

Estudios de Deusto

Revista de Derecho Público

Vol. 72/1 enero-junio 2024

DOI: <https://doi.org/10.18543/ed7212024>

ESTUDIOS

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS TRAS LA LEY ORGÁNICA 10/2022

*Sexual harassment at work and criminal liability
of legal persons after Organic Law 10/2022*

Josefa Muñoz Ruiz

Profesora Titular de Derecho Penal

Universidad de Murcia, España

<https://orcid.org/0000-0003-0323-7794>

<https://doi.org/10.18543/ed.3106>

Fecha de recepción: 11.03.2024

Fecha de aceptación: 13.03.2024

Fecha de publicación en línea: junio 2024

Derechos de autoría / Copyright

Estudios de Deusto. Revista de Derecho Público es una revista de acceso abierto, lo que significa que es de libre acceso en su integridad. Se permite su lectura, la búsqueda, descarga, distribución y reutilización legal en cualquier tipo de soporte sólo para fines no comerciales, sin la previa autorización del editor o el autor, siempre que la obra original sea debidamente citada y cualquier cambio en el original esté claramente indicado.

Estudios de Deusto. Revista de Derecho Público is an Open Access journal which means that it is free for full access, reading, search, download, distribution, and lawful reuse in any medium only for non-commercial purposes, without prior permission from the Publisher or the author; provided the original work is properly cited and any changes to the original are clearly indicated.

Estudios de Deusto

© Universidad de Deusto • ISSN 0423-4847 • ISSN-e 2386-9062, Vol. 72/1, enero-junio 2024

<http://www.revista-estudios.deusto.es/>

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS TRAS LA LEY ORGÁNICA 10/2022¹

*Sexual harassment at work and criminal liability
of legal persons after Organic Law 10/2022*

Josefa Muñoz Ruiz²

Profesora Titular de Derecho Penal
Universidad de Murcia, España
<https://orcid.org/0000-0003-0323-7794>

<https://doi.org/10.18543/ed.3106>

Fecha de recepción: 11.03.2024

Fecha de aceptación: 13.03.2024

Fecha de publicación en línea: junio 2024

Resumen

Las manifestaciones más graves de acoso sexual desbordan el ámbito de protección propio del ordenamiento laboral o civil para adentrarse en la indudablemente más severa protección penal. Con esta premisa, el presente estudio tiene por objeto el análisis del contenido esencial y de las cuestiones más controvertidas del delito de acoso sexual en todas sus modalidades, básica y agravadas, a la luz de la reforma introducida en esta materia por la LO 10/2022, de 6 de septiembre. Este texto no sólo aumenta la pena prevista para el delito, sino que introduce el subtipo agravado del acoso sexual locativo, y engrosa el catálogo de delitos que generan la responsabilidad penal de la persona jurídica con la inclusión de esta figura delictiva; lo que nos lleva a prestar especial atención en este trabajo a los nuevos *compliances*

¹ Este trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto de Investigación “Ganancias ilícitas y sistema de justicia penal: una perspectiva global”, PID2022-138796NA-I00, del Ministerio de Ciencia e Innovación.

² Profesora Titular de Derecho Penal. UMU.

sexuales a los efectos de exención de responsabilidad criminal conforme al artículo 31 bis 4. CP.

Palabras clave

Acoso sexual; delito; reforma legislativa; personas jurídicas; *compliance* sexual; exención de responsabilidad penal.

Abstract

The most serious manifestations of sexual harassment go beyond the scope of protection of the labor or civil law to enter into the undoubtedly more severe criminal protection. With this premise, the purpose of this study is to analyze the essential content and the most controversial issues of the crime of sexual harassment in all its modalities, basic and aggravated, in light of the reform introduced in this matter by the Organic Law 10/ 2022, September 6. This text not only increases the penalty provided for the crime, but also introduces the aggravated subtype of locative sexual harassment, and expands the catalog of crimes that generate the criminal liability of the legal entity with the inclusion of this criminal figure; which leads us to pay special attention in this work to the new sexual compliances for the purposes of exemption from criminal liability in accordance with article 31 bis 4. Criminal Code.

Keywords

Sexual harassment; crime; legislative reform; legal entities; sexual compliance; exemption from criminal liability.

Sumario: I. CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL: UN DEBATE ABIERTO. II. RESPUESTA PENAL AL ACOSO SEXUAL (ART. 184 CP). 1. Discusión sobre el bien jurídico protegido: ¿un delito pluriofensivo? 2. Aspectos esenciales del tipo básico: acoso horizontal o entre iguales. 3. Cuestiones interpretativas de los subtipos agravados 3. Penalidad y relaciones concursales. III. RESPONSABILIDAD PENAL DE LA PERSONA JURÍDICA EN CUYO ÁMBITO SE PRODUCE EL ACOSO. 1. Presupuestos para hacer responsable a la persona jurídica. 2. *Compliance* sexual en la empresa 2.1. *Compliance vinculado a la gestión del riesgo penal*. 2.2. *Sistema interno de información: canal de denuncias*. IV. CONCLUSIONES. V. BIBLIOGRAFÍA.

I. CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL: UN DEBATE ABIERTO

Según las estadísticas pasamos una media de ocho horas al día trabajando³. De ahí la importancia de que el lugar de trabajo sea un espacio seguro y saludable. Pero desgraciadamente el centro de trabajo también puede ser un contexto criminógeno de ilícitos ambientales. Las interacciones humanas que tienen lugar concretamente en el entorno empresarial generan, por sus propias motivaciones y particularidades, una delincuencia con unas características específicas que, de algún modo, guardan relación con ese entorno⁴. De inicio, el mapeo de las principales tipologías delictivas cometidas en el seno de las empresas evidencia que éstas entrarán, en la generalidad de los casos, en la categoría de delincuencia económica⁵. Pero, en cuanto entorno de convivencia y trabajo entre personas, también es un lugar propicio para otras manifestaciones de delincuencia más tradicional como el acoso sexual.

Existe un debate jurídico abierto, tanto en la doctrina científica como en la doctrina judicial, sobre el concepto de acoso sexual y manifestaciones del mismo en la empresa⁶. El artículo 4.2 e) del Estatuto de los

³ Datos obtenidos del INE: www.ine.es. Según la información que proporciona la Encuesta de Población Activa, los hombres ocupados que han trabajado en el año 2022 trabajaron 38,6 horas semanales de media y las mujeres 33,8 horas.

⁴ AGUSTINA SANLLEHÍ, J.R., *El delito en la empresa. Estrategias de prevención de la criminalidad intra-empresarial y deberes de control del empresario*, Barcelona, 2010, pp. 49-53.

⁵ Al respecto vid. SIMÓN CASTELLANO, P., “Responsabilidad penal de las personas jurídicas, mapa de riesgos y cumplimiento en la empresa”, en SIMÓN CASTELLANO, P./ABADÍAS SELMA, A./RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, R. (coords.), *Mapa de riesgos penales y prevención del delito en la empresa*, Madrid, 2020, pp. 31-76.

⁶ MOYA AMADOR, R., “Acoso sexual. Tutela laboral”, en RIVAS VALLEJO, P./GARCÍA VALVERDE, M.^ªD. (dirs.), CABALLERO PÉREZ, M.^ªJ./ TOMÁS JIMÉNEZ, N. (coords.), *Tratamiento integral del acoso*, Navarra, 2015, p. 674.

Trabajadores recoge los derechos básicos de los trabajadores y entre éstos, como derecho subjetivo laboral, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo como expresión del derecho del trabajador a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad⁷. De modo que la conducta de acoso sexual constituye una vulneración de la dignidad de la persona (art. 10 CE) y también presenta con frecuencia un trasfondo de discriminación (normalmente a la mujer) y por tanto una vulneración del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual⁸. Ambas perspectivas suelen conjugarse en las definiciones de la normativa comunitaria, donde sí se optó por incluir los conceptos de acoso y acoso sexual por razón de género en la el artículo 2.1.c) y d) de la Directiva /2006/54, al afirmar «c) el acoso es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo»; «d) acoso sexual es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo». Por lo que según su art. 2.3.1.º «(...) el acoso sexual en el sentido de la presente Directiva se considerará discriminación por razón de sexo y por tanto se prohibirá». En esta búsqueda de la erradicación de estas prácticas se mueve también el más reciente Convenio sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019⁹, que deberá aplicarse por la legislación nacional que adopte medidas de seguridad y salud en el trabajo.

⁷ Se hace referencias así al acoso sexual, cuya protección frente al mismo también viene expresamente reconocida en el ámbito del empleo público (art. 14.h EBEP), modificado 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 («BOE» n.º 51, de 01/03/2023).

⁸ STC 224/1999, de 13 de diciembre [RTC 1999/224]. En el mismo sentido, MOYA AMADOR, R., “Acoso sexual. Tutela laboral...”, cit., p. 676, quien subraya que los Derechos fundamentales lesionados en toda conducta de acoso sexual son el derecho a la no discriminación por razón de sexo y el derecho a la libertad sexual (art. 14 CE), así como el derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) en cuanto que el acoso sexual supone el sometimiento de la trabajadora a situaciones degradantes. Pudiendo también la conducta acosadora lesionar el derecho al honor (art. 18 CE), y el derecho a la intimidad como expresión del debido respeto a la dignidad de la trabajadora (art. 10 CE).

⁹ Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019 («BOE» n.º 143, de 16 de junio de 2022).

Pero el concepto de acoso sexual contenido en la Recomendación de la Comisión de 1991¹⁰ resultaba mucho más clarificador «(...) la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros y puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales». Y a tenor del citado texto, la conducta de acoso sexual es inaceptable si es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona; si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o; si dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Y es que, como queda patente en estos textos europeos, el acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres¹¹, pero la mujer se convierte en la principal víctima porque su situación en el mercado laboral es claramente inferior por su inestabilidad en el empleo y su subordinación jerárquica profesional. Mujeres que pretenden salir del rol asignado e integrarse en el mercado de trabajo deben pagar este precio para mantenerse en él¹², pasando desapercibido en muchos casos. La normalización de actitudes o comportamientos intimidatorios, no siempre son identificados ni denunciados a los comités de empresa. Esta violencia estructural en el trabajo lleva a concluir que el acoso sexual es una manifestación de la violencia contra la mujer por razón de género¹³, que tiene su origen en prejuicios y estereotipos de género y afecta a las mujeres de manera desproporcionada.

¹⁰ Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (DOUE-L-1992-80204).

¹¹ La Recomendación de la comisión de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer, sostiene que «El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo».

¹² PÉREZ DEL RÍO, M.^a T., “Violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de sexo”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre Aspectos Socio-Laborales de la Ley para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres), n.º 21, 2007, p. 178.

¹³ En este sentido, GARCÍA SEDANO, T., *El acoso moral laboral y el acoso sexual*, Madrid, 2023, p. 75; POMARES CINTAS, E., “Perspectiva penal: el acoso sexual”, en RIVAS VALLEJO, P. (dir.), *Violencia de género: perspectiva multidisciplinar y práctica forense*, Navarra, 2014, p. 1289; VILLACAMPA ESTIARTE, C., “La incriminación del *moobing* en Derecho Penal español: los claroscuros del acoso laboral”, en *Revista de Derecho y Proceso Penal*, 30, 2012, p. 201; PÉREZ DEL RÍO, M.^a T., “Violencia de género en el trabajo...”, cit., p. 178; RIVAS VALLEJO, P., “La protección social frente a la violencia de géne-

Sin embargo, pese a ser una de las actuaciones discriminatorias por razón de género más virulentas, dados los devastadores efectos que suele producir sobre la salud de sus víctimas, a nivel nacional la normativa en la materia venía arrastrando múltiples lagunas: de un lado, nuestro ordenamiento jurídico social presentaba una definición muy deficiente de esta manifestación de la violencia de género en el trabajo; de otro, no realizaba mención alguna respecto de la prevención de este tipo de riesgo laboral; y, por último, adolecía de una inadecuación absoluta en los procedimientos de tutela¹⁴. El primer paso firme en esta materia lo dio la LO 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres¹⁵, cuyo artículo 7.1 califica como acoso sexual «...cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo». Con esta amplia definición los comportamientos susceptibles de ser catalogados dentro del concepto de acoso sexual son múltiples y de diferente nivel de gravedad: desde bromas y comentarios de mal gusto, alusiones groseras e inaceptables, gestos, exhibición de pornografía indeseada por la víctima, hasta la agresión física más o menos grave. Y, además, la norma carece de una definición clara y suficiente de los dos tipos de acoso tradicionalmente aceptados por la doctrina: el acoso sexual ambiental y el chantaje sexual. De manera mucho más precisa la Recomendación de la Comisión 1991 se refiere al chantaje sexual o acoso de intercambio, como aquel realizado por un superior jerárquico (sea o no el empresario) y que consiste en condicionar la contratación, las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo, al sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual; mientras que alude al acoso ambiental como aquél realizado por cualquier compañero de trabajo o por superiores o inferiores jerárquicos de la víctima, que tiene por efecto crear un ambiente de trabajo desagradable, intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo e inseguro. Ambos se equiparan en cuanto acoso discriminatorio y atentatorio al derecho a la igualdad (art. 14 CP).

Con este horizonte la violencia sexual en el trabajo es un fenómeno espinoso con implicaciones en distintos sectores del ordenamiento jurídico. De modo que su significación en la normativa laboral, ya sea en el artículo 8.13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto¹⁶, como infracción muy

ro”, en *Políticas de género, Cuadernos de Derecho Judicial*, V 2007, Consejo General del Poder Judicial, pp. 191-198.

¹⁴ PÉREZ DEL RÍO, M.^a T., “Violencia de género en el trabajo...”, cit., p. 178.

¹⁵ «BOE» n.º 71, de 23/03/2007.

¹⁶ El artículo 8.13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social («BOE» n.º 189, de 08/08/2000) incluye entre las infracciones graves: «El acoso sexual,

grave en el ámbito de las relaciones laborales; ya en el artículo 54.2 g) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de del 23 de octubre del Estatuto de los Trabajadores¹⁷, entre los incumplimientos contractuales causa de despido disciplinario, no excluye su dimensión penal. También el texto punitivo da respuesta en su artículo 184 a estas conductas que contaminan con violencia sexual el entorno laboral y sumen a las víctimas en una espiral de hostilidad y humillación, con un efecto devastador sobre su salud, confianza, y el rendimiento en el trabajo. Razones de una mayor y eficaz protección de las manifestaciones más graves de acoso sexual justifican la específica tipificación de esta conducta, debiendo concurrir, por así exigirlo el principio de legalidad, cuantos elementos objetivos y subjetivos caracterizan esta figura delictiva. Este precepto ha sido recientemente modificado por la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual¹⁸ (en adelante LO 10/2022), no sólo para agravar la pena e incluir un subtipo agravado por el lugar de comisión del delito, sino al objeto de hacer responsable a la persona jurídica de las situaciones de acoso que se produzcan en su ámbito.

En cualquier caso, sorprende el escaso número de sentencias condenatorias por esta tipología delictiva, quizás porque como bien afirma la SAP de Barcelona 806/2023, de 4 de diciembre¹⁹ se trata de conductas delictivas respecto a las que «(...) debido al componente personalista que presentan y los espacios de intimidad en que se suelen perpetrar, no es fácil que exista posibilidad de contar con otras pruebas personales distintas para acreditar el núcleo del hecho delictivo», de ahí que, prosigue dicha sentencia «ha de partirse del análisis de quienes figuran como víctimas, sin perjuicio de complementarlo con otros datos probatorios accesorios que lo corroboren o desdigan (STS 61/2014 de 3 de febrero²⁰)».

Conforme a ello, el presente estudio tiene por objeto delimitar los elementos esenciales del acoso sexual a efectos penales y analizar la respuesta que el texto punitivo confiere a esta forma de criminalidad, con especial atención a las novedades introducidas por la LO 10/2022 en lo que a la

cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma».

¹⁷ Según el artículo 54.2. g) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de del 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («BOE» n.º 255, de 24/10/2015) «Se consideran incumplimientos contractuales: El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa».

¹⁸ LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (BOE-A-2022-14630).

¹⁹ SAP de Barcelona 806/2023, de 4 de diciembre [JUR 2024\29769].

²⁰ STS 61/2014, de 3 de febrero [RJ 2014\939].

responsabilidad de las personas jurídicas se refiere, y su posible exención mediante la implantación de un *compliance* penal sexual.

II. RESPUESTA PENAL AL ACOSO SEXUAL (ART. 184 CP)

Desde su incriminación por primera vez en el Código Penal de 1995²¹, el acoso sexual ocupa de modo exclusivo el Capítulo III dentro del Título VIII, lo que da cuenta de su singularidad, independientemente de que otras conductas de acoso, con o sin finalidad sexual, se reconozcan también en diversos lugares del texto punitivo²². Impulsada por amplios sectores sociales, especialmente feministas y sindicalistas, que encontraron el refuerzo de los medios de comunicación²³, su criminalización fue objeto de duras críticas: un sector de la doctrina consideró que las manifestaciones más graves del acoso podían subsumirse en las amenazas condicionales o en la tentativa de abusos sexuales de prevalimiento, y que por tanto era un delito innecesario y perturbador²⁴. Sin embargo, no puede desconocerse que el acoso en cuestión es un atentado a la libre decisión de no verse involucrado en un contexto sexual que puede causar a la víctima graves padecimientos y consecuencias de por vida. Tanto es así que la reforma operada por la LO 10/2022 ha sido aprovechada por el legislador para elevar la pena a imponer, como consecuencia del mayor rechazo que hoy día cosechan estas figuras delictivas que atentan

²¹ A través de una enmienda, el Grupo Parlamentario de Izquierda Unida pretendió agregar un nuevo tipo de delitos contra los derechos de los trabajadores. Tras arduos debates se redactó el originario art. 184 CP. Dicho precepto no figuraba en los antecedentes normativos más inmediatos (los Proyectos de 1992 y 1994), como tampoco lo hizo posteriormente en la Exposición de Motivos del actual Código, en la que se podría haber aludido a la justificación político-criminal del novedoso delito (Sentencia del Juzgado de lo Penal de Sevilla n.º 1, n.º 19/2000, de 29 de febrero [JUR 2001\102485]).

²² BOLDOVA PASAMAR, M. Á., “Delitos contra la libertad sexual II. El acoso sexual. Los delitos de exhibicionismo y provocación sexual. Los delitos relativos a la prostitución y la explotación sexual y la corrupción de menores”, en ROMEO CASABONA, C. M.^a/SOLA RECHE, E./BOLDOVA PASAMAR, M.A. (coord.), *Derecho Penal Parte Especial*, Granada, 2023, p. 251. Como señala LAMARCA PÉREZ, C., “Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales”, en LAMARCA PÉREZ, C. (coord.), *La Parte Especial del Derecho Penal*, Madrid, 2020, p. 200, el antecedente de este tipo es el llamado delito de solicitud sexual por autoridad o funcionario público, también previsto en los arts. 443 y ss. del Código vigente.

²³ CARMONA SALGADO, C., “Delitos contra la libertad sexual (II)”, en COBO DEL ROSAL, M. (coord.), *Derecho Penal español. Parte Especial*, Madrid, 2005, p. 288.

²⁴ De esta opinión ESQUINAS VALVERDE, P., “Delitos contra la libertad sexual”, en MARÍN DE ESPINOSA CEBALLOS, E. (dir.), ESQUINAS VALVERDE, P. (coord.), *Lecciones de Derecho Penal Parte Especial*, Valencia, 2022, p. 194; CUERDA ARNAU, M.^aL., “Delitos contra la libertad sexual”, en GONZÁLEZ CUSACC, J. L. (coord.), *Derecho Penal Parte Especial*, Valencia, 2023, p. 262.

contra la libertad sexual pero que también suponen, como bien indican ACALE SÁNCHEZ/CRUZ MÁRQUEZ, «un hándicap para que la víctima pueda desarrollar todas sus potencialidades en el ámbito de su puesto de trabajo o de estudios. En particular, las relaciones entre los supuestos de acoso sexual y de acoso laboral son tan amplias que, en muchas ocasiones, las demandas sexuales delictivas que recibe un trabajador se convierten en un acoso laboral en el caso de que aquel no se avenga a la prestación sexual demandada»²⁵.

El delito de acoso sexual se estructura en un tipo básico (art. 184. 1 CP), y tres subtipos agravados en atención a la concurrencia de distintas circunstancias: acoso vertical o por prevalimiento (art. 184.2 CP), por el lugar de comisión del delito (art. 184.3 CP), o por la situación de vulnerabilidad en que se halle víctima (art. 184.4 CP). Mientras que en el artículo 184. 5 CP se regula la responsabilidad de la persona jurídica en cuyo ámbito se desarrolla esta forma de criminalidad.

1. *Discusión sobre el bien jurídico protegido: ¿un delito pluriofensivo?*

La determinación del valor jurídico protegido ha sido una cuestión intensamente discutida. De inicio, su ubicación bajo el paraguas de los delitos contra la libertad sexual da correcta noticia de que al menos formal y sistemáticamente es ésta la que debe servir como elemento de interpretación por excelencia de los elementos constitutivos de este tipo penal²⁶. De modo que según un sector de la doctrina el delito en cuestión constituye un atentado contra el proceso de deliberación de la víctima en materia sexual, es decir, una fase previa a la exteriorización del obrar externo en el ámbito de la libertad sexual²⁷. Sin embargo, para SÁINZ-CANTERO CAPARRÓS esta idea imperaba en su redacción original al castigar el comportamiento de solicitud de favores sexuales prevaliéndose de una situación de superioridad a través de la amenaza de un mal. Era evidente que el acoso sexual se dirigía a la tutela

²⁵ ACALE SÁNCHEZ, M.^a/CRUZ MÁRQUEZ, B., “Delitos contra la libertad sexual (II)”, en ACALE SÁNCHEZ, M.^a (coord.), *Lecciones y materiales para el estudio del Derecho Penal. Tomo III Derecho Penal Parte Especial*, Vol. I, Madrid, 2023, pp. 256 y 257, reformas que han de ser interpretadas conjuntamente con las llevadas a cabo en el delito de acoso laboral del artículo 173.1 párrafo 2º y del acoso sexual en el ámbito de la función pública del artículo 443 con los que presenta una amplia gama de problemas concursales.

²⁶ En este sentido, FIGUERA ALBERT, J./SALAS DARROCHA, J.T., “El delito de acoso sexual en el trabajo (art. 184 CP)”, en *Revista técnico laboral*, vol. 35, n.º 136 (13), p. 166; ACALE SÁNCHEZ, M.^a, “Art. 184”, en CUERDA ARNAU, M.^aL. (dir.), *Comentarios al Código Penal Tomo I*, Valencia, 2023, p. 1254, se refiere entre otros a aquellos que están relacionados con los derechos de contenido laboral que tienen todas las personas que se desenvuelven en el ámbito del empleo privado o del empleo público.

²⁷ BOLDOVA PASAMAR, M. Á., “Delitos contra la libertad sexual...”, cit., p. 252.

de la libertad sexual, ante todo en la fase de formación de la voluntad o toma de decisión, fase en la que se producía la afectación ilícita a través del prevalimiento y la amenaza. A partir de la reforma de 1999 el objeto de protección de este tipo delictivo varía sensiblemente. En su redacción actual, como bien sugiere el autor, la figura sólo indirectamente se relaciona con la libertad o indemnidad sexuales y aparece mucho más vinculada a otros bienes o valores jurídicos como el honor o la integridad moral²⁸.

En mi opinión, también esta última, la integridad moral, puede verse cercenada cuando la persona se ve inmersa en una espiral de hostigamiento y humillación. Porque como bien afirma OLAIZOLA NOGALES, «si bien es verdad que como telón de fondo aparece la libertad sexual, puesto que a la víctima se le solicitan favores sexuales, sin embargo, el desvalor de la conducta no viene marcado por el concreto “favor” que se solicita, sino por la creación de un ambiente objetiva y gravemente hostil, humillante u ofensivo que impide a la víctima desarrollar su labor de forma tranquila y segura y que supone una afectación de la integridad moral»²⁹. De modo que, como apunta GÓMEZ TOMILLO, se protege la libertad sexual pero también la dignidad y la integridad moral de la persona³⁰.

El Tribunal Supremo no se refiere a la libertad sexual como único bien jurídico protegido. En unos casos afirma que lo que protege el tipo penal es el derecho a desempeñar la actividad en un entorno sin riesgo para la intimidad

²⁸ SÁINZ-CANTERO CAPARRÓS, J.E., “Delitos contra la Libertad sexual”, en MORILLAS CUEVA, L. (dir.), *Sistema de Derecho Penal Parte Especial*, Madrid, 2021, pp. 302 y 303. Y en análogos términos se pronuncia el Tribunal Supremo en Sentencia de 23 de junio de 2000, cuando advierte «El acoso sexual al constituir un atentado a la libre decisión de no verse involucrado en una relación sexual indeseada, está afectando a la esfera íntima de la persona, cuya protección proclama el art. 18. 1 de la Constitución, siendo igualmente un reflejo de su dignidad, enfatizado en el art. 10 de la misma»; GÓMEZ RIVERO, M.^aC., “El delito de acoso sexual: entre los límites de la necesidad y el desconcierto”, en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, n.º 482, 2001. 5. En este sentido, MUÑOZ CONDE, F., *Derecho Penal Parte Especial*, Valencia, 2023, p. 264, refiere que la situación debe suponer un “atentado contra la integridad moral o una injuria grave”.

²⁹ OLAIZOLA NOGALES, I., “La relación entre el delito...”, cit., p. 263.

³⁰ GÓMEZ TOMILLO, M., “Artículo 184”, en GÓMEZ TOMILLO, M. (dir.), *Comentarios Prácticos al Código Penal*, Navarra, 2014, 2015, p. 559. Y de la misma opinión, DE VICENTE MARTÍNEZ, R., “El análisis del delito de acoso sexual, su futura reforma y el debate en torno a su ubicación sistemática”, en MARÍN DE ESPINOSA CEBALLOS, E./ESQUINAS VALVERDE, P., (dir.), MORALES FERNANDEZ, M. A. (coord.), *Delitos contra la libertad e indemnidad sexual a examen: propuesta de reforma*, Navarra, 2022, p. 511; ROMERO SIRVENT, C., “Del acoso sexual”, en COBO DEL ROSAL, M. (dir.), *Comentarios al Código Penal: Delitos contra la libertad. De las torturas y otros delitos contra la integridad moral. Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales* (arts. 163 a 194) Tomo VI, Madrid, 1999, pp. 614-615.

y libertad (STS 349/2012, de 26 de abril); y en otros refiere que el acoso sexual «integra un verdadero ataque a la dignidad de la persona, al exigir que el autor con su comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria (...) también requiere la significación de un atentado a la libertad sexual, aun cuando protegida en este caso con el adelantamiento de las barreras punitivas derivado de su caracterización como mero delito “de tendencia”, no precisándose resultado alguno consumativo de la intención libidinosa» (STS 1460/2003, de 7 de noviembre³¹); por lo que se podría concluir que lo más acertado es admitir el carácter pluriofensivo del delito de acoso sexual, tal y como afirma expresamente esta última Sentencia.

2. Aspectos esenciales del tipo básico: acoso horizontal o entre iguales

Tras la LO 10/2022, el número 1 del artículo 184 CP castiga al «que solicitar favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante».

El concepto empleado en el texto punitivo resulta sensiblemente distinto del manejado en Derecho del Trabajo. En opinión de LAMARCA PÉREZ el concepto legal de acoso presenta aquí un contenido más restringido que el vulgar o coloquial que también comprende aquellos casos donde, sin solicitar del sujeto pasivo ningún comportamiento sexual, se le somete a un clima de hostigamiento con reiteradas alusiones a lo erótico en conversaciones, bromas, etc., o acciones consistentes en contactos corporales leves o sorpresivos, conocido como acoso ambiental³². Sin embargo, para otro sector de la doctrina este numeral describe precisamente el denominado acoso horizontal o ambiental, porque no requiere la existencia de ninguna subordinación por razones laborales objetivas, y de existir éstas el autor no se prevale de ellas³³: el que solicita favores se encuentra en una situación de igualdad con respecto a la víctima³⁴. Y se le califica como delito especial propio porque los sujetos

³¹ STS n.º 1460/2003, de 7 noviembre [RJ 2003\7573] – Caso Nevenka-.

³² LAMARCA PÉREZ, C., “Delitos contra la libertad...”, cit., p. 200.

³³ De esta opinión, ACALE SÁNCHEZ, M.ª, “Art. 184...”, cit., p. 1255; OTERO GONZÁLEZ, P., “El nuevo delito de acoso sexual (tras su modificación por LO 11/1999, de 30 de abril)”, en *Revista de Derecho Penal y Criminología*, n.º 1, extraordinario, marzo 2000, p. 501. Y en el mismo sentido, la SAP de Álava, de 20 de junio de 2006, consideró acoso ambiental los comentarios lascivos, obscenos e insistentes del superior laboral con el fin de obtener favores sexuales. Y la STS n.º 1460/2003, de 7 noviembre [RJ 2003\7573].

³⁴ En este sentido, RAGUÉS I VALLÉS, R., “Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales”, en SILVA SANCHEZ, J. M.ª (dir.), RAGUÉS I VALLÉS, R. (coord.), *Lecciones de Derecho Penal Parte Especial*, Barcelona, 2023, p. 152; SÁINZ-CANTERO CAPARRÓS, J.E.,

activo y pasivo, que pueden ser en ambos casos tanto hombre como mujer, desarrollan su trabajo en un mismo entorno³⁵. Ello significa una restricción de la autoría del delito³⁶.

Reformado por la LO 10/2022, el acoso sexual consiste en el plano de la conducta típica en la solicitud de favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero³⁷. Según el Diccionario de la RAE solicitar es pedir algo de manera respetuosa. Aceptación que, como bien apunta CABRERA MARTÍN, nada tiene que ver con el significado del verbo solicitar en este numeral³⁸, referido a reclamar o exigir la realización en este caso de una conducta sexual, lo que habrá de hacerse de forma suficientemente inequívoca, seria y firme. De tal modo que, como ya señalara ORTS BERENGUER, debe tratarse de una situación real, esto es, que no quepan dudas sobre su veracidad; y de una relevancia suficiente como para influir en la formación de la voluntad del sujeto pasivo y situarlo en un ambiente en el que no pueda comportarse con total autonomía³⁹. Los favores que se solicitan han de ser de naturaleza sexual, es decir, que el requerimiento o la solicitud ha de ir dirigido a la obtención de un goce de índole sexual. Ello presupone a su vez un elemento subjetivo de tendencia del autor al querer involucrar al sujeto pasivo en un contexto sexual como consecuencia de la conducta acosadora⁴⁰. Aunque el favor sexual que se solicita no tiene por qué consistir en un acceso carnal pudiendo requerirse, también, cualquier otra actuación de contenido sexual. En cualquier caso, el favor sexual solicitado o requerido puede ser tanto en beneficio del que realiza la solicitud, petición o requerimiento, como en beneficio de un tercero. Y

“Delitos contra la Libertad...”, cit., p. 304, señala, igualmente, que a diferencia de lo que sucedía antes de la reforma de 1999, sujeto activo y pasivo no tienen por qué encontrarse en una relación de jerarquía que otorgue superioridad al autor.

³⁵ OTERO GONZÁLEZ, P., “El nuevo delito de acoso...”, cit., p. 200.

³⁶ BOLDOVA PASAMAR, M. Á., “Delitos contra la libertad sexual...”, cit., p. 252.

³⁷ La STS 721/2015, 22 de octubre [RJ 2015\4970], señala como elementos del tipo básico de acoso sexual los siguientes: «a) la acción típica está constituida por la solicitud de favores sexuales; b) tales favores deben solicitarse tanto para el propio agente delictivo, como para un tercero; c) el ámbito en el cual se soliciten dichos favores lo ha de ser en el seno de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual; d) con tal comportamiento se ha de provocar en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante; e) entre la acción que despliega el agente y el resultado exigido por la norma penal debe existir un adecuado enlace de causalidad; f) el autor tiene que obrar con dolo, no permitiendo la ley formas imprudentes en su comisión».

³⁸ CABRERA MARTÍN, M., “Regulación penal sexual”, en DUPLÁ MARÍN, M.T., *La respuesta de la Ley ante el bulling: análisis de la conflictividad y tratamiento jurídico del acoso, el abuso y la intimidación*, Valencia, 2021, p. 230.

³⁹ ORTS BERENGUER, E., “Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales (II)”, en AA.VV., *Derecho Penal Parte Especial*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, p. 274.

⁴⁰ BOLDOVA PASAMAR, M. Á., “Delitos contra la libertad sexual...”, cit., p. 252.

la forma de realizar la petición puede ser cualquiera porque el precepto no limita los medios o vías de dicha solicitud, pudiendo ser incluso gestual o tácita⁴¹. Finalmente, entiendo que es exigible que la solicitud se haga de forma insistente o reiterada. No basta con actitudes aisladas, transitorias o incidentales. Se dejan así fuera de la tipicidad solicitudes ocasionales o simples procacidades o groserías⁴².

De otro lado, el ámbito en el que ha de realizarse tal conducta es un elemento sustancial y viene acotado: ha de ser una relación laboral, docente, o de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual. En cualquier caso, la interpretación, aun siendo respetuosa con los tres ámbitos descritos, ha de hacerse en términos suficientemente amplios como para no desvirtuar la intención de la ley⁴³. Así, la relación laboral a efectos penales ha de entenderse en un sentido más amplio que en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores⁴⁴; mientras que el resto de trabajos pertenecientes al ámbito civil o administrativo, así como los de carácter gratuito, entrarían en el concepto de prestación de servicios, resultando indiferente en cualquiera de los casos la validez o incluso la existencia de un contrato⁴⁵. Para ACALE SÁNCHEZ la inclusión de relaciones “análogas” a las laborales, docentes y de prestación de servicios, permite la inclusión en el tipo de solicitudes de favores sexuales producidas en el ámbito de actividades realizadas por organizaciones no gubernamentales que no determinan la existencia de vínculo laboral⁴⁶. En cualquier caso, dicha relación debe ser continuada y habitual, esto es, de cierta permanencia quedando fuera del tipo los vínculos esporádicos u ocasionales.

⁴¹ En este sentido, DE VICENTE MARTÍNEZ, R., “Análisis del delito de acoso sexual tras la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual”, en *Libertad-Revista de la Fundación Internacional de Ciencias Penales*, n.º 12, 2023, p. 218; BOLDOVA PASAMAR, M. Á., “Delitos contra la libertad sexual...”, cit., p. 252, insiste en que normalmente la solicitud o petición de esta clase de favores sexuales –por la vía de un acoso– se lleva a cabo de forma verbal, pero puede tratarse, también, de solicitudes escritas, o, incluso, mediante gestos, pero siempre que indiquen de una forma clara e inequívoca las pretensiones sexuales de la solicitud del autor; así pues ha de tratarse de una solicitud explícita.

⁴² Vid. SAP de Ciudad Real 6/2003, de 21 de enero [JUR 2003\83588].

⁴³ SÁINZ-CANTERO CAPARRÓS, J.E.: “Delitos contra la Libertad...”, cit., p. 304.

⁴⁴ En este sentido, ACALE SÁNCHEZ, M.^a, “Artículo 173”, en CUERDA ARNAU, M.^aL. (dir.), *Comentarios al Código Penal* Tomo I, Valencia, 2023, p. 1155, refiere que la relación funcional es la que definen los arts. 9 y 10 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. No obstante, existen otras diferencias en cuanto a la estructura dogmática de uno y otro.

⁴⁵ LAMARCA PÉREZ, C., “Delitos contra la libertad...”, cit., pp. 200-201.

⁴⁶ ACALE SÁNCHEZ, M.^a/CRUZ MÁRQUEZ, B., “Delitos contra la libertad sexual...”, cit., p. 257.

Pero no basta con la solicitud de favores sexuales en dicho contexto, es preciso que como consecuencia de tales comportamientos se provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante⁴⁷. Sin embargo, los términos usados para describir el estado de afectación de la víctima son tan imprecisos que en muchos casos no será tarea fácil concretar cuando se ha producido dicha situación. En cualquier caso, esta exigencia lo convierte en un tipo penal de resultado: el acoso debe colocar al sujeto pasivo en una situación o en un clima de degradación y desasosiego que le impida comportarse con libertad⁴⁸; y además fundamenta el indudable parentesco de esta primera modalidad con los delitos contra la integridad moral. Por “objetiva” debe entenderse aquella relación que aparezca a los ojos de cualquier persona que se desenvuelva en el mismo ámbito que el autor y la víctima como de importancia suficiente como para incidir de forma significativa en la formación de la voluntad del sujeto pasivo. No bastan las meras impresiones o sensaciones. Pero tampoco puede confundirse con la tentativa de agresión sexual en cuanto no faltan similitudes entre ambas⁴⁹. La “gravedad” exigida es un elemento indeterminado que debe ser llenado de sentido jurisprudencialmente⁵⁰; pero como elemento de valoración requiere un estudio detenido de las circunstancias del caso concreto⁵¹.

En cuanto al tipo subjetivo, se trata de un delito doloso que no admite forma imprudente de comisión (art. 12 CP). Basta dolo genérico, consistente en la conciencia y voluntad de la realización de los elementos objetivos del tipo penal. Por tanto, en este delito el elemento cognoscitivo del dolo comprende la conciencia de estar realizando la acción típica, esto es, la solicitud de favores de naturaleza sexual, y de que con ello pone a la víctima en una grave situación intimidatoria, hostil o humillante. Frente a aquél sector de la

⁴⁷ En cualquier caso, como bien advierte SÁINZ-CANTERO CAPARRÓS, J.E., “Delitos contra la Libertad...”, cit., p. 305, no cabe confundir la “situación intimidatoria”, es decir, la situación idónea para producir temor o miedo en quien lo padece, con la intimidación como medio típico de las agresiones sexuales, al igual que la situación hostil no implica lesiones concretas, y la situación humillante se completa con la degradación o vejación del sujeto a consecuencia del acoso, siendo distinto el trato degradante del art. 173.

⁴⁸ LAMARCA PÉREZ, C., “Delitos contra la libertad...”, cit., p. 201.

⁴⁹ CUERDA ARNAU, M.^aL., “Delitos contra la libertad...”, cit., p. 263, señala que algunos de los datos que permiten decidir si estamos ante una u otra son: la inmediatez que ha de darse entre la intimidación y el intento de ejecutar la acción lúbrica, la mayor intensidad de la intimidación y la necesaria incidencia directa de la misma sobre el sujeto pasivo, peculiares de la agresión sexual.

⁵⁰ ACALE SÁNCHEZ, M.^a/CRUZ MÁRQUEZ, B., “Delitos contra la libertad sexual...”, cit., p. 257.

⁵¹ En esos términos se refiere la STS 157/2019, de 26 de marzo [RJ 2019\1500] a propósito de “grave” en el art. 173.1 CP.

doctrina que viene exigiendo un ánimo lúbrico que ha de presidir la solicitud de favores sexuales, como forma idónea de limitar la excesiva amplitud del tipo, en mi opinión, esta acción denigrante no precisa ser animada por móviles específicos distintos del puro y desnudo conocimiento y voluntad de afectar a la autodeterminación sexual de la víctima y a su integridad moral, lo cual es perfectamente compatible con otro tipo de móviles, incluso discriminatorio, que en cierto modo, y como se ha señalado, subyace en este tipo de conductas⁵².

No obstante, para apreciar la consumación del delito en su modalidad básica no es necesario que los favores sexuales lleguen a obtenerse, sino que basta con su solicitud por lo que se podría considerar un delito de simple actividad (STS 349/2012, de 26 de abril⁵³); aunque la exigencia de una situación objetivamente intimidatoria, hostil o humillante para la víctima lo convierte en mi opinión en un delito de resultado⁵⁴. En cualquier caso, apunta BOLDOVA PASAMAR, sí constituye un presupuesto lógico para que tenga lugar la situación objetiva señalada que el sujeto pasivo se muestre contrario a la actividad sexual solicitada⁵⁵.

3. *Cuestiones interpretativas de los subtipos agravados*

El n.º 2 del artículo 184 CP sanciona con la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, el llamado acoso sexual vertical o por prevalimiento «Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o de prestación de servicios, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación».

A los efectos que aquí nos ocupan, el precepto contiene dos modalidades de acoso sexual vertical: la primera se produce si «el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral». Lo esencial en este caso es el prevalimiento, es decir, el abuso o aprovechamiento de la situación de superioridad que coloque a una víctima en una posición correlativa de inferioridad y de subordinación y de dependencia de las

⁵² En este mismo sentido, SÁINZ-CANTERO CAPARRÓS, J.E., “Delitos contra la Libertad...”, cit., p. 304.

⁵³ STS 349/2012, de 26 de abril [RJ 2012\5769].

⁵⁴ De esta opinión LAMARCA PÉREZ, C., “Delitos contra la libertad...”, cit., p. 201. RAGÜÉS I VALLÉS, R., “Delitos contra la libertad e indemnidad...”, cit., p. 152.

⁵⁵ BOLDOVA PASAMAR, M. Á., “Delitos contra la libertad sexual...”, cit., p. 253.

decisiones del autor; aunque no debe confundirse con una situación de indefensión o vulnerabilidad. Sujeto activo de esta modalidad de acoso ha de serlo quien tenga respecto de la víctima una “relación de superioridad” en el ámbito laboral, de la que además es preciso que se prevalega, de forma que, aunque exista esa relación si no existe a su vez el prevalimiento, no hay delito de acoso sexual⁵⁶. Por otra parte, la relación de superioridad puede deberse a un dato fáctico o jerárquico, lo que determina que entren en su esfera tanto aquellos casos en los que el sujeto pasivo es el “empleado” del sujeto activo, como aquellos otros en los que no existiendo esa superioridad jerárquica sí exista una superioridad fáctica⁵⁷.

La segunda se produce en el caso de que el autor hubiera cometido el acoso «con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella hubiera podido tener en el ámbito de la indicada relación». Se trata de influir en la autodeterminación sexual de la víctima utilizando la amenaza, concretamente el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con sus expectativas laborales. En tal caso lo más normal es que quien pide los favores sea un superior jerárquico en una empresa⁵⁸. Aunque no es necesario que el autor y la víctima estén objetivamente relacionados jerárquicamente, bastando con que el autor en su ámbito de autonomía laboral tenga capacidad para adoptar una decisión o para hacer llegar un comentario a quien tenga capacidad de hacerlo de manera que perjudique los intereses laborales de la víctima⁵⁹.

Según algunos autores, las legítimas expectativas hay que entenderlas como la esperanza racional y fundada, y además conforme a derecho de obtener un beneficio en un determinado ámbito de relación. Por lo que defienden la necesidad de interpretar en un sentido especialmente objetivo esa “legítima expectativa” de la potencial víctima⁶⁰. Mientras que para DE VICENTE

⁵⁶ En el caso Nevenka Fernández, la STS 1460/2003, de 7 noviembre [RJ 2003\7573], declaró que los hechos no eran subsumibles en el subtipo agravado de abuso de superioridad del apartado segundo del artículo 184 CP, porque ese apartado exige que se «hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica», y tal jerarquía es un elemento del tipo que no puede presumirse.

⁵⁷ DE VICENTE MARTÍNEZ, R., “Análisis del delito de acoso...”, cit., p. 226, señala que no se requiere una dependencia directa pero sí cierta capacidad de afectación a los intereses de la víctima.

⁵⁸ RAGUÉS I VALLÉS, R., “Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales...”, cit., p. 152.

⁵⁹ ACALE SÁNCHEZ, M.^a/CRUZ MÁRQUEZ, B., “Delitos contra la libertad sexual...”, cit., p. 259.

⁶⁰ SÁINZ-CANTERO CAPARRÓS, J.E., “Delitos contra la Libertad...”, cit., p. 308, quien pone de manifiesto que el caso puede ser absolutamente preciso y concreto (quien habiendo obtenido una habilitación para opositar recibe la amenaza de convocar o no la oposi-

MARTÍNEZ, la palabra “expectativas” permite una importante amplitud en la interpretación del tipo, aunque el mal no afecte a los derechos sino a las opciones o fundadas esperanzas que tenga la víctima siempre que sean legítimas⁶¹. En sentido contrario, cuando un sujeto amenaza a otro con causarle un mal en sus legítimas expectativas laborales si no satisface un favor sexual en el caso de que no estén relacionados “laboralmente”, la conducta no será típica a los efectos del delito de acoso sexual y se castigará como amenazas.

No obstante lo anterior, cierto sector doctrinal se inclina por entender que el precepto no recoge de manera alternativa ambas posibilidades, sino que también en este último caso han de concurrir los dos elementos: quien anuncia la causación del mal ha de prevalerse de la situación de superioridad que le otorga la relación laboral, docente o jerárquica en la que está involucrado el sujeto pasivo. Si no existiese esa situación de superioridad y el abuso de la misma, mal podría causarse un mal a la víctima en sus legítimas expectativas⁶².

En segundo lugar, la LO 10/2022 introduce en el número 3 del artículo 184 CP el tipo agravado de acoso sexual locativo «(...) si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de carácter temporal». Se trata de una prescripción en consonancia con el contenido de la Instrucción de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias de 26 de mayo de 2021, relativa a las medidas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral penitenciario, que supone, sin duda, un compromiso institucional de tolerancia cero ante actitudes ofensivas, abusivas y discriminatorias por razón de sexo u orientación sexual.

Del tenor del precepto se desprende que la circunstancia que fundamenta la agravación de la pena es el lugar de comisión del delito: si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, los denominados centros CIE o cualquier centro de detención o acogida incluso de carácter temporal, lo que amplía el ámbito de aplicación del tipo penal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2 CP. En opinión de ACALE SÁNCHEZ/CRUZ MÁRQUEZ la fundamentación de esta agravación no es otra que la especial sujeción y dependencia que se produce en estos casos. La nueva figura delictiva

ción según su generosidad para con los “favores”), a ser absolutamente discrecional (como ocurre en no pocos ámbitos laborales o de prestación de servicios) e incluso a suponer meras ilusiones o ambiciosos objetivos no siempre justificados.

⁶¹ DE VICENTE MARTÍNEZ, R., “Análisis del delito de acoso...”, cit., p. 233.

⁶² CUERDA ARNAU, M.^ªL., “Delitos contra la libertad...”, cit., p. 264.

parece *a priori* que será de aplicación tanto en los supuestos de acoso horizontal como vertical, y, por ende, tanto por otra persona internada en dicho centro, como por el sujeto que tenga sujeta a otra a su guarda o custodia⁶³.

No obstante, advierte el precepto que la pena se impondrá en los casos descritos “sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2 CP”, numeral que, como es sabido, sanciona paralelamente al funcionario de Instituciones Penitenciarias, de centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, o custodia, incluso de estancia temporal, que solicitara sexualmente a una persona sujeta a su guarda. En este apartado el prevalimiento se presume en base al lugar en que realiza el hecho, aunque en cualquier caso la pena a la que conducen ambas cualificaciones es exactamente la misma; la cualidad de autoridad o funcionario público y la situación de prevalimiento que de ella se deriva bastan para que la solicitud constituya delito, sin necesidad de que haya una amenaza o injuria expresa⁶⁴. En cualquier caso, será de aplicación preferente el artículo 443.2 CP, que sanciona con la pena de uno a cuatro años de prisión e inhabilitación absoluta por tiempo de seis a doce años, por aplicación del principio de especialidad (STS 354/2019, de 10 de julio⁶⁵).

Y, por último, el apartado 4 del artículo 184 hiperagrava la pena “cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad».

El precepto es taxativo en cuanto a las circunstancias que justifican la situación de vulnerabilidad de la víctima. En lo que a la edad respecta, la misma puede ser muy temprana como muy avanzada ya que ambas agudizan la vulnerabilidad de la víctima sobre la que recae la acción. En lo que a la enfermedad respecta, DE VICENTE MARTÍNEZ insiste en que la enfermedad en cuestión habrá de producir una incapacidad para resistir, por lo que habrá que rechazar aquélla que no tenga ese efecto, bien por ser objetivamente de poca

⁶³ ACALE SÁNCHEZ, M.^a/CRUZ MÁRQUEZ, B., “Delitos contra la libertad sexual...”, cit., p. 259, advierte que será la jurisprudencia la que concrete si la figura delictiva es aplicable a los internamientos que pueden sufrir otras personas en otros centros en una prisión si bien dada la última remisión contenida en el inciso 3 a que esas conductas se castigarán “sin perjuicio de lo establecido en el art. 433.2” apunta que se considerarán análogos cuanto menos los centros previstos en el mencionado artículo, en cuyo interior además de reiterar los mismos que se señalan en el art. 184.3 se hace mención expresa a Instituciones penitenciarias. En cualquier caso, si el sujeto activo de esas conductas es el “funcionario de instituciones penitenciarias, de centros de protección o reforma de menores, centros de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, o custodia, incluso de estancia temporal”, será preferente la aplicación del art. 443.2 que está castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años e inhabilitación absoluta por tiempo de seis a doce años.

⁶⁴ MUÑOZ CONDE, F., *Derecho Penal Parte...*, cit., p. 264.

⁶⁵ STS 354/2019, de 10 de julio [RJ 2019\2974].

gravedad, o bien porque, aun siendo grave, no debilita especialmente a la víctima⁶⁶. Mientras que la vulnerabilidad por la discapacidad de la víctima se relaciona con la imposibilidad de participación o integración en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. En cualquier caso, para apreciar la agravación contenida en el precepto será preciso que, como bien apunta OLAIZOLA NOGALES, la situación en la que se encuentra la víctima se salga, en lo que a la vulnerabilidad se refiere, de lo normal⁶⁷. La SAP de Barcelona 806/2023, de 4 de diciembre, aprecia “extrema vulnerabilidad económica y familiar” en una ciudadana extranjera en situación irregular y por tanto con escasas posibilidades de obtener un trabajo remunerado, sin otros recursos que los procedentes de dicha relación laboral ni de otra vivienda en la que residir con su hija menor que la del procesado.

4. Penalidad y relaciones concursales

En lo que a la penalidad se refiere, la LO 10/2022, atendiendo la postulación de un segmento de la doctrina que entendía que la diferencia de pena con la recogida en el artículo 173.1 CP no se justificaba desde el punto de vista de la gravedad del delito⁶⁸, incrementa las penas del delito de acoso sexual que pasan de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses en el tipo básico, a la pena de de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses. E incorpora por primera vez la inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

De otro lado, los tipos agravados por prevalimiento o por anuncio expreso o tácito de causar un mal a la víctima en sus legítimas expectativas laborales aumentan las penas que cambian de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses a pena de prisión de uno a dos años, e introduce también *ex novo* la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses. La misma pena se prevé para el acoso sexual locativo; mientras que en el acoso por la especial vulnerabilidad de la víctima se suprimen las penas anteriores y se sanciona con la pena en la mitad superior.

Por otra parte, en su actual configuración, el artículo 184 CP puede confluir con otras tipologías delictivas que también atentan contra la libertad sexual; y solaparse con tipos penales con una ubicación sistemática diferente.

⁶⁶ DE VICENTE MARTÍNEZ, R., “Análisis del delito de acoso...”, cit., p. 235.

⁶⁷ Al respecto, vid. ampliamente OLAIZOLA NOGALES, I., “La relación entre el delito...”, cit., p. 268.

⁶⁸ Vid. POMARES CINTAS, E., “El Derecho Penal ante el acoso en el trabajo”, en *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 105, 2010, p. 85; OLAIZOLA NOGALES, I., “La relación entre el delito...”, cit., pp. 272-273.

De entrada, el numeral en cita no ha previsto expresamente la sanción del concurso de delitos que puede producirse si la mera solicitud de favores sexuales fuera ulteriormente acompañada de una concreta relación de esta naturaleza, por ejemplo, acceso carnal. Ello ha llevado a algunos autores a entender que, de concurrir dicha relación, la problemática concursal planteada habría de resolverse por consunción a favor del delito de agresión sexual, en función de la conducta sexual solicitada y conseguida, diferenciando la de mayor intensidad (acceso carnal) del resto de menor entidad (tocamientos, besos...), pues la afección del interés jurídico en el ámbito sexual y su trascendencia en los intereses del sujeto pasivo es diferenciable⁶⁹. Si la víctima presta su consentimiento para la práctica sexual demandada no habrá problema alguno en entender que se trata de una agresión sexual del artículo 178 CP si se llevó a cabo mediante el abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad; admitiéndose, respecto de esta última la continuidad delictiva. Con la LO 10/2022, de 6 de septiembre la “agresión sexual” engloba todas las modalidades de ejecución no consentida de actos de carácter sexual sobre una persona, con independencia del método empleado por el autor para doblegar la voluntad de la víctima. Por tanto, ello permitirá aplicar la continuidad delictiva a todos los actos contra la libertad sexual (SAP de Barcelona 80/2023, de 4 de diciembre)⁷⁰. En estos casos, de apreciarse una separación temporal entre el acto constitutivo de delito de acoso sexual y el de agresión sexual, podrá castigarse a través de las reglas del concurso real (STS n.º 343/2013, de 30 abril [RJ 2013\8315]). En efecto, si es posible separar en el tiempo e individualizar acciones de contenido sexual específicas éstas deben castigarse de manera separada al continuo acoso sexual al que es sometida la víctima porque crean resultados distintos: en el acoso, la creación de una “situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante” que no queda castigada en el artículo 178 CP (STS n.º 343/2013, de 30 de abril)⁷¹. De producirse simultáneamente el acoso sexual y el acto sexual

⁶⁹ En este sentido, BOIX REIG, F.J., “Los delitos contra la libertad sexual”, en *Boletín de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de las Illes Balears*, n.º 20, 2019, p. 201.

⁷⁰ La SAP de Barcelona 80/2023, de 4 de diciembre, condena por un delito de acoso sexual del art. 184.2 y 3 del Código Penal en su redacción vigente en la fecha de los hechos, por entender que es la más favorable al reo a la vista de la inferior pena con la que se castiga –6 meses a 1 año de prisión– en relación a la pena más elevada introducida por la reforma del Código Penal operada por la LO 10/2022, de 6 de septiembre –de 1 a 2 años de prisión–; así como de un delito continuado de agresión sexual con penetración agravado del art. 178, 179 y 180.1, 3ª y 5ª del Código Penal conforme a la redacción dada por LO 10/2022, de 6 de septiembre, que se considera más favorable al reo según se expone a continuación.

⁷¹ En este sentido, STS n.º 343/2013 de 30 abril [RJ 2013\8315]; RAGUÉS I VALLÉS, R., “Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales...”, cit., p. 152; ACALE SÁNCHEZ,

demandado, será de aplicación el delito de agresión sexual del artículo 178 que ejerce las veces de ley preferente⁷².

En cualquier caso, no se puede obviar que al delito de acoso sexual también se le aplica lo dispuesto en el artículo 194 bis, procedente de la Disposición Final cuarta LO 10/2022⁷³, que remite a las reglas del concurso de delitos para resolver la calificación jurídica de aquellos casos en que el autor utiliza “violencia o intimidación” para atentar contra la libertad sexual de la víctima. Según su redacción «los delitos contra la libertad sexual serán castigados sin perjuicio de la pena que pueda corresponder por los concretos actos de violencia física o psíquica cometidos en su ejecución». Como regla general, cuando se produzca un resultado lesivo, se calificarán de forma autónoma las lesiones físicas y/o psíquicas aunque se encuentren instrumentalmente conectadas con el delito contra la libertad sexual cometido. Se apreciará un concurso real de delitos entre la agresión sexual y el respectivo delito de lesiones físicas o psíquicas; rompiendo así la línea de interpretación seguida por la STS 1460/2003, de 7 de noviembre⁷⁴, que adoptó el acuerdo de considerar abarcados los daños psíquicos fruto de los delitos contra la libertad sexual en el marco penológico del concreto delito sexual cometido. Aunque en los casos más graves ya venía admitiéndose el castigo de ambas figuras a través de las reglas de los concursos de delitos, especialmente en los casos en que los resultados psíquicos del acoso sexual adquieran una magnitud desproporcionada a la que puede haber sido tomada en cuenta al penalizar este delito (STS 721/2015, de 22 de octubre)⁷⁵.

De otro lado, el acoso sexual confluye con otros tipos de acoso, llegando a constituir, en opinión de OLAIZOLA NOGALES un tipo de acoso laboral⁷⁶, o acoso laboral por razón de sexo, basado en el desprecio por las

M.^a, “Art. 184. ...”, cit., p. 1255; ACALE SÁNCHEZ, M.^a/CRUZ MÁRQUEZ, B., “Delitos contra la libertad sexual...”, cit., pp. 257-258, refiere que cuando nos encontramos con dos acciones constitutivas de sendas violaciones acaecidas en septiembre y octubre de 2009, separadas por tanto, temporalmente de una conducta del acusado iniciada en marzo de 2009, cuando comenzó la relación laboral y prolongada varios meses con tocamientos, comentarios humillantes y exigencias sexuales, esta conducta tiene plena independencia y no puede entenderse absurda por aquellas dos acciones de penetración vaginal con uso de armas blancas, sucedidas meses después (STS 343/2013, de 30 de abril).

⁷² STS 268/2022, de 22 de marzo [RJ 2022\1874].

⁷³ Este numeral no ha sido modificado por la LO 4/2023, de 27 de abril, para la modificación de la LO 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en los delitos contra la libertad sexual, la Ley de Enjuiciamiento Criminal y la LO 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

⁷⁴ STS 1460/2003, de 7 de noviembre [RJ 2003\7573].

⁷⁵ STS 721/2015, de 22 de octubre [RJ 2015\4970]. En el mismo sentido, ACALE SÁNCHEZ, M.^a/CRUZ MÁRQUEZ, B., “Delitos contra la libertad sexual...”, cit., p. 257.

⁷⁶ OLAIZOLA NOGALES, I., “La relación entre el delito de acoso sexual y el delito de acoso laboral”, en *Libertas. Revista de la Fundación Internacional de Ciencias Penales*,

mujeres, la desconfianza en sus capacidades y el valor social secundario que según el agresor éstas deberían seguir ocupando⁷⁷. La diferencia penológica entre el delito de acoso laboral y el delito de acoso sexual dificulta una solución pacífica a la posible relación concursal entre ambos tipos penales. El concurso de normas en el que el delito de acoso sexual es especial respecto del delito de acoso laboral, supone privilegiar penológicamente al acosador sexual⁷⁸; pues, aunque la LO 10/2022 agrava la pena del artículo 184, que en el número 1, tipo básico, pasa a ser pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses, la pena prevista del artículo 173.1 párrafo tercero sigue siendo superior, de seis meses a dos años, sin pena alternativa de multa. Razón por la que la solución a esta relación concursal entre ambas normas deba buscarse en la aplicación del principio de alternatividad⁷⁹. Todo ello sin perjuicio de la agravación que supone, obviamente, la aplicación de la agravante de género del artículo 22.4 CP⁸⁰.

III. RESPONSABILIDAD PENAL DE LA PERSONA JURÍDICA EN CUYO ÁMBITO SE PRODUCE EL ACOSO

1. *Presupuestos para hacer responsable a la persona jurídica*

Como se ha señalado en líneas anteriores, la protección frente al acoso sexual es un derecho del trabajador en la relación laboral frente al empresario

n.º 11, 2022, p. 259, para quien las semejanzas son múltiples: el ámbito en el que se producen las conductas –ámbito laboral–; la relación víctima y agresor empresario; las consecuencias derivadas de dichas conductas (trastornos físicos y psíquicos); los bienes jurídicos lesionados, tales como la dignidad, integridad moral y la igualdad. BUSTOR RUBIO, M., “El delito de acoso laboral: exigencias europeas y análisis del tipo penal”, en *Revista de Derecho Penal y Criminología*, núm.1. (2013), pp. 37-38, sostiene que la diferencia entre el acoso grave que recoge el tipo y el acoso menos grave propio de la infracción laboral radica en que los actos individuales sean hostiles y humillantes.

⁷⁷ CUENCA PIQUERAS, C., *El acoso sexual*, 2017, p. 28.

⁷⁸ VILLACAMPA ESTIARTE, C., “La incriminación del mobing...”, cit., pp. 55 y ss. para evitar la consecuencia de privilegiar al acosador sexual plantea la posibilidad de entender que los casos de acoso sexual se sustancian mediante una sola solicitud de favores sexuales, sancionándose conforme al art. 184 CP, mientras que los casos de solicitud reiterada de favores sexuales en condiciones humillantes u hostiles para la víctima tendría acogida en el art. 173.1 párrafo 2º CP.

⁷⁹ OLAIZOLA NOGALES, I., “La relación entre el delito...”, cit., p. 275, quien defiende que el delito de acoso sexual es una modalidad de trato degradante que debería ser salvado mediante una reforma legislativa.

⁸⁰ Sobre la agravante de género vid. ampliamente MUÑOZ RUIZ, J., “Consideraciones sobre la agravante genérica de discriminación “por razones de género” (art. 22.4 CP)”, en SELMA PENALVA, A. (coord.) *Impacto de género en una sociedad cambiante. Una visión multidisciplinar*, Navarra, 2021.

(art. 4.2.e) ET) y, correlativamente, constituye obligación legal de la empresa, como centro de trabajo, detectarlo, combatirlo y también prevenirlo⁸¹. De modo que, conforme al apartado 5 del artículo 184 CP, que cierra la regulación del delito de acoso sexual, «Cuando, de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del art. 33».

De este modo, la LO 10/2022 que aboga por el consentimiento expreso como clave para juzgar los delitos sexuales, y acaba con la tradicional distinción entre la agresión y abuso sexual, trasciende igualmente a la esfera empresarial, imponiendo a la persona jurídica la obligación de custodiar la integridad moral y sexual, en el seno de su organización (art. 184. 5º)⁸². En la escalada normativa que desde el año 2010 ha ido ampliando el catálogo *numerus clausus* de delitos que pueden llevar aparejada la responsabilidad penal de la persona jurídica, la LO 10/2022 sorprende incorporando el castigo penal de las personas jurídicas en cuyo seno se cometan las conductas previstas en el artículo 173.1 en su párrafo 2 en un nuevo párrafo; castigo que también se ha previsto en el ámbito del delito de acoso sexual del artículo 184 CP poniendo así de manifiesto las implicaciones entre el acoso laboral y el acoso sexual cuando éste último se produce también en el ámbito de las relaciones laborales⁸³. Hasta entonces sólo cabía la responsabilidad civil derivada del delito pero no la penal. De este modo, con la actual normativa la responsabilidad que puede generar una situación de acoso en una empresa va más a allá de quien realiza el acoso, ya que el deber de diligencia y de prevención del acoso en una persona jurídica es una obligación para el órgano de administración y los mandos con capacidad de decisión en la entidad. Como bien apunta DÍAZ TERÁN, éstos deberán de adoptar las medidas necesarias para prevenir este tipo de situaciones y, en caso de no poder prevenirlas, resolverlas con la mayor brevedad, respetando siempre a la víctima y sancionando a quien acosa⁸⁴. Dicho de otra manera, todas las empresas, con independencia del número de personas que integren su plantilla, tienen la

⁸¹ En el mismo sentido, MOYA AMADOR, R., “Acoso sexual. Tutela laboral...”, cit., p. 683.

⁸² BROTONS, B., “La responsabilidad de la persona jurídica en la Ley de sólo sí es sí”, 2022, p. 1. Recurso electrónico disponible en: <https://www.legaltoday.com/actualidad-juridica>.

⁸³ ACALE SÁNCHEZ, M.^a, “Artículo 173”, en CUERDA ARNAU, M.^a L. (dir.), *Comentarios al Código Penal* Tomo I, Valencia, 2023, p. 1156.

⁸⁴ DÍAZ DE TERÁN, M.^aC., “Compliance y acoso sexual por razón de sexo”, p. 1. Recurso electrónico disponible en: <https://www.legaltoday.com/actualidad-juridica/mujeres-por-derecho/compliance-y-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo-2022-11-18/>

obligación legal de establecer medidas de actuación, protección y prevención frente al acoso sexual. No adoptarlas supone, por tanto, una infracción del ordenamiento jurídico que, de reunir todos los elementos del tipo, se podría sancionar vía penal con una pena de multa de seis meses a dos años y, de acuerdo con el artículo 66 bis, se podrán imponer facultativamente las penas recogidas en las letras b) a g) del apdo. 7 del art. 33⁸⁵ relativas a la disolución de la persona jurídica; suspensión de sus actividades; clausura de los locales y establecimientos; prohibición de realizar en el futuro actividades en cuyo ejercicio se haya cometido, favorecido o encubierto el delito; inhabilitación para obtener subvenciones o ayudas e intervención judicial.

Ahora bien, la cuestión es ¿cuándo se aplica este precepto?, ¿en qué casos responde la persona jurídica? Como bien advierte DE VICENTE MARTÍNEZ, solo será aplicable en los casos en los que el delito sea cometido en nombre o por cuenta de la persona jurídica, y en su beneficio directo o indirecto, por las personas físicas que se mencionan en los apartados a) y b) del artículo 31 bis 1 CP, de acuerdo con las reglas previstas en el artículo 66 bis⁸⁶. Esto es, cuando sean cometidos por representantes legales o aquellos que actuando individualmente o como integrante de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la misma o bien ostentan facultades de organización y control dentro de la persona jurídica; o quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en la letra a), han podido realizar los hechos por

⁸⁵ De conformidad con el art. 33.7 CP: «Las penas aplicables a las personas jurídicas, que tienen la consideración de graves, son las siguientes: b) Disolución de la persona jurídica. La disolución producirá la pérdida definitiva de su personalidad jurídica, así como la de su capacidad de actuar de cualquier modo en el tráfico jurídico, o llevar a cabo cualquier clase de actividad, aunque sea lícita; c) Suspensión de sus actividades por un plazo que no podrá exceder de cinco años; d) Clausura de sus locales y establecimientos por un plazo que no podrá exceder de cinco años; e) Prohibición de realizar en el futuro las actividades en cuyo ejercicio se haya cometido, favorecido o encubierto el delito. Esta prohibición podrá ser temporal o definitiva. Si fuere temporal, el plazo no podrá exceder de quince años; f) Inhabilitación para obtener subvenciones y ayudas públicas, para contratar con el sector público y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social, por un plazo que no podrá exceder de quince años; g) Intervención judicial para salvaguardar los derechos de los trabajadores o de los acreedores por el tiempo que se estime necesario, que no podrá exceder de cinco años».

⁸⁶ DE VICENTE MARTÍNEZ, R., “Análisis del delito de acoso...”, cit., p. 236; MORALES HERNÁNDEZ, M.A., “La responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de prostitución y de explotación sexual y corrupción de menores: examen del artículo 189 del Código Penal”, en MARÍN DE ESPINOSA CEBALLOS, E./ESQUINAS VALVERDE, P. (dirs.), MORALES HERNÁNDEZ, M.A. (coord.), *Los delitos contra la libertad e indemnidad sexual a examen: propuesta de reforma*, Navarra, 2022, p. 724 y ss., a propósito de otros delitos contra la libertad sexual.

haberse incumplido gravemente los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad.

Dicho esto, el segundo gran interrogante es ¿cómo se va a coonestar el deber de castigar estas conductas con la necesidad de que el delito reporte a la persona jurídica un beneficio directo o indirecto (art. 31 bis)? En principio, aunque no sea muy común un delito de acoso sexual por cuenta de la persona jurídica o en el ejercicio de las actividades sociales por una persona mencionada en esa doble posición descrita en el artículo 31 bis, que pueda, además, reportar a la entidad un provecho o beneficio, tampoco se podría plantear como algo conceptualmente imposible. Tal podría ser el caso del directivo de una empresa que solicita a una trabajadora de su plantilla que mantenga relaciones sexuales con un cliente para que éste firme un contrato que reportaría una cuantiosa ganancia a la entidad⁸⁷. Según la valoración que la STS 154/2016, de 29 de febrero⁸⁸, ha hecho del término “beneficio” éste alude a cualquier ventaja, incluso de simple expectativa o referida a aspectos tales como la mejora de posición respecto de otros competidores, provechosa para el lucro o para la mera subsistencia de la persona jurídica en cuyo seno el delito de su representante, administrador o subordinado jerárquico, se comete. De otra forma, dice la Sentencia «una interpretación distinta a la expuesta conduciría a la práctica imposibilidad de aplicación del régimen de responsabilidad penal de la persona jurídica, con el incumplimiento que ello pudiera suponer respecto de las finalidades preventivas del sistema, en relación con un gran número de figuras delictivas como la presente, en la que en muchas ocasiones podrá resultar difícil imaginar la obtención de una ventaja directa para aquel ente que desarrolla una actividad, especialmente si fuera lícita (...). Lo que obligará a los Tribunales, en cada supuesto concreto, a matizar sus decisiones en esta materia, buscando la existencia de una verdadera relación entre el delito cometido y la obtención de la ventaja, provecho o beneficio, directo o indirecto (...)»⁸⁹. En este sentido, aunque en relación a

⁸⁷ En este sentido, DE VICENTE MARTÍNEZ, R., “Análisis del delito de acoso...”, cit., p. 236; PÉREZ MACHÍO, A.I., “Responsabilidad penal de las personas jurídicas y delitos de tratos degradantes, acoso laboral, acoso inmobiliario y acoso sexual: ¿un paso hacia el sistema de incriminación de *numerus apertus*?”, en *La Ley compliance penal*, n.º 12, enero 2023.

⁸⁸ STS 154/2016, de 29 de febrero [RJ 2016\600].

⁸⁹ La STS 154/2016, de 29 de febrero [RJ 2016\600] añade «(...) y huyendo de posiciones maximalistas e igualmente rechazables, tanto las que sostienen que siempre existirá un provecho para la persona jurídica, aunque sólo fuere por el del ahorro económico que le supone la inexistencia de adecuados mecanismos de control, como de aquellas otras, en exceso restrictivas, que pueden llegar a negar tales beneficios, en numerosos casos, por el perjuicio que un posible daño reputacional y el cumplimiento último de las penas, pecuniarias e interdictivas, a la postre impuestas como consecuencia de los actos

los delitos imprudentes, según la Circular 1/2016, de la Fiscalía General del Estado «Sólo quedarán excluidas aquellas conductas que, al amparo de la estructura societaria, sean realizadas por la persona física en su exclusivo y propio beneficio o en el de terceros, y resulten inidóneas para reportar a la entidad beneficio alguno, directo o indirecto»⁹⁰.

No obstante, la mayor virtualidad de la previsión de la responsabilidad penal de la persona jurídica en relación a estas prácticas es que la entidad queda involucrada de esta forma en la prevención del delito de acoso y otros incumplimientos en la materia. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y arbitrar procedimientos específicos de prevención para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.

2. *Compliance sexual en la empresa*

Sin duda el mandato del artículo 184. 5 CP está en la misma tendencia de prevención del delito e incumplimientos, tanto en el sector público como privado, imperante en las últimas iniciativas legislativas.

Lamentablemente, el acoso, en sus distintas manifestaciones, no es un problema aislado en los centros de trabajo como el Convenio 190 OIT reconoce y trata de corregir. La experiencia en muchos países ha mostrado que la lucha efectiva contra el acoso sexual en el lugar de trabajo exige la combinación de un marco legal y de una mayor actuación de las instituciones, así como una mayor sensibilización de la empresa sobre el tema. Para combatir estas situaciones se hace necesario algo más que la dureza de la sanción penal, algo como el compromiso ético, buen gobierno y responsabilidad social empresarial en el desarrollo del trabajo. Pero sin duda, la promoción de la colaboración ciudadana es uno de los recursos más ensalzados para avanzar un paso más en la prevención de malas prácticas y de

delictivos cometidos por las personas físicas que la integran, causan a la propia persona jurídica».

⁹⁰ Circular 1/2016, de la Fiscalía General del Estado sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas, conforme a la reforma del Código Penal efectuada por la LO 1/2015 (FIS-C-2016-00001). En cualquier caso, la exigencia de “beneficio directo o indirecto” establecida en el art. 31 bis CP contrasta con el régimen del art. 129 CP, pues este precepto solo quiere que el delito objeto de la condena hay sido cometido en el seno, con la colaboración, a través o por medio de “la correspondiente entidad carente de personalidad a jurídica”, sin que se contemple en este caso que el delito se cometa por cuenta o en beneficio de una organización. Ahora bien, la naturaleza claramente punitiva de estas consecuencias accesorias, una vez desaparecida con la LO 5/2010 la referencia a su orientación preventiva, su carácter potestativo y la necesidad de motivación, con escrupuloso respeto al principio de proporcionalidad, exigirá una especial prudencia en su aplicación para evitar una inadmisibile responsabilidad objetiva.

ilícitos en la órbita empresarial, contemplada en este caso como centro de trabajo⁹¹.

El artículo 12 LO 10/2022, sobre prevención y sensibilización en el ámbito laboral en relación con 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, modifica los términos del artículo 48 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para obligar a las personas jurídicas a implantar procedimientos específicos para la prevención de esta doble modalidad de acoso, y proporcionar un adecuado cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. A tal efecto establece diversas obligaciones de las empresas. A saber: a) El deber de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de aquellos delitos y conductas atentatorias contra la libertad sexual y la integridad moral; b) El deber de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias que puedan formular las víctimas, incluyendo las sufridas en el ámbito digital; c) El deber de promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio; d) El deber de incluir en la evaluación de riesgos de los puestos ocupados por trabajadoras la violencia sexual, formando e informando a sus trabajadoras; e) El deber de negociar con la representación de las personas trabajadoras medidas como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación⁹².

Es indiscutible que la adopción de códigos éticos, protocolos de actuación, medidas de atención y ayuda a las víctimas, medidas de prevención y disuasorias frente a todo tipo de acosos en el ámbito laboral, etc., son instrumentos que facilitan y garantizan la implantación de una cultura empresarial libre de violencia en la organización. Pero, como subraya DÍAZ TERÁN, el problema es que «muchas veces los instrumentos acordados presentan fuertes carencias en esta materia. En unas ocasiones, no incorporan de manera visible e independiente el tratamiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, o no distinguen entre los diferentes tipos de acoso; en otras, se trata de documentos generales dedicados a la prevención de riesgos laborales, o de procedimientos que tratan el acoso laboral o el acoso moral, y en ellos, con

⁹¹ MUÑOZ RUIZ, J., “El informante de corrupción en el sector privado: canales de denuncia y compliance penal, en MORILLAS CUEVA, L. (dir.), *Corrupción privada, transparencia y gestión pública*, Madrid, 2023, p. 373, lo refiere en términos generales a los incumplimientos y conductas delictivas en el sector privado.

⁹² MOLINA NAVARRETE, C., ¿La violencia sexual en el trabajo: ¿nuevo riesgo laboral en virtud de la LO 10/2022, de 6 de septiembre?, en *Boletín LARPSICO: nuevas claves para la organización psicosocial en las organizaciones*, n.º 2, 2022, pp. 3-6.

frecuencia, se incluye el acoso sexual. Otras veces, únicamente se recoge en el ámbito del régimen disciplinario de las empresas»⁹³.

Aunque exista una regulación convencional específica aplicable a la empresa (convenio colectivo) dirigida al tratamiento y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, es muy recomendable que la empresa adopte un modelo de *compliance* que ponga de manifiesto una política activa frente a la violencia sexual en su propia organización, adaptada a sus especificidades y a su entorno. Con ello se conseguirá hacer de las empresas lugares más seguros para los colectivos más vulnerables, y se aumentará la sensibilización de las personas de su organización y de clientes y proveedores, se reducirán las posibles sanciones por incumplimiento legal y se aumentará la reputación de la compañía, entre otros beneficios.

2.1. *Compliance* vinculado a la gestión del riesgo penal

A día de hoy, cualquier empresa que pretenda operar con efectividad debe dotarse de estos programas de cumplimiento normativo, puesto que como se ha indicado los riesgos de su no adopción van más allá de una eventual exacción de responsabilidad delictual. Pero lo cierto es que las políticas de *compliance*, han venido tradicionalmente vinculadas a la necesidad de dar respuesta a la gestión del riesgo penal (art. 31 bis apartado 4), por la eventual exoneración de responsabilidad penal de la organización empresarial. Así mismo, dada la previsión del castigo penal de las personas jurídicas en cuyo ámbito se lleven a cabo estas conductas habrá que prestar atención a los nuevos *compliances* sexuales a los efectos de exención de responsabilidad criminal previstos en el artículo 31 bis y 31 ter CP⁹⁴.

En el ámbito penal estos mecanismos sí han cobrado un especial protagonismo a raíz de la reforma del texto punitivo efectuada por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, que introdujo la hasta entonces desconocida responsabilidad penal de las personas jurídicas⁹⁵. Esta Ley supuso un punto de inflexión en la cultura corporativa en el marco normativo de España al

⁹³ DÍAZ DE TERÁN, M.^aC., “*Compliance* y acoso sexual...”, cit., p.1.

⁹⁴ ACALE SÁNCHEZ, M.^a, “Art. 184...”, cit., p. 1254.

⁹⁵ El número 1 del art. 31 bis del Código Penal refería que «1. En los supuestos previstos en este Código, las personas jurídicas serán penalmente responsables de los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su provecho, por sus representantes legales y administradores de hecho o de derecho. En los mismos supuestos, las personas jurídicas serán también penalmente responsables de los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en provecho de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por no haberse ejercido sobre ellos el debido control atendidas las concretas circunstancias del caso».

romper con el tradicional principio *societas delinquere non potest*⁹⁶, y apostar por la introducción de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, aunque reservada para aquellas figuras delictivas donde su posible intervención se hace más evidente; órbita de tipologías delictivas que desde 2022 incluye el acoso sexual.

No obstante, gran parte de las obligaciones de prevención de riesgos en materia de acoso –laboral y sexual– ya se encontraban contempladas en protocolos específicos de prevención de riesgos laborales. Como se ha señalado en líneas anteriores, desde el punto de vista normativo, la LO 3/2007 obligó a las empresas a adoptar una serie de medidas a favor de la igualdad de trato entre el personal en plantilla. Poco después, entró en vigor el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes que modificaba dicha Ley Orgánica focalizándose en medidas de igualdad efectiva en el entorno empresarial. Y, por último, los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, ambos de 13 de octubre, sobre igualdad y transparencia retributiva y el registro de los planes de igualdad, consolidaban la necesidad y obligación de que todas las personas físicas y jurídicas conocieran esta situación y pusiesen todos los medios para cumplir con las exigencias del legislador⁹⁷. Pero este cambio legislativo operado por la LO 10/2022 obliga a las empresas a prever nuevos escenarios y a acomodar sus sistemas de prevención. Deben incorporar actualizaciones tendentes a identificar el riesgo de que tales conductas acosadoras y hostigadoras se desarrollen en la organización, y establecer controles destinados a ejercer una eficaz función de supervisión, de vigilancia y por supuesto, en su caso, a poner en marcha un plan de acción. En estos casos el *compliance* busca analizar la entidad e implantar medidas (protocolos, políticas, normas y herramientas) que consigan prevenir o, en su caso, detener este tipo de situaciones de riesgo.

En palabras de nuestro Tribunal Supremo⁹⁸, «(...) la técnica anglosajona del *compliance*, alude al conjunto de normas de carácter interno, establecidas en la empresa, a iniciativa del órgano de administración, con la finalidad de aquilatar en ella, un modelo de organización y gestión eficaz e idóneo, que le permita mitigar el riesgo de la comisión de delitos y exonerar a la

⁹⁶ Vid. MORILLAS CUEVA, L., *Sistema de Derecho Penal Parte General*, Madrid, 2018, pp. 429 y ss.; CARBONELL MATEU, J.C., “Responsabilidad penal de las personas jurídicas: reflexiones en torno a su dogmática y al sistema de la reforma de 2010”, en *Cuadernos de Política Criminal*, n.º 101, 2010, pp. 13 ss.; ZUGALDIA ESPINAR, J. M., *La responsabilidad criminal de las personas jurídicas, de los entes sin personalidad y de sus directivos. Análisis de los artículos 31 bis y 129 del Código Penal*, Valencia, 2013; y TORRAS COLL, J. M., “Aspectos procesales de la responsabilidad penal de la persona jurídica. Valoración del Programa Compliance”, en *La Ley*, n.º 1785, 2018, p. 1.

⁹⁷ DÍAZ DE TERÁN, M.^a C., “Compliance y acoso sexual...”, cit., p. 1.

⁹⁸ STS n.º 35/2020, de 6 febrero [RJ 2020\298].

empresa, o en su caso, al órgano de administración, de la responsabilidad penal de los delitos cometidos por sus directivos y empleados». Se busca, pues, instaurar un sistema que, además de atender a los fines preventivos propios del Derecho Penal, también sirva como modelo de integridad en la gestión corporativa que, por una parte, ataje las malas prácticas y evite la comisión de actos delictivos en su seno, y por otra, fomente la colaboración de la entidad con la Justicia en el descubrimiento, persecución y represión de tales conductas ilícitas⁹⁹.

Así, la atribución de responsabilidad penal a la persona jurídica en la LO 5/2010¹⁰⁰, por no ejercer el “debido control atendidas las circunstancias concretas del caso” se vincula con el *compliance* o programas de prevención del delito. Sin embargo, este texto sólo se refería a estos programas a propósito de la atenuante de la letra d) del artículo 31 bis 4 CP¹⁰¹. No fue hasta un lustro después cuando la revisión del Código Penal con la LO 1/2015, a propósito de la responsabilidad de las personas jurídicas¹⁰², dio pie a la necesidad de implantar tales sistemas o canales de información en las empresas, como un elemento básico del necesario modelo de prevención de delitos con el que toda empresa debe contar si quiere eludir la responsabilidad penal respecto de los delitos que se le pudieran imputar. Pues el artículo 31 bis 4 CP es claro «la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad penal si, previamente a la materialización del delito, se hubiera implantado un modelo de organización y gestión adecuado para prevenir delitos de la naturaleza del que fue cometido o reducir considerablemente el riesgo de su comisión».

Con estas premisas el razonamiento del artículo 31 bis 4, no plantea problema: si la persona jurídica ha actuado diligentemente para prevenir la conducta criminal pero el autor material cometió el delito eludiendo las medidas de control no cabe atribuir el delito a la persona jurídica, sino únicamente a la persona física¹⁰³. De entrada hemos de partir de que para apreciar la

⁹⁹ ORTIZ PRADILLO, J. C., “La recepción de la cultura del “compliance...”, cit., p. 423.

¹⁰⁰ «BOE» n.º 152, de 23 de junio de 2010.

¹⁰¹ Prevista para el caso de “haber establecido, antes del comienzo del juicio oral, medidas eficaces para prevenir y descubrir los delitos que en el futuro pudieran cometerse con los medios o bajo la cobertura de la persona jurídica”.

¹⁰² Escasamente cinco años después de la reforma de 2010, LO 1/2015, de 30 de marzo («BOE» n.º 77, de 31 de marzo de 2015), por la que se modifica el Código Penal, sin apenas tiempo para haber evaluado la eficacia de tan novedosa normativa. El Apartado III del Preámbulo de la citada Ley señala que la reforma introducida supone una mejora técnica en la regulación de la citada responsabilidad, entre otras cosas, para delimitar adecuadamente el contenido de la expresión “debido control”, y con ello poner fin a las dudas interpretativas que se habían planteado con la anterior regulación.

¹⁰³ DOPICO GÓMEZ-ALLER, J., “Imputación de responsabilidad penal a la persona jurídica”, en MOLINA FERNÁNDEZ, F. (coord.), *Memento Práctico Penal*, Madrid, 2021,

responsabilidad penal de las personas jurídicas no basta con la existencia de un delito cometido por parte de una de las personas físicas previstas en el artículo 31 bis 1 CP, sino que debe poder afirmarse también la existencia de un “estado de cosas de descontrol” o un defecto de organización¹⁰⁴. Y de conformidad con la regulación penal española vigente, este estado de descontrol no existirá si se cumplen las condiciones establecidas en el artículo 31 bis 2 y 4 CP.

Pues bien, entre esas condiciones o requisitos que estos modelos deben cumplir para lograr su finalidad de exención de responsabilidad penal, el artículo 31 bis 5. 4º CP se refiere a la «imposición de la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y la observancia del modelo»¹⁰⁵. La imposición de la obligación de informar del artículo 31 bis. 5.4º, apunta a la previsión de un sistema interno de información como eje fundamental en la detección de incumplimientos y comisión de delitos de acoso en el seno de las entidades, dada la especial sensibilidad de la materia. Con semejante prescripción el Código Penal exige, entre otros, que las entidades cuenten con mecanismos de denuncia interna que permitan que cualquier empleado pueda poner en conocimiento de la compañía posibles incumplimientos. Se trata de la implementación de sistemas de denuncia o diálogo con los miembros de la organización, tanto para realizar consultas como para denunciar los posibles comportamientos indebidos ilícitos o delictivos, que proporcionan a la entidad que las implante un conocimiento precoz de las irregularidades y de las lagunas de prevención y control, además de una oportunidad para reaccionar internamente frente a los riesgos advertidos. Pues, si bien es cierto que pese a que

p. 418.

¹⁰⁴ SILVA SÁNCHEZ, J. M., “La exigente de modelos de prevención de delitos. Fundamento y bases para una dogmática”, en *Anuario mexicano de derecho penal económico*, 2018, pp. 439 y ss.

¹⁰⁵ De conformidad con el precepto en cita los requisitos de estos planes de prevención son los siguientes: 1º Identificarán las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deban ser prevenidos; 2º Establecerán los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos; 3º Dispondrán de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos; 4º Impondrán la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancias del modelo de prevención; 5º Establecerse un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo; 6º Realizarán una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.

estas situaciones entre el personal en plantilla han venido dándose a lo largo de los años en el mercado laboral, y el miedo y temor a las represalias en el trabajo dificultan la denuncia o delación, a día de hoy una nueva forma de ver la cultura del cumplimiento normativo basada en la responsabilidad proactiva y la autorresponsabilidad de la empresa en la previsión del delito está calando cada vez más en la conciencia y la sensibilización de trabajadores y trabajadoras, instituciones, agentes sociales y ciudadanía en su conjunto respecto a la prevención y erradicación de estas conductas en el trabajo.

2.2. Sistema interno de información: canal de denuncias

El artículo 31 bis.5. 4º CP no traza el procedimiento ni fija cauces para que las entidades establezcan internamente la canalización de este tipo de comunicaciones¹⁰⁶. Aunque es obvio que esa “obligación de informar”, deberá encauzarse a través de lo que se ha denominado “canal de denuncias”; entendido como «un medio de comunicación conformado por elementos físicos o informáticos en que trabajadores, directivos e incluso terceros, pueden realizar consultas, comunicaciones o denuncias sobre irregularidades, malas prácticas, incumplimiento de normas o actos indebidos observados en el seno de la persona jurídica a la que pertenecen o con la que se relacionan, a fin de que el órgano responsable del cumplimiento normativo las investigue y, en su caso, adopte las medidas preventivas, de corrección o sancionatorias adecuadas»¹⁰⁷. Y la adopción de un canal de denuncias cumple con estos deberes, de manera que favorece la implantación de una cultura de cumplimiento de la organización como preconiza la STS 221/2016, de 16 de marzo¹⁰⁸.

De ahí la trascendencia que puede llegar a tener para las autoridades la obtención de información esencial del seno de la propia entidad, empresa u organización, procedente no sólo de los propios afectados, sino y, muy

¹⁰⁶ LEÓN ALAPONT, J., “Los canales de denuncia y la protección del informante en las entidades del sector privado: A propósito de la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1937, de 23 de octubre”, *Revista de Derecho Penal y Criminología*, 3ª Época, n.º 28 (julio 2022), p. 157, quien advertía que no concreta a través de qué medio se canaliza esta obligación de informar y qué características debe reunir; nada se dice sobre cómo debe gestionarse esa información que se recibe; tampoco se expresa si no gestionar la información o hacerlo indebidamente puede enervar la eficacia eximente del *compliance*; y el Código Penal no exige que se deba abrir una investigación interna tras la recepción de información.

¹⁰⁷ PÉREZ FERRER, F., “Cuestiones fundamentales de la responsabilidad penal de las personas jurídicas y los programas de cumplimiento normativo (*compliance*)”, en *Revista de Derecho, Empresa y Sociedad (REDS)*, n.º 13, 2018, p. 131.

¹⁰⁸ STS 221/2016, de 16 de marzo [RJ 2016\824].

especialmente, de los empleados que conocen las irregularidades internas o legalmente rechazables, que sin embargo callan por temor a represalias laborales y el coste que les supone su actuación¹⁰⁹. Pero estos sistemas presentan inconvenientes que frenan al informante: las penosas consecuencias a que se enfrentan –acoso, represalias o persecución...– es un factor disuasorio por lo que resulta indispensable que el ordenamiento jurídico proteja a la ciudadanía cuando muestra una conducta valiente de clara utilidad pública. De modo que no basta sólo con asentar en la sociedad la conciencia de que debe perseguirse a quienes quebrantan la ley, y que no deben consentirse ni silenciarse los incumplimientos, sino que es indispensable plantear alternativas e implementar mecanismos internos decididamente dirigidos a garantizar la protección y seguridad de los informantes de dichos quebrantos y vulneraciones.

En efecto, una sociedad democráticamente avanzada ha de proteger adecuadamente a aquellas personas que comunicando las irregularidades de las que en su entorno laboral o profesional tengan conocimiento, las publicite, permitiendo de este modo a los poderes públicos actuar, pudiendo poner fin a la actividad ilícita advertida cuando ésta afecte al interés general. En el marco europeo¹¹⁰, las aproximaciones al fenómeno del informante o delator han sido fragmentarias y sectoriales (en el ámbito de los servicios financieros, la seguridad en el transporte...), hasta que la Directiva (UE) 2019/1937, de 23 de octubre¹¹¹, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, puso en valor la colaboración ciudadana, apostando así por la delación y el fortalecimiento de la protección del informante o delator como instrumento idóneo para la averiguación, persecución y castigo de los incumplimientos –y actos de corrupción–¹¹². El

¹⁰⁹ Vid. ORTIZ PRADILLO, J. C, “La delación premiada en España: instrumentos para el fomento de la colaboración con la justicia”, en *Revista Brasileira De Direito Processual Penal*, 3(1), 39-70.

¹¹⁰ A nivel europeo, por ejemplo se exigía a los Estados miembros el establecimiento de canales de denuncia y adopción de medidas de protección en el ámbito de los servicios financieros (Directiva 2013/36/UE y Reglamento UE 575/2013), de protección de la integridad de los mercados financieros (Reglamento UE 596/2014 y Reglamento UE 600/2014), en la seguridad en el transporte (Reglamento UE 376/2014), protección del medio ambiente (Directiva 2013/30/UE) y para los funcionarios públicos de las instituciones europeas (Reglamento Euratom 723/2004). El Informe de 2014 sobre la lucha contra la corrupción en la UE –COM (2014) 38–, desde Europa se reclamaba abiertamente la implementación de canales oficiales de denuncias y mecanismos de protección de los denunciantes dentro de las administraciones públicas porque podían contribuir a resolver los problemas de detección inherentes a la corrupción (y también a otros sectores).

¹¹¹ DOUE 305/17, de 26 de noviembre de 2019.

¹¹² En ella se advertía que «Sólo habrá una adecuada protección del denominado *whistleblower* si, en primer lugar, existe no sólo el deber de comunicar conductas ilícitas de las que tenga conocimiento, sino además un sistema que permita canalizar las informa-

fragmentado y desigual tratamiento en los distintos regímenes jurídicos existentes en los Estados miembros habían generado dificultades a la hora de asegurar una aplicación coherente del Derecho europeo y perseguir sus infracciones. Por ello, la citada Directiva establecía un conjunto de normas de apoyo y protección que dotasen de la necesaria seguridad jurídica a aquellos que denuncian ante las autoridades y otros organismos malas prácticas, incumplimientos o irregularidades y conductas delictivas de las que tuvieran conocimiento en su entorno laboral o profesional. Y, partiendo de esa regulación de mínimos, invitaba a los Estados a diseñar estrategias y herramientas eficaces para proteger al informante de irregularidades, actos ilícitos, abuso de derecho, infracciones o delitos que se pueden denunciar por cauces internos, externos (Autoridades) o a través de revelación pública.

En España, aparte de las regulaciones sectoriales y multinacionales con filiales en el territorio, los sistemas de denuncia con el fin de promover la integridad de las personas jurídicas, tanto públicas como privadas, no han tenido mucho recorrido legislativo en nuestro ordenamiento jurídico¹¹³. Este extremo ha estado pendiente de construcción legislativa hasta que 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 corrupción¹¹⁴, dando cumplimiento a los compromisos internacionales en materia de corrupción, traspuso la ya mentada Directiva que pone el foco de atención en el *whistleblower* y la

ciones, lo que implica la implementación, por parte de entidades públicas y privadas, de canales que permitan al que entra en contacto con la organización revelar la información de que dispone y que pueda constituir un ilícito susceptible de afectar al interés general».

¹¹³ Piénsese en los canales habilitados en la Agencia Tributaria, el Defensor del Pueblo, Tribunales de Cuentas o la creación de agencias a nivel autonómico cuya labor representa la esencia de los sistemas *whistleblowing* del derecho anglosajón. VESTRI, G., “Los canales de alerta anónimos. Análisis de la labor de la Oficina Antifraude de Cataluña y de la Agencia Valenciana Antifraude”, en ABAD ALCALÁ/SERRANO MAÍLLO (dirs.), GONZÁLEZ MORO, A. (coord.), *La integridad en la Administración: contratación pública y lucha contra la corrupción*, Valencia, 2022, cita concretamente La Oficina Antifraude de Cataluña (creada por la Ley 14/2008, de 5 de noviembre), La Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción en la Comunidad Valenciana (Ley 11/2016, de 28 de noviembre), en Castilla-León la Ley 2/2016, de 11 de noviembre, por la que se regulan las actuaciones para dar curso a las informaciones que reciba la Administración Autonómica sobre hechos relacionados con delitos contra la Administración Pública y se establecen las garantías de los informantes, La Oficina de Prevención y Lucha contra la Corrupción en Illes Balears (Ley 16/2016, de 9 de diciembre), en Aragón la Ley 5/2017, de 1 de junio, de Integridad y Ética Públicas, en Navarra la Ley Foral 7/2018, de 17 de mayo, de creación de la oficina de Buenas Prácticas y Anticorrupción, o la Ley 8/2018, de 14 de septiembre, de Transparencia, Buen Gobierno y Grupos de Interés del Principado de Asturias.

¹¹⁴ «BOE» n.º 44, de 21/02/2023.

supuesta confidencialidad de su identidad¹¹⁵. Y es que la conciencia en lo que a la ética y la integridad empresarial se refiere, junto a las políticas de prevención contra el fraude ha hecho que, en las últimas décadas, el rol de los informantes se haya extendido del ámbito público al privado, como instrumento al servicio de los intereses de las empresas y sociedades¹¹⁶. Pues como ya señalaba la Recomendación 1991, el acoso sexual también puede tener un efecto negativo sobre los trabajadores que no son objeto del mismo, pero que son testigos o saben de la existencia de dicho comportamiento indeseado.

Conforme a esta norma, la implantación de un eficaz Canal de Denuncias, obligatorio ya para todas empresas de más de 50 trabajadores, debe facilitar que cualquier trabajador/a, directivo/a o tercero/a pueda formular de forma confidencial, o bien el conocimiento sobre la existencia de tratos vejatorios, discriminatorios, o conductas de acoso sexual en el ámbito de empresa, o en su caso, la denuncia de ser objeto de las mismas. La Ley regula distintos sistemas de información a través de los cuales una persona física que sea conoecedora en un contexto laboral o profesional de una infracción, incumplimiento o irregularidad pueda dar a conocer la existencia de la misma. En concreto, obliga a contar con un sistema interno de información a determinadas empresas privadas. Además de tales sistemas internos exige la determinación de otro sistema de comunicación externo con una autoridad especializada, Autoridad Administrativa Independiente (AAI), lo que les puede generar más confianza al disipar su temor a sufrir alguna represalia en su entorno; así como de un sistema de revelación pública¹¹⁷.

Este sistema interno de información regulado en la Ley completa, en mi opinión, el requisito del artículo 31 bis 5, 4º CP, ya que se refiere a «la

¹¹⁵ La Directiva (UE) 2019/1937 fue aprobada el 23 de octubre de 2019, ha sido publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE) el 26 de noviembre de 2019 y entró en vigor el 17 de diciembre de 2019.

¹¹⁶ ESPÍN MARTÍ, R., *El canal de denuncias internas en la actividad empresarial como instrumento del compliance*, Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, 2017, p. 113.

¹¹⁷ El sistema de revelación pública es mucho más restrictivo ya que en el mismo tienen que concurrir las siguientes circunstancias: que se hubiera realizado denuncia interna o externa previa pero no se hubieran adoptado las medidas correspondientes, que se tuviera indicios razonables para creer que la irregularidad constituye un riesgo inminente o manifiesto para el interés público o daño irreversible, o cuando en el caso de denuncia externa exista riesgo de represalias o haya pocas posibilidades de que se dé un tratamiento efectivo a la infracción por las circunstancias particulares del caso, como que se puedan destruir u ocultar pruebas o que incluso una autoridad esté en connivencia con el autor de la infracción o implicada en la infracción. Pero esto no se aplicará cuando el informante acuda directamente a la prensa y ésta cumpla con las adecuaciones nacionales específicas en las que establezca un sistema específico de protección sobre libertad de expresión y de información (arts. 27 ss. Ley 2/2023).

obligación de informar... al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y la observancia del modelo», lo que implica un canal interno de denuncia, cuyo responsable puede ser el mismo *Compliance Officer*, pues el artículo 8.6 de la ley advierte además que «en las entidades u organismos en que ya existiera una persona responsable de la función de cumplimiento normativo o de políticas de integridad... podrá ser ésta la persona designada como Responsable del Sistema» (art. 8.6). Este sistema interno deberá utilizarse de manera preferente para canalizar la información, dado que una actuación diligente y eficaz en el seno de la propia organización podría paralizar las consecuencias perjudiciales de las actuaciones investigadas. No obstante, declarada esta preferencia, el informante puede elegir el cauce a seguir, interno o externo, según las circunstancias y los riesgos de represalias que considere, adquiriendo el *status* no de interesado, sino de colaborador con la Administración.

En definitiva, ninguna duda cabe que en el ámbito penal el verdadero arranque de estos mecanismos de denuncia tiene lugar con el reconocimiento de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, y más concretamente con la obligación de establecer canales de información o denuncia como requisito inexcusable de los programas de cumplimiento normativo nacidos para eximir de responsabilidad penal a la entidad. Pero desde la entrada en vigor de la Ley 2/2023, la implementación de sistemas de información o canales de denuncia es obligatoria en las empresas conforme a su artículo 10. La obligatoriedad de la implementación de este último para las entidades del sector privado, conforme a la Ley, contrasta con la voluntariedad del *compliance* penal, lo que produce una disfunción: la entidad que tenga implementado un sistema interno de información por imperativo legal pero no cuente con *compliance* penal (totalmente voluntario), no podrá acogerse a la exención de responsabilidad penal del artículo 31 bis CP. Quizás podría plantearse la posibilidad de una atenuante analógica del artículo 21.7 CP¹¹⁸ en el caso de ordenación corporativa de un sistema accesible y eficaz de información interna, riguroso con todas las prescripciones impuestas por la ley¹¹⁹. Será la práctica judicial la que interprete esta opción y su viabilidad.

IV. CONCLUSIONES

El centro de trabajo es un contexto criminógeno de ilícitos que aunque en la generalidad de los casos entran en la categoría de delincuencia económica,

¹¹⁸ Sobre la atenuante analógica de del art. 21.7 CP, vid. MUÑOZ RUIZ, J., *Las circunstancias atenuantes muy cualificadas: Régimen jurídico y criterios jurisprudenciales para su estimación*, Aranzadi, Navarra, 2016, pp. 131 ss.

¹¹⁹ MUÑOZ RUIZ, J., “El informante de corrupción...” , cit., p. 401.

como entorno de convivencia y trabajo entre personas, también es un lugar propicio para otras manifestaciones de delincuencia más tradicional como el acoso sexual, en el que subyace con frecuencia un trasfondo de discriminación normalmente de la mujer.

El acoso sexual admite una doble perspectiva en la medida que las exigencias sexuales en las que pueden incurrir los compañeros/as de trabajo y/o jefes no sólo distorsionan el correcto funcionamiento laboral y las relaciones de trabajo, sino que vulneran el derecho a desempeñar la actividad en un entorno sin riesgo para su integridad moral y libertad sexual, lo que determinará la entrada en juego al artículo 184 CP.

Con una ubicación sistemática discutida por la doctrina y una redacción mejorada por la LO 10/2022, este numeral sanciona desde el acoso sexual vertical o entre iguales (cuando se da la solicitud reiterada de favores sexuales en el contexto de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, ahora también “o análoga”, que pongan al sujeto pasivo en una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante), hasta el acoso por prevalimiento o con amenaza de frustrar las legítimas expectativas laborales de la víctima. Sin obviar la inclusión *ex novo* del acoso locativo, en el que la fundamentación de la agravación no es otra que la naturaleza del lugar (centros de detención, acogida...) y la especial relación de sujeción y dependencia que se produce en estos casos; y el ya clásico subtipo agravado que atendiendo a la especial vulnerabilidad de la víctima valora su edad, enfermedad o discapacidad.

Pese a lo común de que la solicitud de favores sexuales vaya ulteriormente acompañada de una concreta relación de esta naturaleza, por ejemplo, tocamientos o incluso acceso carnal, el numeral en cita no ha previsto expresamente una cláusula para la sanción del concurso de delitos. No obstante, la jurisprudencia ha resuelto que en caso de producirse simultáneamente el acoso sexual y el acto sexual demandado, será ley preferente el delito de agresión sexual del artículo 178 o ss. Si es posible separar en el tiempo e individualizar acciones de contenido sexual específicas éstas deben castigarse de manera separada al continuo acoso sexual al que es sometida la víctima porque crean resultados distintos: en el acoso, la creación de una “situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante”. En cualquier caso, tal y como determina la jurisprudencia menor, dado que la LO 10/2022 engloba en la agresión sexual todas las modalidades de ejecución no consentida de actos de carácter sexual sobre una persona, ello permitirá aplicar la continuidad delictiva a todos los actos contra la libertad sexual (SAP de Barcelona 80/2023, de 4 de diciembre).

De otro lado, también es de aplicación al acoso sexual lo prescrito en el artículo 194 bis CP. Así, frente a la interpretación jurisprudencial más tradicional que admitía que las lesiones psíquicas se entendían consumidas en la

agresión sexual, esta nueva cláusula concursal las dota de sustantividad, siendo sancionadas separadamente de la agresión sexual conforme a las normas del concurso real. De otro lado, la diferencia penológica entre el delito de acoso laboral y el delito de acoso sexual dificulta una solución pacífica a la posible relación concursal entre ambos tipos penales. El concurso de normas en el que el delito de acoso sexual es especial respecto del delito de acoso laboral, supone privilegiar penológicamente al acosador sexual; pues, aunque la LO 10/2022 agrava la pena del artículo 184 CP, que en el número 1, tipo básico, pasa a ser pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses, la pena prevista del artículo 173.1 párrafo tercero CP sigue siendo superior, de seis meses a dos años, sin pena alternativa de multa. Razón por la que la solución a esta relación concursal entre ambas normas debe buscarse como propugna un sector de la doctrina en la aplicación del principio de alternatividad.

Pero sin duda el mayor impacto de la revisión del precepto por la LO 10/2022 es la inclusión del acoso sexual en el catálogo de delitos que generan la responsabilidad penal de la persona jurídica en cuyo ámbito tiene lugar. La persona jurídica en cuyo seno se haya producido el ilícito penal responderá en los casos en los que el delito sea cometido en su nombre o por su cuenta, y en su beneficio directo o indirecto por las personas físicas que se mencionan en los apartados a) y b) del artículo 31 bis CP, de acuerdo con las reglas previstas en el artículo 66 bis CP.

Aunque muchos convenios colectivos incluyen medidas contra el acoso en el trabajo, a veces junto a planes de igualdad, lo cierto es que las políticas de *compliance* han venido tradicionalmente vinculadas a la necesidad de dar respuesta a la gestión del riesgo penal por la eventual exoneración de responsabilidad penal de la organización empresarial conforme al artículo 31 bis apartado 4 CP, si ésta ha actuado diligentemente para prevenir la conducta criminal. Así dada la previsión del castigo penal de las personas jurídicas en cuyo ámbito se lleven a cabo estas conductas de acoso sexual, habrá que prestar atención a los nuevos *compliances* sexuales a los efectos de exención de responsabilidad criminal previstos en el artículo 31 bis y 31 ter CP. El *compliance* busca analizar la entidad e implantar medidas (protocolos, políticas, normas y herramientas) que consigan prevenir o, en su caso, detener este tipo de situaciones de hostigamiento sexual, buscando la colaboración del personal en plantilla mediante un sistema de denuncia o delación de irregularidades, de incumplimientos o de ilícitos penales.

El requisito del canal de denuncias de estos planes de cumplimiento cobran especial sentido no sólo por el carácter sensible de la materia, sino por la necesidad de proteger al informante de posibles represalias en el entorno laboral, siendo fundamental la supuesta confidencialidad de su identidad, tal y como prescribe la Ley 2/2023 en relación al funcionamiento y gestión del

sistema interno de información. A tenor de esta Ley es posible el canal de denuncias exista o no *compliance* penal. De manera que en la regulación actual se produce la peculiaridad de que la voluntariedad de este último contrasta con la obligatoriedad de la implementación de los canales de denuncia para las entidades del sector privado conforme a la legislación vigente, por lo que puede darse el caso de que la entidad que tenga implementado un sistema interno de información por imperativo legal no cuente con *compliance* penal (totalmente voluntario), con lo cual no podrá acogerse a la exención de responsabilidad penal del artículo 31 bis del texto penal, aunque se podría plantear la posibilidad de una atenuante analógica del artículo 21.7 CP si la entidad cuanta con el sistema interno de información o con un canal denuncias conforme a lo prescrito en la citada Ley 2/2023.

V. BIBLIOGRAFÍA

- ACALE SÁNCHEZ, M.^a/CRUZ MÁRQUEZ, B., “Delitos contra la libertad sexual (II)”, en ACALE SÁNCHEZ, M.^a (coord.), *Lecciones y materiales para el estudio del Derecho Penal. Tomo III Derecho Penal Parte Especial*, Vol. I, Iustel, Madrid, 2023.
- ACALE SÁNCHEZ, M.^a, “Art. 184”, en CUERDA ARNAU, M.^aL. (dir.), *Comentarios al Código Penal Tomo I*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.
- ACALE SÁNCHEZ, M.^a, “Artículo 173”, en CUERDA ARNAU, M.^a L. (dir.), *Comentarios al Código Penal Tomo I*, Tirant lo Blanch Valencia, 2023.
- AGUSTINA SANLLEHÍ, J.R., *El delito en la empresa. Estrategias de prevención de la criminalidad intra-empresarial y deberes de control del empresario*, Atelier, Barcelona, 2010.
- BOIX REIG, F.J., “Los delitos contra la libertad sexual”, *Boletín de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de las Illes Balears*, n.º 20, 2019.
- BOLDOVA PASAMAR, M. Á., “Delitos contra la libertad sexual II. El acoso sexual. Los delitos de exhibicionismo y provocación sexual. Los delitos relativos a la prostitución y la explotación sexual y la corrupción de menores”, en ROMEO CASABONA, C. M.^a/SOLA RECHE, E./BOLDOVA PASAMAR, M.A. (coord.), *Derecho Penal Parte Especial*, Comares, Granada, 2023.
- BROTONS, B., “La responsabilidad de la persona jurídica en la Ley de sólo sí es sí”, 2022. Recurso electrónico disponible en: <https://www.legaltoday.com/actualidad-juridica>.
- BUSTOR RUBIO, M., “El delito de acoso laboral: exigencias europeas y análisis del tipo penal”, *Revista de Derecho Penal y Criminología*, núm.1. (2013).
- CARBONELL MATEU, J.C., “Responsabilidad penal de las personas jurídicas: reflexiones en torno a su dogmática y al sistema de la reforma de 2010”, *Cuadernos de Política Criminal*, n.º 101, 2010.
- CABRERA MARTÍN, M., “Regulación penal sexual”, en DUPLÁ MARÍN, M.T., *La respuesta de la Ley ante el bulling: análisis de la conflictividad y tratamiento jurídico del acoso, el abuso y la intimidación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.

- CARMONA SALGADO, C., “Delitos contra la libertad sexual (II)”, en COBO DEL ROSAL, M. (coord.), *Derecho Penal español. Parte Especial*, Dykinson, Madrid, 2005.
- CUENCA PIQUERAS, C., *El acoso sexual. Un aspecto olvidado de la violencia de género*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, 2017.
- CUERDA ARNAU, M.^aL., “Delitos contra la libertad sexual”, en GONZÁLEZ CUSACC, J. L. (coord.), *Derecho Penal Parte Especial*, Tiran lo Blanch, Valencia, 2023.
- DE VICENTE MARTÍNEZ, R., “Análisis del delito de acoso sexual tras la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual”, *Libertas-Revista de la Fundación Internacional de Ciencias Penales*, n.º 12, 2023.
- DE VICENTE MARTÍNEZ, R., “El análisis del delito de acoso sexual, su futura reforma y el debate en torno a su ubicación sistemática”, en MARÍN DE ESPINOSA CEBALLOS, E./ESQUINAS VALVERDE, P., (dir.), MORALES FERNANDEZ, M. A. (coord.), *Delitos contra la libertad e indemnidad sexual a examen: propuesta de reforma*, Aranzadi, Navarra, 2022.
- DOPICO GÓMEZ-ALLER, J., “Imputación de responsabilidad penal a la persona jurídica”, en MOLINA FERNÁNDEZ, F. (coord.), *Memento Práctico Penal*, Francis Lefebvre, Madrid, 2021.
- ESPÍN MARTÍ, R., *El canal de denuncias internas en la actividad empresarial como instrumento del compliance*, Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, 2017.
- ESQUINAS VALVERDE, P., “Delitos contra la libertad sexual”, en MARÍN DE ESPINOSA CEBALLOS, E. (dir.), ESQUINAS VALVERDE, P. (coord.), *Lecciones de Derecho Penal Parte Especial*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.
- FIGUERA ALBERT, J./SALAS DARROCHA, J.T., “El delito de acoso sexual en el trabajo (art. 184 CP)”, *Revista técnico laboral*, vol. 35, n.º 136 (13).
- GARCÍA SEDANO, T., *El acoso moral laboral y el acoso sexual*, Reus, Madrid, 2023.
- GÓMEZ RIVERO, M.^a C., “El delito de acoso sexual: entre los límites de la necesidad y el desconcierto”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, n.º 482, 2001.
- GÓMEZ TOMILLO, M., “Artículo 184”, en GÓMEZ TOMILLO, M. (dir.), *Comentarios Prácticos al Código Penal*, Aranzadi, Navarra, 2015.
- LAMARCA PÉREZ, C., “Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales”, en LAMARCA PÉREZ, C. (coord.), *La Parte Especial del Derecho Penal*, Dykinson, Madrid, 2020.
- LEÓN ALAPONT, J., “Los canales de denuncia y la protección del informante en las entidades del sector privado: A propósito de la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1937, de 23 de octubre”, *Revista de Derecho Penal y Criminología*, 3ª Época, n.º 28 (julio 2022).
- MOLINA NAVARRETE, C., “¿La violencia sexual en el trabajo: ¿nuevo riesgo laboral en virtud de la LO 10/2022, de 6 de septiembre?”, *Boletín LARPSICO: nuevas claves para la organización psicosocial en las organizaciones*, n.º 2, 2022.
- MORALES HERNÁNDEZ, M.A., “La responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de prostitución y de explotación sexual y corrupción de menores: examen del artículo 189 del Código Penal”, en MARÍN DE ESPINOSA CEBALLOS, E./ESQUINAS VALVERDE, P. (dirs.), MORALES HERNÁNDEZ, M.A. (coord.), *Los delitos contra la libertad e indemnidad sexual a examen: propuesta de reforma*, Aranzadi, Navarra, 2022.

- MORILLAS CUEVA, L., *Sistema de Derecho Penal Parte General*, Dykinson, Madrid, 2018.
- MOYA AMADOR, R., “Acoso sexual. Tutela laboral”, en RIVAS VALLEJO, P./GARCÍA VALVERDE, M.^ªD. (dirs.), CABALLERO PÉREZ, M.^ªJ./TOMÁS JIMÉNEZ, N. (coords.), *Tratamiento integral del acoso*, Aranzadi, Navarra, 2015.
- MUÑOZ CONDE, F., *Derecho Penal Parte Especial*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.
- MUÑOZ RUIZ, J., “Consideraciones sobre la agravante genérica de discriminación “por razones de género” (art. 22.4 CP)”, en SELMA PENALVA, A. (coord.) *Impacto de género en una sociedad cambiante. Una visión multidisciplinar*, Aranzadi, Navarra, 2021.
- MUÑOZ RUIZ, J., “El informante de corrupción en el sector privado: canales de denuncia y *compliance* penal”, en MORILLAS CUEVA, L. (dir.), *Corrupción privada, transparencia y gestión pública*, Dykinson, Madrid, 2023.
- MUÑOZ RUIZ, J., *Las circunstancias atenuantes muy cualificadas: Régimen jurídico y criterios jurisprudenciales para su estimación*, Aranzadi, Navarra, 2016.
- OLAIZOLA NOGALES, I., “La relación entre el delito de acoso sexual y el delito de acoso laboral”, *Libertas. Revista de la Fundación Internacional de Ciencias Penales*, n.º 11, 2022.
- ORTIZ PRADILLO, J. C., “La delación premiada en España: instrumentos para el fomento de la colaboración con la justicia”, *Revista Brasileira De Direito Processual Penal*, 3 (1).
- ORTS BERENGUER, E., “Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales (II)”, en AA. VV., *Derecho Penal Parte Especial*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.
- OTERO GONZÁLEZ, P., “El nuevo delito de acoso sexual (tras su modificación por LO 11/1999, de 30 de abril)”, *Revista de Derecho Penal y Criminología*, n.º 1, extraordinario, marzo 2000.
- PÉREZ DEL RÍO, M.^ª T., “Violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de sexo”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre Aspectos Socio-Laborales de la Ley para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres), n.º 21, 2007.
- PÉREZ FERRER, F., “Cuestiones fundamentales de la responsabilidad penal de las personas jurídicas y los programas de cumplimiento normativo (*compliance*)”, *Revista de Derecho, Empresa y Sociedad (REDS)*, n.º 13, 2018.
- PÉREZ MACHÍO, A.I., “Responsabilidad penal de las personas jurídicas y delitos de tratos degradantes, acoso laboral, acoso inmobiliario y acoso sexual: ¿un paso hacia el sistema de incriminación de *numerus apertus*?”, *La Ley compliance penal*, n.º 12, enero 2023.
- POMARES CINTAS, E., “El Derecho Penal ante el acoso en el trabajo”, en *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 105, 2010.
- POMARES CINTAS, E., “Perspectiva penal: el acoso sexual”, en RIVAS VALLEJO, P. (dir.), *Violencia de género: perspectiva multidisciplinar y práctica forense*, Aranzadi, Navarra, 2014.
- RAGUÉS I VALLÉS, R., “Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales”, en SILVA SANCHEZ, J. M.^ª (dir.), RAGUÉS I VALLÉS, R. (coord.), *Lecciones de Derecho Penal Parte Especial*, Atelier, Barcelona, 2023.

- ROMERO SIRVENT, C., “Del acoso sexual”, en COBO DEL ROSAL, M. (dir.), *Comentarios al Código Penal: Delitos contra la libertad. De las torturas y otros delitos contra la integridad moral. Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales* (arts. 163 a 194) Tomo VI, Edersa, Madrid, 1999.
- RIVAS VALLEJO, P., “La protección social frente a la violencia de género”, en *Políticas de género*, Cuadernos de Derecho Judicial, V 2007, Consejo General del Poder Judicial.
- SÁINZ-CANTERO CAPARRÓS, J.E., “Delitos contra la Libertad sexual”, en MORILLAS CUEVA, L. (dir.), *Sistema de Derecho Penal Parte Especial*, Dykinson, Madrid, 2021.
- SILVA SÁNCHEZ, J. M., “La exigente de modelos de prevención de delitos. Fundamento y bases para una dogmática”, *Anuario mexicano de derecho penal económico*, 2018.
- SIMÓN CASTELLANO, P., “Responsabilidad penal de las personas jurídicas, mapa de riesgos y cumplimiento en la empresa”, en SIMÓN CASTELLANO, P., P./ABADÍAS SELMA, A./RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, R. (coords.), *Mapa de riesgos penales y prevención del delito en la empresa*, Dykinson, Madrid, 2020.
- TORRAS COLL, J. M., “Aspectos procesales de la responsabilidad penal de la persona jurídica. Valoración del Programa Compliance”, *La Ley*, n.º 1785, 2018.
- VESTRI, G., “Los canales de alerta anónimos. Análisis de la labor de la Oficina Antifraude de Cataluña y de la Agencia Valenciana Antifraude”, en ABAD ALCALÁ/SERRANO MAÍLLO (dirs.), GONZÁLEZ MORO, A. (coord.), *La integridad en la Administración: contratación pública y lucha contra la corrupción*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.
- VILLACAMPA ESTIARTE, C., “La incriminación del *moobing* en Derecho Penal español: los claroscuros del acoso laboral”, *Revista de Derecho y Proceso Penal*, 30, 2012.
- ZUGALDIA ESPINAR, J. M., *La responsabilidad criminal de las personas jurídicas, de los entes sin personalidad y de sus directivos. Análisis de los artículos 31 bis y 129 del Código Penal*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.