



La Ley del "solo sí es sí" y su implicación en el compliance penal

Desde que se publicó la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, la famosa "**Ley del solo sí es sí**", muchas son las publicaciones que se hacen eco de las consecuencias que ha tenido y tendrá respecto a las condenas penales. Sin perjuicio de todo ello, creemos que está pasando desapercibido el cambio legislativo penal que ha supuesto para el mundo de la empresa.

En el aspecto punitivo, resaltamos como novedoso, que, desde la entrada en vigor de esta Ley, las personas jurídicas **pueden llegar a ser condenadas a su disolución**. Así consta en el nuevo apartado d) del artículo 189 ter del Código Penal (C.P.). Aunque, también se ha de señalar que procesalmente se han de cumplir unos requisitos, por ejemplo, que la comisión del delito suponga un beneficio directo o indirecto a la empresa. Sólo con el transcurso del tiempo podremos apreciar la eficacia de la medida.

Interesa recordar que las personas jurídicas no responden penalmente por todos los delitos que cometa algún trabajador o miembro de su plantilla, tan solo aquellos delitos que expresamente así lo recojan en el Código Penal y siempre que obtenga algún tipo de beneficio directo o indirecto por su comisión. Con la nueva ley, el **catálogo de delitos se amplía**, por lo que las empresas deberán revisar sus políticas de compliance y establecer medidas que prevengan la comisión de aquéllos que atentan contra la integridad moral por infligir un trato degradante a la víctima (art. 173.1 del CP), delito de acoso sexual (art. 184 del C.P) y el ampliado delito de revelación de secretos (art. 197.7 del C.P).

En nuestro día a día, existe una conciencia social que reconoce cuando los hechos son constitutivos de delito de **acoso sexual** o que atentan contra la **integridad moral** y ambos, unánimemente, provocan la repulsa hacia el autor de dichas conductas. Sin embargo, existen otras conductas que no están cuestionadas socialmente o, al menos, no de forma tan generalizada. Nos estamos refiriendo al "sexting", término anglosajón que implica el envío de mensajes con fotos o videos con tintes eróticos o pornográficos. Archivos que pueden haberse enviado voluntariamente por su "protagonista" pero sin el ánimo de que fuera compartido a terceros.

Con la nueva Ley, se castiga a quién difunde sin consentimiento las imágenes enviadas por su víctima y aún va más lejos, castiga también a quién posteriormente las reenviará a otros contactos. En concreto, el art. 197.7 del C.P establece penas de prisión de **tres meses a un año** a quien difunda inicialmente los mensajes referidos y multa de uno a tres meses a quien los reenvíe.

Vista la nueva regulación penal, como particulares, si llega a nuestro dominio este tipo de archivos, la mejor opción es prevenir un reenvío indeseado mediante un inmediato borrado. Y si llegara al dispositivo corporativo de un trabajador o miembro de una empresa, la idea que persigue esta Ley es que el receptor supiera que ha de proceder al inmediato borrado porque ha sido inculcado con unos principios de rechazo hacia estas conductas. Valores que deben ser transmitidos por la propia compañía, a través de formación a toda su plantilla, implantando códigos de buenas prácticas y protocolos de actuación. Si a pesar de todas estas medidas, el delito se comete, ha de existir un canal por el que las víctimas puedan denunciar de forma anónima y sin temor a represalias.

Conforme a esta idea y en consonancia con la gran relevancia que han adquirido los criterios ESG en los últimos tiempos (environmental, Social y governance), la nueva Ley introduce la garantía de la libertad sexual como un **nuevo valor** añadido a las empresas. La forma elegida para la exhibición pública de esa cultura interna consiste en la creación de un nuevo distintivo denominado "Empresa por una sociedad libre de violencia de género", de tal manera que las compañías que acrediten que han adecuado su estructura y sus normas de funcionamiento a lo establecido en el nuevo texto legal tendrán este reconocimiento público.

La reciente Ley delega en un posterior real decreto la determinación del procedimiento y las condiciones para la concesión de dicho distintivo, las características de su revisión periódica e incluso su retirada, según las circunstancias. Lamentablemente, el texto legal no concreta las facultades que disfrutarán las empresas que lo hayan obtenido ni las condiciones de difusión institucional. No obstante, la principal recompensa será gozar de una reputación ética atractiva, en especial, de cara a las nuevas generaciones, por lo que se hace preciso comenzar a trabajar desde ya en la adaptación real y efectiva de los programas de compliance existentes.

Fuente:eleconomista.es

<https://www.eleconomista.es/opinion/noticias/12069663/12/22/La-Ley-del-solo-si-es-si-y-su-implicacion-en-el-compliance-penal.html>