EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

Revista científica de acceso abierto

ISSN-e: 3020-4240

El registro de cero denuncias de acoso sexual laboral: test de congruencia y límites de la decisión preventiva

Zero workplace sexual-harassment complaints: a congruence test and the limits of preventive decisions

Elena Martín Izquierdo[1]

ORCID: https://orcid.org/0009-0005-9897-515X

Evaluación de Riesgos Laborales

Vol. 9, núm. 68 (2026)

ISSN-e: 3020-4240

DOI: https://doi.org/10.6084/m9.figshare.35093926

Resumen

Objetivo. Delimitar el significado jurídico-preventivo de un registro de cero denuncias de acoso sexual laboral y proponer un test de congruencia para su interpretación. Método. Análisis documental y crítico de obligaciones preventivas españolas, fuentes de la UE y de la OIT, orientaciones técnicas y literatura sobre medición e infradenuncia; se contrastan escenarios hipotéticos y la diferencia respecto de publicaciones anteriores. Aportación. Se distinguen tres juicios: alcance del dato registral, suficiencia de información independiente y proporcionalidad de la decisión. El test no crea obligaciones, presunciones ni indicadores de prevalencia. Resultado. Puede justificarse tanto una evaluación adicional como el seguimiento ordinario si los presupuestos se documentan. Conclusión. La cifra cero no acredita seguridad, ocultación ni responsabilidad individual; la intervención debe motivarse por las condiciones y evidencias pertinentes.

Palabras clave: acoso sexual laboral; riesgos psicosociales; silencio organizacional; infradenuncia; evaluación de riesgos; inferencia preventiva.

Abstract

Objective. To delimit the preventive legal meaning of a zero register of workplace sexual-harassment complaints and propose a congruence test for its use. Method. Critical documentary analysis of

[1] Doctoranda en Derecho, Universidad de León, León (España). Correspondencia: emarti01@estudiantes.unileon.es

Spanish, EU and ILO duties, technical guidance and literature on measurement and under-reporting, combined with hypothetical counterexamples and comparison with the author's prior publications. Contribution. Three judgments are distinguished: what the register observes, whether independent evidence is sufficient, and whether the preventive response is proportionate. The test creates neither new legal duties nor presumptions or prevalence indicators. Findings. Additional assessment and ordinary monitoring may both be justified in different circumstances. Conclusion. Zero complaints prove neither safety, concealment nor individual misconduct; decisions must rest on relevant workplace conditions and evidence.

Keywords: workplace sexual harassment; psychosocial risks; organisational silence; under-reporting; risk assessment; preventive inference.

Datos bibliográficos

Evaluación de Riesgos Laborales, vol. 9, núm. 68 (2026), pp. 1-25. ISSN-e 3020-4240.

Recibido: 23/11/2026

Revisado: 24/11/2026

Aceptado: 25/11/2026

Publicado: 26/11/2026

URL canónica del artículo:

https://www.evaluacionderiesgoslaborales.com/noticia.php?idnot=68

Cita recomendada:

Martín Izquierdo, E. (2026). El registro de cero denuncias de acoso sexual laboral: test de congruencia y límites de la decisión preventiva. *Evaluación de Riesgos Laborales, 9*(68), pp. 1-25. https://doi.org/10.6084/m9.figshare.35093926

Licencia

Este artículo se publica bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0), que permite compartir y reutilizar el contenido, siempre que se cite adecuadamente la autoría y la fuente original.

1. Introducción: inferencias a partir de un registro negativo

El registro de denuncias describe entradas en un circuito administrativo, no todos los episodios que pudieran haber ocurrido. El código práctico anexo a la Recomendación 92/131/CEE ya advirtió que la ausencia de quejas no demuestra necesariamente que el acoso no exista. Por ello, la novedad de este estudio no consiste en reiterar la infradenuncia, sino en someter a examen la inferencia que enlaza un dato negativo con una decisión preventiva: cuándo una conclusión supera la capacidad informativa del registro, qué comprobaciones complementarias son pertinentes y cuándo puede razonablemente cerrarse una comprobación sin emprender actuaciones extraordinarias (Comisión Europea, 1991).

La investigación organizacional ha identificado reiteradamente el peso del clima institucional, las relaciones de poder y las barreras a la denuncia en el fenómeno del acoso sexual. Fitzgerald et al. (1997) documentaron la relevancia del clima organizacional como antecedente; Bergman et al. (2002), en una muestra específica de personal militar, examinaron los resultados que pueden seguir a la comunicación del acoso y el papel de las respuestas institucionales; McDonald (2012) sintetizó las limitaciones de las políticas formales cuando no se acompañan de cambios organizativos. La evidencia no autoriza a extrapolar porcentajes entre sectores o países sin cautela, pero ofrece fundamentos sólidos para cuestionar la equivalencia entre “sin reclamaciones” y “sin riesgo”.

La encuesta europea sobre violencia de género difundida por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA, 2026), basada en entrevistas realizadas en el marco del proyecto EU-GBV, cifra en el 30,8 % la proporción de mujeres que habían trabajado que declararon haber experimentado acoso sexual laboral alguna vez; el 4,3 % refirió experiencias durante los doce meses anteriores. Entre las afectadas, el 37,3 % declaró haber comunicado lo sucedido a un organismo o autoridad oficial. Además, el 58,6 % de las mujeres con experiencia laboral conocía dónde buscar ayuda y el 31,5 % confirmó la existencia de puntos de contacto específicos en el trabajo. Son estimaciones por encuesta con poblaciones y periodos de referencia distintos, no estadísticas de denuncias empresariales ni tasas de incidencia de una organización. Su uso en este artículo es contextual y no permite inferencias sobre una empresa concreta (FRA, 2026).

En España, la relación entre violencia sexual y prevención se encuentra expresamente vinculada a los deberes de seguridad y salud laboral. La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), impone identificar y evaluar riesgos; la Ley Orgánica 3/2007 (LOI) y la Ley Orgánica 10/2022 incorporan exigencias específicas de prevención; y el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) articula un enfoque integrado y sensible al género. Su lectura conjunta obliga a distinguir entre evaluar las condiciones que favorecen una exposición y determinar, mediante procedimiento contradictorio, si una persona ha realizado hechos de acoso.

La pregunta de investigación es: ¿cómo justificar, con arreglo a los deberes preventivos ya existentes, una actuación —o la decisión de mantener el seguimiento ordinario— cuando el registro de denuncias está vacío? Se distingue una exigencia normativa preexistente (evaluar, planificar, prevenir y

documentar) de una herramienta interpretativa propuesta por este estudio: comprobar la congruencia entre objeto observado, inferencia formulada y medida elegida. La propuesta no altera cargas probatorias ni constituye una nueva obligación legal; su contribución consiste en ofrecer un razonamiento contrastable que impida tanto la autocomplacencia como la indagación indiscriminada.

2. Metodología y delimitación del problema

Se utiliza un método jurídico-documental de selección dirigida, no una revisión sistemática de literatura. La pregunta se descompone en tres objetos: significado del registro negativo, suficiencia de información preventiva y motivación de la respuesta. El corpus normativo se identifica por su aplicabilidad a esas funciones: arts. 14–16 y 23 LPRL; RD 39/1997; arts. 7 y 48 LO 3/2007; arts. 12 y 13 LO 10/2022; arts. 96 y 181 LRJS; Convenio OIT 190 y Recomendación 206; Directiva 2006/54/CE, Recomendación 92/131/CEE, Directiva (UE) 2024/1385 y RGPD. El RD 247/2024 se examina únicamente como ejemplo sectorial de la Administración General del Estado. Se clasifican por separado mandatos vinculantes, orientaciones no vinculantes y elaboraciones doctrinales.

La localización documental fue dirigida por fuentes primarias (BOE, EUR-Lex, OIT, INSST, OSALAN y FRA) y por publicaciones académicas identificadas mediante sus fichas editoriales, DOI y repositorios. Se utilizaron familias de términos en español e inglés: «acoso sexual laboral / workplace sexual harassment», «infradenuncia / underreporting», «silencio organizacional / employee silence», «medición / measurement», «evaluación psicosocial» y «diligencia preventiva». Se incluyeron materiales que: a) establecen obligaciones aplicables; b) explican el alcance técnico de las fuentes utilizadas; c) ofrecen evidencia sobre barreras de comunicación o medición; o d) permiten formular objeciones a la propuesta. Se excluyeron duplicados, versiones normativas desplazadas para interpretar el derecho vigente y fuentes de opinión sin aportación jurídica o empírica identificable. La NTP 1215 se circunscribe a violencia externa; FPSICO 4.1 y NTP 891–892 no se presentan como prueba de hechos individuales.

El análisis siguió tres juicios encadenados: I) delimitación —fuente, periodo, población, definición y vías que alimentan el cero—; II) suficiencia —cobertura de la evaluación de condiciones y pertinencia de información independiente—; III) adecuación —idoneidad, necesidad, proporcionalidad y posibilidad de cierre de la respuesta—. Se cotejó cada afirmación con su fuente de mayor autoridad disponible: norma para obligaciones, documento técnico para alcance de instrumentos y literatura para hipótesis explicativas. En caso de tensión se aplicó esta jerarquía funcional y se conservaron interpretaciones alternativas. No hubo protocolo prospectivo de búsqueda ni cribado bibliométrico; esta trazabilidad hace auditable la selección, pero no acredita exhaustividad ni ausencia de sesgo de selección.

Se distingue entre: a) hechos de violencia o acoso, cuya ocurrencia puede permanecer desconocida; b) revelaciones o comunicaciones de distinta formalidad; c) denuncias incorporadas a un registro definido; d) factores de exposición propios de la organización del trabajo; y e) indicios

individualizados que exigen valoración y respuesta por el cauce pertinente. «Registro vacío» designa únicamente el valor cero dentro de una fuente, período y definición establecidos. «Interpretabilidad» alude a cuánto se conoce sobre los mecanismos de registro y el contexto evaluado; no representa probabilidad calculada, ausencia de hechos ni calificación jurídica autónoma.

Como control del razonamiento, se examinaron cuatro hipótesis incompatibles con una lectura automática del registro: ausencia real de hechos, subreconocimiento, barreras a la comunicación y pérdidas por clasificación o canal; también se consideraron variaciones de exposición. Las tablas y escenarios se elaboraron como ejercicios de contraste de coherencia conceptual, sin observaciones empresariales ni estimación estadística. La revisión de fuentes y metadatos se cerró el 23 de noviembre de 2026; cualquier replicación puede reconstruir el itinerario por las referencias citadas, aunque no recupera un registro original de búsquedas inexistente.

3. El registro de denuncias como fuente preventiva: alcance y límites

3.1. Una observación dependiente de la disposición a comunicar

El registro de denuncias informa sobre comunicaciones que cumplen una definición de entrada y llegan a un cauce determinado. Su valor depende, sin embargo, de procesos previos distintos: reconocimiento de la experiencia, disposición a comunicar, confianza, accesibilidad y clasificación administrativa. El resultado cero es compatible tanto con la ausencia de episodios como con barreras que impiden su incorporación. La literatura específica sobre acoso y comunicación (Bergman et al., 2002) y la relativa a la protección frente a represalias (Dahl y Knepper, 2026) respaldan considerar esas barreras como hipótesis contrastables, no como hechos acreditados respecto de una organización concreta.

La diferencia entre la experiencia de acoso y su denominación como tal añade un problema de medición. Adams y Walia (2025) muestran, en una encuesta de personas empleadas en Estados Unidos, que las estimaciones varían sustancialmente entre preguntas que utilizan la etiqueta «acoso sexual» y otras que describen comportamientos concretos. Ello no autoriza extrapolar sus porcentajes al mercado laboral español ni sustituir jurídicamente la definición del artículo 7 LO 3/2007; exige precisar qué pregunta se formuló y qué dato se registró. La comparación entre encuestas y expedientes administrativos ha de reconocer que ambos instrumentos responden a fines y sesgos de observación distintos.

3.2. Límites de interpretación del dato negativo

La afirmación «no constan denuncias en el periodo y circuito estudiados» es descriptiva. «No se identificaron factores relevantes tras una evaluación técnicamente suficiente» es una conclusión preventivo-técnica, siempre revisable. «No hubo acoso» es una afirmación sobre hechos que no se deriva de las anteriores. La diferencia entre ellas da lugar a la primera regla del test: ninguna conclusión puede afirmar más de lo que observa su fuente. La segunda impide convertir la

incertidumbre sobre el pasado en sospecha sobre personas concretas. La tercera exige que la respuesta elegida guarde relación con los factores de riesgo efectivamente examinados.

La comparación temporal presenta una dificultad semejante. Un incremento de comunicaciones tras reforzar la formación, simplificar el canal y ofrecer protección frente a represalias no demuestra necesariamente que hayan aumentado las conductas; puede significar una mejora del acceso al sistema. Del mismo modo, la disminución de expedientes no acredita automáticamente que las medidas preventivas funcionen. Por ello, cualquier cuadro de indicadores debe distinguir los resultados de comunicación de los resultados relativos al entorno y las intervenciones realizadas.

3.3. De los hechos a su registro: condiciones de observación

Los hechos efectivamente ocurridos, la decisión de revelarlos, el acceso a un interlocutor y su incorporación a un registro son magnitudes conceptualmente distintas. Una denuncia registrada es el resultado final de una sucesión de decisiones y condiciones; además, algunas comunicaciones se producen informalmente, ante sindicatos, responsables, compañeros u organismos externos y pueden no entrar en la misma estadística. Si se desconoce la cobertura del registro y las barreras de acceso, no existe una correspondencia identificable entre el número de incidentes y el número de expedientes. El análisis es epistemológico, no estadístico: no se atribuye una probabilidad universal de denuncia ni se postula que toda empresa tenga episodios ocultos.

Una comunicación concreta aporta información que debe valorarse; el registro vacío no revela lo sucedido fuera de su circuito. Su descripción exige periodo, población, definición y vías que lo alimentan. La comparación de unidades requiere además considerar tamaño de plantilla, temporalidad, exposición a terceros y cambios de registro. Cero entradas es un dato administrativo verificable, pero su interpretabilidad preventiva depende de esas condiciones.

3.4. Cuatro estados de interpretabilidad del registro vacío

La utilidad del dato negativo depende, al menos, de dos dimensiones que no deben confundirse: la calidad del circuito de comunicación y el conocimiento técnico de las condiciones de exposición. Si cualquiera de ellas es insuficiente, no es lógico afirmar que «no existe riesgo»; si ambas han sido examinadas, tampoco se puede afirmar que no hayan ocurrido hechos desconocidos. El esquema distingue cuatro estados de información, no cuatro niveles cuantitativos de peligro. Su finalidad es asociar la incertidumbre a una tarea proporcional, no producir categorías jurídicas nuevas.

Tabla 1. Interpretabilidad del dato «cero denuncias»: estados, límites y respuesta inicial

Estado del registro	**Qué se conoce**	**Inferencia y decisión admisible**
Cero con canal conocido y exposición evaluada	Canal accesible revisado; evaluación de puestos actualizada.	El dato se contextualiza; mantener vigilancia preventiva ordinaria y revisar cambios, sin certificar ausencia de hechos.
Cero con canal deficiente o poco conocido	Hay barreras comprobadas de conocimiento, independencia o acceso.	Corregir barreras; el cero no informa de incidencia oculta.
Cero con exposición no evaluada suficientemente	Faltan examen de condiciones o evidencia técnica relevante.	Completar evaluación; no inferir ni ausencia ni presencia de acoso.
Cero con exposición organizativa identificada	Se acreditan condiciones que justifican medidas preventivas.	Intervenir sobre factores y revisar efectos; no imputar autores ni estimar prevalencia.

Fuente: síntesis conceptual desarrollada en este estudio a partir de la LPRL, la doctrina sobre condiciones organizativas y el INSST. Los estados no son categorías normativas ni una escala de riesgo validada.

3.5. Clima laboral, poder y condiciones de exposición

Fitzgerald et al. (1997) ofrecen un modelo integrado en el que el clima organizacional desempeña un papel explicativo; el metaanálisis de Willness et al. (2007) identifica antecedentes y consecuencias organizativas, sin convertirlos en predictores deterministas individuales. Cortina y Areguin (2021) subrayan que las formas de hostilidad vinculadas al género pueden ser normalizadas e invisibilizadas cuando las políticas solo se centran en episodios más explícitos. En el contexto español, Cuenca Piqueras (2015) muestra la relevancia de factores laborales y situacionales; Olarte Encabo (2020) vincula el acoso sexual y sexista con la organización de la prevención. Estos resultados justifican analizar clima, asimetrías de poder, trabajo aislado y vías de ayuda, pero no demuestran que un determinado centro tenga acoso ni autorizan la vigilancia de personas sobre la base de perfiles de riesgo.

3.6. Hipótesis rivales: por qué el mismo cero admite explicaciones opuestas

La infradenuncia es una hipótesis plausible en determinados contextos, pero no una conclusión obtenida de la cifra cero. Al menos cinco explicaciones son compatibles con ella: a) inexistencia de episodios en el periodo y ámbito delimitados; b) episodios no reconocidos o no identificados como acoso por las personas afectadas; c) decisión de no comunicar, por costes percibidos, temor a represalias o falta de confianza; d) comunicaciones formuladas por otras vías y excluidas por la definición del registro; y e) cambios en la composición, exposición o dimensión de la plantilla. Tales hipótesis pueden concurrir. Ninguna puede darse por demostrada a partir de la ausencia de expedientes.

La literatura de Bergman et al. (2002), específica del acoso sexual, ayuda a formular hipótesis sobre los costes de comunicar; los estudios de Morrison (2014, 2023) analizan la «voz» y el silencio de la plantilla ante problemas laborales en general. Su traslación aquí es analógica y limitada: no prueba la frecuencia del acoso sexual ni permite identificar a personas que callan. Para contrastar hipótesis deben analizarse datos no individualizantes sobre accesibilidad, definición del circuito, cambios organizativos y evaluación de tareas, junto con consultas metodológicamente seguras. La evidencia del canal puede mostrar que un registro es incompleto; no revela automáticamente cuántos hechos quedaron fuera.

Una comunicación concreta modifica el conjunto de información y exige valorar su contenido mediante garantías; el silencio documental, en cambio, no permite excluir por lógica las posibilidades que no habrían desembocado en una denuncia registrada. Esta asimetría no desplaza las reglas procesales de carga de la prueba ni permite sancionar o abrir investigaciones indiscriminadas. Es únicamente una regla de justificación preventiva: la afirmación «no se registraron denuncias» necesita un objeto definido; afirmar además que «no existe riesgo» requiere fuentes de evaluación independientes y suficientes.

4. Marco jurídico: el deber de prevenir nace antes de la denuncia

4.1. Protección eficaz, evaluación y planificación

Los artículos 14 a 16 LPRL obligan a proteger eficazmente, integrar la prevención, identificar y evaluar riesgos y planificar actuaciones. Los artículos 3 a 5 del Real Decreto 39/1997 exigen considerar las condiciones de trabajo mediante procedimientos adecuados. No subordinan la evaluación a que exista denuncia ni imponen un instrumento exclusivo. Estas disposiciones constituyen el fundamento jurídico de la prevención anticipatoria, pero no convierten el test aquí propuesto en norma vinculante, estándar de responsabilidad autónomo o procedimiento obligatorio para todas las empresas.

Esta conclusión no supone atribuir una obligación de resultado absoluto ni imponer un único instrumento de medición. La diligencia exigible debe determinarse conforme a la naturaleza de las

tareas, la información disponible, el conocimiento técnico y la posibilidad real de intervención. La protección preventiva se expresa en actuaciones comprobables: evaluación suficiente, participación, medidas proporcionadas, documentación y revisión cuando cambian las condiciones o se detecta que las medidas no son adecuadas (arts. 16, 18, 19 y 33 LPRL; arts. 3–7 del Real Decreto 39/1997).

4.2. Igualdad, libertad sexual y evaluación específica

El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 distingue acoso sexual y acoso por razón de sexo; ambos reciben tratamiento antidiscriminatorio. Su artículo 48 impone promover condiciones que eviten conductas contra la libertad sexual e integridad moral y establecer cauces específicos de prevención y reclamación, incluidos los supuestos digitales. El artículo 12.1 de la Ley Orgánica 10/2022 refuerza estas exigencias. Su artículo 12.2 dispone que las empresas incluyan la violencia sexual en la valoración de riesgos de los distintos puestos ocupados por trabajadoras y que informen y formen sobre ello. La mención específica a trabajadoras no autoriza a excluir otros colectivos de la protección preventiva general de la LPRL. Tampoco el mandato de evaluación de puestos convierte automáticamente todo factor organizativo en indicio de un ilícito individual.

En el empleo público, el artículo 13 de la Ley Orgánica 10/2022 impone la promoción de condiciones de trabajo seguras y la adopción de protocolos para prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento. El Real Decreto 247/2024 constituye un desarrollo específico en la Administración General del Estado y sus organismos públicos. Su valor para este trabajo es ilustrativo y no altera el ámbito de aplicación del decreto, que no se extiende automáticamente a todas las administraciones territoriales ni a todos los colectivos públicos.

El problema de la infradenuncia ya había sido advertido por la Comisión Europea (1991) y estudiado por la doctrina. Molero Marañón (2024) destaca la necesidad de romper el silencio; Espejo Megías (2023) analiza las insuficiencias de tutela; Monereo Pérez, Rodríguez Escanciano y Rodríguez Iniesta (2024) insisten en la integración de la perspectiva de género en prevención, y Olarte Encabo (2020) aborda la dimensión preventiva específica. La aportación adicional es más restringida: una regla de congruencia entre la fuente registral, el juicio preventivo y la medida elegida, que también permite razonar por qué un registro vacío no requiere intervenciones extraordinarias si la evaluación existente es suficiente.

4.3. Convenio núm. 190 de la OIT y marco europeo

El artículo 9 del Convenio 190 OIT —vigente para España desde el 25 de mayo de 2023— dispone, con el alcance de la responsabilidad del empleador y según el grado de control razonable, medidas de prevención que incluyen identificación de peligros, evaluación de riesgos de violencia y acoso con participación de la plantilla, información y formación. Su artículo 8 se refiere al deber de prevención y a la atención a trabajadores y sectores más expuestos. La Recomendación 206 complementa el esquema sin tener la misma fuerza vinculante. La Directiva 2006/54/CE define el acoso sexual (art. 2.1.d) y prevé medidas para prevenirlo (art. 26); la Directiva (UE) 2024/1385 incorpora mandatos

específicos de formación y sensibilización cuya ejecución debe leerse con su calendario de transposición. La consecuencia que aquí se defiende deriva de una lectura conjunta del ordenamiento, no de un precepto que establezca expresamente una «matriz del silencio».

4.4. Trazabilidad documental de la prevención

El artículo 23 LPRL exige conservar documentación sobre la evaluación, la planificación y los demás extremos legales. No ordena, en cambio, redactar una «resolución de cero denuncias» ni exige aplicar un test de congruencia específico. El interés jurídico de la propuesta es distinto: cuando una organización utilice la cifra cero para afirmar que su actuación preventiva es suficiente, explicitar la fuente, sus límites y las razones técnicas de la decisión facilita examinar si el razonamiento se apoya realmente en la evaluación exigible. No suple la prueba del cumplimiento ni transforma una omisión documental en prueba de un episodio individual.

El documento razonado debe contener solo datos pertinentes: definición y periodo del registro, evaluación vigente, deficiencias organizativas constatadas, medida elegida y criterio de revisión. La existencia de un formato de razonamiento no legitima acumular información personal, cruzar expedientes indiscriminadamente ni hacer rastreos sobre supuestas víctimas. Su empleo es voluntario como herramienta de gestión, sin perjuicio de las obligaciones documentales que sí impone la normativa preventiva.

4.5. Canales concurrentes, delimitación normativa y privacidad

La coexistencia de un procedimiento específico de acoso, consultas informales y un sistema interno de información no los convierte en un registro único. La Ley 2/2023 delimita en su artículo 2 el ámbito material de las informaciones protegidas: no toda reclamación de acoso sexual puede tratarse automáticamente como denuncia comprendida en esa ley, aunque determinados hechos sean constitutivos de infracciones incluidas en su ámbito. Un centro puede mostrar cero entradas en el protocolo y tener comunicaciones relevantes en otros cauces. La solución no es fusionar expedientes de finalidades distintas, sino definir qué información debe trasladarse legítimamente para activar la protección pertinente, con respeto al ámbito de cada régimen.

La finalidad preventiva tampoco legitima recopilar relatos íntimos para completar una estadística. Los principios de finalidad, minimización, confidencialidad y limitación del acceso del RGPD (arts. 5 y 6) y, cuando corresponda, la protección reforzada del artículo 9 sobre categorías especiales de datos (AEPD, s. f.) impiden tratar información sensible como simple variable exploratoria. Solo procede valorar una evaluación de impacto cuando concurran los presupuestos del artículo 35 RGPD. En equipos pequeños incluso las tablas agregadas pueden permitir reidentificación: documentar que no es seguro desagregar constituye una respuesta metodológicamente válida.

4.6. Garantías frente a la imputación de hechos

La STC 224/1999 rechaza exigir a la persona afectada una reacción inmediata y contundente como condición para apreciar el carácter no deseado de la conducta examinada. La resolución no interpreta registros administrativos ni permite presumir hechos en ausencia de denuncias. Su cita solo advierte de la improcedencia de inferir aceptación a partir de una determinada respuesta personal; no sirve como fundamento directo de la matriz organizativa. Para valorar conductas concretas habrán de respetarse el régimen jurídico aplicable, las garantías de las partes y la información obtenida lícitamente.

4.7. Alcance preventivo, indicios procesales y reglas de prueba

Los arts. 96.1 y 181.2 LRJS regulan la distribución de la carga probatoria cuando concurren indicios fundados de vulneración de derechos. La evaluación general de riesgos, por el contrario, tiene finalidad anticipatoria y no depende de probar un ilícito previo. Un registro vacío no crea por sí solo indicios de acoso ni los descarta cuando existen otros elementos; la falta de una evaluación tampoco prueba automáticamente hechos individuales. El eventual valor procesal de los documentos preventivos depende del objeto de la controversia y de su apreciación judicial: el test propuesto no traslada presunciones del ámbito preventivo al litigio ni permite resolver sobre responsabilidad personal.

Existe un tercer supuesto distinto de los anteriores: información específica sobre hechos que llega por cualquier cauce. En él, la respuesta no debe quedar suspendida hasta completar la matriz ni supeditarse a una denuncia formal si son necesarias medidas de protección. Procede valorar la comunicación según su contenido y aplicar los cauces de esclarecimiento y garantía correspondientes. La utilidad del test se agota en la justificación de la respuesta a información organizativa agregada; nunca sustituye la investigación de hechos concretos.

5. Evaluación psicosocial: alcance, complementariedad y límites

La evaluación de factores psicosociales es una fuente necesaria cuando resulta pertinente al riesgo, pero no constituye por sí misma un procedimiento para determinar ilícitos individuales. FPSICO 4.1 incluye una pregunta sobre la frecuencia de situaciones de acoso sexual (ítem 18.c del factor relaciones y apoyo social). Por ello sería inexacto sostener que el método omite el fenómeno. Sus resultados, sin embargo, no poseen por esa sola circunstancia capacidad para acreditar una conducta, identificar responsables o excluir episodios no revelados (INSST, 2022; INSST, s. f.). La cuestión es cómo se emplean conjuntamente el cuestionario, su contexto de aplicación y otras fuentes preventivas.

FPSICO 4.1 examina supervisión, participación, relaciones y apoyo social y otros factores de la organización. Sus resultados dependen de participación, contexto, comprensión y garantías de confidencialidad, especialmente en equipos pequeños. La NTP 702 y las orientaciones posteriores del

INSST recomiendan escoger técnicas adecuadas al objetivo y combinarlas cuando el problema lo requiere (INSST, 2005; INSST, 2022; INSST, s. f.). No existe en este estudio una validación de sensibilidad o especificidad de FPSICO para acreditar hechos de acoso sexual; el test tampoco pretende aportarla.

La distinción metodológica es triple. Primero, una respuesta afirmativa sobre exposición no equivale a una denuncia formal: puede activar la necesidad de profundizar la evaluación o facilitar un cauce seguro, sin prejuzgar responsabilidades. Segundo, una respuesta negativa no elimina la posibilidad de hechos no comunicados, pero tampoco acredita que existan. Tercero, el resultado agregado puede ocultar experiencias minoritarias y, a la inversa, las desagregaciones excesivas pueden comprometer la privacidad. La solución no es sustituir el método técnico por una «escala de silencio», sino documentar estas limitaciones y decidir qué examen complementario resulta necesario y proporcional.

Conviene, por último, diferenciar el seguimiento de medidas de la medición de casos. Documentar que existe un protocolo, que se impartió un curso o que se difundió un correo no es equivalente a probar que el entorno es seguro. La evaluación debe comprobar accesibilidad, comprensión, confianza y capacidad real de respuesta. Igualmente, identificar una unidad donde la rotación laboral es elevada no autoriza a atribuirla al acoso sexual: puede exigir un examen multicausal de condiciones, organización y trayectorias profesionales.

5.1. Integrar la evaluación con las técnicas de prevención de violencia laboral

La aportación de este trabajo debe leerse a la luz de las NTP 891 y 892 del INSST (2011a, 2011b), que proponen un tratamiento preventivo integral de la violencia laboral y distinguen actuaciones proactivas, cauces de gestión del conflicto, investigación de hechos y aprendizaje institucional. No se pretende sustituir dichas técnicas ni trasladar sin más al acoso sexual soluciones concebidas para conflictos interpersonales de distinta naturaleza. En particular, una eventual intervención temprana no debe transformar una conducta sexual no deseada en un desacuerdo negociable ni imponer mediación a la persona afectada. Su utilización exige compatibilidad con los protocolos específicos, la voluntariedad y las garantías de protección.

El test de congruencia tampoco sustituye las NTP 891 y 892, FPSICO ni los protocolos de acoso sexual. A diferencia del «Protocolo 48+» de la autora (Martín Izquierdo, 2026d), no introduce un sistema de indicadores, no fija plazos, no clasifica empresas ni puntúa su grado de cumplimiento. Es una regla de lectura de evidencias y motivación de opciones dentro del sistema preventivo existente: describe qué inferencias no permite un registro vacío y qué razones adicionales sostienen una decisión concreta.

La literatura sobre clima, jerarquía y exposición (Fitzgerald et al., 1997; Willness et al., 2007; Cuenca Piqueras, 2015) apoya la evaluación de condiciones, no una presunción individual de acoso. Deben distinguirse al menos tres umbrales jurídicos: información suficiente para revisar una

condición de trabajo, hechos concretos que justifiquen valoración y medidas protectoras, y prueba exigible para atribuir responsabilidad en el procedimiento correspondiente. La matriz se sitúa exclusivamente en el primero; no sustituye los dos restantes.

6. Propuesta: un test de congruencia para el registro negativo

El test se activa cuando el dato «cero denuncias» se utiliza para motivar una decisión preventiva; no habilita un cribado personal ni una búsqueda de «víctimas ocultas». Los tres juicios de la sección 2 y las seis fases de esta sección representan niveles diferentes: el juicio I (delimitación) comprende la fase 2 —verificación de las vías de comunicación— y la definición previa del registro; el juicio II (suficiencia) comprende las fases 1 —condiciones de exposición— y 3 —contraste de fuentes—; el juicio III (adecuación) comprende las fases 4 —decisión— y 6 —revisión—. La fase 5 —documentación y minimización de datos— opera transversalmente sobre los tres juicios. La cartografía y la triangulación solo se despliegan con la intensidad necesaria en cada caso. Una comunicación concreta de hechos activa los cauces pertinentes, con independencia del resultado estadístico.

6.1. Fase 1. Cartografiar condiciones de exposición

La cartografía describe puestos y situaciones de exposición organizativa, no colectivos «sospechosos»: dependencia jerárquica intensa, trabajo aislado, formación y promoción opacas, contacto frecuente con terceros, viajes o comunicaciones digitales y déficits conocidos de supervisión preventiva. Deben participar personal técnico competente y representación de la plantilla en los términos legales. La exposición no puede deducirse de identidades personales ni de atributos protegidos; ha de derivarse de condiciones de trabajo justificadas y documentables.

6.2. Fase 2. Verificar la accesibilidad real de los canales

La accesibilidad del cauce no se acredita con su mera existencia. Resulta pertinente conocer si las personas trabajadoras saben cómo comunicar, si disponen de una alternativa frente al superior implicado y si se explican las garantías ante represalias. Debe distinguirse «no hubo denuncias por el protocolo» de «no se recibieron comunicaciones por ningún cauce», sin afirmar que ambas categorías han de integrarse indiscriminadamente en un único fichero. Si se conocen hechos suficientemente concretos por otra vía, deberán evaluarse y adoptarse las actuaciones pertinentes según la normativa y el procedimiento aplicables, sin esperar al cierre de la verificación conceptual que aquí se propone.

6.3. Fase 3. Triangular información independiente

La triangulación combina fuentes distintas, pero no garantiza verdad por acumulación. Las encuestas pueden tener sesgos de participación; los datos de movilidad admiten causas múltiples; la evaluación del canal mide acceso y percepción, no frecuencia real de agresiones. Por tanto, no deben sumarse como si fueran observaciones independientes ni traducirse a un índice numérico no validado. El juicio técnico ha de consignar qué explicación alternativa sigue siendo plausible y por qué una medida sobre

condiciones laborales es necesaria o no. En unidades pequeñas, la reidentificación puede hacer desaconsejables ciertos cruces: documentar esa limitación y evaluar procesos organizativos es preferible a producir evidencia personal invasiva.

Tabla 2. Fuentes de información, inferencias admisibles y límites de uso

Fuente	**Qué puede aportar**	**Qué no permite concluir**
Denuncias y consultas	Uso del cauce, tipología de cuestiones, tiempos de respuesta y patrones de acceso.	Que cero denuncias sea cero exposición o que una consulta anónima acredite hechos.
Encuestas psicosociales	Condiciones de supervisión, apoyo, relaciones y organización que merecen valoración técnica.	Que una puntuación general identifique una conducta sexual o una persona responsable.
Entrevistas voluntarias	Barreras de confianza y explicaciones contextuales de los resultados agregados.	Que una opinión aislada pruebe autoría, prevalencia o causalidad.
Movilidad y rotación agregadas	Patrones que pueden justificar una comprobación multicausal de las condiciones laborales.	Que las salidas o ausencias se deban automáticamente a violencia sexual.
Evaluación del canal	Grado de conocimiento, accesibilidad, independencia y garantías percibidas.	Que la existencia formal del protocolo implique confianza y eficacia.
Revisión del plan preventivo	Medidas organizativas realmente implantadas y su seguimiento.	Que impartir formación o aprobar un protocolo elimine por sí solo el riesgo.

Fuente: síntesis conceptual desarrollada en este estudio a partir de la normativa, el INSST, OSALAN y la literatura organizacional. Las inferencias expuestas no están validadas como instrumento psicométrico.

6.4. Fase 4. Adoptar medidas proporcionales sobre factores, no sobre sospechosos

El resultado de la evaluación puede justificar corregir prácticas organizativas, asegurar una alternativa de consulta, ampliar la evaluación técnica o revisar la eficacia de medidas ya implantadas. Una mera señal agregada no justifica por sí sola identificar responsables, exigir relatos íntimos ni abrir expedientes sancionadores. Pero tampoco debe exigirse una denuncia escrita para adoptar medidas de protección si se conocen hechos individualizados que las hacen necesarias. Las garantías de contradicción y proporcionalidad se predican de la investigación y sus consecuencias; las medidas preventivas generales se rigen por su propia lógica de anticipación.

6.5. Fase 5. Documentar la incertidumbre y proteger los datos

La ficha opcional de motivación debería expresar: (a) qué periodo, canal y población abarca el dato; (b) qué riesgos y condiciones se evaluaron por procedimientos técnicamente pertinentes; (c) qué hipótesis alternativas se consideraron y cuáles siguen indeterminadas; (d) por qué la medida —o el seguimiento ordinario— es apropiada y no más invasiva de lo necesario; y (e) qué cambio o señal obligaría a revisar la decisión. Esta ficha no viene impuesta literalmente por el art. 23 LPRL: es una propuesta de argumentación compatible con la documentación y revisión exigibles. Su omisión no constituye, por sí sola, una infracción nueva.

6.6. Fase 6. Revisar los efectos, no solo los documentos

La reevaluación ha de comprobar si las medidas se ejecutaron y si mejoró el conocimiento de los canales, la confianza para pedir asesoramiento y la situación de los factores organizativos identificados. Es preciso interpretar de manera no lineal el número posterior de comunicaciones: un aumento puede reflejar mayor utilización del sistema y requerir una lectura conjunta de otros resultados. La periodicidad no debería fijarse arbitrariamente para todas las empresas, sino de acuerdo con la evaluación, los cambios organizativos y los supuestos legales de revisión.

Tabla 3. Test de congruencia: alcance del dato y decisión preventiva admisible

Comprobación	Alcance de la conclusión	Respuesta justificable y límite
Cero delimitado; evaluación y vías suficientes	Se observaron cero entradas; la evaluación no detectó motivos técnicos para intervención adicional.	Seguimiento ordinario; no certificar ausencia de hechos.
Canal poco accesible o sesgo de cobertura acreditado	La cifra no representa de modo fiable todas las comunicaciones potenciales.	Corregir acceso y clasificación; no estimar prevalencia oculta.
Exposición organizativa no evaluada o insuficientemente controlada	No puede afirmarse suficiencia preventiva a partir del registro.	Completar evaluación y actuar sobre factores; no señalar personas.
Información concreta por cauce informal	Existen hechos que requieren valoración, aunque el registro siga en cero.	Aplicar cauce de protección e investigación; no sustituir las garantías.

Comprobación	Alcance de la conclusión	Respuesta justificable y límite
Cambio de denuncias después de mejorar el canal	No es posible aislar solo con el conteo un cambio de prevalencia.	Contrastar con otras fuentes; evitar comparaciones causales automáticas.

Fuente: síntesis conceptual desarrollada en este estudio. Aplicación orientativa que exige adaptación por personal técnico y jurídico competente.

6.7. Aplicación mediante tres escenarios hipotéticos

Supónganse dos unidades semejantes con cero denuncias durante doce meses. En A, se han comprobado vías accesibles y alternativas, la evaluación de puestos es reciente y suficiente y no aparecen condiciones que reclamen medidas adicionales. Es congruente mantener el seguimiento ordinario, sin certificar ausencia de hechos. En B, el canal depende de una jefatura única, no se conoce entre parte de la plantilla y existen tareas aisladas sin control preventivo actualizado. Resulta congruente corregir las vías de comunicación y completar la evaluación, no porque se presuma acoso oculto, sino por deficiencias verificables. La misma cifra justifica respuestas distintas por razones que no proceden del numerador.

Un tercer supuesto marca el límite del test: una comunicación informal describe conductas, personas y circunstancias concretas, aunque el registro formal permanezca vacío. La organización debe valorar y proteger conforme al procedimiento aplicable; sería incorrecto mantener la inacción amparándose en que la estadística continúa en cero. Los tres escenarios son contrafácticos de consistencia lógica, no ensayos ni datos empíricos. También muestran que el seguimiento ordinario es una respuesta legítima cuando la evaluación disponible es suficiente y no hay razón material para intervenir más.

Estos escenarios ilustran una propiedad lógica limitada: bajo el mismo número de denuncias registradas, distintas condiciones documentadas permiten fundamentar respuestas diferentes. No demuestran que los evaluadores coincidan, que disminuyan los errores, que las medidas funcionen en empresas reales ni que el test sea superior a la evaluación preventiva ordinaria.

6.8. Gobernanza e indicadores de seguimiento

La empresa conserva las obligaciones preventivas existentes; el personal técnico evalúa condiciones; la representación de la plantilla participa según las reglas aplicables, y los órganos competentes tramitan hechos individualizados con garantías. El test no crea órganos ni sustituye los planes de igualdad o los protocolos: únicamente pide identificar quién fundamenta cada juicio y separar evaluación colectiva de investigación personal.

La comprobación se limita a cobertura de evaluación, acceso a cauces, medidas implantadas y revisión de sus efectos. No se asignan pesos, puntuaciones ni umbrales; un aumento de

comunicaciones admite diversas explicaciones. La matriz no permite clasificar personas, departamentos o empresas por riesgo sin una validación ajena a este estudio.

6.9. Reglas de activación y de cierre de la comprobación

La condición de activación no es el cero aislado, sino la necesidad de fundamentar una afirmación o medida preventiva basada en él. Tras delimitar el dato, si la evaluación de puestos y el funcionamiento de los cauces son suficientes, la comprobación concluye con seguimiento ordinario. Si hay carencias comprobadas de accesibilidad o cobertura, se corrigen; si se identifican condiciones de exposición, se evalúan y controlan. La entrada de hechos individualizados obliga a cambiar de vía y aplicar las garantías pertinentes. Cada transición necesita un motivo verificable, no un umbral numérico inventado.

La condición de cierre se cumple cuando la organización identifica las fuentes adecuadas consideradas, las incertidumbres que no es lícito o útil despejar, las medidas justificadas y las circunstancias que motivarían una revisión. El cierre no equivale a «riesgo cero», ni impide actuar por hechos posteriores o por cambios de condiciones. Esta regla evita dos extremos: la exoneración apoyada exclusivamente en un registro vacío y una búsqueda permanente de información íntima sin una finalidad preventiva concreta.

7. Salvaguardias de derechos y condiciones de aplicación

7.1. Protección de datos, intimidad y vigilancia de la salud

La información relativa a violencia sexual puede afectar a la intimidad y, según su contenido, incluir datos de salud, vida sexual u otras categorías especiales. El RGPD exige una base jurídica y una finalidad determinadas, minimización, exactitud, plazos proporcionados y medidas de seguridad (arts. 5 y 6); las categorías especiales añaden requisitos del artículo 9. El consentimiento no debe asumirse sin más como base suficiente en una relación de subordinación. Los datos clínicos sometidos al régimen del artículo 22 LPRL tampoco pueden reconvertirse libremente en una fuente empresarial de «detección» de víctimas o posibles autores. La regla operativa es comenzar por el análisis de puestos, procesos y accesibilidad de canales con información no personal, y justificar por separado cualquier tratamiento ulterior.

En microplantillas, una tabla desagregada por sexo, turno o departamento puede permitir reidentificar a una persona aun sin nombres. La supresión de celdas pequeñas, la agrupación metodológicamente justificada, el control de accesos y la separación de funciones son salvaguardias posibles; en ocasiones será preferible no publicar desagregaciones. Debe documentarse si el tratamiento exige una evaluación de impacto conforme al RGPD, sin dar por supuesto que todo estudio preventivo la requiere. La vigilancia de correos, mensajería privada o itinerarios personales no queda autorizada por la simple existencia de indicadores inespecíficos. La protección preventiva solo es legítima si respeta los límites de necesidad, idoneidad y proporcionalidad.

7.2. Evitar la revictimización y las represalias

Las entrevistas de evaluación preventiva no son interrogatorios sobre experiencias íntimas. La participación ha de estar informada, ser voluntaria en lo referente a relatos personales y contar con apoyos accesibles. Si una persona comunica hechos concretos, la organización debe ofrecer los cauces y medidas de protección que correspondan, sin multiplicar relatos ni confundir una encuesta general con una investigación disciplinaria. El diseño de canales alternativos resulta especialmente relevante cuando el puesto de mando está relacionado con la situación comunicada. La protección frente a represalias es una condición de fiabilidad del sistema informativo, además de un deber jurídico.

7.3. No discriminación y evaluación situada

La incorporación de perspectiva de género no autoriza a considerar que la pertenencia a una categoría de personas constituye por sí misma una prueba de riesgo individual ni a presuponer conductas sobre la base de sexo, edad, origen o modalidad contractual. Significa examinar cómo las relaciones y condiciones de trabajo distribuyen exposición, dependencia y capacidad de respuesta. Puede ser necesario complementar promedios generales con análisis contextualizados, respetando la confidencialidad y evitando que grupos reducidos queden identificados. La comparabilidad entre empresas y sectores exige cautela porque el diseño de las tareas y los canales es diferente.

8. Discusión: utilidad, originalidad y límites de la propuesta

La novedad no reside en advertir que un registro vacío puede coexistir con hechos no comunicados: esa posibilidad ya figuraba en la orientación europea de 1991. La contribución de este artículo consiste en examinar si la decisión preventiva está motivada por una inferencia proporcionada al alcance de la fuente. Se distinguen el plano obligatorio (evaluar, planificar, documentar y proteger), el plano descriptivo (entradas registradas) y el plano metodológico (contrastar el dato, la inferencia y la respuesta). Esta última dimensión admite tanto medidas adicionales cuando existan razones técnicas como el mantenimiento del seguimiento ordinario cuando la evaluación sea suficiente; ninguna de las dos opciones se deduce exclusivamente del cero.

8.1. Novedad delimitada y contraste con cuatro publicaciones de la autora

El contraste documental disponible cubre íntegramente tres textos publicados: el trabajo sobre terceros y control empresarial debilitado (Martín Izquierdo, 2026a), el estudio sobre deber de investigar ante hechos conocidos (2026b) y la reconstrucción europea de diligencia debida verificable mediante seis funciones (2026c). Del artículo sobre el IBEX 35 (2026d) se han contrastado la ficha editorial, el resumen, el índice y la descripción de la rúbrica y anexos, pero no el texto íntegro de estos últimos. Aquellos trabajos estudian, respectivamente, el control de terceros, la investigación de hechos comunicados, la arquitectura de cumplimiento y el benchmarking de protocolos. Esta propuesta se sitúa antes de la investigación individual y no evalúa organizaciones: examina la legitimidad lógica de una conclusión negativa y la justificación de intervenir o no intervenir cuando

no constan denuncias. El cotejo parcial del cuarto trabajo impide afirmar una comprobación textual exhaustiva de sus anexos.

8.2. La controversia sobre el silencio: medición, poder y explicación causal

Los estudios sobre respuesta al acoso sexual ponen de relieve que denunciar puede implicar costes organizativos y personales (Bergman et al., 2002); los trabajos sobre «voz» y silencio del personal muestran que las oportunidades y consecuencias de expresar preocupaciones dependen de relaciones jerárquicas y del clima de confianza (Morrison, 2014, 2023). No obstante, estos cuerpos de literatura no son intercambiables: silencio organizacional incluye multitud de comportamientos y la no denuncia de acoso sexual tiene especificidades de género, estigmatización y exposición. De ahí que el argumento sea de plausibilidad y de prudencia inferencial, no de estimación local de infradenuncia. Tampoco la existencia de relaciones de poder, aislamientos o rotación demuestra por sí sola un hecho de violencia sexual: esos factores admiten explicaciones alternativas y exigen evaluación técnica multicausal.

8.3. Contraste con la evidencia organizacional y los instrumentos técnicos

Fitzgerald et al. (1997) y el metaanálisis de Willness et al. (2007) justifican prestar atención al clima y a factores situacionales, pero sus resultados poblacionales no son coeficientes de predicción aplicables a cada empresa. McDonald (2012) y Cortina y Areguin (2021) ayudan a comprender por qué la mera formalización de políticas puede resultar insuficiente si no se examinan prácticas y condiciones organizativas. En el marco español, Cuenca Piqueras (2015) analiza factores precipitantes con datos de una investigación concreta, mientras Olarte Encabo (2020), Molero Marañón (2024) y Monereo Pérez et al. (2024) articulan exigencias de prevención con enfoque de género. Nada de ello transforma un registro vacío en evidencia de prevalencia oculta. Tampoco reemplaza la evaluación técnica: FPSICO 4.1 incorpora un ítem específico sobre acoso sexual, pero su función no es identificar autores ni acreditar hechos (INSST, 2022).

8.4. Objeciones que siguen abiertas

Una objeción sostiene que el test es redundante: el deber de evaluar riesgos ya existe. Es cierto; su utilidad no es crear otra obligación, sino impedir que se sustituya una evaluación de condiciones por un conteo registral, especificando qué error de razonamiento debe evitarse. Otra objeción denuncia indeterminación: expresiones como «evaluación suficiente» exigen juicio técnico contextual y no proporcionan un umbral automático. Esa limitación es deliberada para evitar una escala no validada, pero exige documentar criterios y fuentes. Una tercera objeción advierte que mayor control puede provocar vigilancia excesiva. Se responde con minimización, división de funciones y cierre de la indagación. Estas respuestas son proposiciones jurídicas discutibles, no resultados empíricos demostrados.

8.5. Validación futura y límites de contrastación del modelo

El test admite una respuesta sin actuación extraordinaria: si el registro está delimitado y los canales y la evaluación de condiciones resultan técnicamente suficientes, procede el seguimiento ordinario sin certificar inexistencia de hechos. Si se documentan barreras o exposición sin evaluar, cabe corregirlas sin presumir episodios ocultos. Su consistencia lógica exige admitir ambas salidas, pero no equivale a demostrar eficacia, reproducibilidad interevaluador ni utilidad económica.

Una validación posterior debería comparar decisiones motivadas con y sin el test sobre casos simulados y reales previamente anonimizados, mediante evaluadores independientes y criterios predefinidos de congruencia, errores, costes, privacidad y viabilidad en pequeñas empresas. En el presente estudio no se ha medido acuerdo entre evaluadores, mejora decisoria, predicción, reducción de riesgos ni efectos adversos. Las tablas son productos analíticos y no resultados de validación.

9. Conclusiones

Primera. La ausencia de quejas no equivale necesariamente a ausencia de acoso, advertencia ya recogida por la Recomendación 92/131/CEE. La contribución delimitada del estudio consiste en formular una prueba de congruencia entre el registro negativo, el juicio preventivo y la decisión que se adopta.

Segunda. La obligación de evaluar y prevenir deriva de la LPRL, de la legislación de igualdad y libertad sexual y del Convenio 190 OIT. El test propuesto no crea un deber empresarial autónomo ni exige una investigación especial por el mero hecho de que el registro esté vacío.

Tercera. El dato cero solo describe la inexistencia de entradas en una fuente, definición y periodo dados. No puede convertirse por sí mismo en prueba de seguridad, estimación de infradenuncia o presunción de acoso encubierto; su interpretación requiere verificar cobertura y límites.

Cuarta. La suficiencia de la respuesta debe justificarse en información técnica pertinente sobre tareas, condiciones de exposición y funcionamiento de los cauces, utilizando FPSICO y otras técnicas cuando proceda. Una evaluación insuficiente exige mejorar la prevención, pero no demuestra un ilícito individual.

Quinta. El test distingue la evaluación colectiva de riesgos, la respuesta protectora ante comunicaciones concretas y la prueba de responsabilidad en un procedimiento. El régimen de indicios de los arts. 96 y 181 LRJS no se activa automáticamente por el valor cero de un registro ni por una deficiencia documental.

Sexta. Tanto la actuación adicional como el seguimiento ordinario pueden ser congruentes. La motivación debe identificar la fuente, las alternativas plausibles, las medidas necesarias y las condiciones de revisión, sin convertir la incertidumbre residual en una habilitación para vigilar personas o recopilar información íntima.

Séptima. El test es una construcción doctrinal no validada y no puntúa riesgos ni certifica cumplimiento. Su evaluación futura requeriría comprobar su utilidad frente a métodos existentes, su consistencia entre evaluadores y sus posibles efectos adversos en privacidad, confianza y carga administrativa.

Declaraciones editoriales

Naturaleza del estudio y consideraciones éticas: El presente trabajo constituye un estudio de carácter jurídico-documental, basado en el análisis de normativa, documentación técnica y literatura científica. No se han realizado investigaciones con participantes humanos ni se han recopilado datos personales. Por su naturaleza y metodología, el estudio no ha requerido la intervención de un comité de ética de la investigación.

Disponibilidad de datos: Este estudio no ha generado datos empíricos originales. Las fuentes normativas, documentales y bibliográficas utilizadas se encuentran identificadas en el apartado de referencias.

Financiación: La autora declara que esta investigación no ha recibido financiación específica de organismos públicos, entidades privadas ni organizaciones sin ánimo de lucro.

Uso de herramientas de inteligencia artificial: durante la preparación de este manuscrito se utilizó ChatGPT (OpenAI) para dar formato al documento.

Referencias

Adams, A., & Walia, D. (2025). Measuring workplace sexual harassment: A review. Scottish Journal of Political Economy, 72(3), e12414. https://doi.org/10.1111/sjpe.12414

Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA). (2026). EU gender-based violence survey: Evidence for policy and practice. https://fra.europa.eu/es/publication/2026/eu-gender-based-violence-survey-evidence

Agencia Española de Protección de Datos (AEPD). (s. f.). ¿Cuáles son las bases de legitimación para el tratamiento de las categorías especiales de datos? https://www.aepd.es/preguntas-frecuentes/2-tus-obligaciones-como-responsable-del-tratamiento/5-bases-legitimadoras-del-tratamiento/FAQ-0215-cuales-son-las-bases-de-legitimacion-para-el-tratamiento-de-las-categorias-especiales-de-datos

Álvarez Cuesta, H. (2023). La protección laboral y social de las víctimas de violencias sexuales en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Temas Laborales, 166, 11–38. https://agora.edu.es/servlet/articulo?codigo=8934717

Bergman, M. E., Langhout, R. D., Palmieri, P. A., Cortina, L. M., & Fitzgerald, L. F. (2002). The (un)reasonableness of reporting: Antecedents and consequences of reporting sexual harassment. Journal of Applied Psychology, 87(2), 230–242. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.230

Cortina, L. M., & Areguin, M. A. (2021). Putting people down and pushing them out: Sexual harassment in the workplace. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 8, 285–309. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055606

Cuenca Piqueras, C. (2015). Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España. Revista Mexicana de Sociología, 77(4), 525–554. https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2015.4.52665

Dahl, G. B., & Knepper, M. (2026). Why is workplace sexual harassment underreported? The value of outside options amid the threat of retaliation. American Economic Review, 116(3), 897–933. https://doi.org/10.1257/aer.20221703

Espejo Megías, P. (2023). La tutela laboral del derecho a la libertad sexual: ¿una protección integral? Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 472, 97–122. https://doi.org/10.51302/rtss.2023.7219

European Institute for Gender Equality (EIGE). (s. f.). Under-reporting of sexual harassment. En Sexism at work: How can we stop it? https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/sexism-at-work-handbook/part-1-understand/under-reporting-sexual-harassment

Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. Journal of Applied Psychology, 82(4), 578–589. https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.578

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2005). NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales. https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/20-serie-ntp-numeros-681-a-715-ano-2005/ntp-702-el-proceso-de-evaluacion-de-los-factores-psicosociales

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2011a). NTP 891: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I). https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/26-serie-ntp-numeros-891-a-925-ano-2011/nota-tecnica-de-prevencion-ntp-891

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2011b). NTP 892: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II). https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/26-serie-ntp-numeros-891-a-925-ano-2011/nota-tecnica-de-prevencion-ntp-892

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2022). FPSICO 4.1: Factores psicosociales. Método de evaluación (herramienta técnica). https://www.insst.es/noticias-insst/f-psico-factores-psicosociales-metodo-de-evaluacion-version-4.1-ano-2022

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2025). NTP 1215: Violencia en el trabajo de origen externo. https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/38-serie-ntp-numeros-1215-a-1228-ano-2025/ntp-1215-violencia-en-el-trabajo-de-origen-externo-2025

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (s. f.). Evaluación de riesgos psicosociales. https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/evaluacion-de-riesgos-psicosociales

Lousada Arochena, F. (2019). El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso en el trabajo. Revista de Derecho Social, 88, 55–74. https://agora.edu.es/servlet/articulo?codigo=7263475

Martín Izquierdo, E. (2026a). Acoso sexual de terceros contra las mujeres trabajadoras en espacios de control empresarial debilitado: hacia un estándar reforzado de diligencia debida. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 493, 88–112. https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25079

Martín Izquierdo, E. (2026b). Del cumplimiento cosmético a la tutela efectiva: El deber empresarial de investigar el acoso sexual. Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, 182, 131–151. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10917511

Martín Izquierdo, E. (2026c). From anti-harassment protocols to verifiable corporate due diligence: A labour-law framework for workplace sexual harassment in the European Union. European Labour Law Journal (publicación anticipada en línea, 6 de noviembre de 2026). https://doi.org/10.1177/20319525261501795

Martín Izquierdo, E. (2026d). Prevención del acoso sexual en las sociedades del Ibex 35: benchmarking, estándares jurídicos y propuesta de «Protocolo 48+». Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 73. https://www.iustel.com/V2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=429221

McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. International Journal of Management Reviews, 14(1), 1–17. https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x

Molero Marañón, M. L. (2024). La violencia sexual en el trabajo a la luz del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo n.º 190 y la Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 480, 13–37. https://doi.org/10.51302/rtss.2024.21509

Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S., & Rodríguez Iniesta, G. (2024). Observaciones sobre el sistema normativo de tutela de los riesgos psicosociales en clave de género: por un enfoque transversal e integrador. Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum, 10, 13–33. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/es/article/view/926

Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1, 173–197. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091328

Morrison, E. W. (2023). Employee voice and silence: Taking stock a decade later. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10, 79–107. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-054654

Olarte Encabo, S. (2020). Prevención del riesgo laboral de acoso sexual y acoso sexista. En M. Correa Carrasco & M. G. Quintero Lima (coords.), Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales (pp. 63–94). Universidad Carlos III de Madrid. https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/7fa5f1b0-8890-4600-8613-7d3730e540a1/content

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019a). Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, núm. 190. https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-9978

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019b). Recomendación sobre la violencia y el acoso, núm. 206. https://www.ilo.org/es/resource/ilc/108/recomendacion-sobre-la-violencia-y-el-acoso-2019-num-206

OSALAN, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (2019). Orientaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. https://www.insst.es/documents/d/portal-insst/orientaciones-prevenir-acoso-sexual-osalan

Tribunal Constitucional. (1999). Sentencia 224/1999, de 13 de diciembre. https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/3966

Velázquez Fernández, M. P. (2019). El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 437–438, 119–142. https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1244

Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. Personnel Psychology, 60(1), 127–162. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x

Normativa citada

Comisión Europea. (1991). Recomendación 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, con código práctico anexo (DOCE L 49, 24-2-1992). Instrumento no vinculante. https://eur-lex.europa.eu/eli/reco/1992/131/oj/spa

España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE-A-1995-24292. https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con

España. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE-A-1997-1853. https://www.boe.es/eli/es/rd/1997/01/17/39/con

España. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. BOE-A-2020-12214. https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901/con

España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE-A-2007-6115. https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con

España. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. BOE-A-2022-14630. https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/09/06/10/con

España. Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado. BOE-A-2024-6273. https://www.boe.es/eli/es/rd/2024/03/08/247

España. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. BOE-A-2011-15936. https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36/con

España. Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. BOE-A-2023-4513. https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/20/2/con

Unión Europea. Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/spa

Unión Europea. Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016, General de Protección de Datos. https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj/spa

Unión Europea. Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1385/oj/spa

CONFLICTO DE INTERESES

La autora declara no tener conflictos de interés.