

ALERTA COMPLIANCE PENAL - LABORAL **REFORMA LEGISLATIVA:** CÓDIGO PENAL / OTRAS NORMATIVAS AFECTADAS (LEY ORGÁNICA 10/2022)



Por la presente, queremos informarles que en fecha 7 de setiembre se ha publicado en el BOE la nueva Ley Orgánica 10/2022, de 6 de setiembre, de garantía integral de la libertad sexual. A través de dicha Ley, se modifican e incorporan nuevos deberes y responsabilidades de prevención destinadas a las entidades.

A continuación, identificamos las novedades con implicación en materia de Compliance:

1 Responsabilidad Penal Persona Jurídica

La nueva LO 10/2022 amplía el catálogo de delitos que pueden generar la responsabilidad penal para la persona jurídica, siendo las novedades más relevantes las siguientes:

> Se modifica el Art. 173.1 CP, introduciendo la responsabilidad penal de la persona jurídica:

“1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda.

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en los tres párrafos anteriores, 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 artículo 33.”

> Se modifica el Art. 184.5 CP, introduciendo la responsabilidad penal de la persona jurídica:

“1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, 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, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, 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, 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.

3. Asimismo, 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 estancia temporal, 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.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con 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 artículo 33.”

- > Se modifica el art. 189 ter, introduciendo la pena de disolución de la persona jurídica como sanción imperativa.**

2 Educación y Sanidad

La mencionada Ley incorpora nuevos deberes de formación, concienciación y prevención específicas en los ámbitos educativos y sanitarios. En estas actividades deberán contemplarse los requisitos que establece la legislación de protección del menor frente a la violencia.

3 Publicidad y entorno digital

La citada normativa requiere asegurar y contemplar medidas de prevención y buenas prácticas en el ámbito de la publicidad y el entorno digital.

4 Protección al menor

El referido texto legal refuerza las medidas de prevención y actuación frente al acoso sexual para todas las Entidades que tengan relación con menores, con independencia del objeto social o actividad que desarrollan las mismas. En este sentido, las Entidades del sector ocio, educación y sanitario, sujetas a la Ley de Protección del Menor frente a la violencia, complementarán e integrarán los deberes de prevención de ambas legislaciones.

5 Igualdad

Siguiendo con lo establecido en la reciente normativa en materia de igualdad, la presente normativa, recalca la necesidad de que todas las medidas y actuaciones para prevenir esta tipología de delitos deben incorporar la perspectiva de género.

Acciones y medidas a contemplar por parte de las Entidades y responsables de Compliance

Como consecuencia de las novedades introducidas por la LO 10/2022, las principales acciones y medidas a contemplar por parte de las Entidades y sus respectivos responsables de Compliance son las siguientes:

- > Disponer de medidas / protocolos de prevención en materia de acoso sexual debidamente actualizados con el nuevo marco de responsabilidad penal.
- > Actualizar e incorporar en los procedimientos de canales de denuncia las tipologías descritas.
- > Realizar y acreditar los procesos de comunicación / sensibilización para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral y profesional.
- > Actualizar los Modelos de Prevención de Delitos, los Mapas de riesgo penal y Protocolos de Prevención del acoso, contemplando las novedades legislativas detalladas anteriormente.
- > Realizar formalmente, por parte de la Entidad y sus Responsables de Cumplimiento Normativo / Legal de la Entidad, el proceso de actualización y comunicación de las novedades legislativas.
- > Establecer mecanismos de reacción e investigación ante posibles casos y /o denuncias de conductas de acoso sexual. Dichos mecanismos deben contemplar los elementos necesarios de independencia, validez legal, conocimiento y protección de los afectados.

Para todo ello, desde BONET consulting quedamos a su disposición para prestarles soporte en los aspectos detallados en la presente comunicación, así como en la interrelación de esta nueva normativa con los deberes preexistentes en materia de prevención del acoso y consecución de la igualdad que la Entidad debe necesariamente contemplar de conformidad con la normativa específica en este ámbito.

Atentamente,

BONET consulting