

REFORMA LEGISLATIVA: Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Informamos de que el pasado día 7 se ha publicado en el BOE la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la libertad sexual, con la finalidad de adoptar y poner en práctica políticas efectivas entre las administraciones públicas para garantizar la sensibilización, prevención, detección y sanción de conductas de violencia sexual.

A través de esta Ley se pretende establecer distintas medidas de protección y prevención de la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual, lo que implica la asunción de nuevas responsabilidades y obligaciones para la persona jurídica y la revisión de sus programas de prevención y detección de delitos.

En nuestra opinión, las principales consecuencias de la mencionada reforma legislativa, en lo relativo a los sistemas de compliance, son las siguientes:

1. Responsabilidad penal de la persona jurídica.

1.1.- La reforma introduce la responsabilidad penal de la persona jurídica en los delitos de acoso laboral y contra la integridad moral, así como en el delito de acoso sexual, modificando los arts. 173 y 184 del Código Penal.

El art. 173.1º CP castiga a los que menoscaban gravemente la integridad moral de otra persona por medio de conductas constitutivas de trato degradante, así como a través de actos hostiles o humillantes que supongan grave acoso para la víctima en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial.

Pues bien, la persona jurídica podrá ser responsable penalmente de tales infracciones (173.1º último párrafo), de conformidad con el art. 31 bis CP, previéndose la imposición de pena de multa de 6 meses a 2 años y, en su caso, las penas recogidas en las letras b) a g) del art. 33.7 CP.

Por su parte, el art. 184 CP, que tipifica el delito de acoso sexual en el ámbito laboral, docente o de prestación de servicios, se ha visto afectado también por la reforma endureciéndose las penas previstas para estas conductas e introduciéndose la responsabilidad penal de las personas jurídicas derivada de estos delitos (art. 184.5 CP). En concreto, se podrá imponer a la entidad la pena de multa de 6 meses a 2 años y, en su caso, las penas previstas en las letras b) a g) del art. 33.7 CP.

Por último, se ha modificado también el art. 189 ter CP, introduciéndose la pena de disolución de la persona jurídica como sanción imperativa en los delitos relativos a la prostitución, explotación sexual y corrupción de menores.

En consecuencia, es evidente que la persona jurídica deberá promover e implementar medidas y protocolos dirigidos a prevenir, evitar y detectar la comisión de tales delitos, a concienciar sobre su gravedad y la obligación de denunciarlos, todo ello a fin de evitar, también, responsabilidades penales que puedan trasladarse a la propia empresa en un eventual proceso judicial.

2. Medidas de prevención y sensibilización a contemplar en el seno de la persona jurídica.

Tras la reforma del Código Penal operada por la LO 10/2022, las empresas están obligadas a efectuar una revisión y actualización pormenorizada de sus sistemas de compliance o de prevención de delitos, con el objeto de adecuar su contenido a las exigencias de la reforma y evitar la atribución de responsabilidades penales.

En concreto, la empresa:

2.1.- Debe habilitar un canal de denuncias o reclamaciones para su puesta en conocimiento por quienes hayan sido víctimas de estas conductas o tengan conocimiento de su existencia.

2.2.- Debe actualizar sus Códigos de buenas prácticas, campañas informativas y protocolos de actuación y prevención en materia de los delitos mencionados.

2.3.- Debe promover la sensibilización y ofrecerá formación para la protección integral contra la violencia sexual a todo el personal a su servicio.

2.4.- Debe actualizar los mapas de riesgos penales incluyendo los derivados de la comisión de tales conductas delictivas y prever su detección y evitación, especialmente en los ámbitos o áreas de la empresa más propicios.

2.5.- Debe integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo a fin de garantizar la seguridad y accesibilidad de todas las trabajadoras.

Desde MANDRI ABOGADOS quedamos a su disposición a fin de prestarles asesoramiento y colaboración en todo lo que respecta a la implantación de las medidas mencionadas y adecuación de los sistemas de compliance o prevención de delitos a las exigencias de la LO 10/2022, con la finalidad de evitar o detectar la comisión de tales delitos y la atribución de responsabilidades penales a la empresa.

Madrid, a 16 de septiembre de 2022.