

El laberinto empresarial de los protocolos de acoso

The corporate labyrinth of harassment protocols

Juan Antonio Altés Tárrega

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social UVEG

ORCID ID: 0000-0003-1530-8545

Recibido: 31/1/2025

Aceptado: 24/2/2025

doi: 10.20318/labos.2025.9406

Resumen: El artículo analiza el complejo marco normativo que regula los protocolos empresariales contra la violencia y el acoso en el ámbito laboral en España. Se examina la evolución legislativa desde la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, hasta las normativas más recientes, como la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas informantes de infracciones normativas y de lucha contra la corrupción; y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI. El estudio pone de relieve las superposiciones normativas, los desafíos en su aplicación y las deficiencias en la prevención y protección de las víctimas. Finalmente, se plantean propuestas para unificar y simplificar el marco regulador, con el objetivo de reforzar la seguridad jurídica y mejorar la eficacia en la prevención y erradicación del acoso en el ámbito laboral.

Palabras clave: violencia laboral, acoso sexual, prevención de riesgos, normativa laboral, derechos fundamentales.

Abstract: This article examines the complex regulatory framework governing corporate protocols against workplace violence and harassment in Spain. It traces the legislative evolution from Organic Law 3/2007, of March 22, on effective equality between women and men, to more recent statutes, including Organic Law 10/2022, of September 6, on the comprehensive guarantee of sexual freedom; Law 2/2023, of February 20, on the protection of whistleblowers reporting regulatory violations and anti-corruption efforts; and Law 4/2023, of February 28, on the real and effective equality of trans individuals and the guarantee of LGTBI rights. The study identifies regulatory overlaps, implementation challenges, and gaps in victim protection and prevention. It concludes with recommendations to streamline and harmonize these regulations, enhancing legal certainty and improving the effectiveness of workplace harassment prevention and eradication.

Keywords: workplace violence, sexual harassment, risk prevention, labor regulations, fundamental rights.

1. Introducción

Desde su aparición en la década de 1990, los protocolos de acoso han sido concebidos como herramientas clave para prevenir, gestionar y sancionar conductas inapropiadas en el ámbito laboral. Estas medidas combinan información, formación y sensibilización con políticas de prevención y mecanismos de denuncia que permiten resolver internamente los conflictos derivados de dichas conductas, sin perjuicio de las responsabilidades legales aplicables en el ámbito civil, administrativo o penal.

La importancia de estos protocolos radica en su contribución a la creación de entornos laborales seguros y saludables. Sin embargo, es evidente que, a pesar de su potencial preventivo, el enfoque predominante tanto en las políticas empresariales como en las normativas ha sido reactivo, dejando la prevención como un componente secundario. Este desequilibrio contrasta con el creciente consenso de que la violencia y el acoso deben considerarse riesgos psicosociales, con graves repercusiones para la salud física y mental de los trabajadores.

Aunque se reconocen como riesgos emergentes, la normativa comunitaria y española no ha desarrollado un marco específico para abordarlos¹. Si bien algunos derechos generales, como la integridad física y psíquica recogida en el artículo 15 de la Constitución Española o el deber genérico de seguridad del artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), han permitido avanzar en esta dirección, queda mucho por hacer para integrar estos riesgos en los planes preventivos de las empresas

Sirva como ejemplo de estas ideas dos disposiciones normativas de carácter internacional muy separadas en el tiempo. Así, en primer lugar, quiero traer a colación la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, la cual introdujo un Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual. En él se establece como objetivo: *“garantizar que no se produzca el acoso sexual y, si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Por consiguiente, el código pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de políticas y prácticas que establezcan unos entornos laborales libres del acoso sexual y en los que las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad humana”*. Esta apuesta por la erradicación del acoso sexual se materializa en unas escasas medidas relativas a la prevención, que se traducen en una declaración de principios por parte de la empresa y su comunicación a todos los trabajadores, el establecimiento de una responsabilidad compartida por trabajadores, directivos y supervisores en evitar el acoso sexual y la formación de directores y supervisores en esta materia; y en el establecimiento de un

¹ La Directiva Marco 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, no alude a este tipo de riesgos y los desarrollos específicos se enfocan a la protección de los riesgos profesionales derivados de factores físicos, químicos o medioambientales y no fue hasta el año 2004 cuando el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral adoptado por los interlocutores sociales vino a colmar este vacío. En España la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, tampoco hace referencia a este tipo de riesgos.

procedimiento para tratar el acoso sexual una vez que se ha producido al que le confiere una gran importancia, que está mucho más profusamente regulado a través de un procedimiento de resolución de problemas informal y uno formal de denuncia para aquellos casos en que los intentos de solucionar el problema de manera informal no son aconsejables o cuando se hayan rechazado los intentos de solución informal o el resultado haya sido insatisfactorio. Por tanto, se pone el énfasis en las medidas reactivas a las cuales se las considera más importantes y no tanto en la prevención.

Y, en segundo lugar, quiero referirme al Convenio 190 OIT, de 21 de junio de 2019 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y su dimensión preventiva. Existe un consenso en que esta norma trae consigo un cambio de perspectiva de estas situaciones y que pone el foco en la prevención de la violencia y el acoso. De esta manera, alumbra como objetivo que los estados que lo ratifiquen promuevan un entorno de tolerancia cero frente a cualquier acto de violencia y el acoso y adopten las medidas necesarias para prevenirlo y erradicarlo, para lo cual el reconocimiento del «derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso» (art. 4.1 C.190 OIT), se integra en el núcleo duro del trabajo decente y parece que está llamado a incorporarse en un futuro no lejano a la citada Declaración de la OIT de 1998². Se insta una nueva lógica preventiva asociada a la gestión de riesgos psicosociales en la empresa que impregnará todo el contenido de la norma³.

Este cambio de perspectiva parece que debería llevar a introducir alguna modificación en la normativa española sobre prevención de riesgos laborales, por mucho que se admita que, en líneas generales, la LPRL cumple con las exigencias del Convenio 190 OIT. Se trataría de introducir previsiones específicas sobre los riesgos psicosociales y la violencia y acoso en la LPRL, así como intervenir en la normativa reglamentaria, a fin de establecer protocolos para facilitar a las empresas identificar los riesgos y planificar su prevención e intervenir en caso de que se materialicen⁴.

² LOUSADA AROCHENA, J. F., «El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre violencia y acoso en el trabajo», *Revista de Derecho Social*, 88, 2019, p. 57.

³ YAGÜE BLANCO, S.; B. MORANT TORAN, «La formación preventiva en la política de lugar de trabajo sobre violencia y acoso», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, 2024 en prensa. Señalan los autores que esta lógica se ve altamente reforzada no solo por la aprobación del Convenio n.º 191 OIT, sino también porque ha coincidido con la reciente enmienda de 2022, en el seno de la 110ª CIT, de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998, para incluir también el derecho a un «entorno de trabajo seguro y saludable», pasando a conformar un quinto grupo de principios y derechos fundamentales junto los correspondientes a la libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Esta maniobra no es baladí, pues significa que los Estados que forman parte de la OIT quedan vinculados al cumplimiento de dichos principios, aunque no hayan ratificado formalmente sus correspondientes Convenios a los que eleva a la categoría de fundamentales.

⁴ ALTÉS TÁRREGA, J. A., «La tutela administrativa y penal frente a la violencia y el acoso en el trabajo», en Juan Antonio Altés Tárrega, Sergio Yagüe Blanco (eds.) *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso. Consecuencias de su ratificación en el ordenamiento laboral español*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, p. 469; IGARTUA MIRÓ, M. T., «Medidas preventivas frente a la violencia y el acoso: Convenio 190 OIT, regulación interna y aplicación práctica», en Juan Antonio Altés Tárrega, Sergio Yagüe Blanco (eds.) *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, p. 387; MOLINA NAVARRETE, C., *El ciberacoso en el trabajo. Cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*, Wolters Kluwer España, 2019, p. 422 y ss.

Sin embargo, si observamos el contenido de la Recomendación 206 OIT sobre la violencia y el acoso que acompaña al Convenio 190 OIT se constata que, aunque, obviamente dedica parte de su contenido a la prevención, señalando la obligación de los estados miembros a *establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles* (apt. 7.b); y para tener en cuenta los factores que individualizan el riesgo en función del puesto de trabajo (apt. 8); dedica mucha más atención a las medidas reactivas que han de ponerse en marcha una vez se produce una situación de violencia y acoso, estableciendo para ellos procedimientos y protocolos de denuncia frente a la violencia y el acoso muy similares a los previstos en la legislación interna en materia de igualdad.

No debe extrañar, por tanto, que los protocolos de acoso hayan acabado por identificarse con los procedimientos de denuncia internos que establecen las empresas para identificar estos comportamientos y adoptar las medidas necesarias de rehabilitación y reparación de las víctimas; y este es el sentido que se adopta en este trabajo, puesto que su objetivo es poner de relieve como, especialmente, en los últimos años se ha producido una intervención normativa, no exclusivamente, laboral que ha provocado una multiplicación de los protocolos para posibilitar denuncias y comunicar información en el seno de las empresas, dando lugar a solapamientos y a un complicado entramado normativo⁵.

De esta manera, en las páginas que siguen se va a dar cuenta de la normativa española que ha establecido estos protocolos y de sus principales elementos, especialmente los que hacen referencia al ámbito subjetivo desde una doble perspectiva: a quienes se extiende la protección y quien puede denunciar; el ámbito objetivo, esto es que tipos de acoso y violencia pueden denunciarse; y el relativo a la protección de las víctimas y las personas que informan de estas infracciones.

Asimismo, se da cuenta de las reglas de compatibilidad que las normas establecen entre y, a la vista de los resultados, se realizan propuestas para simplificar el uso de estas herramientas en la lucha contra la violencia y el acoso en el trabajo.

2. Los protocolos de denuncia de acoso ex Ley Orgánica 3/2007 y Ley Orgánica 10/2022

Los protocolos de acoso se establecieron originariamente en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), pero su base legal se encuentra hoy en día en parte desplazada a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS).

⁵ NIETO ROJAS, P., «El complicado entramado normativo de planes de igualdad y protocolos en las empresas. Algunas reflexiones sobre protocolos anti-acoso y de gestión de la diversidad», *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, Número Extraordinario. Tormenta de Reformas, 2023, fecha de consulta en <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/7934>.

2.1. Los protocolos de actuación como medidas específicas para combatir el acoso

Efectivamente, el art. 48 LOIEMH, en su redacción original, además de obligar al empresario a “*promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo*”, determinaba dos clases de medidas.

Las primeras tienen carácter formativo e informativo y quedan referidas a la posibilidad empresarial de negociar con los representantes de los trabajadores “*la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación*”, referidas en el apartado 1 del precepto; y la obligación para estos últimos de contribuir a prevenir el acoso mediante “*la sensibilización de los trabajadores*”, en relación con las obligaciones de los representantes de los trabajadores mencionadas en el apartado 2.

Las segundas, que son las que nos importan a efectos de este estudio, conllevaban la obligación de la empresa de implantar protocolos de acoso sexual, es decir, medidas “*para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo*”. En relación con estos procedimientos el art. 48.2 LOIEMH sentaba el deber de los representantes de informar “*a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo*”.

Este precepto, en la actualidad, ha cambiado su redacción. La DA 10^a.3 de la LOGILS, por un lado, ha actualizado las obligaciones de las empresas y los representantes de los trabajadores al sentir de dicha norma, de manera que los primeros “*deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital*”; y los segundos “*deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo*”.

Por otro lado, ha eliminado del precepto la obligación empresarial de implantar canales internos de denuncia, lo que no significa que haya desaparecido, pues esta se incluye ahora en el art. 12.1 LOGILS, el cual dentro de las medidas para prevenir y sensibilizar frente a los delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito de la empresa obliga a “*arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital*”.

Como consecuencia de esta obligación, fueron asentándose en el tejido empresarial este tipo de protocolos, más o menos desarrollados y, desde luego no todos con la misma eficacia en cuanto a su cometido. El diseño, publicación e implantación de un protocolo de actuación contra la violencia en el trabajo genera seguridad, entre el personal de la empresa, una adecuada protección y respaldo empresarial en el caso de ser víctima de dicha actuación. Como referencia de contenido cabría considerar como modelo válido el protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo elaborado

por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer⁶ o aquellos establecidos siguiendo las guías y manuales de organismos oficiales como la versión actualizada del año 2023 del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral el Ministerio de Igualdad, cuya última versión data de 2023⁷.

2.1.1. Procedimiento de implantación del protocolo

Tanto el art. 48.1 LOIEMH, en su redacción original, como el art. 12.1 de la LOGILS configuran estos canales de denuncias como una obligación empresarial.

Sin embargo, el art. 48.1 LOIEMH y el art. 12.2 LOGILS determinan que las medidas tendentes a promover condiciones de trabajo que eviten estas conductas que puedan establecer las empresas deberán ser negociadas con los representantes de los trabajadores. Es decir, para cumplir con la obligación impuesta, la empresa puede facultativamente adoptar distintas medidas, pero su implantación deberá ser necesariamente negociada. De esta manera, se atribuye un papel decisivo a la representación de los trabajadores para lograr un ambiente de trabajo exento de estas conductas, pero sin llegar a convertirla en un obstáculo para la implantación de las medidas empresariales⁸.

En relación con el procedimiento de denuncias, la LOIEMH enfatizaba que se trata de una obligación empresarial y, de esta manera, no lo incluía, ni lo incluye tras la reformas entre las medidas mencionadas que requieren negociación, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o las acciones de formación, lo que no impedía, obviamente, que se negociara con la representación de los trabajadores. En cambio, en la actualidad el art. 12.2 LOGILS sí incluye los protocolos de actuación entre estas medidas, por lo que se impone su negociación con la representación legal de los trabajadores, sin que menoscabe la responsabilidad empresarial de implantarlos, salvo que se entienda que el procedimiento de denuncias y el protocolo de actuación al que aluden los apartados 1 y 2 del art. 12 LOGILS sean distintos⁹.

2.1.2. Conductas objeto de protección

⁶ Este protocolo fue actualizado en 2017 de acuerdo con la propuesta de un grupo de trabajo de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea y las sugerencias y aportaciones de Emakunde y de Osalan Instituto Vasco de seguridad y Salud Laboral. Al respecto LÓPEZ RUBIA, M. E., «La actualización del protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo de EMAKUNDE-Instituto Vasco de la mujer», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 416, 2017. La última versión está disponible en https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_sexual_y_por_razonsexo_es.pdf.

⁷ Disponible en: https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_Por_Razon_Sexo_2023.pdf

⁸ ALTÉS TÁRREGA, J. A., *El acoso del trabajador en la empresa (consideraciones al hilo de la Ley 62/2003 de Medidas Fiscales y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008; ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «El complejo juego entre la Ley y la negociación colectiva en la nueva Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres: significación general y manifestaciones concretas», *Relaciones Laborales*, 8, 2007.

⁹ ÁLVAREZ CUESTA, H., «La protección laboral y social de las víctimas de violencias sexuales en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual», *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 166, 2023, p. 17.

En un principio, de acuerdo con los dictados de la LOIEMH estos protocolos sólo eran obligatorios en relación con el acoso sexual o por razón de sexo, por lo que la inclusión de otros tipos de acoso, como el genérico acoso laboral o *mobbing*, resultaba potestativo para la empresa. Debe señalarse, que entre los especialistas en poner en marcha estos protocolos podían oírse opiniones negativas a la integración del acoso laboral en este procedimiento, aconsejando que se tramitaran las denuncias en dos procedimientos diferentes.

Ahora bien, tras la reforma operada por la LOGILS, parece claro que se ha ampliado el ámbito objetivo. Efectivamente, la referencia a las conductas delictivas remite, por un lado, a todo el abanico de tipos delictivos contra la libertad sexual contenidos en el Título VIII CP Código Penal y, específicamente, el referido al acoso sexual del art. 184 CP; y, por otro lado, al delito de acoso laboral o por acoso por razón de sexo u otros acosos discriminatorios como conductas degradantes que afectan a la integridad moral tipificadas en el art. 173.1 CP¹⁰. Por otra parte, la referencia a otras conductas relacionadas con la libertad sexual y el trato degradante amplía el ámbito objetivo de estos canales a los comportamientos relacionados con estas que no sean constitutivos de delito¹¹. Así pues, parece que, tras esta norma, se ha instaurado una vía de denuncia del acoso laboral que hasta ahora no se recogía de forma expresa y que va a requerir que se modifiquen los protocolos existentes para atender estos nuevos supuestos protegidos.

2.1.3. Ámbito subjetivo

En relación con el ámbito subjetivo al que quiero referirme en este trabajo pueden distinguirse diversos aspectos.

Por un lado, se debe aludir a los sujetos protegidos frente a estos comportamientos o, por decirlo de otra manera, quienes pueden ser las víctimas de las conductas que pueden denunciarse en estos procedimientos. Ahora bien, la delimitación de este ámbito implica introducir en la ecuación un elemento objetivo, en referencia al contexto en el que se produce, el trabajo, y su concepción más o menos amplia.

En este sentido, la LOIEMH era y es muy ambigua al respecto. No identifica en ningún momento a las posibles víctimas. De forma genérica, se obliga al empresario a establecer condiciones de trabajo que eviten estos comportamientos, por lo que, en sentido estricto, limitaría el ámbito de aplicación a la relación laboral directa.

Sin embargo, entiendo que debe desecharse esta concepción restrictiva. Efectivamente, desde las distintas instancias judiciales encargadas de resolver estos conflictos se ha ido configurando un ámbito de aplicación mucho más amplio, tanto en relación con

¹⁰ ALTÉS TÁRREGA, J. A., «La tutela administrativa y penal frente a la violencia y el acoso en el trabajo», cit., p. 460 y ss.

¹¹ La doctrina, ante la indeterminación del precepto, ha recogido con ciertas dudas esta ampliación, haciéndose eco del Dictamen 4/2020 del Consejo Económico y Social, sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Garantía de la libertad sexual. Al respecto ÁLVAREZ CUESTA, H., «La protección laboral y social de las víctimas de violencias sexuales en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual», cit., p. 16.

los sujetos protegidos como en relación con el marco espacio temporal en que se produce la conducta, calificando el acoso en el trabajo por su conexión con el trabajo, de manera que, aunque los comportamientos tengan lugar fuera del lugar y del horario de trabajo, la conducta sólo será extralaboral cuando sea ajena al trabajo¹².

La LOGILS que, como se ha mencionado, ha modificado el art. 48 LOIEMH para adecuarlo a sus postulados, parece haber avanzado en esta dirección. Efectivamente, por un lado, en el art. 12.2 párrafo segundo considera como posibles sujetos de las medidas para promover condiciones de trabajo que eviten estos comportamientos a “*la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición*”. Pese a ello, la norma ha dejado de mencionar a otras personas que pueden ser víctimas o, incluso, sujetos activos de violencia y acoso, como quienes desarrollan su actividad en el centro, aunque desarrollen su prestación para otra empresa (personal de contratadas y subcontratadas, de empresas proveedoras y de mantenimiento, comerciales, trabajadores autónomos...)¹³. En este sentido, muchos protocolos de actuación incluyen en su ámbito de aplicación, no sólo al personal de la empresa, sino al de otras organizaciones cuando prestan servicios en la empresa (contratadas, subcontratadas y personal cedido por ETT), con referencia, en estos casos, a la necesidad de coordinar las obligaciones de prevención de riesgos laborales (art. 24 LPRL)¹⁴.

Por otro lado, la LOGILS se refiere expresamente al acoso digital o ciberacoso, que no deja de ser supuesto de violencia y acoso atípico por el medio a través del que se realiza y la relativización de ciertos elementos del acoso laboral arquetípico, en especial los relativos a los contornos o fronteras espacio-temporales, posibilitando además la intervención de personas ajenas a la empresa, así como que los dispositivos o medios usados para perpetrarlo sean de titularidad privada o que los contenidos se refieran incluso a aspectos personales ajenos al trabajo¹⁵.

En realidad, podemos entender que sí existía una previsión normativa al respecto, puesto que el ámbito de protección del empresario, en buena lógica jurídica, ha de ser coincidente con el que delimita su posible responsabilidad por estas conductas y, en este sentido, hay que traer a colación el art. 8.13 LISOS que tipifica como infracción empre-

¹² STSJ Andalucía-Sevilla, de 19 de enero de 2010, Rec. 1675/2009; STSJ Andalucía-Sevilla de 24 de junio de 2019, Rec. 127/2019; STSJ Aragón de 10 de octubre de 2019, Rec. 473/2019. Sobre esta delimitación judicial M. E. López Rubia, «Los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo tras las novedades normativas de 2022», en Juan Antonio Altés Tárrega, Sergio Yagüe Blanco (eds.) Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso. Consecuencias de su ratificación en el ordenamiento laboral español, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, p. 488 y ss.

¹³ *Ibid.*, pp. 493-494.

¹⁴ LÓPEZ RUBIA, M. E., «La actualización del protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo de EMAKUNDE-Instituto Vasco de la mujer», cit., p. 152; NIETO ROJAS, P., «Salud Laboral, prevención frente al acoso, violencia de género y lenguaje inclusivo», en María Luisa Molero marañón, Patricia Nieto Rojas (eds.) *Análisis de los acuerdos de los planes de igualdad*, Ministerio de Trabajo y Justicia Social, Madrid, p. 408 y ss.

¹⁵ MOLINA NAVARRETE, C., *El ciberacoso en el trabajo. Cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*, cit., p. 68 y ss.

sarial “*el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma*”, por lo que la responsabilidad nace también de las conductas ilícitas que se producen más allá de los márgenes espaciales y temporales de la relación de trabajo y puede tener como sujetos pasivos a otras personas que están presentes en ese ámbito, de manera que lo crucial es la existencia de una conexión entre dicha conducta y la relación laboral¹⁶. Este es, por otra parte, el sentir del Convenio 190 OIT que en su art. 2 extiende la protección “*a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo*”, lo que incluye a los trabajadores asalariados, las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador; y es su art. 3 extiende su aplicación a las conductas que se producen “*en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo*”¹⁷. Esta manera de delimitar el lugar en el que puede producirse el acoso está presente ya en algún protocolo de actuación como señalan los estudios que analizan su contenido¹⁸.

Por otro lado, en relación con el ámbito subjetivo, hay que hacer referencia a las personas que pueden presentar una denuncia. En este sentido, debe señalarse que, aunque nada diga la norma, parece obvio que todas las personas que tienen la consideración potencial de víctimas tendrían que poder denunciar y activar estos protocolos.

Además de las víctimas, la propia LOIEMH, en este caso expresamente, atribuye a los representantes de los trabajadores el deber de denunciar estas conductas ante la empresa (art. 48.2 LOIEMH). En algún momento se vino a defender que los representantes requerían el consentimiento de las víctimas para poder denunciar, dado el carácter personalísimo con que la norma dota a las denuncias judiciales de acoso sexual¹⁹. Por el contrario, a mi juicio, debe tenerse en cuenta que la empresa debe tener conocimiento de las conductas para desplegar adecuadamente las medidas de protección y que de su actuación se desprende el grado de responsabilidad en las mismas; y que la difícil situación que viven las víctimas de acoso puede llevarlas a no denunciar, por miedo a represalias o a ser victimizadas, por lo que la obligación de los representantes de denunciar no cabe ser atemperada por el hecho de que la víctima no haya denunciado en atención

¹⁶ ALTÉS TÁRREGA, J. A., «La tutela administrativa y penal frente a la violencia y el acoso en el trabajo», cit., p. 451.

¹⁷ En este sentido el precepto se refiere a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

¹⁸ NIETO ROJAS, P., «Salud Laboral, prevención frente al acoso, violencia de género y lenguaje inclusivo», cit., p. 406.

¹⁹ VALLEJO DACOSTA, R., «Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora», *Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo*, 17, 2006, pp. 69-70.

a los intereses en juego²⁰. Sobre esta cuestión se ha pronunciado recientemente la STSJ Canarias-Las Palmas de Gran Canaria, de 18 de julio de 2024, Rec. 462/2024, que distingue entre la necesaria confidencialidad del procedimiento para no revictimizar a quien ha sufrido el comportamiento de acoso y la necesidad de consentimiento de la víctima para iniciarlo, amparando que se pueda poner en marcha por propia iniciativa ante indicios o denuncias de otras personas para poder atender a sus obligaciones en esta materia.

De hecho, la extensión subjetiva debería alcanzar, como así se establece en ciertos protocolos, a cualquier otro sujeto-trabajador que tenga conocimiento de la situación²¹.

Finalmente, relacionado con este último supuesto, debe traerse a colación que, hasta hace bien poco, existía una tendencia a vedar las denuncias anónimas. En este sentido, la Guía para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, elaborada por el Instituto de las Mujeres, dependiente del Ministerio de Igualdad, que ha servido de base para la elaboración de numerosos protocolos empresariales, hasta la actualización de 2021, señalaba que “*las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación. (...)*”.

Esta “prohibición” de las denuncias anónimas venía dada por la interpretación que la Agencia Española de Protección de Datos mantenía en relación la regulación vigente en materia de protección de datos, posicionándose, incluso, en contra de los informes que emitían organismos como Grupo de Trabajo 29, órgano independiente encargado de clarificar y determinar los criterios de aplicación en materia de cuestiones relacionadas con la protección de la privacidad y los datos personales hasta el 25 de mayo de 2018 en que entró en vigor el Reglamento General de Protección de Datos. Para acabar con este conflicto el art. 24 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales estableció la posibilidad de establecer denuncias anónimas en los sistemas de información en entidades de Derecho privado. La admisión de denuncias anónimas se acabó por confirmar por la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (LRPI), a la que se alude más adelante, en relación con el sistema interno de denuncias que las empresas deben de implantar para tramitar denuncias sobre estas y otras materias. Esta norma, al incorporar el contenido de la Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del derecho de la Unión de la que trae causa, ha optado por admitir este tipo de denuncias, pese a que la directiva comunitaria permite a los Estados miembros decidir si las entidades jurídicas obligadas deben integrarlas en los sistemas de información, por lo que seguramente los protocolos no deberían de prohibir este tipo de denuncias.

Uno de los aspectos más importantes de este tipo de protocolos es la protección de las personas, normalmente las víctimas, que los utilicen para denunciar estos compor-

²⁰ ALTÉS TÁRREGA, J. A., *El acoso del trabajador en la empresa (consideraciones al hilo de la Ley 62/2003 de Medidas Fiscales y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)*, cit., p. 67.

²¹ Ver los ejemplos facilitados en NIETO ROJAS, P., «Salud Laboral, prevención frente al acoso, violencia de género y lenguaje inclusivo», cit., p. 409 y ss., en relación con supuestos de subcontratación.

tamientos y, en este sentido, los protocolos deben establecer medidas cautelares mientras se tramita el procedimiento, garantizar su intimidad y evitar injerencias empresariales en forma de represalia, pese a lo cual un número importante de ellos ni incorporan, ni desarrollan este tipo de garantías.

Esta deficiencia se ve en parte compensada por la genérica garantía de indemnidad en el plano laboral, como garantía constitucional ligada al derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), por la que se protege a los trabajadores frente a las represalias derivadas del derecho de ejercer acciones judiciales, pero también frente a otras necesarias o preparatorias de éstas para la defensa de sus derechos laborales (sean o no fundamentales).

Como es sabido, esta garantía no se recoge expresamente en la Constitución. Se trata de un derecho de construcción judicial en el seno del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo que se ha ido perfilando a partir de la STC 7/1993, de 18 de enero y de la STC 14/1993, de 18 de enero, dictadas con ocasión de la prohibición de represalias contenida en el art. 5.c del Convenio OIT n. 158, de 22 de junio 1982, que entiende que no constituye causa justificada de despido “*presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes*”. En la actualidad esta garantía de indemnidad laboral ha tenido un reconocimiento expreso en la LO 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, que desarrolla el derecho de defensa reconocido en el art. 24 CE como un derecho fundamental indisponible (art. 1). En concreto el art. 12.3 establece que “*las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación conducente al ejercicio de sus derechos de defensa*”

Además, en relación con las situaciones de violencia y acoso, esta garantía de indemnidad tiene un cierto reconocimiento formal en la normativa laboral. El art. 17.1 ET considera nulos los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de, entre otros motivos, el sexo, la orientación e identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales y, en el párrafo segundo y ya de forma más específica con lo que aquí se plantea, la nulidad de “*las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación*”.

De esta manera, en tanto que el acoso por razón de sexo y el acoso sexual se consideran actos discriminatorios, los actos empresariales de acoso se considerarán nulos y sin efecto, así como las posibles represalias empresariales originadas por el uso de estos protocolos de denuncia, al margen de que el sujeto acosador sea el empresario o un tercero distinto. Por lo demás, esta forma de represalia supone una infracción muy grave sancionable en función de las circunstancias con una multa, entre 7.501 y 225.018 euros (art. 8.12 y 40.1.c LISOS).

2.2. Los protocolos de actuación como parte de los planes de igualdad empresariales

La segunda previsión normativa relativa a los protocolos de acoso la encontramos también en la LOIEMH en relación con los planes de igualdad. El art. 45.2 LOIEMH, en su redacción actual, establece que las empresas de más de 50 trabajadores deberán negociar, elaborar y aplicar un plan de igualdad; y el art. 46.2 LOIEMH, determina que la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo debe incluirse entre las materias objeto de diagnóstico, con carácter previo a la elaboración de dicho plan²², por lo que se consideran una herramienta indispensable para obtener una foto de la situación de partida en materia de igualdad.

De acuerdo con el art. 46.2 LOIEMH y el art. 5.1 1 RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, este diagnóstico previo y los planes de igualdad deberán ser negociados con la representación legal de las personas trabajadoras. De hecho, la LOIEMH introdujo el deber de negociar medidas para la igualdad de trato entre mujeres y hombres o en su caso planes de igualdad como contenido mínimo de los convenios colectivos, articulándose el deber de negociar planes de igualdad en el convenio colectivo de empresa o a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los convenios colectivos de ámbito superior (art. 85.1 y 2 ET).

A tal efecto, el mencionado art. 5 RD 901/2020 establece un procedimiento de negociación específico mediante la constitución de una comisión negociadora, inspirada en la que se establece en el art. 41 ET para llevar a cabo el periodo de consultas previo a una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, con reglas que determinan cómo se conforma la comisión, incluso cuando la empresa no tiene representación (caso de empresas muy pequeñas que decidan implantar un plan voluntariamente o se vean compelidas a ello por la negociación colectiva o cuando en el marco de un procedimiento sancionador se decida sustituir la sanción accesoria por la implantación de un plan de igualdad), si bien, a diferencia del procedimiento establecido en el art. 41 ET, se excluye la posibilidad de formar una comisión *ad hoc* elegida por los trabajadores. En cualquier caso, por mucho que se imponga un deber de negociar de buena fe y se posibilite acudir a vías de solución de conflictos para avanzar en la negociación y lograr un acuerdo, si, finalmente, no se alcanza un pacto deberá ser la empresa quien realice el diagnóstico y el plan de igualdad, sin menoscabo de probar que previamente se han agotado, como había señalado la STS de 9 de mayo de 2017, Rec. 85/2016 y reitera la STS de 11 de abril de 2024, Rec. 123/2023, los medios de solución autónoma de las desavenencias en la negociación²³.

²² El art. 46 LOIEMH en su redacción originaria determinaba como posible contenido de los planes de igualdad la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, por lo que se dejaba a la libertad de las partes incluir estas previsiones.

²³ NIETO ROJAS, P., «La negociación de los planes de igualdad en las empresas. Marco normativo de referencia», en María Luisa Molero Marañón, Patricia Nieto Rojas (eds.) *Análisis de los acuerdos de los planes de igualdad*, Ministerio de Trabajo y Justicia Social, Madrid, 2024, p. 27.

El diagnóstico previo, en atención al art. 7.1 RD 901/2020, “*permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento*”; y debe referirse, junto con otras materias señaladas en el precepto, a la prevención y del acoso sexual y por razón de sexo.

El apartado 7 del anexo RD 901/2020 explicita cual es el contenido del diagnóstico en esta materia: “*realizar una descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos*”.

Tratándose de un diagnóstico, la obligación final de incorporar medidas en esta materia en el plan de igualdad dependerá de los resultados que se obtengan. Así se deduce tanto del art. 8.2, como del apartado 7 *in fine* del anexo RD 901/2020 cuando señalan que el plan de igualdad “*contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico*”, si bien se pueden incorporar otras materias entre las que se menciona expresamente la violencia de género.

En consecuencia, especialmente cuando se verifique que se han dado situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, habrá que actuar sobre los elementos que hayan fallado o que no se hayan establecido.

De esta manera, la realización de las medidas de información, formación y sensibilización que contempla el art. 48.1 y 2 LOIEMH pueden pasar a formar parte del plan de igualdad si no se han realizado o requieren reforzarse. Lo mismo ocurre con las medidas preventivas y de detección de estas conductas, aunque hay que tener en cuenta que la prevención deberá implementarse igualmente por efecto del deber de seguridad que impone a la empresa la LPRL. De hecho, como se ha señalado, pese a que responden a finalidades distintas, las medidas preventivas a integrar en el plan de igualdad pueden proceder de la evaluación y planificación de los riesgos psicosociales, sin que a ello obste el hecho de que la prevención en el plan de igualdad deba ser negociada, a diferencia de la que se deriva de la evaluación de riesgos; o que tengan ámbitos de aplicación distintos: puesto de trabajo en la evaluación de riesgos y la empresa en el plan de igualdad²⁴.

Finalmente, por lo que a este estudio afecta, en los casos en que no exista un procedimiento de denuncias, o cuando no se haya utilizado o haya resultado ineficaz, su implementación en la empresa se incluirá en el contenido de la negociación del plan de igualdad conforme al art. 46.2 LOIEMH. Así lo señala también el apartado 7 anexo RD 901/2020, aunque no debe perderse de vista que la adopción del plan de actuación, como ya se ha señalado, es una obligación para todas las empresas y no sólo para las requeridas por la ley a realizar un plan de igualdad; y que la obligación de negociarlo no exime la de implantarlo en caso de no llegar a un acuerdo.

Hay que subrayar que el Apartado 7 anexo RD 901/2020, como otras normas ya mencionadas, presta especial atención a los procedimientos de actuación para los cuales

²⁴ LÓPEZ RUBIA, E., «Los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo», en Sonia Isabel Pedrosa Alquézar, Elisa Sierra Hernáiz, Ruth Vallejo Dacosta (eds.) *Diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas: cuestiones claves*, Aranzadi Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2020, pp. 602-603.

establece unos requisitos mínimos y unos principios a los cuales deben responder, lo que permite objetivar los resultados del diagnóstico.

Así, se señala que los procedimientos de actuación deberán contemplar en todo caso:

- a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Y que, además, responderán a los siguientes principios:

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) *Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.*

Respecto a estos principios se ha de resaltar que, por un lado, no se delimita el ámbito subjetivo, pero hay que entender que coincide con el que se ha señalado en el epígrafe anterior; y que, por otro lado, se impone una específica garantía de indemnidad, mediante la prohibición de las represalias que pudieran darse como consecuencia de la presentación de denuncias.

3. Canales de denuncias relacionados con la actividad delictiva de las organizaciones empresariales

El desarrollo de canales de denuncia relacionados con la actividad delictiva de las organizaciones empresariales surge como una necesidad ineludible para garantizar la transparencia, la responsabilidad y el cumplimiento normativo en el ámbito laboral. Estas herramientas no solo buscan prevenir y detectar conductas ilícitas dentro de las empresas, sino que también pretenden proteger a las personas trabajadoras y otros agentes implicados frente a posibles represalias. Existen, como se expone a continuación, dos modelos y, en la actualidad, ambos tienen también como objeto informar sobre algunas conductas de violencia y acoso.

3.1. *El compliance empresarial*

Efectivamente, otra vía normativa que incide en los protocolos empresariales de violencia y acoso viene dada por el denominado *compliance* penal que integran las organizaciones empresariales como vía de exoneración de responsabilidades delictivas. Efectivamente, desde la instauración, en nuestro ordenamiento jurídico, de la responsabilidad penal de personas jurídicas, introducida en el art. 31 bis del Código Penal por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio y consolidada por la Ley Orgánica 7/2012, de 27 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal en materia de transparencia y lucha contra el fraude fiscal y en la Seguridad Social; y por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, se desarrollaron sistemas de control internos en la empresa para dar cumplimiento a la legislación penal y eludir la responsabilidad penal en caso de comisión de delitos, lo que implica crear un procedimiento interno para que puedan denunciarse estas conductas ilícitas e investigarse eficazmente²⁵.

Pues bien, la ya referida LOGILS ha ampliado los delitos que dan lugar a la responsabilidad penal de la persona jurídica, incluyendo los tipificados en el art. 173 y 184 CP, que permiten perseguir penalmente las conductas de acoso, en cualquiera de sus modalidades, en el ámbito laboral. De esta manera, todas las empresas que se organicen como personas jurídicas van a estar interesadas en contar que estos sistemas de denuncias se adecuen a los postulados del art. 31 bis 4 y 5 CP.

Hay que tener en cuenta, que en estos procedimientos de *compliance* se requiere un elenco de sujetos legitimados bastante amplio, así como el establecimiento de garantías frente a posibles represalias contra el denunciante, pues en otro caso no pueden considerarse adecuados a los efectos de eludir la responsabilidad penal.

3.2. *Los sistemas internos de información de la Ley 2/2023*

Los procedimientos aludidos en el epígrafe anterior pueden considerarse el antecedente inmediato de los canales internos de denuncias que ha venido a instaurar la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción a fin de transponer la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (LRPI).

²⁵ Realmente, es a partir de la reforma operada por la Ley Orgánica 1/2015 cuando se prevé expresamente que la responsabilidad penal de las personas jurídicas pueda exonerarse si estas adoptan determinadas medidas, entre las que se entienden comprendidos los canales de denuncia. Sin embargo, desde la introducción de la responsabilidad penal en 2010, ya se venía entendiendo que la imputación de responsabilidad a las personas jurídicas que no hubieran ejercido el “debido control” sobre las personas físicas era el resultado de la voluntad del legislador de eximir a aquellas personas jurídicas que sí hubieran ejercido dicho control RAGUÉS I VALLÉS, R., «El tratamiento jurídico de los denunciantes antes y después de la Directiva», *La Ley compliance penal*, 1, 2020.

El objeto de la LRPI, a la que se acaba de aludir es proteger frente a posibles represalias a quienes informen sobre ciertas infracciones del derecho, con el fin, precisamente, de denunciar este tipo de actuaciones. Pues bien, esta norma tiene importantes consecuencias laborales en materia de protocolos empresariales de denuncia. Con carácter general, desde el 13 junio de 2023 las empresas de más de 50 trabajadores, y desde el 1 de diciembre de 2023 las de más de 250 trabajadores, deben de contar con un sistema interno que posibilite tramitar las informaciones que los trabajadores y otros sujetos tengan sobre actividades delictivas e ilícitas de la empresa en determinadas materias.

3.2.1. Procedimiento de implantación

Con carácter general, la LRPI determina que las personas físicas o jurídicas del sector privado con 50 o más trabajadores deberán disponer de un sistema interno de denuncias (art. 10.1.a). Junto a estas, ciertas organizaciones con actividades sensibles a la comisión de ciertas actividades delictivas deberán disponer de un Sistema interno de información específico independientemente de su dimensión personal (art. 10.1.b). En la misma situación se encuentran los partidos políticos, los sindicatos y las organizaciones empresariales y las fundaciones vinculadas a ellos, siempre que reciban o gestionen fondos públicos (art. 10.1.c) Además, se permite que las personas jurídicas que no estén obligadas por no alcanzar el número de trabajadores determinado puedan adoptarlo voluntariamente (art- 10.2). El porqué de obligar sólo a las empresas de 50 o más trabajadores se explica por la doctrina, en una cuestión que más tarde retomaré, por el hecho de que en la mediana y pequeña empresa su utilidad queda en entredicho, ya que “los trabajadores suelen tener acceso directo a los órganos de dirección, apenas hay dispersión geográfica y medidas protectoras como la garantía de anonimato o confidencialidad no tienen demasiado sentido”²⁶.

Respecto del procedimiento que las organizaciones empresariales deben seguir para implantar estos sistemas de denuncias el art. 5.1 LRPI requiere “una previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras”. No indica el precepto si el sistema interno de denuncias debe ser negociado, bastando, en principio, con que se consulte a la representación de los trabajadores con el fin de recabar su opinión, lo que no impide, desde luego, que se negocie y se implante conforme al pacto alcanzado en estas consultas²⁷.

3.2.2. Conductas objeto de protección

La norma, al igual que la Directiva, tiene como principal objeto luchar contra la corrupción, el blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo, la protección del medio

²⁶ *Ibid.*, p. 4/20.

²⁷ ALTÉS TÁRREGA, J. A., *Aspectos laborales de la protección del informante en los canales internos de denuncias*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2024, p. 63.

ambiente, la protección frente a las radiaciones y la seguridad nuclear, la seguridad alimentaria, la sanidad y bienestar de los animales, la salud pública, la protección de los consumidores; la protección de la privacidad y de los datos personales; y la seguridad de las redes y los sistemas de información, mediante la posibilidad de denunciar infracciones por parte de las empresas de la normativa comunitaria e interna relacionada. Aunque la delimitación de este ámbito objetivo es ciertamente complicada²⁸, mayoritariamente son materias sobre las que los trabajadores pueden tener conocimiento, de ahí que se trate de sujetos idóneos para ejercer de informantes²⁹.

Pero, además de estas materias, la LRPI, haciendo uso de la prerrogativa para ampliar el ámbito material de aplicación, ha incorporado en el art. 2.1.b las “*acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave*”, lo que incluye, por una parte los delitos de acoso en la empresa y el resto de los delitos relativos a la libertad sexual en la empresa (arts. 173.1 y 178 y ss. CP); y por otra parte, las infracciones administrativas muy graves relativas a la violencia y el acoso en el trabajo, esto es, la infracción por acoso sexual (art. 8.13 LISOS), la infracción por acosos discriminatorios (art. 8.13 bis LISOS), el acoso moral y otros actos empresariales contrarios al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores (art. 8.11 LISOS); y las decisiones empresariales que impliquen una discriminación y las represalias empresariales como reacción a una reclamación efectuada en la empresa o ante instancias administrativas y judiciales destinadas a exigir el principio de igualdad de trato y no discriminación (art. 8.12 LISOS), y algunas de menos entidad, pero igualmente graves como el acoso ambiental que se integraría en el art. 7.10 LISOS, en referencia a los actos y omisiones contrarios a los derechos reconocidos en el art. 4 ET, lo que incluye el derecho a no ser discriminado y el derecho a la integridad física, salvo que merezca la calificación de muy grave.

Sin embargo, para parte de la doctrina³⁰ estas infracciones administrativas no serían denunciables por esta vía por formar parte de la exclusión prevista en el art. 35.2.b LRPI que excluye de protección a las personas que comuniquen “*informaciones vinculadas a reclamaciones sobre conflictos interpersonales o que afecten únicamente al informante y a las personas a las que se refiera la comunicación o revelación*”. En primer lugar, hay que señalar que lo que en la norma española se recoge como una alternativa en el Considerando 22 de la Directiva (UE) 2019/1937 configura una única excepción, siendo esta la interpretación que debe prevalecer³¹, so pena de entender excluidos algunos supuestos

²⁸ *Ibid.*, p. 66 y ss.

²⁹ PUEBLA PINILLA, A. DE LA, «Ley 2/2023, de protección de los informantes. Problemas aplicativos desde una perspectiva laboral», *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, Número Extraordinario. Tormenta de Reformas, 2023, p. 36.

³⁰ PIQUERAS GARCÍA, J., «La garantía de indemnidad a la luz de la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción», *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 13, 2, 2023, pp. 14 y 30 y ss.

³¹ FERNÁNDEZ RAMOS, S., «Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección al informante: ámbito material de aplicación», *Revista General de Derecho Administrativo*, 63, 2023, p. 11/28.

de acoso laboral que afectaran únicamente al denunciante y a otro trabajador³². En segundo lugar, la noción de conflicto interpersonal actúa como linde entre las conductas sin relevancia en el orden sancionador y las que son perseguibles en el ámbito privado o público. Sin embargo, los diversos supuestos de acoso trascienden este conflicto entre dos personas y conforman una violación de derechos fundamentales que podrá ser denunciada por esta vía³³. Este ha sido el criterio seguido por la ya mencionada STSJ Canarias-Las Palmas de Gran Canaria, de 18 de julio de 2024, Rec. 462/2024, que determina que “*debe destacarse que la nueva Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, extiende su ámbito de aplicación más allá de la protección de las personas físicas que informen sobre infracciones penales, pues su art.2.1b) de la norma incluye las «acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción administrativa grave o muy grave»*”, lo que incluye las actuaciones de acoso, consideradas «infracciones graves» de acuerdo con el art. 8.13 bis de la LISOS, máxime cuando el acoso puede afectar a otras personas de la plantilla. Y, además, en el caso que nos ocupa, el impulso del protocolo de acoso no se hace a instancias de la trabajadora, que nunca presentó denuncia a estos efectos, sino a través de miembros del Comité y delegados de prevención, así como por parte de la jefa de Servicios (...), en calidad de informante, lo que dejaría fuera la exclusión prevista en el art. 35.2 b) de la Ley 2/2023”.

3.2.3. Ámbito subjetivo

En relación con las potenciales víctimas de la violencia y acoso denunciado por esta vía hay que remitirse necesariamente a las sanciones administrativas y delitos que configuran el objeto de la información a efectos de estos protocolos. Ya se ha señalado el empresario es responsable administrativamente cuando la conducta se produce en su ámbito de dirección y control, lo que permite incluir comportamientos que no se dan en el binomio lugar y tiempo de trabajo e incluir a sujetos que no están ligados al empresario por una relación laboral directa. Sin embargo, penalmente, seguramente nos encontramos con un ámbito más restringido. El art. 173.1 CP considera sujeto activo del delito a quien inflige un grave acoso contra otro en el ámbito de cualquier relación laboral prevaliéndose de su realización de su relación de superioridad. Parece por tanto que ha de existir una relación laboral directa y una superioridad jerárquica entre los sujetos. Obviamente, el entendimiento de la relación de superioridad con otros parámetros distintos al jerárquico-formal, incluyendo la superioridad fáctica, circunstancial o contextual³⁴ delimita un ámbito de aplicación más amplio que llevaría a incluir a sujetos no necesariamente ligados por una relación laboral

³² ALTÉS TÁRREGA, J. A., *Aspectos laborales de la protección del informante en los canales internos de denuncias*, cit., p. 74.

³³ *Ibid.*, p. 75; RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.; S. DEL REY GUANTER, «Whistleblowing y contrato de trabajo: la trascendencia laboral de la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones y delitos», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 264, 2023.

³⁴ En la doctrina penal defiende esta interpretación BUSTOS RUBIO, M., «El delito de acoso laboral: exigencias europeas y análisis del tipo penal», *Revista de derecho penal y criminología*, vol. 1, 1, 2013, p. 41.

directa. En el art. 184.1 CP que regula el tipo delictivo básico de acoso sexual se utiliza de nuevo como contexto “el ámbito de una relación laboral”, aunque la manera de describir al sujeto activo como quien solicitare para sí o para un tercero favores de naturaleza sexual permite entender que se incluyen conductas entre sujetos que trascienden la relación laboral directa siempre que se produzcan en un ámbito laboral, es decir que no se trata de conductas privadas sin nexo con la relación laboral. De hecho, se incluyen también las prestaciones de servicios, lo que permite incluir posibles acosos en los que uno de los sujetos es un trabajador autónomo presente en la empresa. Lo importante es que se produzca una convivencia que genere una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, que es otro elemento que determina la figura delictiva³⁵

Por lo que respecta a los sujetos legitimados para activar el protocolo mediante la oportuna denuncia, el art. 4.1 de la Directiva (UE) 2019/1937 usa un criterio muy amplio que incluye a todos los sujetos que trabajen en el sector privado o público y que hayan obtenido la información en un contexto laboral. Se trata de una fórmula que pretende abarcar al máximo número de personas que pueden conocer y denunciar una infracción y requerir por ello protección. El art. 3.1 LRPI añade junto al contexto laboral, el profesional, con el fin de evitar una interpretación restrictiva de lo laboral³⁶, manteniéndose en la perspectiva maximalista que caracteriza la directiva³⁷.

La LRPI en su art. 3 establece un listado de sujetos que no constituye en ningún caso una relación cerrada, pues, como se señala, se refiere a quienes deben entenderse comprendidos en todo caso. Pues bien, en este listado se incluye, junto a los trabajadores a los autónomos; a los accionistas, miembros de los órganos de administración, dirección o supervisión de una empresa, incluidos los miembros no ejecutivos; a quienes trabajen para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores; a ex trabajadores, voluntarios, becarios, y trabajadores en periodos de formación con independencia de que perciban o no una remuneración, así a quienes hayan obtenido la información durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

Por otro lado, conviene recalcar, aunque ya se ha avanzado que, en estos protocolos de denuncias, como señala el art. 7.3 LRPI, se admiten las denuncias anónimas, lo que abunda en esta interpretación maximalista que prima la comunicación de la información, sin reparar en quien la pone de manifiesto.

Finalmente, debe señalarse que la LRPI tiene como principal objetivo proteger a los informadores de posibles represalias. Esta protección se proyecta especialmente en el ámbito laboral y a tal fin el art. 36.1 LRPI prohíbe toda represalia, así como las amenazas de represalia y las tentativas de represalia derivadas de la presentación de comunicaciones conforme a lo establecido en la norma.

³⁵ BOIX REIG, J.; E. ORTS BERENGUER, «Consideraciones sobre la reforma de los delitos contra la libertad sexual, por la Ley Orgánica 11/1999.», *Actualidad Penal*, 2, 1999, p. 678.

³⁶ ALTÉS TÁRREGA, J. A., *Aspectos laborales de la protección del informante en los canales internos de denuncias*, cit., p. 90.

³⁷ MARTÍNEZ SALDAÑA, D.; J. ABRIL MARTÍNEZ; E. RODRÍGUEZ CELADA; L. I. REYES RICO, «La protección del whistleblower tras la Directiva (UE) 2019/1937. Análisis del nuevo marco jurídico desde la perspectiva del derecho laboral, público, penal y de protección de datos», *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 53, 2019, p. 34.

Por su parte, de forma amplia el art. 36.2 LRPI de fine la represalia como “*cualquiera actos u omisiones que estén prohibidos por la ley, o que, de forma directa o indirecta, supongan un trato desfavorable que sitúe a las personas que las sufren en desventaja particular con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, solo por su condición de informantes...*”. Finalmente, el art. 36.3 LRPI contempla un listado ejemplificativo de conductas prohibidas que se pueden producir en este contexto laboral o profesional que abarca prácticamente cualquier acción empresarial que pretenda impedir la presentación o tramitación de la información.

Debe dejarse constancia asimismo que la ley no sólo protege a los denunciantes, sino que también quedan incluidos en la protección, de acuerdo con el art. 3 LRPI los representantes legales que realicen funciones de asesoramiento y apoyo al informante; quienes, en el marco de la organización empresarial, les asistan en el proceso; otros sujetos relacionadas con el informante que puedan sufrir represalias, como compañeros de trabajo o familiares del informante; y otras organizaciones con las que el informante que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral o en las que ostente una participación significativa.

4. La ley 4/2023 LGTBI

Finalmente, hay que hacer referencia al canal de denuncias instaurado por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (Ley LGTBI). Según se establece en el art. 15.1 Ley LGTBI, las empresas de más de 50 trabajadores deben de contar con una serie de medidas destinadas a lograr la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, entre las que necesariamente se debe incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Los primeros comentaristas de la norma entendían que esta obligación configura un plan de igualdad de empresa específico para las personas LGTBI en el que se deberá incorporar el protocolo de prevención protección frente al acoso y la violencia de este colectivo³⁸.

Pues bien, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (Reglamento LGTBI) confirma en parte esta idea. El conjunto de medidas planificadas no se predefine, pero, de acuerdo con el art. 8.3 y 4 Reglamento LGTBI ha de comprender, como mínimo, el conjunto de medidas incluidas en el anexo I del Reglamento LGTBI, así como un protocolo frente al acoso y la violencia.

De esta manera, deberán introducirse necesariamente cláusulas de igualdad de trato y no discriminación; medidas tendentes a eliminar los estereotipos de las personas LGTBI en el acceso al empleo; criterios para impedir la discriminación de estas personas

³⁸ MORENO SOLANA, A., «Los Protocolos de Acoso (Sexual, por Razón de Sexo, LGTBI, Acoso Moral): ¿Son una obligación legal de todas las Empresas?», *El Foro de Labos*, 2023.

en relación con la clasificación y la promoción profesional; planes de formación específicos sobre los derechos de las personas LGTBI, en especial sobre la igualdad de trato y no discriminación, así como sobre el conjunto de medidas que se aplican en la empresa; la creación de entornos laborales diversos, seguros e inclusivos, para lo que los protocolos frente al acoso y la violencia se convierten en un instrumento fundamental para erradicar los comportamientos LGTBIfóbicos; medidas para garantizar que los permisos y beneficios sociales se disfruten en la empresa sin sesgo por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género; y el establecimiento de infracciones y sanciones específicas por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En cuanto al obligatorio protocolo de actuación frente los comportamientos de violencia y el acoso, el art. 8.4 Reglamento LGTBI incide en que éste deberá identificar “*prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos*”, dotándolo de un contenido mínimo que se relata en el anexo II. Aparentemente, el protocolo establece una conexión directa con la prevención de estos riesgos psicosociales, pues requiere integrar mecanismos de prevención y detección de estas conductas y no sólo medidas reactivas una vez se han producido los actos antijurídicos. Sin embargo, este supuesto avance no lo es tal, ya que el contenido mínimo al que se refiere el anexo II se refiere solamente a las medidas para solventar los conflictos laborales que ocasionan, lo que coadyuva a perpetuar el entendimiento de los protocolos como meros canales de denuncias del acoso en la empresa. Además, el Reglamento les confiere un papel importante en la promoción de entornos laborales diversos, seguros e inclusivos, asignándoles un papel esencial para garantizar la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos (anexo I, apt. 5); y por ello su conocimiento y difusión forma parte de las obligaciones empresariales relativas a la formación, sensibilización y lenguaje (anexo I, apt. 3).

Aunque a continuación se profundiza en algún aspecto en concreto, puede señalarse que, con carácter general, el protocolo descrito en el anexo II —que está inspirado, tanto en los estándares de los protocolos de acoso sexual, como en el canal de denuncias que diseña la LRPI, al que se hace alguna referencia expresa— incluye, como suele ser habitual, una declaración de principios por parte de la empresa en la garantía de la igualdad y no discriminación de estos colectivos (apt. a); y un procedimiento de denuncia y resolución de los conflictos derivados de estos comportamientos. Este procedimiento, resumidamente, se articula en torno a los principios de agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta, respetando los plazos establecidos en el protocolo y sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la LRPI; respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas; confidencialidad del procedimiento; y contradicción a fin de garantizar la imparcialidad y un trato justo (apt. c). Además, si en la resolución se aprecia la existencia de acoso se debe instar un expediente sancionador, adoptar medidas correctoras que incluyen la restitución de las víctimas y mantener las medidas de protección de las víctimas (anexo II).

4.1. Procedimiento de implantación

La asunción del conjunto de medidas planificadas resulta obligatoria para las empresas de más de 50 trabajadores (art. 15.1 Ley LGTBI y art. 2.2 Reglamento LGTBI) y voluntario para las empresas de 50 o menos personas trabajadoras (art. 2.2. Reglamento LGTBI). En cuanto al procedimiento para implantar este conjunto de medidas y el protocolo de actuación la normativa LGTBI presenta una novedad sustancial, ya que se instaure como una obligación compartida. De acuerdo con el art. 15.1 Ley LGTBI, deja de ser una obligación empresarial y se traslada su aprobación a la negociación colectiva, requiriéndose un pacto con la representación legal de los trabajadores.

El Reglamento LGTBI desarrolla cómo se han de negociar estos acuerdos en función de que la empresa cuente con un convenio colectivo propio, esté bajo el paraguas de un convenio colectivo empresarial, carezca de un convenio colectivo aplicable o incluso carezca de representación de los trabajadores, mediante la creación de una comisión *ad hoc* (arts. 4 a 6 Reglamento LGTBI). Hay que significar que este último supuesto será de aplicación en el caso de empresas muy pequeñas que, voluntariamente, asuman la implantación de estas medidas, pero también como específicamente señala la norma, en el supuesto de “empresas que, teniendo la obligación de negociar medidas planificadas”, es decir que tienen más de 50 trabajadores, “no cuenten con convenio colectivo de aplicación y carezcan de representación legal de las personas trabajadoras”, lo que entiendo que será una situación muy residual.

Hay que traer a colación en este momento una paradójica situación que puede plantear esta normativa. Como se ha adelantado, en atención al art. 8.4 Reglamento LGTBI, el conjunto de medidas planificadas incluye en todos los casos un protocolo frente al acoso y la violencia, por lo que en todos los escenarios aludidos éste deberá negociarse. Sin embargo, en el caso de que ya haya un convenio colectivo aplicable, el procedimiento para introducir estas medidas se deriva a la comisión negociadora del convenio que “se reunirá para abordar exclusivamente la negociación de las medidas planificadas previstas en el anexo I” (art. 4.c Reglamento LGTBI). Dado que el protocolo frente a la violencia y el acoso se encuentra en el anexo II, aparentemente queda obligatoriamente fuera de este proceso de negociación y toma de acuerdos, lo que carece de sentido, por lo que me inclino a pensar que se trata de un error que debe ser integrado, entendiéndose que deben negociarse las medidas incluidas en ambos anexos.

Por otro lado, hay que aludir a la imperatividad de esta negociación y del pacto. Si tomamos como referencia la Ley LGTBI, no se trata de un mero deber de negociar, sino que impone alcanzar un pacto. Efectivamente, el art. 15.1 Ley LGTBI dispone que todas las empresas obligadas *deberán contar* con este conjunto de medidas en un plazo de 12 meses desde la entrada en vigor de la norma y que las medidas *serán pactadas*, a través de la negociación colectiva y acordadas con los representantes de los trabajadores. En este contexto, seguramente debería haberse reformado el art. 85 ET referido al contenido mínimo de los convenios colectivos para incluir este conjunto de medidas³⁹.

³⁹ NIETO ROJAS, P., «El desarrollo de las medidas LGTBI en el RD 1026/2024 ¿Un nuevo contenido negocial?», *El*

El Reglamento, en cambio, a mi modo de ver, suaviza esta situación tan extrema, que de aplicarse literalmente podría impedir, como había señalado la doctrina un bloqueo negocial y la propia existencia del convenio colectivo si no se alcanza un acuerdo sobre estas medidas⁴⁰. El art. 5.1 Reglamento LGTBI determina que las empresas obligadas a negociar las medidas planificadas deberán iniciar el procedimiento mediante la constitución de la comisión negociadora en un plazo de tres meses desde la entrada en vigor del Reglamento, es decir antes del 10 de enero de 2025. Este plazo, como indica el art. 5.2 Reglamento LGTBI, se amplía a seis meses si las empresas obligadas no cuentan con un convenio colectivo, ni con representación legal. Por su parte, el art. 5.3 de la misma norma establece una regla supletoria aplicable cuando hayan transcurridos tres meses desde el inicio del procedimiento sin que se haya alcanzado un acuerdo, o cuando el convenio colectivo aplicable no incluya estas medidas, en base a la cual las empresas obligadas aplicarán las medidas establecidas en el reglamento. En cualquier caso, con ello no se suple la obligación de negociar y alcanzar un acuerdo, puesto se aplicarán hasta el momento en que entren en vigor las que se acuerden posteriormente mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa, fomentando de esta manera la toma de acuerdos. Debe tenerse en cuenta que el anexo II Reglamento LGTBI no contiene un protocolo desarrollado y articulado sino los principios que lo rigen y los elementos referentes a la estructura y contenido que deben incluir en las distintas instancias del procedimiento, por lo que siempre requerirá de un mínimo desarrollo por parte de la empresa.

4.2. Conductas objeto de protección

El protocolo de actuación tiene como objeto proteger y reaccionar ante las conductas de violencia y acoso hacia las personas LGTBI o, como también se señala, garantizar la protección frente a comportamientos LGTBIfóbicos.

La inclusión de la violencia junto al acoso, de acuerdo con la nueva terminología acuñada por el Convenio 190 OIT, resulta plausible y, desde luego, amplía el ámbito objetivo y aumenta considerablemente las conductas perseguibles en el ámbito laboral respecto de aquellas otras que sólo se referían al acoso. No obstante, como se vio, la LOGILS ya había remediado esta situación y había adaptado la LOIEMH de manera que, si bien el acoso sexual y el acoso por razón de sexo siguen siendo el motivo principal de protección, esta se refiere a cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Foro de Labos, 2024, fecha de consulta en <https://www.elforodelabos.es/2024/10/el-desarrollo-de-las-medidas-lgtbi-en-el-rd-1026-2024-un-nuevo-contenido-negocial/>.

⁴⁰ NIETO ROJAS, P., «Salud Laboral, prevención frente al acoso, violencia de género y lenguaje inclusivo», cit., p. 413.

4.3. *Ámbito subjetivo*

El art. 2.4 Reglamento LGTBI extiende el ámbito de protección del protocolo a todas *“las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros”*. Esta misma disposición se reitera en el anexo II, apt. b.

De esta manera, se recoge un ámbito de aplicación amplio en sintonía con lo que determinan los estándares de los protocolos de acoso y la propia LRPI. Ahora bien, en relación con el doble papel de víctimas y denunciantes se articula alguna singularidad.

Efectivamente, al igual que con los plazos para resolver el procedimiento, en el anexo II, apt. b del Reglamento se establece que los aspectos relativos a la presentación de la denuncia o queja se determinarán en el protocolo, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la LRPI en su respectivo ámbito personal y material.

Se trata de una mención no exenta de problemas. Las primeras interpretaciones que se han hecho de la norma han llevado a entender, en relación con los plazos, que el protocolo puede y debería establecer términos más cortos, actuando los de la LRPI como máximos; y, en relación con el ámbito personal, que quienes denuncian a través del protocolo LGTBI han de obtener la misma protección que se les hubiera dispensado de haber usado el sistema interno de información⁴¹. Asimismo, podría interpretarse este reenvío normativo, en el caso de que el protocolo delimite un ámbito material o personal más restringido, serán de aplicación las prerrogativas de la LRPI, lo que, además de dotar de capacidad de denuncia a un amplio y heterogéneo colectivo de sujetos, debería llevar a admitir las denuncias anónimas. Sin embargo, en este mismo apartado del anexo II se contradice esta manera de interpretar, pues se establece que sólo las personas afectadas pueden presentar denuncias, salvo que se autorice a hacerlo a otra persona en su nombre, lo que deberá acreditarse mediante consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo, lo que, evidentemente, prescribe las denuncias anónimas e incluso las denuncias llevadas a cabo por otros sujetos distintos a las víctimas que tengan conocimiento de los hechos. Esta prohibición es especialmente delicada en relación con los representantes de los trabajadores y, además, puede impedir, como he señalado anteriormente, que la empresa actúe conforme a sus obligaciones de prevención y erradicación de las conductas de violencia y acoso, lo que parece ir en contra de los avances que se promueven desde diversas instancias nacionales e internacionales para combatir estos riesgos psicosociales.

Por otro lado, el protocolo de actuación frente a las conductas LGTBI fóbicas debe contener una serie de medidas cautelares y preventivas para proteger a las víctimas mientras se desarrolla el procedimiento hasta su solución (anexo II, apt. b Reglamento LGTBI). Para ello se procederá a modificar temporalmente el contrato de trabajo mediante una movilidad funcional o geográfica, una modificación de ambas condiciones o una suspensión

⁴¹ NIETO ROJAS, P., «El desarrollo de las medidas LGTBI en el RD 1026/2024 ¿Un nuevo contenido negocial?», cit.

del contrato. Obviamente, aunque nada se diga, de acuerdo con los estándares de estos protocolos, este tipo de medidas deben recaer sobre el acosador, salvo que sea la propia víctima la que opte por apartarse. Si se suspende el contrato de trabajo de la víctima, debería mantenerse el derecho al salario. Además, cuando proceda, estas medidas de protección deben mantenerse tras la resolución del procedimiento (anexo II, apt. e Reglamento LGTBI).

Por otro lado, el protocolo debe proporcionar *“protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida”* (anexo II, apt. c, Reglamento LGTBI). Por tanto, se requiere una actitud preventiva que evite que las víctimas sufran amenazas, coacciones, o cualquier otro tipo de violencia, así como consecuencias laborales con motivo en la denuncia de los hechos.

Además, de forma reactiva se prohíben expresamente las represalias y se establece que *“será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso”*.

5. El laberinto y la salida

Como se ha podido comprobar en los epígrafes precedentes, existen hasta 5 variedades de protocolos o canales de denuncia en las empresas con distintos requisitos y distinto alcance en su ámbito subjetivo y objetivo. De ahí que pueda hablarse de un auténtico laberinto para las empresas a la hora de negociarlos e implantarlos y que nos preguntemos si tiene sentido mantenerlos todos. Veamos a continuación las superposiciones, coincidencias y diferencias de estos canales y las posibilidades de refundirlos.

En segundo lugar, si comparamos los canales de denuncias destinados a evitar actividades delictivas cometidas habitualmente desde las organizaciones empresariales, se entiende que la extensión del ámbito objetivo de las materias objeto de información a través de los canales de información regulados en la LRPI, incluyendo todo tipo de delitos en infracciones graves y muy graves ha traído consigo un efecto de superposición en relación con los sistemas de *compliance* penal y los protocolos de actuación frente a la violencia y el acoso en el trabajo. Si tomamos como referencia la comisión de delitos penales, en concreto, en relación con lo que constituye nuestro tema de estudio, el delito de acoso psicológico laboral (art. 173 CP) y el delito de acoso sexual en el trabajo (art. 184 CP), todas las empresas (personas jurídicas), independientemente de su dimensión personal, deberían implantar canales de denuncias para comunicar estas infracciones penales e investigarlas a efectos de eludir la responsabilidad del art. 31 bis CP; y, por otro lado, todos los empresarios (personas físicas) y las organizaciones empresariales (personas jurídicas) con más de 50 trabajadores están obligadas a implantar canales para permitir la información sobre estos mismos delitos y sobre el resto de materias referidas en la LRPI.

En consecuencia, cabe esperar que la pequeña y mediana empresa constituida como personalidad jurídica, aunque no esté obligada, incorpore también estos sistemas de información cumpliendo los requisitos previstos en la norma (art. 10.2 LRPI). Seguramente el legislador debería haber dado un paso más y unificar criterios en relación con estos procedimientos y sus efectos⁴².

Del mismo modo, si tomamos como referencia las sanciones administrativas relativas a la violencia y el acoso en el trabajo (arts. 7.10, 8.11, 8.12 y 8.13 LISOS) este canal de denuncias se superpone con los protocolos que se derivan de la LOIEMH y la LOGILS señalados anteriormente que recordemos son obligatorios para todas las empresas. Sin embargo, aunque la relación de conductas de violencia y acoso en el trabajo que se sancionan como infracciones administrativas graves y muy graves o como delitos es muy amplia, no cubre todo el espectro de conductas posibles, por lo que, hasta las empresas obligadas a implantar canales internos de denuncia por esta norma, deberían tener otros sistemas para dar cumplimiento a las obligaciones laborales en materia de violencia y acoso. Ante esta situación se impone la unificación de estos protocolos y canales de información. De hecho, la LRPI posibilita esta solución, pues el art. 7.4 permite habilitar los canales de denuncia para la recepción de cualquier información ajena a la que determina su ámbito objetivo, aunque sin extender para estas comunicaciones y sus remitentes la protección dispensada por la norma. Esta exclusión debería haberse omitido, ya que estos otros canales de denuncias vienen también exigidos legalmente, aunque no por ello quedaría desprotegido el informante pues mantendría la tutela que dispensan otros derechos ya mencionados como el derecho a la libertad de expresión e información y también la garantía de indemnidad⁴³.

En tercer lugar, el diseño de los protocolos frente a comportamientos LGTBIfóbicos trae nuevas confusiones. Si atendemos a la generalidad con la que se describen las conductas ilícitas en la LOGILS en relación con los protocolos frente a la violencia y el acoso en el trabajo, estos incluyen, a mi modo de ver, las posibles situaciones de violencia y acoso que puede sufrir una persona LGTBI y, dado que estos protocolos para dar cauce a las denuncias son exigibles en todas las empresas, independientemente de su tamaño, resulta difícil determinar que plus aporta el art. 15 Ley LGTBI. Tan es así que el art. 8.4 Reglamento LGTBI señala que la obligación de implantar un protocolo de acoso LGTBI en el que se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos “*podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas*”.

Las duplicidades en relación con las conductas ilícitas con la LRPI son también evidentes. De todas maneras, aunque los comportamientos de violencia y acoso en el trabajo que se sancionan como infracciones administrativas graves y muy graves o como

⁴² ALTÉS TÁRREGA, J. A., *Aspectos laborales de la protección del informante en los canales internos de denuncias*, cit., p. 134.

⁴³ PIQUERAS GARCÍA, J., «La garantía de indemnidad a la luz de la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción», cit., p. 31.

delitos es muy amplia, no cubre todo el abanico de conductas posibles, por lo que las empresas obligadas a implantar canales internos de denuncia deberán tener otros sistemas para dar cumplimiento a las obligaciones en materia de violencia y acoso LGTBI, sin que en este caso esté previsto que opere el ya mencionado art. 7.4 LPRI, pues así se desprende de la Ley LGTBI, cuya intención parece que es dar una visibilidad específica a la protección laboral estas personas⁴⁴. Este presentimiento legal ha sido confirmado por el reglamento LGTBI que tiene en el horizonte la LRPI e incluso prevé su aplicación subsidiaria en algunas materias, al tiempo que para otras materias opta por soluciones distintas, como cuando prohíbe las denuncias anónimas o presentadas por otros sujetos distintos a las víctimas sin consentimiento de estas, lo que no deja de provocar contradicciones que habrá que ver cómo se resuelven en la práctica, pues estas denuncias anónimas o realizadas por sujetos distintos a la víctima podrán tramitarse a través del canal de denuncias interno regulado en la LRPI si la violencia o el acoso LGTBI se integra en el tipo de las infracciones administrativas o delitos penales que conforman el ámbito material de éste.

Visto lo visto, y aras de lograr una cierta seguridad jurídica y lograr salir de este laberinto, se impone la unificación de protocolos y de criterios para establecerlos. De hecho, las organizaciones empresariales, especialmente las más grandes, para lograr mayor eficiencia buscarán la manera de unificar los sistemas de denuncia, como ya hicieron las que habían desarrollado protocolos de *compliance* penal cuando se aprobó la Directiva (UE) 2019/1937⁴⁵.

Existe otro argumento a favor de esta simplificación y unificación de protocolos que tiene que ver con el coste empresarial de todos estos procedimientos en las empresas de más de 50 trabajadores, que se suman a los que ya asumen en materias tales como la contratación y la regulación del empleo, la prevención de riesgos laborales, el registro salarial, la elaboración de planes de igualdad, etc. En este sentido, algunos autores ya han manifestado que los canales de denuncias no deben implicar un aumento directo de los costes económicos y organizacionales de las empresas⁴⁶, lo que, además, es una traba para la transformación de nuestro tejido productivo compuesto mayoritariamente por pequeña y mediana empresa, cuestión sobre la que hare algún comentario adicional en breve.

En cualquier caso, antes de proponer mi salida al laberinto quiero advertir que esta se refiere sólo al canal de denuncias de este tipo de conductas. En la introducción de este estudio se advirtió que los protocolos de actuación son algo más que un sistema de denuncias para que la empresa actúe ante un comportamiento de este tipo. Implican sensibilización, formación y medidas de prevención y probablemente estos aspectos difieren en función de cuál sea el motivo que causa la conducta. Los estereotipos de género, la discriminación por razón de sexo, la violencia sexual, la estigmatización de las personas

⁴⁴ ALTÉS TÁRREGA, J. A., *Aspectos laborales de la protección del informante en los canales internos de denuncias*, cit., p. 136.

⁴⁵ RAGUÉS I VALLÉS, R., «El tratamiento jurídico de los denunciantes antes y después de la Directiva», cit., p. 4/4.

⁴⁶ ALTÉS TÁRREGA, J. A., *Aspectos laborales de la protección del informante en los canales internos de denuncias*, cit., p. 137; BERMEJO, M., «Whistleblowing. Evolución y caracteres esenciales en el Derecho comparado y en la Directiva Europea 2019/1937», *La Ley Compliance Penal*, 2, 2020, p. 4/23.

LGTBI, la violencia laboral psicológica requiere de actuaciones diferenciadas, pues las situaciones son muy distintas. Por ello, las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, que presentan por ejemplo mayores problemas para acceder a un empleo⁴⁷, serán distintas de las que se tomen en los planes de igualdad para evitar la discriminación por razón de sexo, por lo que el diagnóstico, la propuesta y la adopción de las medidas no pueden ser homogéneas. Aun así, sí que debería unificarse el procedimiento de adopción de estas medidas, pues como hemos visto difiere de una norma a otra, sin que ello tenga mucho sentido.

Sin embargo, estas diferencias se diluyen si nos atenemos a los sistemas de denuncias. Una vez se produce la violencia o acoso por cualquiera de estos motivos, la actuación de la empresa para erradicar la conducta y sancionarla adecuadamente no ha de ser distinta, por lo que en este caso la unificación de los distintos sistemas cobra todo su sentido.

A la hora de proponer un modelo debe tenerse en cuenta el tejido productivo de las empresas españolas. Los últimos datos facilitados por el Ministerio de Industria y turismo de febrero de 2024 contabilizan 1.319.327 empresas con trabajadores, de las cuales sólo 32.009 tienen 50 o más trabajadores, lo que representa apenas un 2,43% del total. Por tanto, 1.287.318 empresas, esto es el 97,58% de las empresas tiene entre 1 y 49 trabajadores y de entre estas las microempresas son abrumadoramente mayoritarias, pues se cuantifican en 1.121.675, representando un 85,02% del total de las empresas con asalariados.

Pues bien, exigir para estas empresas procedimientos formales en los que confluyen una serie de principios como la diligencia y celeridad del procedimiento, la confidencialidad, el respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la presunción de inocencia no es real ni eficiente. Por ejemplo, en empresas de 1 a 9 trabajadores no pueden ponerse en marcha con garantías procedimientos que cumplan con los principios de investigación diligente, respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas, confidencialidad, presunción de inocencia y contradicción, pues su cumplimiento en estos contextos de cercanía de las personas afectadas y del resto de integrantes de la plantilla es algo menos que utópico. Las empresas medianas y pequeñas requieren procedimientos más sencillos y prácticos, que no deben confundirse con los procedimientos informales que se integran en algunos protocolos de actuación. Estos están destinados o deberían estar destinados a solventar conflictos derivados de comportamientos que no constituyen una situación de violencia y acoso, pero que si persisten pueden dar lugar a dicha situación.

Puede argüirse que, en realidad, la normativa, con carácter general, no exige a estas empresas adoptar este tipo de procedimientos. Pero también hay que tener en cuenta que, de alguna manera, las disposiciones legales estudiadas invitan a la pequeña y mediana empresa a asumir voluntariamente estas medidas y que, en relación con los protocolos

⁴⁷ LENZI, O.; Ó. REQUENA MONTES, «Mecanismos de inclusión laboral trans en el modelo normativo español [en prensa]», 2025.

de violencia y acoso derivados del art. 48 LOIEMH y 12 LOGILS, que son obligatorios para todas las empresas, los estándares elaborados optan por procedimientos que siguen estos principios.

Por ello, este procedimiento formal sólo debería ser obligatorio en las organizaciones empresariales que superen un número determinado de personas empleadas. Como hemos visto actualmente no existe un criterio único en cuanto al número de trabajadores que sirve de límite. Así los planes de igualdad son obligatorios en las empresas de 50 o más trabajadores, mientras que los sistemas internos de denuncias o las medidas para la protección de las personas LGTBI se deben aplicar en las empresas de más de 50 trabajadores. A mi juicio, la unificación debería hacerse en 50 o más trabajadores en consonancia con las escalas para determinar el número de representantes o delegados de prevención.

Por otro lado, por lógica, debería unificarse el procedimiento alrededor del sistema de denuncias interno que regula la LRPI, que, no obstante, debería modificarse para incluir una mención empresa a la violencia y el acoso en el trabajo en su ámbito objetivo y determinar si, en relación con estos ilícitos, debe introducirse alguna limitación en relación con quien puede denunciar, lo que, como he expresado, a mi juicio entorpece la acción diligente de las empresas. Además, se deberían introducir, junto a la protección frente a represalias que ya incluye, medidas cautelares y preventivas para proteger a las víctimas mientras se desarrolla el procedimiento, que, hoy en día, sólo se recogen normativamente para el protocolo de actuación frente a conductas LGTBIfóbicas (anexo II, apt. b Reglamento LGTBI). La ausencia de estas medidas en relación con los supuestos de violencia de género en el trabajo es especialmente sangrante, pues, pese a que la legislación española ha sido pionera en desplegar una protección integral de la violencia de género hacia las mujeres producida en el seno de las relaciones de pareja o por exparejas, armando una serie de derechos que permitan a estas mujeres mantener su relación laboral, no se ha atendido de igual manera otras situaciones laborales, como gestionar la coincidencia de agresor y víctima en el mismo lugar de trabajo o proteger a las víctimas en las situaciones de violencia de género que tengan lugar en el trabajo⁴⁸.

Además, las empresas en aplicación de norma sobre canales de denuncia internos podrán optar por elaborar un procedimiento en el seno de la empresa o bien externalizar el servicio a organizaciones especializadas (art. 6 LRPI), lo que puede reducir costes y aumentar la confianza de los posibles informantes⁴⁹.

Para las empresas de hasta 50 trabajadores no debería establecerse una solución única. La situación en una microempresa con menos de 10 trabajadores no es la misma que en empresas más grandes, con 25 o más trabajadores, pero, en cualquier caso, no deberían estar obligadas a instaurar estos protocolos formales y complejos. Esta exención debería extenderse incluso a las personas jurídicas que quieran cumplir con el *compliance* penal y evitar así responsabilidades derivadas de la comisión de delitos. En este sentido, se ha señalado que habría que recomendar a la Fiscalía española que reconsiderara “su

⁴⁸ Sobre el tema E. García Testal, «Violencia, género y trabajo: de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, a la Directiva (UE) 2024/1385, veinte años de protección laboral de las víctimas», La Ley Unión Europea, 131, 2024.

⁴⁹ ALTÉS TÁRREGA, J. A., *Aspectos laborales de la protección del informante en los canales internos de denuncias*, cit., p. 88.

afirmación categórica en la Circular de 2016 de que el canal de denuncias es un elemento imprescindible en cualquier modelo de prevención de delitos y a limitar tal exigencia a personas jurídicas de unas determinadas dimensiones. La cifra de cincuenta empleados, establecida en la Directiva, parece razonable”⁵⁰.

Así, en las microempresas y en empresas pequeñas hasta 25 trabajadores, cuando no sea posible una composición interna del conflicto, la mejor solución sería establecer obligatoriamente un sistema de información externo a la empresa, ya que la investigación interna en estos entornos laborales, como he expresado anteriormente, difícilmente será eficaz y diligente. En este sentido, podría acudir a la externalización del servicio a organizaciones especializadas, como en el caso de los canales de denuncias de la LPRPI o incluso a los servicios ajenos de prevención cuando esta haya sido la modalidad organizativa de gestión de la prevención elegida por la empresa. No obstante, no creo que haya que repercutir los gastos de mantenimiento de estos sistemas externos a las empresas. Por ello, seguramente, lo más sencillo sería atribuir esta competencia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pero con ello podría generarse un problema a la hora de determinar las potenciales responsabilidades de la empresa. Efectivamente, las infracciones y sanciones administrativas por violencia y acoso en el trabajo están supeditadas al “cómo” actuó la empresa, no sólo preventivamente, sino también una vez que ha conocido o hubiera podido conocer estos comportamientos. Es decir, los protocolos de actuación bien utilizados pueden minimizar o incluso exonerar a la empresa de su responsabilidad administrativa⁵¹. De esta manera, si es la propia Inspección la que está a cargo de este protocolo de actuación, esta vía de exoneración de la responsabilidad puede verse entorpecida. Cabría pensar entonces en otro tipo de gestión externa de los protocolos que no conllevara costes económicos para estas empresas, mediante la colaboración con entidades privadas o creando una red pública a tal propósito vinculada con el Ministerio de Igualdad. Estas entidades podrían llevar a cabo un informe al final de su actuación que tendría que ser remitido a la ITSS y que complementaría sus propias actuaciones a efectos de levantar las oportunas actas de infracción.

En las empresas entre 25 y 49 trabajadores podrían plantearse diversas posibilidades para que se optara en función de la organización de la empresa. La implantación de un procedimiento de denuncias interno puede tener sentido en aquellas empresas que con esta dimensión personal tengan un único centro de trabajo. Si existen varios, la dispersión de los trabajadores planteará los mismos problemas de confidencialidad, seguridad y eficacia de los protocolos internos, por lo que, en estos casos, la externalización del procedimiento parece más razonable. En este sentido, podría considerarse vincular la gestión del procedimiento de denuncias a la organización de la gestión preventiva. Como es sabido, en las empresas de estas dimensiones la empresa puede optar entre distintas modalidades organizativas de la gestión preventiva. En primer lugar, la empresa, previa consulta no vinculante con los trabajadores o sus representantes, designe a uno o varios trabajadores

⁵⁰ RAGUÉS I VALLÉS, R., «El tratamiento jurídico de los denunciadores antes y después de la Directiva», cit., p. 4/14.

⁵¹ ALTÉS TÁRREGA, J. A., «El Convenio 190 OIT y la tutela administrativa de la violencia y el acoso en el trabajo», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, 4, 2022, pp. 104-105.

para llevarla a cabo. Estos trabajadores deberán tener la capacidad y formación necesaria para llevar a cabo estas funciones (art. 30.1 y art. 33.1.b LRPL). En segundo lugar, cuando esta solución resulte insuficiente en función del tamaño de la empresa y de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores, podrá constituir un servicio de prevención propio o recurrir a un servicio ajeno (art. 31 LPRL y arts. 15 y 16 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención). Además, en estas mismas empresas el delegado de prevención –el delegado de personal o uno de los delegados de personal– asume, junto con las funciones propias de su cargo, como la colaboración en la acción preventiva de la empresa, el derecho de consulta en diversas materias relacionadas con la prevención de riesgos en las empresas y la vigilancia y control de la normativa de prevención de riesgos, las propias del comité de seguridad y salud, lo que incluye funciones en relación con la evaluación de los riesgos y la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa (arts. 38 y 39 LPRL). En la elaboración del plan de prevención, tratándose de riesgos psicosociales, conviene tener en cuenta las NTP 891 y 892: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral I y II y el Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la ITSS en riesgos psicosociales. De esta manera, el protocolo de actuación frente a la violencia y acoso podría quedar en manos de la modalidad de gestión preventiva adoptada por la empresa. La misma solución sería extrapolable en las empresas entre 10 y 25 trabajadores en las que, cumpliendo los requisitos legales. Además, el delegado de prevención podría colaborar en la gestión de protocolo, en especial cuando se trate de un sistema concertado externamente, lo que ocurre en la inmensa mayoría de los casos⁵².

En fin, creo que con un modelo como el que se plantea u otro similar que abarque todas las tipologías de violencia y acoso, garantizando simultáneamente la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y la seguridad jurídica de las empresas, se superaría el sistema actual de protocolos empresariales contra la violencia y el acoso en el trabajo, que es fruto de una legislación dispersa y, en ocasiones, redundante, que dificulta su aplicación práctica.

Bibliografía

- ALTÉS TÁRREGA, J. A., *Aspectos laborales de la protección del informante en los canales internos de denuncias*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2024.
- ALTÉS TÁRREGA, J. A., *El acoso del trabajador en la empresa (consideraciones al hilo de la Ley 62/2003 de Medidas Fiscal y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.

⁵² Las empresas entre 10 y 40 trabajadores que optan por una modalidad organizativa de gestión de la prevención mediante un servicio de prevención ajeno supera el 92% según datos del 2019 del INSST. <https://www.insst.es/documents/94886/0/La+gesti%C3%B3n+preventiva+en+las+empresas+en+Espa%C3%B1a+2020.+An%C3%A1lisis+del+m%C3%B3dulo+de+prl++de+Encuesta+anual+laboral+2019.pdf/7c49149e-f1b9-c680-56a5-913c60167b0b?t=1643642818842>

- ALTÉS TÁRREGA, J. A., «El Convenio 190 OIT y la tutela administrativa de la violencia y el acoso en el trabajo», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, n.º 4, 2022, pp. 97-121.
- ALTÉS TÁRREGA, J. A., «La tutela administrativa y penal frente a la violencia y el acoso en el trabajo», en Juan Antonio Altés Tárrega, Sergio Yagüe Blanco (eds.) *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso. Consecuencias de su ratificación en el ordenamiento laboral español*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, pp. 449-471.
- ÁLVAREZ CUESTA, H., «La protección laboral y social de las víctimas de violencias sexuales en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual», *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 166, 2023, pp. 11-37.
- BERMEJO, M., «Whistleblowing. Evolución y caracteres esenciales en el Derecho comparado y en la Directiva Europea 2019/1937», *La Ley Compliance Penal*, n.º 2, 2020.
- BOIX REIG, J.; ORTS BERENGUER, E., «Consideraciones sobre la reforma de los delitos contra la libertad sexual, por la Ley Orgánica 11/1999.», *Actualidad Penal*, n.º 2, 1999, pp. 667-687.
- BUSTOS RUBIO, M., «El delito de acoso laboral: exigencias europeas y análisis del tipo penal», *Revista de derecho penal y criminología*, vol. 1, n.º 1, 2013, pp. 13-52.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «El complejo juego entre la Ley y la negociación colectiva en la nueva Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres: significación general y manifestaciones concretas», *Relaciones Laborales*, n.º 8, 2007.
- FERNÁNDEZ RAMOS, S., «Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección al informante: ámbito material de aplicación», *Revista General de Derecho Administrativo*, n.º 63, 2023.
- GARCÍA TESTAL, E., «Violencia, género y trabajo: de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, a la Directiva (UE) 2024/1385, veinte años de protección laboral de las víctimas», *La Ley Unión Europea*, n.º 131, 2024.
- IGARTUA MIRÓ, M. T., «Medidas preventivas frente a la violencia y el acoso: Convenio 190OIT, regulación interna y aplicación práctica», en Juan Antonio Altés Tárrega, Sergio Yagüe Blanco (eds.) *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024.
- LENZI, O.; REQUENA MONTES, Ó., «Mecanismos de inclusión laboral trans en el modelo normativo español [en prensa]», 2025.
- LÓPEZ RUBIA, E., «Los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo», en Sonia Isabel Pedrosa Alquézar, Elisa Sierra Hernáiz, Ruth Vallejo Dacosta (eds.) *Diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas: cuestiones claves*, Aranzadi Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2020, pp. 579-608.
- LÓPEZ RUBIA, M. E., «La actualización del protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo de EMAKUNDE-Instituto Vasco de la mujer», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n.º 416, 2017, pp. 141-166.
- LÓPEZ RUBIA, M. E., «Los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo tras las novedades normativas de 2022», en Juan Antonio Altés Tárrega, Sergio Yagüe

- Blanco (eds.) *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso. Consecuencias de su ratificación en el ordenamiento laboral español*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, pp. 473-500.
- LOUSADA AROCHENA, J. F., «El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre violencia y acoso en el trabajo», *Revista de Derecho Social*, n.º 88, 2019, pp. 55-74.
- MARTÍNEZ SALDAÑA, D.; ABRIL MARTÍNEZ, J.; RODRÍGUEZ CELADA, E.; REYES RICO, L. I., «La protección del whistleblower tras la Directiva (UE) 2019/1937. Análisis del nuevo marco jurídico desde la perspectiva del derecho laboral, público, penal y de protección de datos», *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, n.º 53, 2019, pp. 24-68.
- MOLINA NAVARRETE, C., *El ciberacoso en el trabajo. Cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*, Wolters Kluwer España, 2019.
- MORENO SOLANA, A., «Los Protocolos de Acoso (Sexual, por Razón de Sexo, LGTBI, Acoso Moral): ¿Son una obligación legal de todas las Empresas?», *El Foro de Labos*, 2023.
- NIETO ROJAS, P., «El complicado entramado normativo de planes de igualdad y protocolos en las empresas. Algunas reflexiones sobre protocolos anti-acoso y de gestión de la diversidad», *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, n.º Número Extraordinario. Tormenta de Reformas, 2023, pp. 122-142, fecha de consulta en <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/7934>.
- NIETO ROJAS, P., «El desarrollo de las medidas LGTBI en el RD 1026/2024 ¿Un nuevo contenido negocial?», *El Foro de Labos*, 2024, fecha de consulta en <https://www.elforodelabos.es/2024/10/el-desarrollo-de-las-medidas-lgtbi-en-el-rd-1026-2024-un-nuevo-contenido-negocial/>.
- NIETO ROJAS, P., «La negociación de los planes de igualdad en las empresas. Marco normativo de referencia», en María Luisa Molero Marañón, Patricia Nieto Rojas (eds.) *Análisis de los acuerdos de los planes de igualdad*, Ministerio de Trabajo y Justicia Social, Madrid, 2024, pp. 20-34.
- NIETO ROJAS, P., «Salud Laboral, prevención frente al acoso, violencia de género y lenguaje inclusivo», en María Luisa Molero marañón, Patricia Nieto Rojas (eds.) *Análisis de los acuerdos de los planes de igualdad*, Ministerio de Trabajo y Justicia Social, Madrid, pp. 391-446.
- PIQUERAS GARCÍA, J., «La garantía de indemnidad a la luz de la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción», *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 13, n.º 2, 2023, pp. 1-36.
- PUEBLA PINILLA, A. DE LA, «Ley 2/2023, de protección de los informantes. Problemas aplicativos desde una perspectiva laboral», *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, n.º Número Extraordinario. Tormenta de Reformas, 2023, pp. 32-49.
- RAGUÉS I VALLÉS, R., «El tratamiento jurídico de los denunciantes antes y después de la Directiva», *La Ley compliance penal*, n.º 1, 2020.

- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.; DEL REY GUANTER, S., «Whistleblowing y contrato de trabajo: la trascendencia laboral de la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones y delitos», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 264, 2023, pp. 131-196.
- SÁEZ LARA, C., «Violencia sexual, mujer y trabajo», *Revista Galega de Dereito Social*, n.º 16, 2022, pp. 9-44.
- VALLEJO DACOSTA, R., «Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora», *Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo*, n.º 17, 2006.
- YAGÜE BLANCO, S.; MORANT TORAN, B., «La formación preventiva en la política de lugar de trabajo sobre violencia y acoso», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, 2024.