las competencias de la CNCD son las siguientes:

"70. En relación con estas cuestiones, teniendo en cuenta el objeto de la queja, las pruebas que obran en el expediente y los argumentos anteriormente expuestos, se deduce que la situación denunciada por la reclamante relativa al acoso sexual, que obligaría a examinar el objeto de la presente queja desde el punto de vista de la discriminación, queda fuera del ámbito de aplicación del artículo 2 de la [Ley Antidiscriminación]."

39. La decisión n.º 438 del CNCD, de 17 de julio de 2017, se refería a la denigración pública en la prensa por parte del jefe de la policía del condado de Ploiești contra una persona que le había acusado públicamente y mediante una denuncia penal de acoso sexual. El CNCD desestimó la denuncia por inadmisibles alegando que, al estar relacionada con una investigación penal, no entraba en el ámbito de competencias del Consejo.

40. La decisión n.º 772 de la CNCD, de 7 de diciembre de 2016, se refería a la negativa a transferir el contrato de trabajo de la víctima a la nueva empresa que se había hecho cargo tras la disolución de su empleador, supuestamente porque se había negado a realizar los favores sexuales solicitados por su superior. La CNCD desestimó la denuncia alegando que no había pruebas de que se le hubieran pedido favores sexuales ni de que dichos favores sexuales hubieran constituido el motivo para no transferirla a la nueva empresa.

II. MATERIAL DEL CONSEJO DE EUROPA

41. La Parte I de la Carta Social Europea (revisada) establece que las Partes aceptan como objetivo de su política, que deberán perseguir por todos los medios apropiados, tanto de carácter nacional como internacional, la consecución de las condiciones en las que una serie de derechos y principios, incluido el derecho a la dignidad en el trabajo, puedan hacerse efectivamente efectivos. La Parte III establece, *entre otras cosas*, que cada una de las Partes se compromete a considerar la Parte I como una declaración de los objetivos que perseguirá por todos los medios apropiados.

42. El artículo 26 establece el derecho a la dignidad en el trabajo. El apartado 2, en particular, dispone lo siguiente:



C. v. RUMANIA SENTENCIA

"Con vistas a garantizar el ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores a la protección de su dignidad en el trabajo, las Partes se comprometen, en consulta con las organizaciones de empresarios y de trabajadores:

1. promover la sensibilización, la información y la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores de tales conductas;

2. promover la concienciación, la información y la prevención de acciones reprobables recurrentes o claramente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores individuales en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores de tales conductas".

43. Rumanía ratificó la Carta Social Europea (revisada) el 7 de mayo de 1999, declarándose jurídicamente obligada a aceptar varias de sus disposiciones. Sin embargo, el artículo 26 no figura entre ellas.

44. El 5 de mayo de 2011, el Consejo de Europa adoptó el Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, que entró en vigor el 1 de agosto de 2014 ("Convenio de Estambul"). Por lo que respecta a Rumanía, el Convenio fue firmado y ratificado el 27 de junio de 2014 y el 23 de mayo de 2016, respectivamente, y entró en vigor el 1 de septiembre de 2016. Las disposiciones pertinentes son las siguientes:

Artículo 40 - Acoso sexual

"Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para garantizar que cualquier forma de comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de naturaleza sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sea objeto de sanción penal u otra sanción legal."

Artículo 45 - Sanciones y medidas

"1. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para garantizar que las infracciones tipificadas con arreglo al presente Convenio sean punibles con sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias, habida cuenta de su gravedad. Estas sanciones incluirán, en su caso, penas privativas de libertad que puedan dar lugar a extradición.

2. Las partes pueden adoptar otras medidas en relación con los autores, como:

– seguimiento o supervisión de personas condenadas;

– retirada de la patria potestad, si no puede garantizarse de otro modo el interés superior del menor, que puede incluir la seguridad de la víctima".

Artículo 49 - Obligaciones generales

"1. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para garantizar que las investigaciones y los procedimientos judiciales en relación con todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se lleven a cabo sin dilaciones indebidas, teniendo en cuenta al mismo tiempo los derechos de la víctima durante todas las fases del proceso penal.

2. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo que sean necesarias, de conformidad con los principios fundamentales de los derechos humanos y teniendo en cuenta la perspectiva de género.



C. v. RUMANIA SENTENCIA

comprensión de la violencia, para garantizar la investigación y el enjuiciamiento efectivos de los delitos tipificados con arreglo al presente Convenio."

Artículo 54 - Investigaciones y pruebas

"Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para garantizar que, en cualquier procedimiento civil o penal, las pruebas relativas a la historia y la conducta sexual de la víctima sólo se permitirán cuando sean pertinentes y necesarias."

III. MATERIAL DE LA UNIÓN EUROPEA

45. Las partes pertinentes de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) rezan como sigue:

"Considerando que:

...

6. El acoso y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo a efectos de la presente Directiva. Estas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo, la formación profesional y la promoción. Por consiguiente, deben prohibirse y ser objeto de sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias.

7. En este contexto, debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a que adopten medidas para combatir todas las formas de discriminación por razón de sexo y, en particular, a que tomen medidas preventivas contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

...

Artículo 2 - Definiciones

1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por

...

(c) acoso": cuando se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;

(d) Acoso sexual": cuando se produce cualquier forma de comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de naturaleza sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;

...

2. A efectos de la presente Directiva, la discriminación incluye:

(a) el acoso y el acoso sexual, así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo o la sumisión de una persona a dichas conductas; ..."



C. v. RUMANIA SENTENCIA

Artículo 14 - Prohibición de discriminación

"1. No existirá discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

...

(c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidos los despidos, así como las retribuciones previstas en el artículo 141 del Tratado;..."

Artículo 25 - Sanciones

"Los Estados miembros determinarán el régimen de sanciones aplicable a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Las sanciones, que podrán incluir el pago de una indemnización a la víctima, deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros notificarán dichas disposiciones a la Comisión a más tardar el 5 de octubre de 2005 y le comunicarán sin demora cualquier modificación posterior de las mismas."

Artículo 26 - Prevención de la discriminación

"Los Estados miembros alentarán, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación profesional a adoptar medidas eficaces para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo, en particular el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción."

46. Las disposiciones pertinentes de la Resolución del Parlamento Europeo, de 26 de octubre de 2017, sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales en la UE (2017/2897(RSP)) dicen lo siguiente:

"C. Considerando que el acoso sexual se define en la legislación de la UE como "cuando se produce cualquier forma de comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo";

D. Considerando que el acoso sexual es una forma de violencia contra las mujeres y las niñas y constituye la forma más extrema y persistente de discriminación por razón de género; considerando que alrededor del 90 % de las víctimas de acoso sexual son mujeres y aproximadamente el 10 % son hombres; considerando que, según el estudio de la FRA de 2014 a escala de la UE titulado "Violencia contra las mujeres", una de cada tres mujeres ha sufrido violencia física o sexual durante su vida adulta; considerando que hasta el 55 % de las mujeres ha sufrido acoso sexual en la UE; Considerando que el 32 % de todas las víctimas de la UE declararon que el agresor era un superior, un colega o un cliente; considerando que el 75 % de las mujeres que ejercen profesiones que requieren cualificación o puestos de alta dirección han sufrido acoso sexual; considerando que el 61 % de las mujeres empleadas en el sector de los servicios han sido objeto de acoso sexual; considerando que el 20 % de las mujeres jóvenes (entre 18 y 29 años) de la UE-28 han sufrido ciberacoso; considerando que una de cada diez mujeres ha sido objeto de acoso sexual o de acoso mediante el uso de las nuevas tecnologías;

E. Considerando que los casos de acoso sexual e intimidación se denuncian muy poco a las autoridades debido a una escasa conciencia social bastante persistente sobre el tema, a la insuficiencia de canales de apoyo a las víctimas y a la percepción de que se trata de un asunto delicado para la sociedad, a pesar de la existencia de procedimientos formales para abordarlo en el lugar de trabajo y en otros ámbitos;



C. v. RUMANIA SENTENCIA

F. Considerando que la violencia y el acoso sexuales en el lugar de trabajo son una cuestión de salud y seguridad y deben tratarse y prevenirse como tales;

G. Considerando que la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual está prohibida por la legislación de la UE;

H. Considerando que la violencia y el acoso sexuales son contrarios al principio de igualdad entre hombres y mujeres y de igualdad de trato y constituyen una discriminación basada en el género, por lo que están prohibidos en el empleo, incluso en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción;

I. Considerando que la persistencia de los estereotipos de género, el sexismo, el acoso y los abusos sexuales es un problema estructural y generalizado en toda Europa y en el mundo, y que es un fenómeno que afecta a víctimas y agresores de todas las edades, niveles educativos, ingresos y posiciones sociales, y que tiene consecuencias físicas, sexuales, emocionales y psicológicas para la víctima; Considerando que la distribución desigual del poder entre hombres y mujeres, los estereotipos de género y el sexismo, incluida la incitación al odio sexista, en línea y fuera de línea, son causas profundas de todas las formas de violencia contra las mujeres y han conducido a la dominación de los hombres sobre las mujeres y a la discriminación de éstas, así como a impedir el pleno avance de la mujer;

...

M. Considerando que el acoso y los abusos sexuales, cometidos predominantemente por hombres contra mujeres, constituyen un problema estructural y generalizado en toda Europa y en todo el mundo, y que es un fenómeno que afecta a víctimas y autores de todas las edades, niveles educativos, ingresos y posiciones sociales, y que está vinculado a la distribución desigual del poder entre mujeres y hombres en nuestra sociedad;

...

S. Considerando que el acoso sexual o los comportamientos sexistas no son inofensivos y que la banalización del acoso sexual o de la violencia sexual mediante el uso de un lenguaje subestimado refleja actitudes sexistas hacia las mujeres y transmite mensajes de control y poder en la relación entre hombres y mujeres, lo que repercute en la dignidad, la autonomía y la libertad de las mujeres;

...

Tolerancia cero y lucha contra el acoso y los abusos sexuales en la UE

1. Condena enérgicamente todas las formas de violencia sexual y acoso físico o psicológico y deplora que estos actos se toleren con demasiada facilidad, cuando en realidad constituyen una violación sistémica de los derechos fundamentales y un delito grave que debe castigarse como tal; subraya que debe ponerse fin a la impunidad garantizando que se persiga a los autores;

2. Insiste en la aplicación efectiva del marco jurídico existente que aborda el acoso y los abusos sexuales, alentando al mismo tiempo a los Estados miembros de la UE, así como a las empresas públicas y privadas, a que adopten nuevas medidas para prevenir eficazmente y poner fin al acoso sexual en el lugar de trabajo y en otros lugares; subraya que deben seguirse los procedimientos jurídicos específicos establecidos para abordar los casos de acoso sexual en el lugar de trabajo; ...".



IV. MATERIAL INTERNACIONAL

47. El 21 de junio de 2019, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de las Naciones Unidas adoptó el Convenio sobre la Violencia y el Acoso (nº 190), cuyo objetivo es proteger a los trabajadores de la violencia y el acoso en el mundo laboral, definidos como "un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos o prácticas, tanto si se producen una sola vez como si se repiten, que tengan por objeto, o puedan tener como resultado, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género". Entró en vigor el 25 de junio de 2021, pero parece que Rumanía aún no lo ha presentado a la autoridad competente ni lo ha ratificado (artículo 19 de la Constitución de la OIT).

LA LEY

I. PRESUNTA VIOLACIÓN DEL ARTÍCULO 8 DE LA CONVENCION

48. La demandante se quejaba de que la forma en que las autoridades implicadas, especialmente los fiscales y los tribunales, habían reaccionado y examinado la situación humillante y embarazosa en la que había sido colocada por

C.P. la había privado de una resolución justa de sus quejas y había producido consecuencias negativas para su vida privada, su relación con sus compañeros de trabajo y su salud en general. Se basó en el artículo 6 § 1 del Convenio.

49. El Tribunal, que domina la calificación que debe darse jurídicamente a los hechos del caso (véase *Radomilja y otros c. Croacia* [GC], nº 37685/10 y 22768/12, §§ 114 y 126, 20 de marzo de 2018), examinará la denuncia desde el punto de vista del artículo 8 del Convenio (véase, *mutatis mutandis*, *Špadijer c. Montenegro*, nº. 31549/18, §§ 66 y 68-69, 9 de noviembre de 2021), que reza como sigue:

"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

1. Competencia *ratione materiae* del Tribunal de Justicia

50. Aunque el Gobierno no hizo ningún comentario sobre la aplicabilidad del artículo 8, siendo ésta una cuestión que afecta a la competencia del Tribunal y que éste debe establecer de oficio (véase *Denisov c. Ucrania* [GC],

núm. 76639/11, § 93, de 25 de septiembre de 2018, y *Špadijer*, antes citada, § 79, con otras referencias), el Tribunal considera importante señalar lo siguiente.

51. El Tribunal ha sostenido anteriormente, en diversos contextos, que el concepto de vida privada es un término amplio no susceptible de definición exhaustiva. Incluye la integridad física y psicológica de una persona, y se extiende a otros valores como el bienestar y la dignidad, el desarrollo de la personalidad y las relaciones con otros seres humanos (véase *Špadijer*, citada anteriormente, § 80, con otras referencias). Además, el Tribunal ya ha sostenido que el cuerpo de una persona afecta a un aspecto íntimo de la vida privada (véase *Nicolae Virgiliu Tănase c. Rumanía* [GC], no. 41720/13, § 126, 25 de junio de 2019).

52. Sin embargo, para que entre en juego el artículo 8, un ataque contra una persona debe alcanzar un cierto nivel de gravedad y realizarse de manera que cause un perjuicio al disfrute personal del derecho al respeto de la vida privada. No todo acto o medida que pueda considerarse lesivo para la integridad moral de una persona da lugar necesariamente a tal injerencia (véase la sentencia *Špadijer*, antes citada, § 81, y las autoridades citadas en la misma).

53. En el presente caso, la demandante se sintió angustiada por el supuesto comportamiento de C.P. y se quejó de que las autoridades estatales no le habían proporcionado reparación por su sufrimiento. Describió las insinuaciones sexuales que había recibido durante un período de más de dos años (véase el apartado 8 supra). Además, fueron consideradas, por el fiscal, lo suficientemente graves como para justificar el inicio de una investigación (véase el párrafo 7 supra) y, por lo tanto, se confirmó su existencia, aunque se determinó que su gravedad no era de naturaleza penal (véase la decisión del fiscal de 22 de octubre de 2019, descrita en el párrafo 26 supra y la decisión del Tribunal de Distrito de Timișoara de 11 de junio de 2020, descrita en el párrafo 28 supra).

54. Así pues, los hechos en que se basa la demanda se refieren a la integridad psíquica de la demandante y a su vida sexual, ambas incluidas en la esfera personal protegida por el artículo 8 (véanse, respectivamente, las sentencias *Špadijer*, antes citada, apartado 87, y *Carvalho Pinto de Sousa Morais c. Portugal*, nº 17484/15, § 35, 25 de julio de 2017). Teniendo en cuenta la gravedad de los actos en cuestión y, más en general, lo que estaba en juego para la demandante, que alegó un ataque a su integridad sexual, el Tribunal considera que el trato denunciado por ella alcanzó el umbral de aplicabilidad del artículo 8.

2. Otros motivos de inadmisibilidad

55. El Tribunal observa que esta reclamación no es manifiestamente infundada ni inadmisibles por ninguno de los demás motivos enumerados en el artículo 35 del Convenio. Por consiguiente, debe declararse admisible.



B. Méritos

1. Alegaciones de las partes

(a) El solicitante

56. En sus alegaciones iniciales, la demandante describió la humillación que había sentido a manos de C.P. durante el tiempo que éste la había acosado en su lugar de trabajo, afirmando que había sufrido maltrato emocional que había culminado con su despido. Sostuvo además que C.P. había mentido en sus declaraciones sobre que habían mantenido relaciones sexuales. También la había denigrado delante del fiscal, muy probablemente como represalia por su denuncia y para justificar su comportamiento totalmente inadecuado en el trabajo.

57. En sus alegaciones adicionales en respuesta a las del Gobierno, la demandante señaló que los tribunales nacionales no habían tenido en cuenta las pruebas que había presentado sobre el acoso sexual que había sufrido. Reiteró que C.P. la había acosado sexualmente en su lugar de trabajo y le había causado humillación, miedo y baja autoestima.

(b) El Gobierno

58. El Gobierno afirmó que las autoridades habían tomado medidas suficientes para cumplir con sus obligaciones positivas. En particular, la demandante había podido presentar sus quejas ante las autoridades y se había beneficiado de un procedimiento contradictorio, ya que había podido presentar sus argumentos y pruebas y rebatir las alegaciones de C.P.. Al mismo tiempo, como presunta víctima de acoso sexual, había recibido una protección especial durante el procedimiento interno: no había asistido a un careo con

C.P. o se le pidió que probara que había sufrido humillaciones a manos de él.

59. El Gobierno argumentó que la investigación penal y los procedimientos judiciales subsiguientes habían sido eficaces, incluso si no habían terminado como la demandante esperaba, es decir, con la condena de C.P.. A este respecto, reiteraron que, si bien las declaraciones de la víctima eran esenciales en los procedimientos relativos al acoso sexual, debían ser corroboradas por otras pruebas. Sin embargo, en el presente caso, las pruebas no apoyaban las alegaciones de la demandante de que había sufrido daños psicológicos o humillaciones.

60. Por último, el Gobierno señaló que las decisiones internas habían sido amplia y pertinentemente motivadas.

2. Valoración del Tribunal

(a) Principios generales

61. Los principios pertinentes relativos a la protección del derecho al respeto de la vida privada se describen, por ejemplo, en *Nicolae Virgiliu Tănase v. Rumanía* ([GC], nº 41720/13, §§ 125-28, 25 de junio de 2019). En particular, si bien el objeto esencial del artículo 8 es proteger al individuo contra

injerencias arbitrarias de los poderes públicos, pueden existir además obligaciones positivas inherentes al respeto efectivo de la vida privada, que pueden implicar la adopción de medidas en el ámbito de las relaciones de los particulares entre sí (ibíd., § 125; véanse también *Söderman c. Suecia* [GC], no. 5786/08, § 78, TEDH 2013, y *Špadijer*, antes citada, § 85).

62. El Tribunal ha sostenido anteriormente que el concepto de vida privada incluye la integridad física y psicológica de una persona. En virtud del artículo 8, los Estados tienen el deber de proteger la integridad física y psicológica de un individuo frente a otras personas. A tal fin, deben mantener y aplicar en la práctica un marco jurídico adecuado que ofrezca protección contra los actos de violencia cometidos por particulares, incluso en el contexto del acoso en el trabajo (véase *Špadijer*, citada anteriormente, § 87, con referencias adicionales).

63. En el contexto de los ataques a la integridad física de una persona, dicha protección debe garantizarse a través de mecanismos eficaces de derecho penal (véase *Remetin c. Croacia* (n.º 2), n.º 7446/12, § 70 *in fine*, 24 de julio de 2014, 24 de julio de 2014, y las autoridades allí citadas). Cuando los ataques a la integridad física provienen de un particular, el Convenio no requiere necesariamente el enjuiciamiento del atacante por parte del Estado para garantizar los derechos del Convenio del solicitante (véase *Sandra Janković c. Croacia*, no. 38478/05, § 50, 5 de marzo de 2009). En tales casos, es concebible, en virtud del Convenio, que el Derecho interno ofrezca al demandante la posibilidad de proseguir el enjuiciamiento de su agresor, ya sea como acusación particular o como parte perjudicada en el papel de acusación subsidiaria (véase *M.S. c. Croacia*, n.º 36337/10, § 75, 25 de abril de 2013). En cada caso, sin embargo, con independencia de si el enjuiciamiento quedó en manos de las autoridades nacionales o el demandante se acogió a la posibilidad de perseguir a su agresor, el Tribunal debe examinar los mecanismos de derecho penal pertinentes y la forma en que se aplicaron (véase *Remetin*, citada supra, §§ 95-96, con referencias adicionales).

64. Por lo que se refiere a los actos menos graves entre individuos que pueden atentar contra la integridad psicológica, un marco jurídico adecuado que ofrezca protección no siempre requiere la existencia de una disposición penal eficaz que cubra el acto específico. El marco jurídico también puede consistir en recursos de Derecho civil capaces de ofrecer una protección suficiente (véase *Špadijer*, citado anteriormente, § 89 con otras referencias y *A, B y C c. Letonia*, no. 30808/11, § 151, 31 de marzo de 2016).

65. Además, por lo que respecta a las obligaciones positivas en virtud del artículo 8, se trata de un ámbito en el que los Estados contratantes gozan de un amplio margen de apreciación para determinar las medidas que deben adoptarse para garantizar el cumplimiento del Convenio teniendo debidamente en cuenta las necesidades y los recursos de la comunidad y de los individuos. La tarea del Tribunal no consiste en sustituir a las autoridades nacionales competentes en la determinación de los métodos más apropiados para proteger a los individuos de los ataques a su integridad personal, sino más bien en revisar, en virtud del Convenio, las decisiones



C. v. RUMANIA SENTENCIA
que dichas autoridades han adoptado...



en el ejercicio de su facultad de apreciación (véase *R.B. c. Hungría*, n° 64602/12, §§ 81-82, 12 de abril de 2016).

66. Por último, el Tribunal ya ha sostenido, en varias ocasiones, que los procesos penales deben organizarse de tal manera que no pongan en peligro injustificadamente la vida, la libertad o la seguridad de los testigos, y en particular las de las víctimas llamadas a declarar, o sus intereses que entran generalmente en el ámbito del artículo 8 del Convenio (véase, para más detalles, en el contexto de una víctima de abuso sexual infantil, *Y. c. Eslovenia*, no. 41107/10, § 103, TEDH 2015 (extractos), con referencias adicionales).

(b) Aplicación de estos principios a los hechos del presente asunto

67. En primer lugar, el Tribunal observa que el asunto se refiere a la aplicación del sistema establecido para proteger contra el acoso sexual en el lugar de trabajo (véase el apartado 48 *supra* y, en cambio, *A, B y C c. Letonia*, antes citada, § 153, en la que los demandantes se quejaban exclusivamente de la falta de una respuesta penal a su situación de acoso sexual). Los hechos del caso entran dentro de una categoría de actos para los que el Tribunal ya ha declarado que un marco jurídico adecuado que ofrezca protección no siempre requiere que exista una disposición penal eficaz que cubra el acto específico (véase la jurisprudencia citada en el apartado 64 *supra*).

68. La demandante informó en primer lugar a su gerente, quien puso la situación en conocimiento del empleador del autor, la compañía ferroviaria (véase el apartado 8 *supra*). A este respecto, el Tribunal reitera que la compañía ferroviaria es propiedad del Estado y, por lo tanto, representa una autoridad pública cuyos actos pueden comprometer la responsabilidad del Estado en virtud del Convenio (véase el párrafo 34 *supra* y *Libert c. Francia*, no. 588/13, §§ 38-39, 22 de febrero de 2018).

69. Dicho esto, poco parece haber hecho la empresa ferroviaria en respuesta a las acusaciones de acoso sexual por parte de uno de sus empleados. A pesar de la existencia de una política interna que prohíbe cualquier comportamiento que atente contra la dignidad de una persona y anima a denunciar tales comportamientos a la dirección (véase el apartado 35 *supra*), U.C., que había sido informado de la situación y oído a las partes implicadas, se negó a examinar el caso de la demandante y le indicó que acudiera a la policía (véanse los apartados 8 y 15 *supra*). Igualmente importante, sin ninguna advertencia previa aparente, la demandante fue sometida a un careo con C.P. en el despacho de U.C. (véase el apartado 8 *supra*).

70. Además, no hay indicios de que U.C. le indicara a otra persona de la empresa que hubiera podido ocuparse de sus quejas, ni de que él mismo hubiera puesto el asunto en conocimiento del personal adecuado de la empresa ferroviaria. De hecho, parece que no se llevó a cabo ninguna investigación interna (véase el apartado 16).

71. En este contexto, es imposible que el Tribunal evalúe si se establecieron mecanismos a nivel del empleador para hacer frente a los abusos sexuales.

acoso en el lugar de trabajo. Esto, en sí mismo, puede ir en contra de los requisitos del artículo 8 del Convenio. A este respecto, el Tribunal reitera que la Directiva 2006/54/CE condena inequívocamente el acoso sexual e insta a los Estados a adoptar medidas preventivas contra el mismo (véase el apartado 45 supra). El Tribunal señala además que el Parlamento Europeo, en su Resolución de 26 de octubre de 2017, reconoce que el acoso en el lugar de trabajo es una cuestión de salud y seguridad y debe tratarse y prevenirse como tal, y pide que se adopten nuevas medidas para prevenir eficazmente y poner fin al acoso sexual en el lugar de trabajo y en otros lugares (véase el apartado 46 supra).

72. Sea como fuere, el Tribunal observa que el objeto principal de la reclamación de la demandante era la respuesta deficiente dada por los fiscales y los tribunales a sus denuncias de acoso sexual en el lugar de trabajo (véase el apartado 48 supra). En consecuencia, el Tribunal examinará los mecanismos que las autoridades estatales pusieron en marcha y que la demandante pudo utilizar para obtener reparación por sus quejas.

73. A este respecto, el Tribunal observa que el derecho interno del Estado demandado tipifica como delito el acoso sexual en el lugar de trabajo (véase el apartado 29 supra). Además, el derecho al respeto de la reputación y la dignidad está protegido por el artículo 72 del Código Civil, y una violación de los derechos de otra persona puede, en principio, ser invocada en una acción civil por daños y perjuicios interpuesta en virtud de las disposiciones del artículo 1349 del Código Civil (véase el párrafo 33 supra). El Tribunal ya ha declarado que, cuando se lleva a cabo correctamente, una investigación penal constituye un recurso interno efectivo para las denuncias relativas a una supuesta violación de la vida privada sancionable por el Derecho interno (véase, *mutatis mutandis*, *Asociación ACCEPT y otros c. Rumanía*, nº 19237/16, § 81, 1 de junio de 2021).

74. De hecho, la policía y el fiscal consideraron que era necesaria una investigación penal (véase *A, B y C c. Letonia*, citada anteriormente, § 161 *in fine*). La demandante alegó haber sufrido humillaciones y, además, haber sido objeto de contactos físicos no deseados (véanse los apartados 6 y 24 supra); si bien el consentimiento fue discutido por las dos partes, la verificación de este aspecto no incide en la gravedad del acto en sí, sino que se valorará como un aspecto relativo a la eficacia de la investigación (véase, *mutatis mutandis M.C. c. Bulgaria*, no. 39272/98, §§ 179-82, ECHR 2003-XII). Por último, el Tribunal debe observar que el acoso sexual está considerado por la legislación nacional como la forma más grave de acoso, que conlleva una pena más severa que otras formas de acoso prohibidas por el Código Penal (véase el párrafo 29 supra).

75. Por lo tanto, el demandante no tenía ninguna razón para dudar de que la investigación penal sería eficaz y capaz de proporcionar una reparación (véase, *mutatis mutandis*, *Asociación ACCEPT y otros*, citada anteriormente, § 81). A este respecto, el Tribunal reitera que, si se consideran eficaces, los recursos de derecho penal podrían satisfacer por sí mismos la obligación procesal del artículo 8 (véase *Botoyan v. Armenia*, no. 5766/17, § 109 *in fine*,



C. v. RUMANIA SENTENCIA

8 de febrero de 2022, con otras referencias). A la luz de lo anterior, y teniendo en cuenta que las autoridades nacionales concluyeron que no había sido humillada por C.P. (véanse los apartados 26 y 28 supra), no puede exigirse a la demandante que hubiera intentado otros recursos, como una acción ante los tribunales civiles, que también estaban disponibles pero probablemente no tenían más probabilidades de éxito (ibid., §§ 116 y 125).

76. Por último, sobre este punto, el Tribunal no puede sino observar que el Gobierno no alegó que la demandante debería haber interpuesto una acción civil separada contra C.P., ni proporcionó ningún ejemplo de práctica interna pertinente que le permitiera extraer las conclusiones apropiadas (véanse los apartados 37 a 40 supra).

77. En consecuencia, el Tribunal examinará si, en el procedimiento penal relativo a las acusaciones de acoso sexual perpetradas contra la demandante, el Estado protegió suficientemente su derecho al respeto de su vida privada, en particular su integridad personal. Esta apreciación no depende de que la investigación en cuestión haya conducido a un resultado favorable para ella (véase, *mutatis mutandis*, la sentencia *Špadijer*, antes citada, § 91).

78. En el presente caso, el Tribunal observa que la demandante presentó una denuncia penal contra C.P. por acoso sexual (véase el apartado 6 supra). La investigación se inició rápidamente (véase el apartado 7 supra) y las autoridades, tanto la fiscalía como el tribunal, confirmaron que C.P. había cometido los actos alegados por la demandante (véanse los apartados 26-28 supra). Sin embargo, también consideraron que los actos en cuestión no cumplían los requisitos previstos por la legislación penal para constituir el delito de acoso sexual. Las decisiones así adoptadas en el asunto consideraron o bien que el autor no era penalmente responsable de la infracción penal alegada, o bien que la demandante no se había sentido humillada por los actos, elemento exigido por el Derecho interno para que los actos constituyeran el delito de acoso sexual (véase el apartado 29 supra).

79. Sin embargo, no hay nada en las decisiones internas que permita al Tribunal determinar cómo llegaron las autoridades a su conclusión. La fiscalía se limitó a describir detalladamente las pruebas presentadas, sin ofrecer ninguna explicación sobre cómo esos elementos de hecho apoyaban su decisión de 22 de octubre de 2019 (véase el apartado 26 supra). Parece que la fiscalía no consideró las declaraciones del demandante como pruebas pertinentes, ya que no realizó ninguna evaluación de su coherencia y credibilidad. Además, las declaraciones del demandante no parecen haber sido contextualizadas por el fiscal. A este respecto, el Tribunal debe reiterar que, al igual que la violencia doméstica, los casos de acoso sexual no siempre salen a la luz, ya que siguen siendo muy poco denunciados - a menudo tiene lugar dentro de las relaciones personales y a puerta cerrada, lo que hace que sea aún más difícil de probar para las víctimas (véase el apartado 9 supra; véase también, *mutatis mutandis*, *Opuz c. Turquía*, no. 33401/02, § 132, TEDH 2009, y el considerando E de la Resolución del Parlamento Europeo de 26 de octubre de 2017, citada en el apartado 46

supra). Estas lagunas no fueron subsanadas ni por el fiscal jefe ni por el Tribunal de Distrito en sus decisiones posteriores. Al igual que la decisión de la fiscalía de 22 de octubre de 2019, las decisiones que la confirman no contienen razones capaces de explicar la forma en que se interpretó y aplicó la ley a los hechos del caso (véanse los apartados 26 a 28 supra).

80. El Tribunal observa que la razón principal que impregna tanto la decisión de la fiscalía de 22 de octubre de 2019 como la del Tribunal de Distrito de 11 de junio de 2020 es la ausencia de humillación de la víctima por los actos en cuestión. Sin embargo, las autoridades no dieron ninguna otra explicación de sus conclusiones y no trataron de poner en contexto las pruebas que sugerían que a veces había parecido triste después de sus encuentros con C.P., mientras que en otras ocasiones había parecido más bien alegre (véase el párrafo 28 supra). Por ejemplo, la mención de esas afirmaciones en las resoluciones no iba acompañada de ninguna valoración de la relación de poder y subordinación entre la demandante y C.P., ni de las amenazas supuestamente proferidas por este contra ella, aunque esos elementos fueron debidamente puestos en conocimiento de las autoridades durante el procedimiento (véase el apartado 8 *in fine* y, *mutatis mutandis*, *Bărbulescu c. Rumanía* [GC], n.º 61496/08, § 117, de 5 de septiembre de 2017).

81. Las autoridades no hicieron ningún intento de relacionar sus conclusiones con la legislación nacional, a pesar de que el respeto de la dignidad es una característica destacada de la legislación del Estado demandado (véanse los apartados 31 y 32 supra).

82. Además, las autoridades no tomaron medidas activas para averiguar las consecuencias que las acciones de C.P. habían tenido en la demandante. A este respecto, teniendo en cuenta la relevancia que el elemento de intimidación o humillación de la víctima tiene para establecer la existencia del delito de acoso sexual en el derecho interno (véase el párrafo 29 supra), las autoridades podrían haber ordenado una evaluación psicológica de la demandante con el fin de obtener un análisis especializado de sus reacciones después de sus encuentros con C.P. y determinar la existencia de posibles consecuencias psicológicas del supuesto acoso (véase, *mutatis mutandis*, *M.G.C. c. Rumanía*, núm. 61495/11, § 70, 15 de marzo de 2016). También podrían haber verificado si existían motivos para que la demandante formulara acusaciones falsas contra C.P., ya que así lo insinuaban algunas de las declaraciones de los testigos. Sin embargo, el Tribunal observa que nada de lo anterior se hizo en ninguna fase de la investigación en el presente caso (véase, *mutatis mutandis*, *I.C. c. Rumanía*, n.º 36934/08, § 54, 24 de mayo de 2016).

83. Además, el Tribunal observa con preocupación que la decisión de la fiscalía de 22 de octubre de 2019 contenía una relación detallada de las insinuaciones realizadas por C.P. en sus declaraciones sobre la vida privada de la demandante y los supuestos motivos de sus acciones y acusaciones (véase el apartado 18 supra). Como afirma la demandante, podrían no haber sido más que una estrategia de defensa de C.P. (véanse los apartados 18-19 y 56 supra). Si bien puede haber sido necesario que el fiscal hiciera referencia a determinados aspectos de dichas declaraciones, es difícil ver qué finalidad para el examen de la



infracción penal fue servida por su amplia reproducción en la decisión del fiscal. Además de ser insensibles e irreverentes hacia la demandante, su presencia la estigmatizó y puede considerarse una violación de sus derechos garantizados por el artículo 8 del Convenio (véanse, *mutatis mutandis*, *J.L. c. Italia*, nº 5671/16, § 136, de 27 de mayo de 2021, y *Sánchez Cárdenas c. Noruega*, nº 12148/03, §§ 33-39, de 4 de mayo de 2021). 5671/16, § 136, 27 de mayo de 2021, y *Sánchez Cárdenas c. Noruega*, no. 12148/03, §§ 33-39, 4 de octubre de 2007).

84. En el mismo sentido, debe señalarse que durante la investigación penal, el demandante fue confrontado con U.C. El fiscal no dio ninguna explicación sobre la necesidad de dicha confrontación y su impacto en el demandante. El Tribunal reitera que la necesidad de un careo debe ser sopesada cuidadosamente por las autoridades, y que la dignidad y la sensibilidad de la víctima deben ser consideradas y protegidas (véase, *mutatis mutandis*, *Y. c. Eslovenia*, antes citada, § 103).

85. A este respecto, el Tribunal reitera que, en el ámbito internacional, el acoso sexual es objeto de una condena inequívoca y se insta a los Estados a que castiguen efectivamente a los autores y pongan fin así a la impunidad (véanse los apartados 44-46 supra). Al mismo tiempo, los instrumentos internacionales, en particular la Carta Social Europea y el Convenio de Estambul, exigen a las Partes Contratantes que adopten las medidas legislativas y de otro tipo necesarias para proteger los derechos e intereses de las víctimas (véanse, respectivamente, los apartados 41-43 y 44 supra). Tales medidas implican, *entre otras cosas*, la protección frente a la victimización secundaria (para más detalles, véase, *mutatis mutandis*, *Y. v. Eslovenia*, citada anteriormente, § 104), un deber que las autoridades no cumplieron en el presente caso.

86. Por último, el Tribunal observa que, incluso después de que la compañía ferroviaria tuviera conocimiento de las denuncias de acoso sexual, la demandante siguió sufriendo sus consecuencias, ya que finalmente se vio obligada a dejar su empleo (véanse los apartados 5 y 8 *in fine*, supra). Este elemento, que sin duda aumentó su angustia y su sentimiento de impotencia, no influyó en la forma en que las autoridades evaluaron sus quejas.

87. Por estas razones, sin sobrepasar el ámbito de su examen y el principio de subsidiariedad, y sin expresar una opinión sobre la culpabilidad de C.P., el Tribunal considera que la investigación del caso de la demandante tuvo defectos tan significativos que equivalen a una violación de las obligaciones positivas de los Estados en virtud del artículo 8 del Convenio (véanse, *mutatis mutandis*, *M.C. c. Bulgaria*, antes citada, § 167, y *Söderman*, antes citada, §§ 90-91).

88. Por consiguiente, se ha infringido dicha disposición.

II. OTRAS PRESUNTAS VIOLACIONES DEL CONVENIO

89. Por último, también se invitó a las partes a comentar el cumplimiento de los requisitos del artículo 8 del Convenio tomado conjuntamente con el artículo 14. El Gobierno argumentó que la demandante no había agotado los recursos internos, en particular, no había presentado su reclamación por discriminación ante la CNCD o directamente



C. v. RUMANIA SENTENCIA
ante los tribunales. Se basaron en la práctica de la CNCD



(véanse los apartados 37-40 supra). El demandante no hizo ningún comentario en relación con el artículo 14.

90. Teniendo en cuenta la naturaleza y el fondo de la violación constatada en el presente caso en virtud del artículo 8 (véase el apartado 87 supra), y considerando que el demandante no aportó ningún material que permitiera al Tribunal evaluar la existencia de una posible discriminación, el Tribunal no considera necesario examinar por separado la admisibilidad y el fondo de esta denuncia [véase, *mutatis mutandis*, V.C. c. Eslovaquia, nº 18968/07, § 180, TEDH 2011 (extractos)].

III. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 41 DEL CONVENIO

91. El artículo 41 del Convenio establece:

"Si el Tribunal comprueba que ha habido 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, en su caso, una satisfacción equitativa a la parte perjudicada."

A. Daños

92. El demandante reclamaba 20.000 euros (EUR) en concepto de daños no pecuniarios.

93. El Gobierno argumentó que la reclamación era excesiva y que la constatación de una violación debería constituir una satisfacción justa suficiente.

94. El Tribunal de Primera Instancia considera que la demandante debe haber sufrido un perjuicio moral que no puede ser compensado únicamente por la constatación de una violación. Habida cuenta de la naturaleza de la violación constatada y efectuando su apreciación sobre una base equitativa, el Tribunal concede a la demandante 7.500 euros en concepto de daño moral, más los impuestos que puedan ser exigibles.

B. Costes y gastos

95. La demandante no reclamó cantidad alguna por este concepto. Por consiguiente, el Tribunal de Primera Instancia no debe pronunciarse sobre los gastos y costas.

POR ESTAS RAZONES, EL TRIBUNAL, POR UNANIMIDAD,

1. *Declara* admisible la reclamación relativa al artículo 8;
2. *Declara* que se ha violado el artículo 8 del Convenio;



C. v. RUMANIA SENTENCIA

3. *Declara* que no procede examinar la admisibilidad y el fondo de la denuncia con arreglo al artículo 8 tomado conjuntamente con el artículo 14 del Convenio;
4. *Sujeta*
 - (a) que el Estado demandado pague al demandante, en el plazo de tres meses a partir de la fecha en que la sentencia adquiera firmeza de conformidad con el artículo 44, apartado 2, del Convenio, 7.500 euros (siete mil quinientos euros), más los impuestos que puedan aplicarse, en concepto de daño moral, que se convertirán en la moneda del Estado demandado al tipo aplicable en la fecha de la transacción;
 - (b) que desde la expiración de los tres meses antes mencionados hasta la liquidación se devengarán intereses simples sobre el importe antes mencionado a un tipo igual al tipo marginal de crédito del Banco Central Europeo durante el periodo de impago más tres puntos porcentuales;
5. *Desestimar la* pretensión de satisfacción equitativa de la demandante en todo lo demás. Hecho en inglés, y notificado por escrito el 30 de agosto de 2022, en virtud de Artículo 77 §§ 2 y 3 del Reglamento del Tribunal.

Ilse Freiwirth
Secretaria

GabrieleKuesko-Stadlmayer
adjuntaPresidenta