



**PROTOCOLO DE  
IMPLANTACIÓN BUBLED  
PROPUESTA ECONÓMICA**

## INDICE

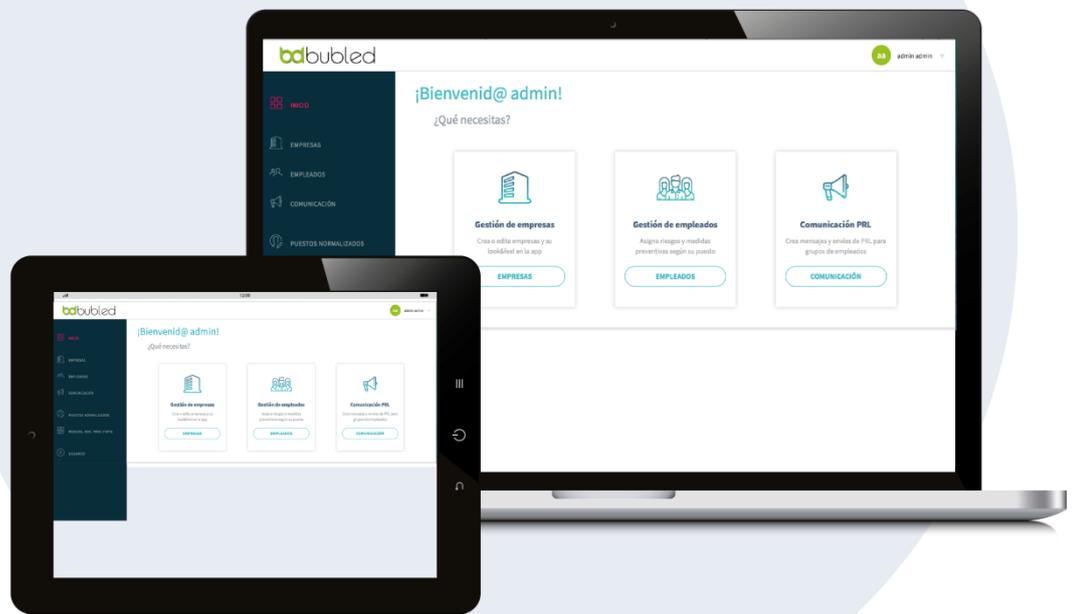
1. Introducción

2. Presentación

3. Metodología

4. Presupuesto

5. Aceptación



## Artículo 18

### Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)

Recoge el deber del empresario a la información, consulta y participación de los trabajadores en el modelo de prevención de la empresa y, así, establece que

---

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará **las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones** necesarias en relación con:

a) **Los riesgos** para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) **Las medidas y actividades de protección y prevención** aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) **Las medidas adoptadas de conformidad** con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley (Medidas de Emergencia)

---

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, **deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos** que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

---

Recoge la necesidad de promover medidas para prevenir el **ACOSO SEXUAL** en el trabajo

---

1. Las empresas deberán **promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán **establecer medidas** que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la **elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas**, la realización de **campañas informativas o acciones de formación**.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 20  
L.O. 1/2015 del  
Código Penal

Recoge los **DELITOS** en los que las **PERSONAS JURÍDICAS** son plenamente **RESPONSABLES**

---

1. El órgano de administración adoptará y ejecutará con eficacia un **MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN** que incluyan medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir o reducir el riesgo de la comisión de un delito.

2. La **supervisión** del funcionamiento y del **cumplimiento** del modelo de prevención implantado será confiado a un **ÓRGANO DE LA PERSONA JURÍDICA** con **poderes autónomos de iniciativa y control** o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de las personas jurídicas.

3. Deber de **SUPERVISIÓN, VIGILANCIA** y **CONTROL**.

---

La empresa deberá implantar un modelo de organización y gestión vivo y eficaz, basado en un dinamismo que permita una continua adaptación y refleje una **verdadera cultura de respeto a la ley de la empresa**.

Supone la traslación de control y represión del delito del sector público al privado a través de imponerle la obligación – sancionable -, y conseguir que la investigación se lleve a cabo directamente por la empresa.

## CÓDIGO PENAL

### Artículo 129.

1. En caso de delitos cometidos en el seno, con la colaboración, a través o por medio de empresas, organizaciones, grupos o cualquier otra clase de entidades o agrupaciones de personas que, por carecer de personalidad jurídica, no estén comprendidas en el artículo 31 bis, el juez o tribunal podrá imponer motivadamente a dichas empresas, organizaciones, grupos, entidades o agrupaciones una o varias consecuencias accesorias a la pena que corresponda al autor del delito, con el contenido previsto en las letras c) a g) del apartado 7 del artículo 33. Podrá también acordar la prohibición definitiva de llevar a cabo cualquier actividad, aunque sea lícita.
  2. Las consecuencias accesorias a las que se refiere en el apartado anterior sólo podrán aplicarse a las empresas, organizaciones, grupos o entidades o agrupaciones en él mencionados cuando este Código lo prevea expresamente, o cuando se trate de alguno de los delitos por los que el mismo permite exigir responsabilidad penal a las personas jurídicas.
  3. La clausura temporal de los locales o establecimientos, la suspensión de las actividades sociales y la intervención judicial podrán ser acordadas también por el Juez Instructor como medida cautelar durante la instrucción de la causa a los efectos establecidos en este artículo y con los límites señalados en el artículo 33.7.
-

### Artículo 316.

Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

### Artículo 317.

Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.

### Artículo 318.

Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código.

## SUJETOS OBLIGADOS

- El art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) impone al **empresario** una serie de obligaciones a fin de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, reconociendo al trabajador el derecho a una protección eficaz en esta materia.
- La reforma del Código Penal y de la Ley de Sociedades de capital, en lo referente a la responsabilidad penal de las personas jurídicas con entrada en vigor en 2015.
- Se establece la Circular de la Fiscalía 1/2016 el 22 de enero de 2016 sobre los requisitos de protocolos de prevención del delito y responsabilidad penal de las personas jurídicas.
- La primera sentencia del Tribunal Supremo el 29 de febrero de 2016, indica que es obligatorio implantar un plan de prevención del delito, que permita controlar o detectar irregularidades en sus empleados y directivos, y evitar una posible responsabilidad penal.

## ¿Por qué Óptima Integra Prevención?

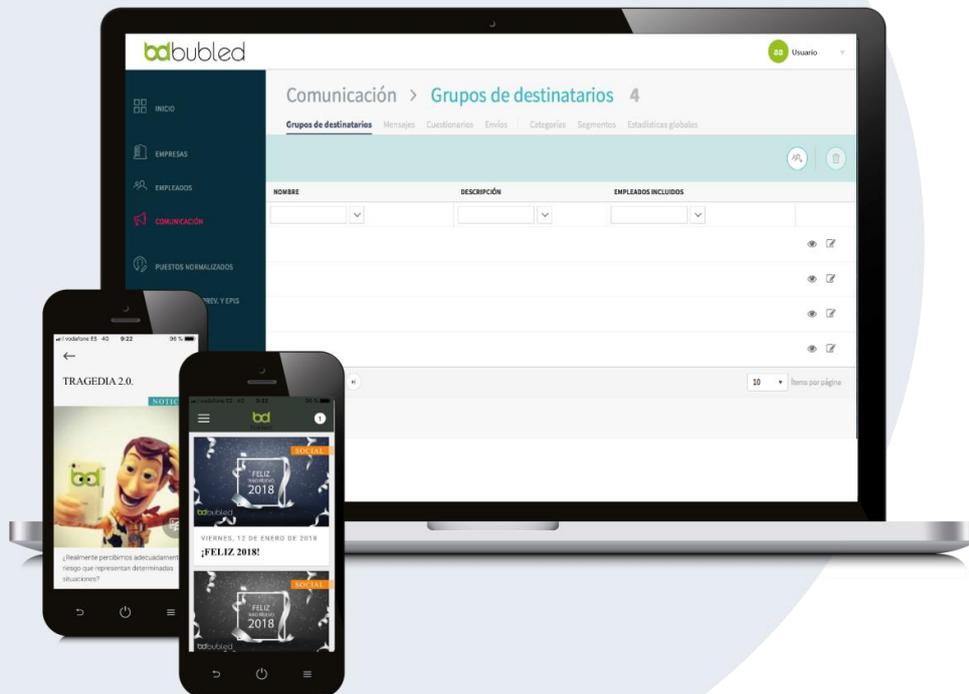
### OPTIMA INTEGRAL PREVENCIÓN, S.L.

Ofrece a través de **BUBLED** un servicio único de comunicación e información para implantar el cumplimiento normativo y evitar potenciales consecuencias penales, civiles o administrativas tanto a la empresa como a sus propietarios, directivos y responsables.

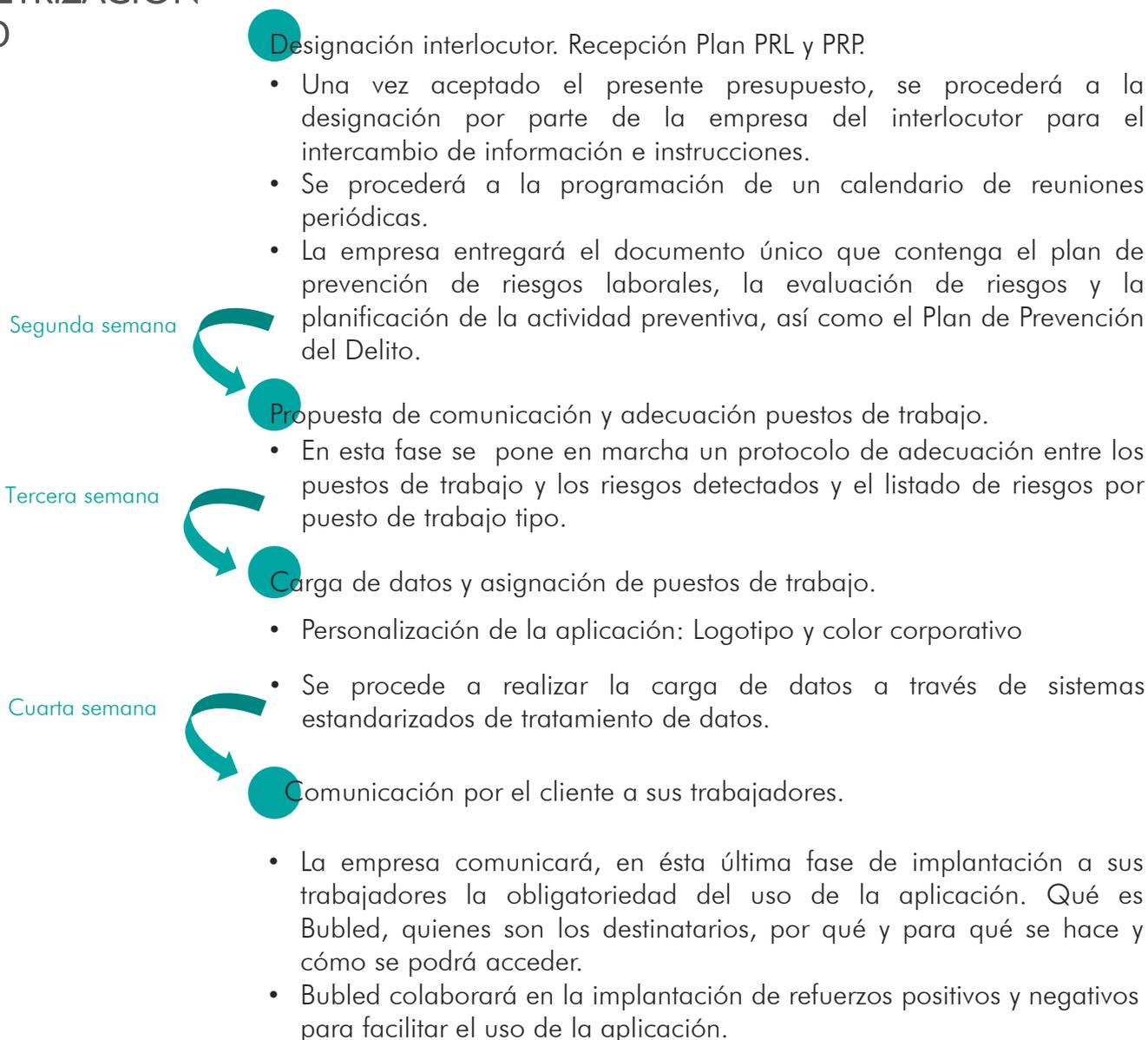
Disponer de una herramienta de comunicación tiene una gran importancia en la mejora de las condiciones de trabajo y, por tanto, en el acercamiento de la cultura preventiva y el compromiso entre todos los implicados en la prevención.

Así la empresa entra en la era de la Gestión de la información, con el fin de crear una concienciación en prevención laboral y penal, que ayude a reducir la accidentalidad y a cumplir con la norma de una forma natural y espontánea.

Esperamos que el contenido de esta propuesta responda plenamente a su solicitud, y quedamos a su disposición para aclarar cualquier duda o aspecto que estimen conveniente sobre el mismo. Asimismo, les rogamos que, en caso de merecer su conformidad, nos comuniquen por escrito su aceptación.



## IMPLANTACIÓN Y PARAMETRIZACIÓN BUBLED



## EJECUCIÓN

### PROMOCIÓN

Comenzaremos con una fase de sensibilización, cuyo objetivo será provocar un cambio de hábito en los trabajadores hacia una confianza en la prevención y aceptar y asimilar por todos la implantación de Bubled.

Un mes

Para ello, recibirán mensajes semanalmente apelando a las emociones del individuo y comenzar así el cambio de cultura.

### CONSOLIDACIÓN:

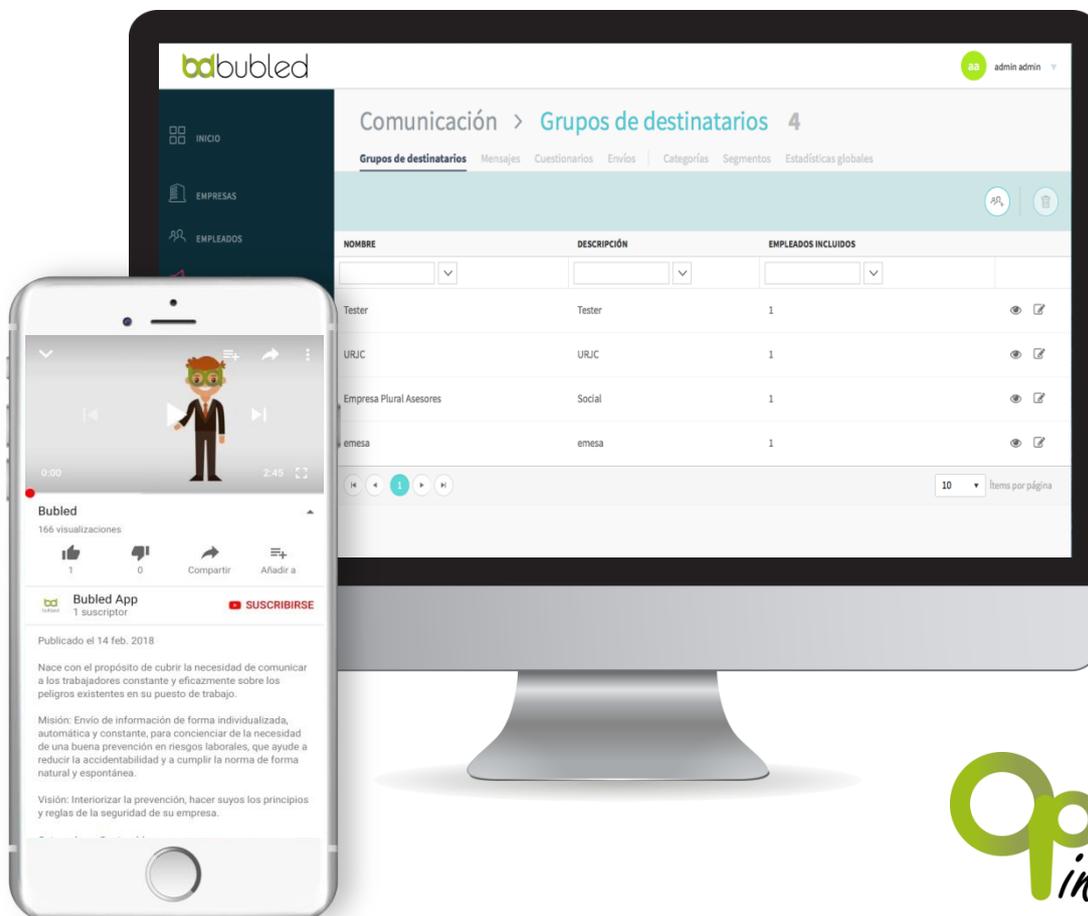
El objetivo es consolidar la adquisición del hábito de ser informado en materia de prevención e integrarla plenamente en la práctica empresarial. Se procede al envío de mensajes convincentes, coherentes e insistentes hasta la automatización del hábito.

Un mes

### INFORMACIÓN:

El objetivo es mantener el hábito de la información e involucrar en la integración de la prevención en la empresa.

Diez meses



Optima  
integra