Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 17 (4º Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 83-101

Protección de la persona denunciante y tutela de la igualdad de género (whistleblowing en perspectiva de género)

Protection of the whistleblower and protection of gender equality (whistleblowing from a gender perspective)

José Fernando Lousada Arochena

Magistrado especialista de lo social Tribunal Superior de Justicia de Galicia
Profesor asociado de Derecho Procesal Universidad de A Coruña
https://orcid.org/0000-0002-4629-0539

Sumario

1. **Doctrina whistleblowing del tribunal europeo de derechos humanos en perspectiva de género**
2. **Revisitando la garantía frente a represalias en las directivas de igualdad de género**
3. **De la oportunidad perdida de la directiva whistleblowing al acierto de la ley española**
4. **Protección frente a represalias tras la ley *whistleblowing* y la ley orgánica de derecho de defensa**
   4.1. Situación previa a la Ley *whistleblowing*
   4.2. Situación posterior a la Ley *whistleblowing*
   4.3. Incidencia de la reciente Ley Orgánica del Derecho de Defensa
5. **Convivencia de los sistemas internos de denuncias de irregularidades con los protocolos antiacoso**
6. **Algunas conclusiones**
7. **Bibliografía**

Fecha Recepción: 29/9/2025
Fecha Revisión: 6/11/2025
Fecha Aceptación: 11/11/2025

Cita Sugerida: LOUSADA AROCHENA, J.F.: «Protección de la persona denunciante y tutela de la igualdad de género (whistleblowing en perspectiva de género)». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 17 (2025): 83-101.

Resumen

El presente estudio analiza la potencial utilidad que la normativa sobre protección de la persona denunciante de irregularidades puede desplegar para una mayor eficacia del principio de igualdad de mujeres y hombres, la prohibición de discriminación por razón de sexo, el combate contra el acoso sexual y la violencia de género, y en general en aquellos supuestos en donde aparezcan implicados derechos con dimensión de género. Gracias a esta perspectiva de género, se detectan supuestos de posibles represalias en materia de igualdad de género que no estarían protegidos por la normativa sobre igualdad de género, pero sí lo estarían por la normativa sobre whistlebowing. También se analiza la compatibilidad de los sistemas internos de denuncias con los protocolos antiacoso. En suma, la normativa sobre whistleblowing es un complemento de la normativa sobre igualdad de mujeres y hombres, y una eficaz arma para el cumplimiento de esa normativa y el combate contra acoso y violencia.

Palabras clave

Protección del denunciante (whistleblowing); Garantía frente a represalias; Igualdad de mujeres y hombres; Acoso sexual y violencia de género.

Abstract

This study analyzes the potential usefulness of whistleblower protection legislation for enhancing the effectiveness of the principle of gender equality, the prohibition of discrimination based on sex, the fight against sexual harassment and gender-based violence, and, in general, in situations involving rights with a gender dimension. Thanks to this gender perspective, instances of potential retaliation in matters of gender equality are identified that would not be protected by gender equality legislation but would be by whistleblowing regulations. The compatibility of internal reporting systems with anti-harassment protocols is also analyzed. In short, whistleblowing regulations complement gender equality legislation and are an effective tool for ensuring compliance with that legislation and combating harassment and violence.

Keywords

Whistleblowing protection; Guarantee against retaliation; Equality between women and men; Sexual harassment and gender; based violence.

Ni 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 (en adelante, Directiva *whistleblowing*), ni la Ley interna que la traspone, la 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (en adelante, Ley *whistleblowing*), contienen referencias a la dimensión de la igualdad entre mujeres y hombres. Acaso el legislador ha valorado que nada hay que decir porque la normativa sobre protección de la persona denunciante no presenta una relevante dimensión de género y, en todo caso, la normativa comunitaria sobre igualdad entre mujeres y hombres ya contiene unas garantías suficientes frente a las represalias.

Sin embargo, comprobaremos en el epígrafe primero, a través del análisis de la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en materia de *whistleblowing*, que sí hay casos con una posible dimensión de género, que no siempre ha aflorado, así como comprobaremos en el epígrafe segundo, a través del análisis de las directivas de igualdad de género del Derecho de la Unión Europea, que hay lagunas en la protección frente a represalias que se podrían llenar aplicando la normativa sobre *whistleblowing*.

Una vez comprobado que la normativa *whistleblowing* sí tiene una perspectiva de género que complementaría la protección frente a represalias contemplada en la normativa antidiscriminatoria por razón de sexo, analizaremos, en el epígrafe tercero, el posicionamiento de la Directiva *whistleblowing*, que ha eludido la cuestión, en contraste con el posicionamiento más acertado de la Ley *whistleblowing* española al haber posibilitado el despliegue de la protección de la persona denunciante de incumplimientos vinculados con la normativa antidiscriminatoria por razón de sexo.

El posicionamiento de la Ley *whistleblowing* obliga a analizar dos cuestiones adicionales: en el epígrafe cuarto una cuestión de derecho sustantivo: la amplitud de la cobertura en orden a la protección frente a represalias relacionadas con las denuncias de la normativa antidiscriminatoria por razón de sexo, cuestión en la cual ha incidido la reciente Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa; y en el epígrafe quinto otra cuestión de carácter más procedimental: los problemas de convivencia existentes entre los sistemas de denuncia interna y los protocolos antiacoso.

1. DOCTRINA WHISTLEBLOWING DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS EN PERSPECTIVA DE GÉNERO

Dentro del ámbito de aplicación del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), la protección de la persona denunciante de irregularidades se ha canalizado al amparo de su artículo 10, que se refiere al derecho a la libertad de expresión e incluye el derecho a recibir y comunicar información. Bajo el paraguas de esta norma, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos fue edificando una jurisprudencia muy nutrida sobre *whistleblowing* que no es del caso aquí analizar[1]. Tal jurisprudencia fue determinante para la actuación de otras instituciones del Consejo de Europa, y en particular, el Comité de Ministros aprobó la Recomendación CM/Rec (2014)7, de 30 de abril de 2014, sobre protección de los alertadores. Quedó así marcado el sendero para la aprobación, ya en el seno de

[1] Más ampliamente, Sáez Lara, C.: "Libertad de expresión de los trabajadores, tutela internacional y protección en España de los whistleblowers", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 145, 2018 (incluyendo como anexo un listado de sentencias del TEDH, obviamente limitado a la fecha de la publicación). Una reciente sentencia en la materia la he analizado en Lousada Arochena, J. F.: "Whistleblowing: un repaso a las condiciones de protección del denunciante de irregularidades a la luz de la STEDH de 8 de octubre de 2024 (Aghajanyan v. Armenia)", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 9, 2024. Sobre la protección laboral del whistleblower más en general véase, Jover Ramírez, C.: *La protección de los whistleblowers en el seno de la relación jurídico laboral: una mirada al panorama actual con perspectiva de futuro*, Ediciones Laborum (Murcia, 2020).

la Unión Europea, de la Directiva *whistleblowing*, como la propia Directiva paladinamente reconoce en su Preámbulo: "la presente Directiva se basa en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) sobre el derecho a la libertad de expresión y en los principios desarrollados por el Consejo de Europa en su Recomendación sobre protección de los denunciantes adoptada por su Comité de Ministros el 30 de abril de 2014" (véase apartado 31, *in fine*, del Preámbulo).

Si bien no hay rastro de la posible dimensión de género en la protección de las personas denunciantes en la Recomendación citada del Comité de Ministros, ni tampoco en otros actos de otros órganos del Consejo de Europa, la jurisprudencia *whistleblowing* del TEDH permite identificar un par de casos en los cuales esa dimensión de género acaso pudo haber aflorado porque se referían a denuncias en un sector feminizado, o porque la denunciante era mujer en situación de cierta debilidad. Más específicamente, hay un tercer caso en que esa dimensión ya aflora pues el objeto de la denuncia estaba vinculado a la violencia de género en el trabajo. Un cuarto y reciente caso de interés a nuestro análisis se sale de la jurisprudencia *whistleblowing*, pero sus conexiones bastante evidentes con los anteriores, en particular con el tercero, exige que nos detengamos en él.

El primero de esos casos es la STEDH de 21 de julio de 2011, Heinisch vs. Alemania (demanda n.º 28274/08), sentencia emblemática dentro de la jurisprudencia *whistleblowing* "en la que dimensión de género no fue mencionada, aunque ciertamente era un elemento importante del contexto general"[2] dada la feminización del sector de cuidados. Brigitte Heinisch era enfermera en una residencia para ancianos con enfermedades graves perteneciente a una organización de la que era accionista mayoritario el Estado federado de Berlín. La residencia sufría una grave escasez de personal, lo que provocó el agotamiento del personal de enfermería y carencias de atención a las personas residentes. Al descubrir una posible malversación de subvenciones públicas por parte de los miembros de la junta directiva, la Sra. Heinisch solicitó una entrevista para tratar el asunto, la cual le fue denegada. Seguidamente, presentó una denuncia penal, pero el fiscal sobreseyó la investigación del caso. Mientras tanto, la Sra. Heinisch cayó de baja por enfermedad y fue despedida con preaviso porque la dirección consideró que su ausencia dificultaba el funcionamiento del hogar. Con el apoyo de su sindicato, distribuyó folletos entre el personal, exponiendo sus hallazgos y mencionando su denuncia penal. Fue despedida una segunda vez, con efecto inmediato, por deslealtad. Su impugnación judicial fue rechazada incluyendo el Tribunal Federal del Trabajo y el Tribunal Constitucional. Luego, acudió al TEDH. Tras un análisis de los sucesivos pasos que dio para expresar su protesta, así como la legitimidad y altruismo de su comportamiento, el TEDH concluyó que la rígida interpretación dada a la legislación laboral por parte de los jueces alemanes había vulnerado el artículo 10 del CEDH.

La STEDH de 26 de febrero de 2009, Kudeshkina vs. Rusia (demanda n.º 29492/05) es otro caso donde la dimensión de género tampoco se menciona, pero podría tenerla dada la condición de mujer de la demandante y su posición de debilidad dentro de la Judicatura (sus superiores la destituyen y alega represalia por denunciar). Olga Borisovna Kudeshkina era jueza, con más de 18 años de antigüedad, en un Tribunal de Moscú. Alegó haber sido despedida de la Judicatura porque había acusado públicamente a altos funcionarios judiciales y de la fiscalía de presionarla en relación con un caso penal de alto perfil. El TEDH consideró que había planteado una cuestión de interés público que debía estar abierta al libre debate en una sociedad democrática, incluso si había un cierto grado de exageración y generalización. Por ello, la destitución de la demandante era una sanción desproporcionadamente severa que podía tener un efecto amedrentador sobre los jueces que deseaban participar en el debate público sobre la eficacia de las instituciones judiciales. En suma, el TEDH consideró vulnerado el artículo 10 del CEDH.

[2] Jacqmain, J. / Wuiame, N.: "Transparency, whistle-blowers and gender equality: lost opportunity, second chances?", *European equality law journal*, núm. 1, 2021, p. 53 (la traducción es propia).

Más allá de estos casos donde no afloró la dimensión de género, pero acaso la hubiese y, de haber aflorado, hubiera sido relevante en el enjuiciamiento (en ambos casos para reforzar la argumentación del TEDH), el caso donde sí ha aflorado es la STEDH de 18 de enero de 2024, Allée vs. Francia (demanda n.º 20725/20)[3]. Vanessa Allée era secretaria de una asociación de educación religiosa que había denunciado, ante un directivo de la institución, haber sufrido acoso moral y agresión sexual por parte de otro dirigente, el padre del anterior. Mientras la situación continuaba, envió un correo electrónico a seis destinatarios: cuatro directivos, tres de los cuales ya estaban informados, su propio marido y la Inspección de Trabajo. Posteriormente, el marido publicó en Facebook una virulenta denuncia de la asociación empleadora. Por ello, la trabajadora fue objeto de un proceso por difamación y de una pena suspendida de multa de 500 euros. El Tribunal de Casación confirmó la multa pues, a falta de pruebas de los hechos alegados, la Sra. Allée no podía acogerse a la excusa de buena fe. Al conocer del asunto, el TEDH concluyó por unanimidad que, a pesar de su importe limitado, la sanción impuesta es de carácter penal y puede tener un efecto disuasorio sobre las víctimas de actos de gravedad similar. La interferencia con la libertad de expresión de la demandante se considera desproporcionada y hubo una violación del artículo 10 del CEDH con indemnización a su favor en cuantía de 8.500 euros por daños morales y materiales.

Un cuarto caso donde aflora expresamente la perspectiva de género y que, aunque no se puede considerar jurisprudencia *whistleblowing* (porque no se aplica el artículo 10), presenta conexiones bastante evidentes, es la STEDH de 4 de diciembre de 2025, Ortega Ortega vs. España (demanda nº 36325/22). La Sra. Ortega, con 20 años de antigüedad, era directora financiera de una sociedad prestadora de servicios administrativos a un banco y, en ejercicio de ese cargo, era conocedora de las retribuciones del personal directivo. Interpuso una papeleta de conciliación y después un pleito por discriminación sexista contra su empleador alegando percibir una menor retribución que sus colegas masculinos, en pleito que ganó ante el Juzgado de lo Social, la sentencia la confirmó el Tribunal Superior de Justicia y la casación fue inadmitida por el Tribunal Supremo. Poco después de la conciliación y antes de presentar esa demanda, la empresa la despidió por incumplir la confidencialidad al divulgar datos personales de sus colegas para justificar su reclamo. La Sra. Ortega interpuso una segunda demanda argumentando que su despido fue una represalia. Sin embargo, el Juzgado de lo Social confirmó el despido al determinar que había incurrido en falta grave al utilizar y divulgar datos personales protegidos para fines ajenos a su trabajo. Los recursos posteriores de la Sra. Ortega contra esta decisión fueron sucesivamente rechazados por el Tribunal Superior de Justicia e inadmitidos por el Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional. El TEDH, en combinación con el derecho a la no discriminación sexista (artículo 14), invoca aquí el derecho a la privacidad (artículo 8) debido a que el despido, declarado procedente por los órganos judiciales, le causó a la demandante consecuencias económicas negativas y afectó a su reputación profesional, así como a su autoestima. Ciertamente, esta STEDH no aplica el artículo 10, lo cual es lógico porque la difusión de la información se produjo en el marco de un proceso y no, como en la STEDH Allée, en ejercicio del derecho a la información, pero las conexiones entre ambos casos son bastante evidentes: la vulneración se produce en el contexto de una relación laboral, hay una dimensión de género clara y la dinámica de la vulneración es similar pues se trata de represalias derivadas del ejercicio de un derecho.

Estas sentencias nos permiten, no solo apreciar la importancia que la protección frente a represalias despliega en relación con la efectividad del derecho a la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, también que esa protección no decae cuando, sobre el fundamento de una información obtenida en el contexto de la prestación de trabajo acerca de incumplimientos empresariales constitutivos de discriminación sexista, se ejercita un derecho, sea la reclamación

[3] Comentada esta STEDH Allée vs. Francia por Jacqmain, J.: "Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad (de 01/09/2023 a 31/08/2024)" (trads.: Lousada Arochena, J. F. / Quintero Lima, M. G. / García Romero, B.), *Femeris*, vol. 10, n.º 2, 2025, p. 88.

por la discriminación sexista (STEDH Ortega Ortega), o sea el ejercicio de la libertad de expresión (STEDH Allée). Y, en particular en relación con la libertad de expresión, la normativa *whistleblowing* despliega su utilidad en la lucha contra la discriminación sexista, como así lo ha visto alguna avezada doctrina foránea[4] y española[5] que llama la atención sobre "los déficits de la libertad de expresión de las mujeres", y, en particular, destaca la funcionalidad de "eliminar la represión de la libertad de expresión de las mujeres como una vía de eliminar formas de violencia"[6].

2. REVISITANDO LA GARANTÍA FRENTE A REPRESALIAS EN LAS DIRECTIVAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

Todas las directivas sustantivas sobre igualdad de género en el ámbito laboral contienen una norma, más o menos detallada, según la cual se protege frente a eventuales represalias a toda aquella persona que se queja o reclama el respeto del principio de igualdad de género: desde las primeras de esas directivas (Directiva 75/117/CEE, sobre igualdad retributiva, en su artículo 5, y Directiva 76/207/CEE, sobre igualdad en el empleo y en las condiciones de trabajo, en su artículo 7), pasando por la directiva refundidora de todas ellas (Directiva 2006/54/CE, en su artículo 24), hasta la última para reforzar la aplicación del principio de igualdad retributiva a través de medidas de transparencia retributiva (Directiva UE/2023/970, en su artículo 25).

La protección desplegada por estas cláusulas anti-represalias abarca, en su ámbito objetivo, una reclamación efectuada en la empresa, una queja administrativa o una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad, y, en su ámbito subjetivo, a las personas trabajadoras que reclamen, que se quejen o que accionen, incluidas quienes sean representantes legales de las personas trabajadoras.

Con respecto al ámbito objetivo de protección, es de interés recordar la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de junio de 2019, Hakelbracht y Vandenbon (C-404/18). En Bélgica, la gerente de una tienda de moda, sucursal de una cadena, aconsejó la contratación de una candidata como vendedora, quien había puesto de manifiesto que estaba embarazada de tres meses. La sede central rechaza la propuesta de contratación por este motivo, algo que la gerente traslada a la interesada. Esta plantea una reclamación ante un organismo público de igualdad que compele a la empresa a corregir su decisión. La empresa, no solo no hizo nada de lo ordenado, sino que, incluso, despide a la gerente de la tienda, con una indemnización por falta de preaviso y argumentando faltas profesionales. Impugnadas las decisiones de la empresa, el tribunal laboral constata una discriminación directa fundada en el sexo de la candidata. Pero respecto de la gerente la restrictiva redacción de la ley belga en relación a la protección de los testigos contra las represalias hace que sea inaplicable a este supuesto de hecho, lo que motiva plantear una cuestión prejudicial. El TJUE, en la Sentencia indicada, recuerda lo precisado en el Preámbulo (32) de la Directiva 2006/54/CE: "Un trabajador que defienda a una persona protegida por la presente Directiva o que testifique a su favor debería tener derecho a la misma protección".

Visto el alcance de esta normativa de protección frente a represalias en las directivas sobre igualdad de género resulta legítimo cuestionar si ese alcance se queda corto en algún aspecto frente a la protección ante represalias que el artículo 10 del CEDH otorga a las personas denunciantes de

[4] Jacqmain, J. / Wuiame, N.: "Transparency, whistle-blowers and gender equality: lost opportunity, second chances?", *European equality law journal*, núm. 1, 2021.

[5] López López, J.: "La libertad de expresión: la defensa del denunciante desde una perspectiva de género", en *XXXIV Jornadas catalanas de Derecho social: Las libertades en las relaciones de trabajo* (coord.: Martínez Miranda, M.), Centre d'Estudis Juridics i Formació Especialitzada - Generalitat de Catalunya (Barcelona, 2024), accesible en https://hdl.handle.net/20.500.14226/2079.

[6] López López, J.: "La libertad …", obra citada, p. 47.

irregularidades según la jurisprudencia del TEDH. La respuesta debe ser positiva, tanto en el ámbito objetivo como en el subjetivo.

En el ámbito objetivo, porque las cláusulas anti-represalias de las directivas de igualdad se refieren a una reclamación efectuada en la empresa, a una queja administrativa o a una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad, pero no necesariamente incluyen una revelación pública de irregularidades en la empresa consistentes en el incumplimiento de la normativa sobre igualdad sexual. Lo que plantea la cuestión de si quienes, estando incluidos en el ámbito subjetivo de protección de las cláusulas anti-represalias de las directivas de igualdad, resultan protegidos por dichas cláusulas cuando realizan una revelación pública que propiamente no es ni una queja en la empresa, ni una reclamación administrativa o judicial. De ahí la evidente ventaja de estar dentro del ámbito de aplicación de la Directiva *whistleblowing*.

En el ámbito subjetivo, porque las cláusulas anti-represalias de las directivas de igualdad protegen a quienes ejercen los derechos derivados de las directivas de igualdad, a quienes ostentan la condición representativa del personal de la empresa, e incluso, según la doctrina Hakelbracht, a quienes las apoyan de cualquier manera posibilitando la aplicación de la prohibición de discriminación por asociación[7], pero no a quienes, sin ejercer aquellos derechos o apoyar su ejercicio, de manera altruista denuncian públicamente un incumplimiento de la normativa sobre igualdad sexual. A modo de ejemplo[8], supongamos que un empleado del departamento de recursos humanos de una empresa sabe que ciertas trabajadoras cobran menos que los hombres por un trabajo de igual valor. La Directiva 2006/54/CE exige canales disponibles si ese empleado desea denunciar dicha situación, como un organismo de igualdad de género o la Inspección de Trabajo. Sin embargo, la existencia de tales canales no proporciona a ese empleado ningún estatus legal ni protección como la que concede la Directiva *whistleblowing*, de ahí la evidente ventaja de estar dentro de su ámbito de aplicación.

3. DE LA OPORTUNIDAD PERDIDA DE LA DIRECTIVA WHISTLEBLOWING AL ACIERTO DE LA LEY ESPAÑOLA

La jurisprudencia *whistleblowing* del Tribunal de Estrasburgo a que nos hemos referido en el epígrafe primero no solo inspiró las actuaciones de diversas instituciones del Consejo de Europa, según también referimos en el epígrafe primero, también ha sido fuente de inspiración de la acción de la Unión Europea, como así se reconoce en la Resolución del Parlamento Europeo, de 24 de octubre de 2017, sobre las medidas legítimas para la protección de los denunciantes de irregularidades que, en aras del interés público, revelan información confidencial sobre empresas y organismos públicos (2016/2224(INI)). Resolución que, a su vez, fue el arranque para la aprobación de la Directiva *whistleblowig*. Y la Directiva reconoce, en su Preámbulo, que tiene un fundamento en el artículo 10 del CEDH (véase apartado 31, *in fine*, del Preámbulo).

Sin embargo, y aunque en la jurisprudencia *whistleblowing* del TEDH hemos detectado algunos asuntos donde aflora la dimensión de género, la Directiva *whistleblowing* presenta, de acuerdo con su artículo 2, un ámbito cerrado de aplicación referido a determinados aspectos del Derecho de la Unión Europea que no incluye la legislación antidiscriminatoria, sin que el Preámbulo ofrezca ninguna explicación de por qué estén excluidos determinados aspectos del Derecho de la Unión Europea tan relevantes como la legislación antidiscriminatoria, piedra angular de la Unión Europea.

[7] Ver Maneiro Vázquez, Y.: *La discriminación por asociación: desafíos sustantivos y procesales*, Editorial Aranzadi (Navarra, 2021); en particular sobre la Sentencia Hakelbracht, pp. 83-93.

[8] Ejemplo tomado Jacqmain, J. / Wuiame, N.: "Transparency …", obra citada, p. 53.

Ha calificado la doctrina científica más autorizada como una "oportunidad perdida" la no inclusión de la legislación antidiscriminatoria en el ámbito de aplicación de la Directiva *whistleblowing*, destacando que esta exclusión casa mal con su espíritu que, como dice su Preámbulo (2) y (3), entiende la acción de las personas denunciantes de irregularidades como una contribución útil a la aplicación del Derecho de la Unión Europea [9]. Incluso esa misma doctrina se declara muy sorprendida de que el Comisario a cargo de la propuesta de Directiva fuera el mismo a cargo de la igualdad de género[10].

Ahora bien, la Directiva, cuando en su artículo 2 lista los incumplimientos incluidos en su ámbito de aplicación, aclara "sin perjuicio de la facultad de los Estados miembros para ampliar la protección en su Derecho nacional a otros ámbitos o actos no previstos". Y es que, como tuvimos ocasión de razonar en otro momento[11], "no parece ni lógico ni coherente desde una perspectiva teórica que se trasponga la Directiva solo para determinadas infracciones del Derecho de la Unión, y no para infracciones de similar calado del Derecho interno (y) resulta además poco operativo, por cuanto que, desde una perspectiva práctica, si se implementan canales de denuncia no parece factible que las personas denunciantes deban limitarse a denunciar infracciones relativas al Derecho de la Unión y no puedan hacerlo para infracciones de similar calado del Derecho interno". Además, esta ampliación la recomienda incluso la propia Directiva en su Preámbulo (5) al sugerir que "los Estados miembros podrían decidir hacer extensiva la aplicación de las disposiciones nacionales a otros ámbitos con el fin de garantizar que exista un marco global y coherente de protección de los denunciantes a escala nacional".

Tal invitación ha sido aprovechada por nuestra Ley *whistleblowing*. De acuerdo con su artículo 2.1.b), "la presente Ley protege a las personas físicas que informen, a través de alguno de los procedimientos previstos en ella de … acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave". La limitación a infracciones graves o muy graves se explica en la Exposición de Motivos, con criterio perfectamente compartible, para que "tanto los canales internos de información como los externos puedan concentrar su actividad investigadora en las vulneraciones que se considera afectan con mayor impacto al conjunto de la sociedad".

Queda claro, en consecuencia, que en el derecho español la protección de la persona denunciante de irregularidades se despliega cuando la denuncia verse sobre una norma antidiscriminatoria, en lo que ahora interesa sobre una norma antidiscriminatoria por razón de sexo, en la medida en que, según la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, son infracciones muy graves: "las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables … (entre otras) por circunstancias de sexo" (artículo 8.12º), "el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo" (artículo 8.13º), y "el acoso por razón sexo, cuando se (produzca) dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo" (artículo 8.13ºbis). De no entrar aquí algún comportamiento, siempre cabría invocar la infracción grave consistente en "los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente" (artículo 7.10º), en particular aplicable cuando se trate de conductas donde, sin ser calificables de discriminación en términos

[9] Jacqmain, J. / Wuiame, N., "Transparency …", obra citada, p. 52.

[10] Jacqmain, J. / Wuiame, N., *ibidem*.

[11] Lousada Arochena, J. F. / Ron Latas, R. P.: *La protección laboral frente a las represalias por la denuncia de irregularidades en la empresa (Whistleblowing),* Editorial Bomarzo (Albacete, 2020), pp. 14-16. También ver Lousada Arochena, J. F. / Ron Latas, R. P-: "La Ley 2/2023, de 20 de febrero, y la protección laboral frente a las represalias por la denuncia de irregularidades en la empresa", *Revista de Derecho Social*, n.º 103, 2023, pp. 69-71.

jurídicos, se manifiesta una importante dimensión de género (por ejemplo, incumplimiento de los derechos de conciliación de personas trabajadoras).

Conclusión: la Ley *whistleblowing* ha aprovechado la invitación hecha por la Directiva de ampliar el ámbito de aplicación y ello permite incluir en ese ámbito de aplicación la totalidad de las infracciones administrativas graves y muy graves relativas a discriminación por razón de sexo, acoso sexual y acoso discriminatorio. Una decisión a valorar de manera positiva. Primero, porque, según hemos destacado en las páginas anteriores, el sistema de protección de la persona denunciante complementa la protección de la víctima frente a represalias prevista en la normativa comunitaria de aplicación, y, por derivación, en la normativa española de trasposición. Segundo, porque, según también se deriva de lo razonado en las páginas anteriores, ello contribuye a la efectividad del derecho antidiscriminatorio. En particular respecto a los supuestos de acoso, se ha destacado que los sistemas de protección de las personas denunciantes son útiles para paliar "el déficit de denuncias en los supuestos de acoso"[12].

4. PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS TRAS LA LEY *WHISTLEBLOWING* Y LA LEY ORGÁNICA DE DERECHO DE DEFENSA

A la vista del posicionamiento de la Ley *whistleblowing*, es oportuno indagar, desde una perspectiva de derecho sustantivo, en qué medida se ha producido una amplitud de la cobertura en orden a la protección frente a represalias relacionadas con las denuncias de la normativa antidiscriminatoria por razón de sexo. Posteriormente, y como la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, ha incidido sobre el tema de la protección frente a represalias, ello nos obliga a abordar su análisis.

4.1. Situación previa a la Ley *whistleblowing*

Con anterioridad a la Ley *whistleblowing*, la protección frente a represalias por el ejercicio del derecho a la igualdad de trato por razón de sexo (en general, por el ejercicio del derecho a la igualdad de trato pues la protección no distingue entre las causas de la discriminación) la encontrábamos (la seguimos encontrando pues es la norma vigente) en el artículo 17.1.II del Estatuto de los Trabajadores, según el cual "serán igualmente nulas 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". Por lo tanto, la protección se activa no solo por una acción administrativa o judicial, también "ante una reclamación efectuada en la empresa", lo que se compadece con lo establecido (según hemos analizado en el epígrafe segundo) con las directivas comunitarias de igualdad.

Igualmente ligada con la igualdad de género, nuestra legislación laboral contempla la protección frente al despido de trabajadoras embarazadas, en disfrute de permisos por nacimiento y cuidado de menores, adopción o acogimiento, y de otros derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, o su mera solicitud, así como de las víctimas de violencia de género o violencias sexuales (artículos 53 y 55 del ET).

Sin embargo, el régimen general de protección frente a represalias imperante en nuestro ordenamiento jurídico antes de la Ley *whistleblowing* había sido esculpido por la jurisprudencia constitucional desde hace décadas y sobre la base del derecho a la tutela judicial efectiva del artículo

[12] Igartua Miró, M. T.: "Los canales de denuncia internos (whistleblowing) como mecanismo de tutela frente al acoso laboral", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, n.º 447, 2020, p. 66.

24 de la CE[13]. Por ello, la protección solo se activa vinculada al ejercicio del derecho de defensa ante los órganos judiciales (desde SSTC 7/1993 y 14/1993, ambas de 18 de enero), aunque entendido ese ejercicio en términos amplios que incluyen la reclamación previa ante la administración empleadora (STC 14/1993, citada), la comunicación del abogado de la persona trabajadora a la empresa para intentar un arreglo amistoso (STC 55/2004, de 18 de abril), la reclamación de un sindicato a través de un conflicto colectivo (STC 16/2006, de 19 de enero, y STC 44/2006, de 13 de febrero), la denuncia ante la Inspección de Trabajo (STS 179/2018 de 21 febrero, rcud. 2609/2015), e incluso una reclamación dentro de la empresa si el trabajador es inmediatamente despedido porque se le estaría impidiendo la reclamación judicial (STS 917/2022 de 15 noviembre, rcud. 2645/2021); recientemente, se ha incluido una reclamación efectuada a través del comité de empresa (STC 148/2025, de 9 de septiembre). En todo caso (e incluso en este último citado) la actuación protegida debe de estar conectada con la finalidad propia del derecho a la tutela judicial efectiva.

También la protección se ha extendido en el ámbito subjetivo. En cuanto al sujeto represor, la empresa principal puede serlo si, a causa de reclamaciones del personal de la empresa contratista, rescinde la contrata y ello obliga a la contratista a despedir a su personal (STC 75/2010, de 19 de octubre). En cuanto al sujeto represaliado, y una vez reconocida la discriminación por asociación (STJUE de 17 de julio de 2008, Coleman, C-303/06), se admiten supuestos de represalia refleja o por asociación sobre el cónyuge, pareja o determinados parientes de la persona trabajadora reclamante, siempre (insistimos) que sea un ejercicio conectado con la tutela judicial.

Junto a este régimen general, y además de los vinculados a la igualdad de género a que nos hemos referido, nuestro ordenamiento jurídico contempla la protección frente a represalias sindicales o por ejercicio del derecho de huelga, o más ampliamente por ejercicio de derechos fundamentales (es la "eficacia justificante" de los derechos fundamentales, según la cual su ejercicio no puede suponer perjuicio para quien los ejercita[14]). Más aún, en el ámbito de la legalidad ordinaria se han ido reconociendo otros supuestos específicos de garantía de indemnidad, no siempre con igual alcance en orden al ámbito de la protección (por ejemplo: artículo 12.4.e) del ET; artículo 21.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; o artículo 5.2 de la Ley de Trabajo a Distancia).

4.2. Situación posterior a la Ley *whistleblowing*

La Ley *whistleblowing* ha supuesto un nuevo avance en la protección frente a represalias en general por incumplimientos de la legislación y en particular frente a represalias relacionadas con incumplimientos de la legislación en materia de discriminación por razón de sexo, acoso sexual y acoso discriminatorio, pues, como hemos concluido en el epígrafe anterior, la Ley *whistleblowing* ha aprovechado la invitación hecha por la Directiva de ampliar el ámbito de aplicación y ello ha llevado a incluir en ese ámbito de aplicación las infracciones administrativas graves y muy graves relativas a discriminación por razón de sexo, acoso sexual y acoso discriminatorio.

Sin embargo, se ha llamado la atención[15] sobre la norma contenida en el artículo 35.2.b) que establece una excepción a la protección de la persona denunciante de incumplimientos legales que, interpretada ampliamente, podría dejar fuera de la protección de la Ley *whistleblowing* a las personas denunciantes de incumplimientos de la legislación en materia de acoso sexual y acoso discriminatorio. Tal excepción está prevista para "informaciones vinculadas a reclamaciones sobre

[13] Sobre esta garantía, Folgoso Olmo, A.: *La garantía de indemnidad*, BOE, Madrid, 2020.

[14] Lousada Arochena, J. F. / Cabeza Pereiro, J.: "Las últimas elaboraciones constitucionales sobre la garantía de indemnidad del trabajador: el caso de los veterinarios de la Xunta de Galicia", *Aranzadi Social*, núm. 5, 2006.

[15] Altés Tárrega, J. A.: "El laberinto empresarial de los protocolos de acoso", *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 6, n.º 1, 2025, pp. 78-79.

conflictos interpersonales o que afecten únicamente al informante y a las personas a las que se refiera la comunicación o revelación", como podrían ser muchos de acoso en el trabajo.

Aunque no desconocemos que esa posible excepción aparece admitida en el Preámbulo (22) de la Directiva, nos alineamos con la acertada doctrina de que "los diversos supuestos de acoso trascienden este conflicto entre dos personas y conforman una violación de derechos fundamentales que podrá ser denunciada por esta vía"[16]. Y es que en los casos de acoso la afectación trasciende los intereses individuales de los sujetos implicados y afecta directamente al interés general de todas y cada una de las personas trabajadoras de la plantilla de la empresa a un ambiente laboral libre de acoso.

Parecidamente, la STSJ/Canarias de 18 de julio de 2024 (Rec. 462/2024), argumenta que "la nueva Ley 2/2023 … extiende su ámbito de aplicación más allá de la protección de las personas físicas que informen sobre infracciones penales, pues su art. 2.1.b) 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. 8.13ºbis de la LISOS, máxime cuando el acoso puede afectar a otras personas de la plantilla … 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 deja fuera la exclusión prevista en el art. 35.2.b) de la Ley 2/2023".

Despejadas las dudas sobre la aplicación de la protección dispensada por la Ley *whistleblowing* a las personas denunciantes de incumplimientos de la legislación en materia de discriminación por razón de sexo, acoso sexual y acoso discriminatorio, estamos en condiciones de verificar las ventajas de esta opción legislativa con respecto a la protección frente a represalias por el ejercicio del derecho a la igualdad de trato por razón de sexo contemplada en el artículo 17.1.II del Estatuto de los Trabajadores, y que, siendo esta norma trasposición de la garantía frente a represalias contemplada en las directivas sobre igualdad de mujeres y hombres, coinciden sustancialmente con las ventajas que, en el epígrafe segundo, hemos analizado en relación con esas directivas.

En el ámbito objetivo, la cláusula anti-represalia del artículo 17.1.II del ET, al igual que las cláusulas anti-represalia de las directivas de igualdad, se refieren a una reclamación efectuada en la empresa, a una queja administrativa o a una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad, pero no necesariamente incluyen la protección de una revelación pública de irregularidades en la empresa consistentes en el incumplimiento de la normativa sobre igualdad sexual, que sí contempla la Ley *whistleblowing* si se reúnen las condiciones de protección exigidas, en concreto en su artículo 35.1: (a) que la persona que comunique o revele infracción tenga motivos razonables para pensar que la información referida es veraz en el momento de la comunicación o revelación, aun cuando no aporten pruebas concluyentes, y que la citada información entra dentro del ámbito de aplicación de la ley; y (b) que la comunicación o revelación se haya realizado conforme a los requerimientos previstos en la ley para denuncia en canales internos, en canales externos o como revelación pública.

En el ámbito subjetivo, la cláusula anti-represalia del artículo 17.1.II del ET, al igual que las cláusulas anti-represalia de las directivas de igualdad, protege a quienes ejercen los derechos derivados de las directivas de igualdad, a quienes ostentan la condición representativa del personal de la empresa, e incluso a quienes las apoyan de cualquier manera posibilitando la aplicación de la prohibición de discriminación por asociación. Pero no protege a quienes, sin ejercer esos derechos o

[16] Altés Tárrega, J. A.: "El laberinto …", *ibidem*.

apoyar su ejercicio, de manera altruista denuncian públicamente un incumplimiento de la normativa sobre igualdad. Incluso debemos apuntar aquí la amplitud con la cual la Ley *whistleblowing* (siguiendo lo establecido en el artículo 4.4 de la Directiva) extiende (en su artículo 4.4 y 4.5) la protección frente a represalias a un elenco de sujetos muy amplio a algunos de los cuales acaso no les alcance la cláusula anti-represalia del artículo 17.1.II del ET, o cuando menos sea dudoso que les alcance: (a) los representantes legales de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante; (b) las personas físicas que, en el marco de la organización en la que preste servicios el informante, asistan al mismo en el proceso ("facilitadores" según la terminología usada en la Directiva); (c) las personas físicas que estén relacionadas con el informante y que puedan sufrir represalias, como compañeros de trabajo o familiares del informante; y (d) las personas jurídicas, para las que trabaje o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral o en las que ostente una participación significativa, lo que, a estos efectos, se entiende cuando la participación en el capital o en los derechos de voto correspondientes a acciones o participaciones, por su proporción, permite a la persona que la posea tener capacidad de influencia en la persona jurídica participada.

Nos encontramos ante una mejora a valorar positivamente, no solo en relación con la cláusula anti-represalia del artículo 17.1.II del ET, también, e incluso más intensamente, con el régimen general de protección frente a represalias construido jurisprudencialmente sobre el derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24 de la CE. Pero el de la Ley *whistleblowing* es un régimen que no sustituye a estos otros del artículo 17.1.II del ET y del artículo 24 de la CE, sino que los complementa. Así es, y ello se dice sin desmerecer un ápice la valoración positiva de las mejoras introducidas en la Ley *whistleblowing*, que se ha incrementado la fragmentariedad del régimen de protección frente a represalias. Con toda la razón, la doctrina científica alertaba de "(la) dispersión normativa en la protección de las personas trabajadoras frente a represalias empresariales", que haría "necesario equipar y unificar la protección jurídica tanto para los casos de denuncias como para las reclamaciones para asegurar el cumplimiento efectivo de los fines perseguidos por el legislador comunitario y nacional"[17].

4.3. Incidencia de la reciente Ley Orgánica del Derecho de Defensa

La Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa (LODD), ha otorgado recepción legal al régimen general de protección frente a represalias construido jurisprudencialmente sobre el derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24 de la CE[18]. Según su artículo 12.3: "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". Como se aprecia con su lectura, el artículo 12.3 de la LODD (que tiene carácter de ley orgánica) no ha supuesto ningún cambio respecto a la construcción jurisprudencial basada en el artículo 24 de la CE; simplemente, le ha dado una recepción legal expresa.

Pero la LODD también ha incluido una disposición adicional, la 3ª, sobre "protección de la garantía de indemnidad de las personas trabajadoras", que sí contiene tres precisiones respecto al artículo 12.3 y que, respecto a la previa construcción jurisprudencial, ha supuesto una profundización en una línea expansiva de la garantía.

[17] Sierra Hernáiz, E.: "El sistema de garantías y protección de la persona trabajadora frente a represalias empresariales por denuncias y reclamaciones en el ordenamiento jurídico comunitario y español", *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, n.º 49, 2023, pp. 18-19.

[18] Sobre las novedades sobre la cuestión contenidas en la LODD, más ampliamente ver Álvarez Alonso, D.: "La garantía de indemnidad a la luz de la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 162, 2025.

— La primera de ellas, que es la más relevante, es que la garantía se activa "por la realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales". Se trata, en consecuencia, de una ampliación evidente frente al régimen general de protección que solo se activa cuando la represalia obedece a una actuación vinculada a una acción administrativa o judicial. Incluso, atendiendo a una lectura literal, la redacción de la disposición adicional 3ª de la LODD es una protección algo más amplia que la prevista en el artículo 17.1.II del ET, pues en esta norma se alude a una "reclamación efectuada en la empresa", mientras aquella dice "cualquier actuación efectuada ante la empresa", lo que, en una lectura literal, parece ser algo menos intenso que una reclamación (por ejemplo, una petición de subida salarial no es una reclamación, pero sí una actuación). Consiguientemente, y aunque lo más correcto hubiera sido modificar al respecto el artículo 17.1.II del ET, debemos entender que cualquier actuación efectuada ante la empresa en el ámbito de aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres, incluso si no se califica como una reclamación (por ejemplo, una solicitud de acceso al registro retributivo previsto en el artículo 28 del ET), habilitaría la protección frente a represalias pues no sería lógico que, con carácter general, se habilitase esa protección, pero no cuando se tratase de una actuación vinculada con el principio de igualdad.

— Las otras dos, que ya se estaban aplicando en algunas resoluciones judiciales[19], extienden la garantía de indemnidad, por asociación con la persona trabajadora, a "sus representantes legales", así como "al cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que presten servicios en la misma empresa, aun cuando estos no hubieran realizado la actuación conducente al ejercicio de sus derechos". En todo caso, no entendemos esta referencia como limitativa en la medida en que la conexión con la persona trabajadora puede ser otra distinta, como, por ejemplo, un compañero o compañera de trabajo que la apoya en su actuación ante la empresa, la administración o los tribunales[20]. Recordemos que en la STJUE Hakelbracht (ver epígrafe segundo) se trataba de la gerente de la tienda que propuso la contratación de la trabajadora que la dirección de empresa no contrató por su embarazo.

Permítaseme hacer un paréntesis para hacer una crítica de técnica legislativa. La disposición adicional 3ª de la LODD tiene (según su disposición final 6ª) rango de ley ordinaria (a diferencia de su artículo 12, que tiene rango de ley orgánica), y, a pesar de ser una norma con vocación de permanencia en la regulación de la relación laboral, su contenido no se ha trasladado al ET, ni para modificar el artículo 17.1.II del ET, ni para incluirlo como causa de despido nulo. Ahora bien, la disposición adicional 3ª de la LODD refuerza el derecho de defensa con un contenido adicional al suyo esencial según lo interpretaba la jurisprudencia constitucional, de manera que, si la represalia se produce por una conducta ante la empresa que, sin embargo, no entra en el artículo 24 de la CE, ello no impide la nulidad del despido u otra represalia. "Las conocidas reflexiones sobre contenido esencial y contenido adicional de los derechos fundamentales parecen útiles para disipar las dudas que pudieren surgir respecto de algunos aspectos muy ampliadores acerca de hasta dónde llega la tutela judicial"[21].

Hecha esta crítica de técnica legislativa, lo que nos interesa destacar, a los efectos de nuestro estudio, es que la LODD solo ha supuesto una ampliación del alcance de la cláusula anti-represalia

[19] Sánchez Trigueros, C. / Folgoso Olmo, A.: "Extensión de la doctrina de la discriminación por asociación a otros derechos fundamentales", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 6, 2019.

[20] En el mismo sentido, Álvarez Alonso, D.: "La garantía …", obra citada, p. 147.

[21] Sempere Navarro, A. V.: "Proyección laboral de la indemnidad: evolución y perspectivas", *Diario La Ley*, núm. 10708, Sección Tribuna, 22 de abril de 2025.

del artículo 17.1.II del ET en la medida en que "cualquier actuación efectuada ante la empresa" se entienda en un sentido más amplio que "reclamación efectuada en la empresa". Dónde sí se ha producido una ampliación significativa en el alcance de la protección, aunque en línea con la tendencia expansiva tanto de la jurisprudencia constitucional como de la ordinaria, es en el régimen general de protección construido sobre el derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24 de la CE pues ahora la protección se activa ante "cualquier actuación efectuada en la empresa", y no solo a causa de una reclamación judicial o dirigida hacia una reclamación judicial. Visto desde la perspectiva de esta ampliación, el resultado es que ese régimen general se ha equiparado al del artículo 17.1.II del ET. "La técnica protectora de los derechos fundamentales, por tanto, queda confirmada como el modo adecuado de garantizar la indemnidad: sistema indiciario, modalidad procesal específica, reparación preceptiva, nulidad de la conducta represaliadora, etc."[22].

Lo que ha quedado incólume es el régimen de denuncia de irregularidades de la Ley *whistleblowing*, de manera que quien efectúa cualquier actuación en la empresa estará protegido frente a las represalias derivadas de esa actuación por la disposición adicional 3ª de la LODD y por el artículo 17.1.II del ET, pero esta garantía no le ampara si decidiese hacer una revelación pública del incumplimiento de la legalidad. En tal caso, ahora como antes de la LODD, la activación de la protección frente a represalias contenida en la Ley *whistleblowing* exige que la comunicación o revelación debería haberse realizado conforme a los requerimientos previstos en la dicha Ley para la denuncia en canales internos, en canales externos o finalmente como revelación pública.

Además, ahora como antes de la LODD, ni la protección de la cláusula anti-represalia del artículo 17.1.II del ET, ni la protección ofrecida con el régimen general de protección frente a represalias construido jurisprudencialmente sobre el derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24 de la CE, van más allá de la protección de quienes defienden su derecho a la igualdad, y de algunas otras personas por asociación (representación del personal, familiares), mientras que la protección frente a represalias de la Ley *whistleblowing* no exige tales condiciones para activar dicha protección.

En conclusión, y aunque la LODD ha producido una unificación trascendente del régimen de protección frente a represalias al haber equiparado el alcance de la protección de la cláusula anti-represalia del artículo 17.1.II del ET con el régimen general de protección frente a represalias construido jurisprudencialmente sobre el derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24 de la CE, el régimen de protección frente a represalias de la Ley *whistleblowing* sigue siendo necesario para complementar esa protección, lo que obliga a seguir las condiciones establecidas en dicha Ley. Añadimos nosotros algo más: no parece lógico que cualquier actuación efectuada ante la empresa por una persona trabajadora se pueda revelar públicamente si no es bajo ciertas condiciones que permitan a la empresa actuar antes de una revelación pública que puede afectar a su marcha y su buen nombre. Dicho de otro modo, no parece que la protección ofrecida por la Ley *whistleblowing* pueda ser sustituida o subsumida en el régimen legal de protección frente a represalias contenido en la LODD. Cada uno tiene su sitio propio y ello, si cierto en general, lo es en especial cuando se trata de la igualdad de género.

5. CONVIVENCIA DE LOS SISTEMAS INTERNOS DE DENUNCIAS DE IRREGULARIDADES CON LOS PROTOCOLOS ANTIACOSO

La acertada decisión legislativa de incluir dentro del ámbito de protección de las personas denunciantes los incumplimientos graves o muy graves de la normativa antidiscriminatoria, en lo que ahora interesa por razón de sexo, trae consigo el problema de cómo convive el sistema interno de denuncias con los protocolos de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (artículos

[22] Sempere Navarro, A. V.: "Proyección laboral …", obra citada.

48 y 63 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), que actualmente (tras la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual) se ha ampliado a la prevención de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y sexista (artículo 12 de la LO 10/2022). Y a ello aún se añade el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI introducido en el artículo 15 de 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.

Desde una perspectiva meramente teórica, hay tres sistemas posibles: uno primero, sería la absorción de los protocolos antiacoso dentro del sistema interno de denuncias, de manera que una denuncia de acoso abriría la actuación interna de la empresa; uno segundo, sería el mantenimiento separado de cada uno de los procedimientos; y otro tercero, que podríamos considerar intermedio, sería la de unificación de los procedimientos en la medida de lo posible, pero sin que ello llegue a suponer la absorción de los protocolos antiacoso en el sistema interno de denuncias.

A pesar del solapamiento de los ámbitos de protección del sistema de protección de personas denunciantes contemplados en la Ley *whistleblowing* con los protocolos antiacoso establecidos en la LO 3/2007 en la redacción dada por la LO 10/2022, así como con el protocolo establecido en la Ley 4/2023, la Ley *whistleblowing* no contempla ninguna norma de convivencia, y precisamente por no contemplar ninguna norma de convivencia entre el sistema interno de denuncia y los distintos protocolos antiacoso, la conclusión a alcanzar en la interpretación de la normativa es que el sistema elegido por la Ley es el mantenimiento separado de cada uno de los procedimientos.

Sistema lógico si reparamos en que las finalidades de unos y otros procedimientos no son exactamente las mismas, y ello aunque coinciden en una parte.

¿En qué difieren las finalidades de los protocolos antiacoso y de los sistemas internos de denuncias? La finalidad de los protocolos antiacoso sexual y sexista, incluyendo los delitos sexuales y contra la integridad moral, es, según el artículo 48 de la LO 3/2007 y el artículo 12 de la LO 10/2022, que se "evite 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". Mientras la primera finalidad de la Ley whistleblowing, es, según su artículo 1, apartado 1, "otorgar una protección adecuada frente a las represalias que puedan sufrir las personas físicas que informen sobre alguna de las acciones u omisiones a que se refiere el artículo 2, a través de los procedimientos previstos en la misma". Tales diferencias entre sus finalidades determinan que un sistema interno de denuncias no contendrá muchas medidas preventivas propias de un protocolo antiacoso.

Si ponemos la atención en las denominadas medidas de prevención primaria, esto es aquellas a adoptar en toda empresa sin siquiera haber sospechas de acoso, tales como una declaración de principios de tolerancia cero, códigos de buenas prácticas, campañas informativas, acciones de formación o medidas de sensibilización, simplemente no cabrían dentro de la regulación de un sistema interno de denuncias.

En cuanto a las medidas de prevención secundaria, esto es aquellas a través de las cuales se canaliza una queja de acoso, pueden incluir un procedimiento informal de solución, intentos de mediación, o procedimientos previos al sancionador para dilucidar si ha habido acoso, y, en todo caso, se regulará el procedimiento sancionador, bien remitiendo al general con especialidades para garantizar la confidencialidad o la urgencia, o bien regulando un procedimiento especial. Tampoco estas medidas son fáciles de casar en todos los casos con la regulación de un sistema interno de

denuncias. Por ejemplo, un procedimiento informal de solución en casos de acoso nunca se podría integrar en un sistema interno de denuncias pues, de hacerlo, dejaría de ser informal.

Las medidas de prevención terciaria, esto es aquellas a adoptar ya constatada la existencia de un acoso con la finalidad de recuperar el proyecto profesional de la persona acosada, tampoco es claro cómo casarían con un sistema interno de denuncias (aunque la Ley *whistleblowing* contempla, en su artículo 37, determinadas medidas de apoyo, *más parecen proveídas por la Autoridad Independiente de Protección del Informante, y no por las propias empresas como serían las de un protocolo antiacoso)*.

¿En qué coinciden las finalidades de los protocolos antiacoso y de los sistemas internos de denuncias? La Ley whistleblowing tiene, según su artículo 1, apartado 2, una segunda finalidad: "el fortalecimiento de la cultura de la información, de las infraestructuras de integridad de las organizaciones y el fomento de la cultura de la información o comunicación como mecanismo para prevenir y detectar amenazas al interés público". Y esta segunda finalidad, aunque ni la LO 3/2007 ni la LO 10/2022 digan nada sobre ella, también se puede predicar de los protocolos antiacoso. De este modo, los sistemas internos de denuncias y los protocolos antiacoso son herramientas de cumplimiento normativo para garantizar la integridad en las empresas, de ahí la usual inclusión de ambas herramientas en el contenido del sistema de compliance empresarial. Bajo este denominador común, sería perfectamente posible que las medidas de prevención de los protocolos antiacoso, si bien manteniendo materialmente su contenido privativo, se integrasen formalmente dentro del código ético de la empresa. O, en base a ese mismo denominador común, se pudiesen unificar ciertos aspectos procedimentales.

Parecidamente, autorizada doctrina científica[23] apuesta por "la unificación de protocolos" alrededor del sistema interno de denuncias, pues, además de minimizar costes, se garantizaría "la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y la seguridad jurídica de las empresas, y 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". Aunque también esta doctrina advierte "que los protocolos de actuación son algo más que un sistema de denuncias para que la empresa actúe ante un comportamiento de este tipo (e) implican sensibilización, formación y medidas de prevención y probablemente estos aspectos difieren en función de cuál sea el motivo que causa la conducta"[24].

O sea, la Ley *whistleblowing* mantiene la separación del sistema interno de denuncias que regula con respecto a los protocolos antiacoso establecidos en la LO 3/2007 y en la LO 10/2022, lo que es lógico dado que sus finalidades en parte difieren, pero entendemos que, en la medida en que sus finalidades en parte son coincidentes, nada impide la coordinación de ambas herramientas dentro del contexto de un más general sistema de *compliance* y nada impide unificar ciertos aspectos procedimentales, siempre que ello no suponga la difuminación de los contenidos materiales propios de los protocolos antiacoso dirigidos a la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo. De este modo, el sistema legalmente establecido de separación de los distintos mecanismos se puede convertir en un sistema intermedio en que, dentro del contexto de un sistema de *compliance*, se coordinarían los sistemas internos de denuncias con los protocolos antiacoso y se podrían incluso unificar ciertos aspectos procedimentales.

Hasta dónde llegue esta coordinación y unificación dependerá de las propias decisiones empresariales en el marco de su responsabilidad corporativa, pero también sería deseable la participación de la representación legal de su personal. En este sentido, debemos traer a colación que

[23] Altés Tárrega, J. A.: "El laberinto …", obra citada, pp. 88-92 passim.
[24] Altés Tárrega, J. A.: "El laberinto …", obra citada, *ibidem*.

la empresa debe negociar con dicha representación los protocolos antiacoso, además de que dicha representación debe contribuir a la prevención (artículo 48 de la LO 3/2007 y artículo 12 de la LO 10/2022), y, aunque respecto a los sistemas internos de denuncias se ha acogido una fórmula de participación menos intensa de la representación del personal cuál es la de la consulta (según el artículo 5.1 de la Ley *whistleblowing*), ello en sí ya obliga "al intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo"[25]. No ya desde la óptica de la obligación legal, sino desde la óptica de la oportunidad, "la negociación con la representación legal del personal coadyuvaría en la eficacia del sistema" (según sostuvimos[26], y la doctrina ya venía reclamando[27]).

Un concreto aspecto problemático dentro de esta posible unificación de ciertos aspectos procedimentales es el relativo a si sería factible una unificación en orden a la limitación de la legitimación a la persona presuntamente víctima del acoso como es habitual en muchos protocolos, o se podría admitir en todo caso denuncias anónimas como es habitual en muchos sistemas internos de denuncias. La opción hacia una apertura de legitimación en el ámbito de los sistemas y protocolos empresariales me parece la solución más lógica y eficaz. Pero nada impediría que, mientras los protocolos limitasen la legitimación, el sistema interno de denuncias admitiese el anonimato. De esta manera, en los supuestos de chantaje sexual implícito, indirecto o tácito[28], la persona trabajadora que nunca ha sido solicitada o requerida sexualmente, pero ve como otras personas trabajadoras de su sexo (e incluso del otro sexo), en idénticas situaciones profesionales, asciende de categoría, mejoran sus salarios o reciben otros beneficios por aceptar las condiciones de un chantaje sexual, siempre podría utilizar el sistema interno de denuncias si se cuestiona su legitimación para activar un protocolo antiacoso.

6. ALGUNAS CONCLUSIONES

Aunque la normativa sobre igualdad entre mujeres y hombres, tanto a nivel comunitario como a nivel interno, contiene cláusulas de protección frente a represalias por el ejercicio del derecho a la no discriminación por razón de sexo y a la protección frente al acoso y a la violencia sexual y de género, esas cláusulas de protección no llegan a la protección que, frente a las represalias, se establece en la normativa, asimismo tanto a nivel comunitario como a nivel interno, a favor de las personas denunciantes de irregularidades. Desde una perspectiva objetiva, la normativa sobre igualdad entre mujeres y hombres no protege frente a una revelación pública de la irregularidad que, bajo determinadas condiciones, sí está protegida por la normativa sobre *whistleblowing*, y, además, es lógico sea así porque entre esas condiciones está la de que la empresa pueda dar respuesta a la denuncia de irregularidad antes de la revelación pública. Desde una perspectiva subjetiva, la normativa sobre igualdad entre mujeres y hombres limita la protección a la persona víctima y a determinadas personas vinculadas a ella, mientras la normativa sobre *whitleblowing* no exige esas condiciones.

[25] De La Puebla Pinilla, A.: "Ley 2/2003, de Protección de los informantes. Problemas aplicativos desde una perspectiva laboral", *Labos*, vol. 4, número extraordinario "Tormenta de reformas", p. 39.

[26] Lousada Arochena, J. F. / Ron Latas, R. P.: "La Ley …", obra citada, p. 75.

[27] Blázquez Agudo, E.: "El canal de denuncias o whistleblowing en el ámbito laboral: un instrumento preciso a implantar en la empresa", en la obra colectiva *Tiempo de reformas: en busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social* (dirs.: De La Puebla Pinilla, A. / Mercader Uguina, J. R.), Tirant lo Blanch (Valencia, 2019), p. 570.

[28] El concepto de chantaje sexual implícito, indirecto o tácito procede de la Sentencia de 13 de mayo de 1988 de la Corte de Distrito del Distrito de Columbia, Broderick vs Ruder 685 F Supp. 1269 (DDC 1988), que se refirió a esta clase de chantaje sexual cuando la trabajadora, aunque nunca fue requerida sexualmente, observa cómo, en el seno de la empresa, se produce un favoritismo, a efectos de promoción profesional o económica, respeto a las trabajadoras que acceden a los avances sexuales de los directivos. Sobre esta clase de chantaje sexual, ver asimismo Lousada Arochena, J. F.: *El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual*, Editorial Comares (Granada, 1996), p. 116.

Por ello, la normativa sobre *whistleblowing* se presenta como un complemento para la protección frente a discriminaciones por razón de sexo, situaciones de acoso sexual y de violencia de género y, en general, situaciones donde aparezcan implicados derechos de igualdad o con una dimensión de género, y, en consecuencia, la normativa sobre *whistleblowing* resulta ser una eficaz arma para el cumplimiento de la normativa sobre igualdad de mujeres y hombres, y en el combate contra el acoso y la violencia.

7. BIBLIOGRAFÍA

Altés Tárrega, J. A.: "El laberinto empresarial de los protocolos de acoso", *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 6, n.º 1, 2025.

Álvarez Alonso, D.: "La garantía de indemnidad a la luz de la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 162, 2025.

Blázquez Agudo, E.: "El canal de denuncias o whistleblowing en el ámbito laboral: un instrumento preciso a implantar en la empresa", en la obra colectiva *Tiempo de reformas: en busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social* (dirs.: Ana De La Puebla Pinilla / Jesús Ramón Mercader Uguina), Tirant lo Blanch (Valencia, 2019).

De La Puebla Pinilla, A.: "Ley 2/2003, 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".

Folgoso Olmo, A.: *La garantía de indemnidad*, BOE, Madrid, 2020.

Igartua Miró, M. T.: "Los canales de denuncia internos (whistleblowing) como mecanismo de tutela frente al acoso laboral", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n.º 447, 2020.

Jacqmain, J.: en "Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad (de 01/09/2023 a 31/08/2024)" (trads.: Lousada Arochena, J. F. / Quintero Lima, M. G. / García Romero, B.), *Femeris*, vol. 10, n.º 2, 2025.

Jacqmain, J. / Wuiame, N.: "Transparency, whistle-blowers and gender equality: lost opportunity, second chances?", *European equality law journal*, núm. 1, 2021.

Jover Ramírez, C.: *La protección de los whistleblowers en el seno de la relación jurídico laboral: una mirada al panorama actual con perspectiva de futuro*, Ediciones Laborum (Murcia, 2020).

López López, J.: "La libertad de expresión: la defensa del denunciante desde una perspectiva de género", en *XXXIV Jornadas catalanas de Derecho social: Las libertades en las relaciones de trabajo* (coord.: M. Martínez Miranda), Centre d'Estudis Juridics i Formació Especialitzada - Generalitat de Catalunya (Barcelona, 2024), accesible en https://hdl.handle.net/20.500.14226/2079.

Lousada Arochena, J. F.: *El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual*, Editorial Comares (Granada, 1996).

Lousada Arochena, J. F.: "Whistleblowing: un repaso a las condiciones de protección del denunciante de irregularidades a la luz de la STEDH de 8 de octubre de 2024 (Aghajanyan v. Armenia)", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 9, 2024.

Lousada Arochena, J. F. / Cabeza Pereiro, J.: "Las últimas elaboraciones constitucionales sobre la garantía de indemnidad del trabajador: el caso de los veterinarios de la Xunta de Galicia", *Aranzadi Social*, núm. 5, 2006.

Lousada Arochena, J. F. / Ron Latas, R. P.: *La protección laboral frente a las represalias por la denuncia de irregularidades en la empresa (Whistleblowing)*, Editorial Bomarzo (Albacete, 2020).

— "La Ley 2/2023, de 20 de febrero, y la protección laboral frente a las represalias por la denuncia de irregularidades en la empresa", *Revista de Derecho Social*, n.º 103, 2023.

Maneiro Vázquez, Y.: *La discriminación por asociación: desafíos sustantivos y procesales*, Editorial Aranzadi (Navarra, 2021).

Sáez Lara, C.: "Libertad de expresión de los trabajadores, tutela internacional y protección en España de los whistleblowers", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 145, 2018.

Sempere Navarro, A. V.: "Proyección laboral de la indemnidad: evolución y perspectivas", *Diario La Ley*, núm. 10708, Sección Tribuna, 22 de abril de 2025.

Sierra Hernáiz, E.: "El sistema de garantías y protección de la persona trabajadora frente a represalias empresariales por denuncias y reclamaciones en el ordenamiento jurídico comunitario y español", *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, n.º 49, 2023.