

La empresa responderá penalmente si no puso los medios para evitar el acoso sexual en su entorno.

La implantación de políticas de detección y erradicación y los protocolos de reacción se estiman, ahora con más motivos, imprescindibles.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, conocida como la “Ley del solo sí es sí”, entra en vigor el próximo viernes 7 de octubre.

Centrándonos en las principales novedades que aporta la norma en el ámbito laboral, podemos destacar, en primer lugar, lo recogido en su art. 12. En concreto, desde el punto de vista de la prevención y la sensibilización en el ámbito laboral, las empresas estarán obligadas a promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Asimismo, las compañías deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

En relación a las medidas concretas a adoptar, la LO se detiene a detallar distintas alternativas (por ejemplo, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación), recuerda que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores y recalca que toda la plantilla y personal a su servicio podrá beneficiarse de las mismas, sea cual sea la forma de contratación laboral (por ejemplo, personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada, con contratos en prácticas, becarios y voluntarios).

Por último, el apartado tercero del mencionado precepto recoge que las empresas que se sujeten de forma estricta a lo establecido en esta LO serán reconocidas con el distintivo de “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”. Eso sí, cuando se den circunstancias que así lo justifiquen, se revisará tal concesión y se podrá retirar, llegado el caso, el citado distintivo.

La responsabilidad penal de las empresas y el ‘compliance’

Aunque la disposición final decimocuarta de la LO aquí examinada modifica el Estatuto de los Trabajadores bajo el único fin de introducir diversos derechos laborales para las víctimas de violencias sexuales, resulta obligatorio detallar que la disposición final cuarta modifica el Código Penal y amplía el catálogo de delitos por los que podrán responder penalmente las personas jurídicas (art. 31 bis del CP).

En primer lugar, se modifica el delito contra la integridad moral (art. 173.1 del CP), que sanciona penalmente a la empresa cuando un miembro de su organización inflija a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral.

La pena de multa será de seis meses a dos años, lo que implica un importe mínimo de 5.400 euros y máximo de 3.600.000 euros, en atención a la graduación de la pena de multa del art. 50.4 del CP.

«La disposición final cuarta modifica el Código Penal y amplía el catálogo de delitos por los que podrán responder penalmente las personas jurídicas».

En segundo lugar, también se modifica la redacción del delito de acoso sexual (art. 184 del CP), que castiga a quien solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

Como en el caso anterior, cuando una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años.

Por último, otro cambio a subrayar es la ampliación del delito de revelación de secretos (art. 197 del CP) que castigará a aquellas personas que, sin autorización de la persona afectada, difundan, revelen o cedan a terceros imágenes o grabaciones audiovisuales de aquélla menoscabando gravemente su intimidad personal.

Todo lo anterior obligará a que las empresas que tengan implantado en su organización un sistema de '**compliance**', lo actualicen o realicen un nuevo análisis de riesgos para determinar la posible comisión de este tipo de delitos en su estructura. Es decir, las compañías tendrán que establecer medidas para evitar, por ejemplo, que se difundan en el seno de su organización videos o imágenes de carácter sexual a través de teléfonos de empresa para eludir cualquier tipo de responsabilidad.

En definitiva, la implantación de políticas de detección y erradicación y los protocolos de reacción se estiman, ahora con más motivos, imprescindibles en cualquier empresa para esquivar una multa que, como adelantábamos, podría alcanzar la alarmante cifra de los 3.600.000 euros.