

El impacto en las empresas de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

Desde el año 2019, venimos sufriendo un goteo normativo insaciable que ha impuesto nuevas obligaciones en materia laboral a las empresas de nuestro país. El registro diario de la jornada, los Planes de Igualdad en las empresas que empleen a 50 trabajadores o más, la auditoría retributiva o, en su caso, el registro salarial, los acuerdos individuales de trabajo a distancia, entre otros, son algunos ejemplos de este nuevo acervo de obligaciones que las empresas se han visto en la necesidad de atender en los últimos años.

La reciente aprobada Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, o también conocida como la Ley del “sólo sí es sí”, que entró en vigor el pasado 7 de octubre, recoge en su artículo 12 una serie de medidas de prevención y sensibilización contra las violencias sexuales en el ámbito laboral que las empresas deberán poner en práctica y que, a continuación, pasamos a analizar.

**Ley Orgánica 10/2022,
de 6 de septiembre, de
garantía integral de la
libertad sexual**

En primer lugar, las empresas deberán **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, deberán **arbitrarse 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. Este primer cometido no difiere del que ya recogía el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, habiendo sido la implementación de protocolos de prevención y actuación frente a situaciones de acoso laboral, el principal instrumento que las empresas han venido utilizando en los últimos años para dar cumplimiento a esta obligación. Con la entrada en vigor a la Ley del “sólo sí es sí”, se insiste en la necesidad de que todas las empresas, con independencia de su tamaño, aprueben un protocolo frente al acoso laboral y, aquellas compañías que ya cuenten con su protocolo, deberán revisar su contenido para incluir en él medidas específicas de prevención de conductas de violencia sexual cometidas en el ámbito digital, si éstas no hubieran sido incorporadas en el protocolo en vigor.

A la hora de revisar o implementar el protocolo de acoso laboral, las empresas no deben perder de vista la Directiva (UE) 2019/1937, también conocida como “*Directiva Whistleblowing*”, de la cual ya hemos tenido ocasión de examinar el Proyecto de ley que va a trasponer a la legislación española su contenido. Si bien es cierto que hasta el momento las empresas tenían libertad para diseñar los canales de denuncia internos, la norma europea establece la obligación por parte de las empresas que cuenten con 50 o más trabajadores, de implantar un cauce interno de comunicación para denunciar todo tipo de irregularidades (entre ellas el acoso), garantizando la seguridad y protección para el denunciante, que deberá tener la opción de poder registrar su denuncia de forma anónima.

Indiscutiblemente, la implementación de los requisitos exigidos por el Proyecto de ley que va a trasponer a la legislación española el contenido de la “*Directiva Whistleblowing*”, supondrá que multitud de entidades deban modificar sustancialmente tanto los canales de denuncia preexistentes, como los procedimientos de registro, gestión y seguimiento de dichas denuncias en sus organizaciones, con la finalidad de adaptarlos a los nuevos requisitos establecidos.

La Ley del “sólo sí es sí” insiste en la necesidad de que todas las empresas, con independencia de su tamaño, aprueben un protocolo frente al acoso laboral y, aquellas compañías que ya cuenten con su protocolo, deberán revisar su contenido

Multitud de entidades deberán modificar los canales de denuncia preexistentes, los procedimientos de registro, gestión y seguimiento de dichas denuncias en sus organizaciones para adaptarlos a los requisitos establecidos por la “Directiva Whistleblowing”

En segundo lugar, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual impone a las empresas la obligación de **promover la sensibilización y ofrecer formación** para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio. Para el cumplimiento de este segundo deber que prevé la norma serán clave las campañas de sensibilización difundidas en el seno de la empresa y la impartición de formaciones dirigidas a toda la plantilla que tengan como objetivo la prevención y detección de la violencia sexual.

En tercer lugar, las empresas deberán incluir en la **valoración de riesgos** de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras. Ello obliga a todas las compañías que revisen su plan de prevención de riesgos laborales para incluir la violencia sexual en la evaluación de riesgos de aquellos puestos ocupados por trabajadoras, así como a impartir nuevas formaciones en materia de riesgos laborales en las que específicamente se informe a las trabajadoras de los nuevos riesgos evaluados.

Por último, las empresas de forma potestativa podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

Aquellas empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo previsto en la Ley de garantía integral de la libertad sexual serán reconocidas con el distintivo de «Empresas por una sociedad libre de violencia de género» cuya concesión aún no ha sido desarrollada reglamentariamente.

Por otro lado, la ley no solo establece nuevas obligaciones laborales para las empresas, sino que también, incorpora grandes cambios en materia de compliance. Con la entrada en vigor de la ley, se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, reformando una vez más el Código Penal y, ampliando el listado de delitos por los que una persona jurídica puede ser responsable penalmente.

De este modo, las corporaciones ahora también podrán responder por los **delitos contra la libertad sexual y la integridad moral** que puedan cometer sus altos cargos y empleados en el seno de la organización o en su entorno de trabajo, salvo que logren demostrar que contaban con un sistema eficaz de prevención de delitos.

Los principales cambios en materia de responsabilidad penal de la persona jurídica, son en primer lugar, la **modificación del delito contra la integridad moral** (artículo 173.1 del Código Penal), que sanciona penalmente a la empresa cuando un miembro de su organización inflija a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral.

***Todas las compañías
revisarán su plan de
prevención de riesgos
laborales para incluir
la violencia sexual en
la evaluación de
riesgos de aquellos
puestos ocupados por
trabajadoras***

***Las corporaciones
también podrán
responder por los
delitos contra la
libertad sexual y la
integridad moral que
puedan cometer sus
altos cargos y
empleados***

Este precepto también castiga los comportamientos en el ámbito de la relación laboral de aquellos que, prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otros de forma reiterada actos hostiles u humillantes, sin llegar a ser considerados como degradantes, bastando con que supongan un acoso grave.

En segundo lugar, otro de los cambios más relevantes es que se **modifica la redacción del delito de acoso sexual (artículo 184 del Código Penal)**, 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.

Por último, la reforma examinada **modifica la redacción del artículo 197 del Código Penal, relativo a los delitos de descubrimiento y revelación de secretos**. Este tipo delictivo, que si bien ya se encontraba en el catálogo de aquellos que podrían generar la responsabilidad penal de la persona jurídica, se reforma ampliando las conductas punibles a quien *“habiendo recibido las imágenes o grabaciones audiovisuales a las que se refiere el párrafo anterior las difunda, revele o ceda a terceros sin el consentimiento de la persona afectada”*, ilícito que podría ser especialmente problemático si la conducta punible fuera llevada a cabo haciendo uso de los dispositivos informáticos proporcionados por la compañía.

Todo ello, obligará a las empresas a revisar su programa de compliance con la finalidad de actualizarlo y prevenir el riesgo de comisión de este tipo de delitos en su organización.

En otras palabras, las compañías deben incluir **medidas concretas para evitar que sus empleados puedan cometer ese tipo de conductas**, tales como planes de formación, políticas de detección y erradicación, y protocolos de reacción en caso de que se produzcan, dando así, cumplimiento a las obligaciones establecidas en materia de compliance y, también a lo establecido por la nueva Ley del “solo sí es sí”.

Las compañías deben incluir medidas concretas como planes de formación, políticas de detección y erradicación, y protocolos de reacción

*El impacto en las empresas de
la Ley Orgánica 10/2022, de 6
de septiembre, de garantía
integral de la libertad sexual*

Marimón Abogados es un despacho fundado en 1931 que ofrece servicios legales en todas las áreas del Derecho y que cuenta con oficinas en Barcelona, Madrid y Sevilla.

Para cualquier información sobre el contenido de esta publicación contamos con un equipo multidisciplinar en materia laboral y compliance a disposición para contestar a las cuestiones que pudieran surgir al respecto:

Ira Gual | Abogada
igual@marimon-abogados.com



Lucía Oliveró | Abogada
lolivero@marimon-abogados.com



Este documento es una recopilación de información jurídica elaborada por Marimón Abogados. La información que se incluye en el mismo no constituye asesoramiento jurídico alguno. Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Marimón Abogados. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea de forma extractada, sin previa autorización.

Barcelona -

Aribau, 185
08021

Tel.: +34 934 157 575

Madrid -

Paseo de Recoletos, 16
28001

Tel.: +34 913 100 456

Sevilla -

Balbino Marrón, 3
Planta 4ª-10
(Edificio Viapol)
41018

Tel.: +34 954 657 896

www.marimon-abogados.com