



# **OBLIGACIONES LABORALES**

## **Para empresas de más de 250 trabajadores**

Septiembre 2024

La gran cantidad de novedades normativas que han entrado en vigor durante los últimos años, ha hecho que todas las empresas tuviesen que adaptar sus políticas de forma muy rápida. Estos cambios **han afectado sobre todo a las empresas de más de 250 personas trabajadoras**, a las que, por su peso y estructuras, se les exige mayores obligaciones.

Con tantos frentes abiertos, las negociaciones e implantación de cada una de las nuevas medidas, suponen un **reto para los departamentos de recursos humanos y relaciones laborales**.

En esta práctica guía de cuestiones y respuestas, hacemos un repaso de todas las obligaciones que las empresas deben cumplir en el ámbito laboral, para estar al día con el cumplimiento de normativas, evitar sanciones ante una inspección de trabajo y, a su vez, demostrar el compromiso con la mejora del ambiente laboral.



#DerechoLaboralalEstiloCeca

#EstiloCeca

# ÍNDICE



1. Contratación de personal con discapacidad
2. Plan de igualdad
3. Protocolo frente al acoso y violencia sexual
4. Protocolo contra el acoso laboral o *mobbing*
5. Plan de gestión de la diversidad
6. Protocolo LGTBI
7. Canal de denuncias
8. Registro retributivo
9. Registro horario
10. Política interna de desconexión digital
11. Protocolo para videovigilancia y grabación
12. Estados de información no financiera
13. Comité de empresa
14. Comité de seguridad y salud
15. Servicio de prevención propio
16. Auditoría en prevención de riesgos laborales

## 1. CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD

En primer lugar, todas las empresas que cuenten con **al menos 50 trabajadores** se encuentran obligadas de tener en plantilla, como mínimo, a un **2% de trabajadores con discapacidad** (art. 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre). Dicho porcentaje es equivalente a un trabajador con discapacidad por cada 50 trabajadores.

Se consideran trabajadores discapacitados los siguientes:

- Aquellos que tengan una **discapacidad reconocida igual o superior al 33 %**.
- Trabajadores **titulares de pensiones de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez**.

Para el cómputo del número de trabajadores, será necesario tener en cuenta como periodo de referencia el correspondiente a los 12 meses anteriores al momento del cómputo, dando como resultado un promedio en el que debieron considerarse la totalidad de centros de trabajo de la empresa.

Las empresas pueden utilizar cualquier tipo de modalidad contractual para cubrir el porcentaje de reserva. De esta suerte, los trabajadores con contrato temporal de duración inferior al año y fijos discontinuos computarán según el número de días trabajados, siendo que **cada 200 días trabajados se computará como un trabajador más**.

No obstante, en caso de no poder cumplir con el porcentaje de reserva del 2% que establece la **Ley General de Discapacidad**, es posible solicitar una declaración o certificado de excepcionalidad, ello siempre que podamos acreditar la imposibilidad de cumplir la Ley mediante contratación directa. La declaración de excepcionalidad autoriza el cumplimiento de la Ley a través de medidas alternativas.



## 2. PLAN DE IGUALDAD

A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019, las empresas de más de **50 trabajadores están obligadas a elaborar e implantar un Plan de Igualdad**.

La finalidad de esta exigencia es establecer los objetivos de igualdad a alcanzar y las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución en la empresa.

El Real Decreto 901/2020 añade que todas aquellas empresas que elaboren un Plan de Igualdad deben proceder a su registro de forma telemática. Entre el contenido que debe valorarse para la elaboración de un Plan de Igualdad, cabe destacar el **registro retributivo**, donde se debe reflejar la información retributiva desglosada por sexos y valoración de puestos de trabajo.

En la negociación de este Plan será necesaria la participación de los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, de los sindicatos más representativos en el sector. Para ello **se debe constituir una comisión negociadora** en la que deben participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

La no implantación correcta del Plan de Igualdad o la no aplicación del mismo constituye una falta grave o, en su caso, muy grave, y podrá ser objeto de sanción por la Inspección de Trabajo, **sancionable con multas de 7.501 a 225.018 €**, condiciones de acceso a concursos públicos, subvenciones y ayudas.



### 3. PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL

Todas las empresas deberán disponer de un protocolo para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia sexual con el fin de **evitar este tipo de conductas** y establecer los procedimientos específicos para su prevención y el cauce para las posibles denuncias.

Este protocolo también **debe negociarse con los representantes legales de los trabajadores** y debe ser comunicado a todas las personas trabajadoras.

El incumplimiento de la obligación empresarial en esta materia, tanto por no promover las condiciones laborales tendentes a evitar el acoso como por no elaborar procedimientos específicos o dar cauce a canales de denuncias, puede conllevar la imposición **de sanciones desde los 7.500 € a los 225.018 €**.

### 4. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL O MOBBING

Disponer de un código de conducta para **hacer frente a las situaciones de acoso laboral o moral** es una obligación para todas las empresas, con independencia del número de la plantilla.

Sin embargo, **NO es necesario negociar** este protocolo con los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de la obligación de comunicarlo tanto a los anteriores como al conjunto de la plantilla.



## 5. PLAN DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD (MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN)

Desde septiembre de 2022, y en virtud de la Ley 15/2022, de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, todas las empresas están **obligadas a implantar instrumentos suficientes para detectar, prevenir y hacer cesar las situaciones discriminatorias.**

Para el cumplimiento de dicha obligación, puede articularse un Plan de Gestión de la Diversidad, siendo el mismo un instrumento integrado por un Protocolo Antidiscriminación y un conjunto de medidas cuyo fin último es evitar cualquier situación discriminatoria.

El incumplimiento de esta obligación puede acarrear **multas de entre 300 y 500.000 €**, entre otras sanciones.





## 6. PROTOCOLO LGTBI

El pasado 2 de marzo de 2023 entró en vigor la Ley 4/2023, de 28 de marzo, para **la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**. Esta ley tiene por objeto desarrollar y garantizar los derechos de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, erradicando las situaciones de discriminación.

En el artículo 15 de la Ley se establece que, a partir del 2 de marzo de 2024, todas las empresas de más de 50 **trabajadores deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos** para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Dentro de estas medidas debe incluirse un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas que formen parte de este colectivo.

En principio, estas medidas **deben acordarse con los representantes legales de los trabajadores**. Sin embargo, actualmente estamos a la espera del desarrollo reglamentario de la norma.

En cualquier caso, es posible elaborar un marco de actuación, pero teniendo en cuenta que, cuando se desarrolle reglamentariamente la norma, debemos adaptarlo y actualizarlo.

Las sanciones por incumplimiento de esta obligación incluyen **multas que van de los 200 a los 150.000 €**, el condicionamiento del acceso a concursos públicos, subvenciones, o el cierre del establecimiento, entre otras.



## 7. CANAL DE DENUNCIAS

No disponer de un canal de denuncias (Directiva *Whistleblowing*) se considera como una infracción muy grave, para lo que establece como sanción **multas que van desde 600.001 a 1.000.000 €**, en el caso de las personas jurídicas.

En este sentido, la ley 2/2023 de 20 de febrero, además de fortalecer la cultura de la información, tiene por finalidad principal **proteger frente a las posibles represalias de personas trabajadoras que detecten infracciones penales o administrativas** y las pongan en conocimiento a través de los mecanismos legales vigentes.

## 8. REGISTRO RETRIBUTIVO

Todas las empresas, con independencia del número de empleados, están obligadas a llevar un registro retributivo de toda su plantilla desde la entrada del RDL 6/2019, de 1 de marzo. Este registro debe **incluir los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones no salariales** de la plantilla desglosados por sexos y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Todo ello con especial motivación en combatir la brecha salarial existente entre hombres y mujeres.

No obstante, cuando el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un **25% o más**, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Por ende, aunque contemos con un registro salarial, si existen brechas salariales superiores al 25%, **es obligatoria su justificación**. Asimismo, es necesaria la consulta a representantes legales, en el plazo de diez días, antes de la elaboración del registro o su posible modificación.

## 9. REGISTRO HORARIO

Desde el 12 de mayo de 2019, todas las empresas están obligadas a registrar la jornada laboral de los empleados (tanto la jornada diaria como las horas extraordinarias). La obligación de registro opera respecto de todos los empleados con relación laboral, incluidos los comerciales, los mandos intermedios y los de dirección. No obstante, las relaciones laborales especiales quedan excluidas de este régimen de control.

Se debe implementar una política interna de control de registro horario detallando el procedimiento que se seguirá para el control, especificación de la jornada laboral, y detallar qué circunstancias se consideran interrupción de la jornada. Es necesario un periodo de consultas (que no de negociación) con la RLT. Los registros deben mantenerse durante al menos 4 años y debe ser un control de carácter diario.

### **En caso de que esto no se cumpla, deberemos tener en cuenta que:**

- El incumplimiento de la obligación de registrar la jornada se considera falta grave, lo que podría dar lugar a la imposición de multas de entre 751 y 7.500 € por persona.
- Asimismo, habrá que tener en cuenta la realización de horas extraordinarias. La ausencia de registro de jornada facilita que prosperen reclamaciones por horas extraordinarias y excesos de jornada, debido a la inversión de la carga de la prueba por la facilidad probatoria de la empresa al deber contar con registro de jornada.

No obstante, sobre esta cuestión se está gestando una inminente reforma laboral, por lo que, en su caso, habrá que estar a lo que disponga la eventual norma.

Entre las últimas novedades que se barajan en la propuesta de borrador de la próxima reforma laboral del Ministerio de Trabajo, cabe referirnos a la posibilidad de que se imponga la obligación de que el control horario sea telemático, dejando de ser válido el formato en papel, al que la Inspección a priori, podrá acceder de forma remota.

## 10. POLÍTICA INTERNA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Conforme lo establecido en el art. 88 de la LPDP, la empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores - incluidos los que ocupen puestos directivos - en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Por lo tanto, todas las empresas, independientemente del número de trabajadores, **están obligadas a contar con esta Política**. En este caso, se exige previa audiencia RLT, sin ser obligatorio negociar.

No contar con la Política conforme la LISOS constituye una infracción grave, **sancionable entre 751 y 7.500 €**.

Igualmente, constituye infracción grave o muy grave la transgresión de los límites acordados en materia de jornada laboral (las conductas pueden ir desde obligar al trabajador a mandar emails fuera de la jornada laboral hasta si la vulneración comportase trastorno psicosocial: fatiga informática, visual, burnout -incumplimiento normativa riesgos laborales-), **sancionable entre 751 y 225.018 €**.



## 11. PROTOCOLO PARA LOS SISTEMAS DE VIDEOVIGILANCIA Y GRABACIÓN DE SONIDO

En caso de disponer de sistemas de videovigilancia y grabación de sonido en el ámbito laboral, **debemos contar con un protocolo al efecto**. Las bases legales para la videovigilancia de los trabajadores en el plano de la relación laboral son las siguientes:

- **Deberá existir un distintivo informativo** (cartel amarillo aprobado por la Agencia Española de Protección de Datos -AEPD-) en lugar suficientemente visible, y como mínimo, en los accesos a las zonas vigiladas, ya sean interiores o exteriores. En caso de que el espacio videovigilado disponga de varios accesos, deberá disponerse de dicho distintivo en cada uno de ellos.
- Con carácter previo a utilizar las cámaras para control de la actividad laboral (y no solo como medida para velar por la seguridad de las instalaciones y de las personas), **se deberá informar por escrito a los trabajadores y a los representantes de los trabajadores** de la existencia de cámaras y de su utilización como mecanismo de control laboral y posible utilización con fines disciplinarios.
- **No se requiere consentimiento expreso** del trabajador ni de los representantes, en cuanto la base jurídica para el control por videovigilancia en el contrato de trabajo y las facultades de control del empresario. Por tanto, la oposición de este a la comunicación del sistema de videovigilancia no tiene relevancia legal ni impide la grabación, siendo suficiente con que conste acuse de recepción de la comunicación (por ejemplo, firmado como no conforme o remisión vía correo electrónico certificado). No obstante, se debe cumplir con el principio de proporcionalidad en todo caso.

En caso no de efectuarse dicha comunicación, las imágenes obtenidas de las cámaras **serán ilícitas** (de cara a su aportación como prueba en un futuro juicio). Además, podrá condenarse a la empresa por vulneración del derecho a la intimidad e imagen de los trabajadores. Por último, podría constituir una sanción administrativa por incumplimiento de la normativa en materia de protección de datos -pues esta obliga a informar a los trabajadores sobre la finalidad de las cámaras).

## 12. ESTADOS DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Hay una obligación para las empresas de más de 250 personas trabajadoras **de presentar sus Estados de Información no Financiera en el registro mercantil, junto con las Cuentas Anuales:**

De acuerdo con la *Disposición Transitoria de Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad las empresas, tendrán obligación de presentar el estado de información no financiera consolidado previsto en los apartados 49.5 b) del Código de Comercio y 262.5.b) del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, todas aquellas sociedades con **más de 250 trabajadores** que o bien tengan la **consideración de entidades de interés público** de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas, exceptuando a las entidades que tienen la calificación de empresas pequeñas y medianas de acuerdo con la Directiva 34/2013, o bien, **durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos una de las circunstancias siguientes:***

- Que el total de las partidas del activo sea superior a 20.000.000 €.
- Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 40.000.000 €.



Esta documentación debe tener la información suficiente para comprender la situación del grupo y el impacto de su actividad en el medioambiente y en la sociedad:

- I. Descripción del **modelo de negocio**.
- II. Las **políticas de la compañía**: evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control con respecto a estos temas:

**1. Medioambiente:** información sobre los efectos que tiene la empresa en el medioambiente; uso de energía renovable, emisiones de gases de efecto invernadero, uso sostenible del consumo de agua, protección de la biodiversidad o el cambio climático, centrándose en las emisiones de gases de efecto invernadero. La economía circular y la prevención y gestión de residuos es un punto también a destacar, incluyendo cómo combatir el desperdicio alimentario.

**2. Social:** relativas al personal para garantizar la igualdad de género, la aplicación de convenios, condiciones de trabajo, respeto al derecho sindical y de los empleados, seguridad en el puesto laboral o la accesibilidad universal de personas con discapacidad.

**3. Derechos humanos:** aquí se incluye información sobre la prevención de las violaciones de los derechos humanos y si se dieran, cómo mitigarlas o gestionar los posibles abusos cometidos. Es importante el cumplimiento de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo relacionado con la libertad de asociación y derecho de negociación colectiva.

**4. Corrupción y soborno:** medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.



## Consecuencias de no presentarlo:

### 1. Imposibilidad de inscribir las Cuentas Anuales en el Registro Mercantil.

El hecho de no contar con Cuentas Anuales depositadas en el Registro Mercantil dificulta y/o impide un correcto desarrollo de la actividad habitual de las compañías.

### 2. Sanciones económicas.

La Ley de Sociedades de Capital contempla multas de hasta 300.000 € anuales por irregularidades en el proceso de depósito de las Cuentas Anuales, entre las que se encuentra no depositar el EINF en caso de ser sujeto obligado.



## 13. COMITÉ DE EMPRESA

Las personas trabajadoras de empresas o centros con 50 o más trabajadores podrán **constituir un Comité de Empresa como órgano representativo de los trabajadores**. Dicho Comité actuará en calidad de órgano representativo y colegiado para la defensa de los intereses de las personas trabajadoras. El número de componentes del Comité de Empresa en función al número de trabajadores será el siguiente:

N.º. DE TRABAJADORES	N.º. DE COMPONENTES DEL COMITÉ
De 101 a 250	<b>9</b>
De 251 a 500	<b>13</b>
De 501 a 750	<b>17</b>
De 751 a 1.000	<b>21</b>
De 1.000 en adelante	<b>dos por cada mil o fracción con un máximo de 75</b>

Dicho órgano de representación tendrá derecho a ser informado y consultado por la empleadora sobre aquellas materias que puedan afectar a las personas trabajadoras.

De igual forma, pueden constituir sección sindical (Artículo 10 Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical). Las secciones sindicales estarán representadas, cuando en la empresa cuenten con **representantes en el comité o centro de trabajo** y ocupen a más de 250 trabajadores, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados.

A falta de acuerdo el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

N.º. DE TRABAJADORES	N.º. DE REPRESENTANTES
De 250 a 750	<b>1</b>
De 751 a 2.000	<b>2</b>
De 2.001 a 5.000	<b>3</b>
De 5.001 en adelante	<b>4</b>



## 14. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

En materia de **prevención de riesgos laborales** debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud. Debe reunirse trimestralmente como mínimo, o cuando lo solicite alguna de las dos partes que lo componen. El Comité se dotará a sí mismo de sus propias normas de funcionamiento de conformidad con el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece cuanto sigue:

- I. *"1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.*
- II. *2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.*
- III. *El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.*
- IV. *En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.*
- V. *3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.*
- VI. *Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya."*

Por tanto, los Comités de Seguridad y Salud en las empresas deben estar conformados por:

N.º DE TRABAJADORES	N.º DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN	MIEMBROS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD
De 50 a 100	<b>2</b>	<b>4</b>
De 101 a 500	<b>3</b>	<b>6</b>
De 501 a 1000	<b>4</b>	<b>8</b>
De 1001 a 2000	<b>5</b>	<b>10</b>
De 2001 a 3000	<b>6</b>	<b>12</b>
De 3001 a 4000	<b>7</b>	<b>14</b>
Más de 4000	<b>8</b>	<b>16</b>



## 15. SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

Finalmente, en caso de desarrollar alguna de las actividades del Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, que indicamos a continuación, debemos contar con un Servicio de Prevención Propio. Actividades incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención:

- A. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- B. Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de categoría 1A y 1B, según el Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.
- C. Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.
- D. Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.
- E. Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- F. Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- G. Actividades en inmersión bajo el agua.
- H. Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- I. Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- J. Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
- K. Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
- L. Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

## 16. AUDITORÍA LEGAL EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRL)

Las empresas que no hubieran concertado su Servicio de Prevención con una entidad especializada externa, así como las empresas que lleven a cabo las actividades preventivas con recursos propios y ajenos de forma simultánea, **deberán someter su Sistema de Prevención al control de una auditoría o evaluación externa.**

No obstante, quedarán exentas de la obligación de someterse a dicha auditoría aquellas empresas de hasta 50 trabajadores cuya actividad no esté incluida en el Anexo I indicado anteriormente, que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría -por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de la actividad preventiva-. Si bien, en este último caso, la obligación de auditar se sustituye por la obligación de remitir a la autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las causas que hacen innecesaria la auditoría.

El plazo para su realización es de **12 meses**, desde que se cuente con la planificación de la actividad preventiva. Además, las auditorías se deben dar **cada cuatro años**, excepto si nos encontramos ante actividades del Anexo I, para cuyo caso el plazo será de dos años.



## ¿Podemos ayudarte?

Te recordamos, que todas las cuestiones del presente documento son de carácter informativo.

Para ampliar información y contratar nuestros servicios, por favor contacte con nuestros profesionales:

[info@cecamagan.com](mailto:info@cecamagan.com)





*#EstiloCeca*



## Contacto

[info@cecamagan.com](mailto:info@cecamagan.com)

[www.cecamagan.com](http://www.cecamagan.com)

MADRID

BARCELONA

SEVILLA

S/C DE TENERIFE

LAS PALMAS

VIGO