

# **Novedades más relevantes en la legislación laboral, con especial referencia a las nuevas obligaciones en materia de planes de igualdad y de registro de la jornada**

**Círculo Empresarial Leonés  
León, 19 de junio de 2019**

**Mario Díez-Ordás Berciano  
Abogado laboralista**

Tlfnos: 987.25.06.49

651.73.74.50

mario.diez@rbhglobal.com

 **RBHGlobal**  
la nueva perspectiva en consultoría  
[www.rbhglobal.com](http://www.rbhglobal.com) | 987 071458

**I.- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**

# Real Decreto-ley 6/2019

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Publicado en el B.O.E. de 7 de marzo de 2019.
- En vigor desde el 8 de marzo de 2019, salvo -en lo que al trabajo por cuenta ajena se refiere- la nueva regulación de la suspensión por nacimiento, adopción o acogimiento, que entró en vigor el 1 de abril de 2019.

# Real Decreto-ley 6/2019

- Razones por la que en la exposición de motivos se indica que concurren los requisitos constitucionales de extraordinaria y urgente necesidad:
  - Una situación de desigualdad, visible en la **brecha salarial**, que no ha sido reducida en los últimos años; hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres. Vulneración de derechos fundamentales
  - El carácter estructural de una situación no impide que, en el momento actual, pueda convertirse en un supuesto de extraordinaria y urgente necesidad atendiendo a las circunstancias concurrentes (SSTC 137/2011, FJ 6; 183/2014, FJ 5; 47/2015, FJ 5; 139/2016, FJ 3; y 33/2017, FJ 3).
- Objeto del RDL:
  - Garantizar la efectividad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
  - Regular los derechos de conciliación de vida personal, familiar y laboral, favoreciendo la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.



# Real Decreto-ley 6/2019

## Planes de igualdad

- ¿Quiénes están obligados a tenerlo?

### ANTES

> 250 trabajadores

*Acuerdo en convenio colectivo*

*Requerimiento de la autoridad laboral  
(en sustitución de sanciones accesorias)*

### AHORA

**50 o más trabajadores**

*Acuerdo en convenio colectivo*

*Requerimiento de la autoridad laboral  
(en sustitución de sanciones accesorias)*



**Adaptación**

> 150 - 250 trabajadores 1 año

> 100 - 150 trabajadores 2 años

50 - 100 trabajadores 3 años

# Real Decreto-ley 6/2019

## Planes de igualdad

**ORIGEN:** artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

*Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

Para la elaboración de los planes de igualdad se deberá elaborar por la comisión negociadora del plan de igualdad un **DIAGNÓSTICO NEGOCIADO** que deberá contener las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

# Real Decreto-ley 6/2019

## Planes de igualdad

- Se crea un **REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD**, como parte de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas, estando las empresas obligadas a inscribir los planes en dicho registro.
- Se desarrollará reglamentariamente:
  - El Registro de Planes de Igualdad en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y el acceso.
  - El diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y la evaluación de los planes de igualdad.

# Real Decreto-ley 6/2019

## Planes de igualdad

Art. 6 del Real Decreto-ley=>Modificación de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social:

1. Modificación artículo 7.13 del TRLISOS: **INFRACCIÓN GRAVE** sancionable entre 626 € y 6.250 €

ANTES 7/3/2019	AHORA
No cumplir las obligaciones que en materia de planes establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.	<u>No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.</u>

# Real Decreto-ley 6/2019

Modificaciones más relevantes en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1. Periodo de prueba → **NULIDAD** de la resolución de contratos de embarazos y durante el permiso de paternidad y maternidad salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad.
2. Despido → **NULIDAD** del despido del padre o madre en el periodo de **12 meses** desde que reingresó de la suspensión por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo (hasta ahora, 9 meses).
3. Concepto de **trabajo de igual valor**: la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo, sean equivalentes. En estos casos, el empresario está obligado a pagar la **misma retribución** a los trabajadores.
4. La empresa está obligada a llevar un **registro de valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales**, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos iguales o de igual valor. Los trabajadores tienen derecho a acceder, a través de su representación legal, al registro salarial de su empresa. *(sigue)*

# Real Decreto-ley 6/2019

Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento 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.

# Real Decreto-ley 6/2019

## Nueva redacción del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Los trabajadores tienen derecho a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral:
  - Hasta los 12 años en el supuesto en que existan hijos.
  - En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio.
  - En su ausencia, proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días.
  - Contestación motivada (aceptación, alternativa o negativa fundada en causas objetivas).
  - Impugnación ante los Juzgados de lo Social (procedimiento preferente y urgente del art. 139 LJS)
  - Regreso a su jornada o modalidad de trabajo previo una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiera transcurrido el periodo previsto

# Real Decreto-ley 6/2019

## PERMISOS

-Se elimina el permiso de 2 ó 4 días por nacimiento de hijo para parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

-Lactancia:

-Pueden disfrutarlo los dos progenitores (hasta ahora, sólo uno si ambos trabajaban). Si los dos progenitores pertenecen a la misma empresa podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento, que deberán comunicarse por escrito.

-Si ambos progenitores lo disfrutan con la misma duración y régimen podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses (hasta ahora, 9). Entre los 9 y los 12 meses, el salario será reducido proporcionalmente => nueva situación protegida en la Ley General de la Seguridad Social, pero sólo a favor de uno de los progenitores.

# Real Decreto-ley 6/2019

## SUSPENSIÓN POR NACIMIENTO

### 1. DEL PROGENITOR DISTINTO DE LA MADRE BIOLÓGICA:

- 16 semanas a partir 1 de enero 2021 → 6 obligatorias y tras el nacimiento (a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes del art. 68 C.Civil: *“compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo”*).
- 12 semanas a partir 1 de enero 2020 → 4 obligatorias y tras el nacimiento (idem)
- 8 semanas a partir 1 de abril 2019 → 2 obligatorias y tras el nacimiento (idem).

### 2. DE LA MADRE BIOLÓGICA Y DEL PROGENITOR DISTINTO DE LA MADRE BIOLÓGICA

- Si falleciera el hijo, el permiso no se suspende durante el periodo de disfrute obligatorio. Tras ese periodo, el trabajador puede solicitar la reincorporación.
- Tras el periodo mínimo obligatorio el permiso restante, por períodos semanales (con preaviso a la empresa de al menos 15 días):
  - Podrá disfrutarse a jornada completa o parcial (por acuerdo con la empresa).
  - Podrá disfrutarse de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla 12 meses (voluntad del progenitor).
  - La madre biológica podrá anticipar su permiso hasta 4 semanas antes de la fecha del parto.
  - Estos derechos son individuales e intransferibles al otro progenitor.

# III.- Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

**Registro de jornada: una certeza y muchas dudas**



# Real Decreto-ley 8/2019

- De conformidad con la nueva regulación (nuevo aptdo. 9 del art. 34 ET), la empresa garantizará el registro diario de la jornada, que deberá incluir el HORARIO CONCRETO de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada empleado, sin perjuicio de la flexibilidad horaria. Este registro de jornada entrará en vigor el 12 de mayo de 2019.
- Art. 34.7 ET: el Gobierno, a propuesta del Ministro/a de Trabajo y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.
- La organización y forma de documentar el registro de jornada deberá pactarse en la negociación colectiva o instrumentalizarse a través de acuerdo de empresa. En defecto de ambos, podrá decidir el empresario, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores (=> art. 64 ET: apertura de diálogo al respecto, intercambio de opiniones, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo antes de ejecutar la decisión; todo ello debe quedar debidamente documentado).
- La empresa estará obligada a conservar los registros durante cuatro años, permaneciendo a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El incumplimiento de las obligaciones de registro se considerará infracción grave (multa de 626 € a 6.250 €).

# Real Decreto-ley 8/2019

- Problemas interpretativos:
  - ¿Ha de tratarse de un convenio de empresa o puede un convenio sectorial organizar y documentar el registro de jornada? *Puede hacerlo un convenio sectorial.*
  - ¿Puede la negociación, o debe, hacerse por centro de trabajo? Las circunstancias que inciden sobre el registro de jornada pueden variar de unos a otros. *Si existe representación legal a nivel de centro debe negociarse en el mismo.*
  - ¿Qué ocurre si no existen representantes de los trabajadores? ¿Cabría nombrar una comisión “ad hoc”, en los términos del artículo 41 del ET? *No sería exigible.*
  - El acuerdo o la decisión de organización y documentación ¿es requisito imprescindible para que resulte de aplicación la obligación de registro de jornada? ¿Se condiciona la entrada en vigor de la obligación de registro al acuerdo o a la decisión? *No, en absoluto.*
  - El plazo de dos meses establecido para la entrada en vigor de la obligación de registro, ¿es el plazo concedido a la negociación colectiva para alcanzar un acuerdo, de tal manera que, transcurrido dicho plazo sin acuerdo, el empresario debería decidir sobre la organización y documentación del registro? *Sí, sin perjuicio de que sea posible un acuerdo posterior.* En ese caso, ¿cabe que las partes puedan ampliar de común acuerdo el plazo de dos meses de tal forma que se retrase la aplicación de la obligación de registro mientras continuase la negociación? *No.*

# Real Decreto-ley 8/2019 (criterio técnico ITSS)

La ITSS ha publicado el 10 de junio de 2019 su criterio técnico 101/2019 sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada. Se deja sin efecto la Instrucción 1/2017, complementaria a la Instrucción 3/2016, sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias utilizada hasta el momento.

## I.- Contenido del registro de jornada

a) Lo que debe ser objeto de registro es la jornada de trabajo realizada diariamente. Como nada se ha dicho al respecto, el registro del apartado 9 debe interpretarse de manera conjunta y sistemática con el propio artículo 34 ET (la lectura que se haga del registro deberá hacerse de forma integral, considerando todas las posibilidades que permite el ordenamiento laboral en materia de distribución de tiempo de trabajo).

- No se exige expresamente el registro de las interrupciones o pausas entre el inicio y la finalización de la jornada diaria, que no tengan carácter de tiempo de trabajo efectivo. *(sigue)*

# Real Decreto-ley 8/2019 (criterio técnico ITSS)

- Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, el registro de jornada podrá organizarse de manera que incluya las interrupciones o pausas que se consideren, siempre y cuando el registro incluya necesariamente el horario de inicio y finalización de la jornada.
- El registro diario de jornada se configura *“sin perjuicio de la flexibilidad que se establece en este artículo”* (artículo 34.2 y 3 ET).
- **Es conveniente que el registro utilizado en la empresa ofrezca una visión adecuada y completa del tiempo de trabajo efectivo.**
- El sistema implantado ha de ser **objetivo y fiable**, de manera que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador. En caso contrario, **podría presumirse que lo es toda aquella que transcurre entre la hora de inicio y finalización de la jornada de trabajo registrada**, y es al empleador al que correspondería la acreditación de que ello no es así.

# Real Decreto-ley 8/2019 (criterio técnico ITSS)

- La negociación colectiva o los acuerdos de empresa referidos a la organización y documentación del registro deben ser el instrumento idóneo para precisar cómo considerar todos los aspectos relacionados con el registro de interrupciones, pausas o flexibilidad de tiempo de trabajo.

## b) El registro de la jornada deberá ser diario:

- No es aceptable para la acreditación de su cumplimiento la exhibición del horario general de aplicación en la empresa, el calendario laboral o los cuadrantes horarios elaborados para determinados periodos, pues éstos se formulan "ex ante" y determinarán la previsión de trabajo para dicho periodo pero no las horas efectivamente trabajadas en el mismo, que sólo se conocerán "ex post" como consecuencia de la llevanza del registro de jornada.

*(sigue)*

# Real Decreto-ley 8/2019 (criterio técnico ITSS)

## c) Necesidad de otros registros y especialidades:

El registro previsto en el artículo 34.9 ET no enerva los registros ya establecidos en la normativa vigente que se mantienen funcionales y de acuerdo con sus propias previsiones o régimen jurídico, a saber:

- El registro diario de los contratos a tiempo parcial del artículo 12.4.c) ET (=> obligación de totalización mensual, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas cada mes).
- El registro de horas extraordinarias del 35.5 ET (=> entrega de copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente).
- Los registros de horas de trabajo y descanso contenidos en los arts. 10 bis, 18 bis y DA 7ª del Real Decreto 1561/1995 sobre trabajadores móviles, trabajadores de la marina mercante y trabajadores que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el transporte ferroviario.
- Los registros de jornada en los desplazamientos transnacionales (art. 6 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre) *(sigue)*

# Real Decreto-ley 8/2019 (criterio técnico ITSS)

## II.- Conservación del registro de jornada

En cuanto a la localización y conservación de los registros horarios:

- Los registros deberán permanecer a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:
  - ✓ Ha de poderse acceder a dichos registros en cualquier momento, cuando así sea solicitado por los trabajadores, sus representantes y por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
  - ✓ Los registros tienen que estar y permanecer físicamente en el centro de trabajo, o ser accesibles desde el mismo de manera inmediata.
- En el caso de que el registro de jornada se haya instrumentado originalmente en formato papel, a efectos de su conservación podrá archivarse en soporte informático mediante el escaneo de los documentos originales, siendo guardado telemáticamente con las debidas garantías. Este archivo, estará igualmente a disposición de las personas trabajadoras, sus representantes y de la Inspección de Trabajo. *(sigue)*

# Real Decreto-ley 8/2019 (criterio técnico ITSS)

- La comprobación de la existencia del registro debe poder realizarse en el centro de trabajo, lo que evita la posibilidad de la creación posterior, manipulación o alteración de los registros; todo ello sin perjuicio de que dichos registros puedan solicitarse, además, para su presentación en comparecencia en las oficinas de Inspección o remisión a este organismo por las vías que legalmente corresponda.
- La permanencia a disposición no implica la obligación de entrega de copias, salvo que así lo disponga un convenio colectivo o exista pacto expreso en contrario, ni debe entregarse a cada persona trabajadora copia de su registro diario, sin perjuicio de facilitar su consulta personal, ni a los representantes legales de los trabajadores, lo que no obsta la posibilidad de estos últimos de tomar conocimiento de los registros de los trabajadores.
- La empresa conservará los registros durante cuatro años.

# Real Decreto-ley 8/2019 (criterio técnico ITSS)

## III.- Organización y documentación del registro

- Será la que se determine mediante negociación colectiva, acuerdo de empresa, o, en su defecto decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa. No obstante, **la existencia y obligación del registro diario no se hace depender de que haya una previsión o regulación concreta en negociación colectiva o acuerdo de empresa, siendo exigible en todo caso.**
- En cualquier caso, debe ser un **sistema de registro objetivo, que garantice la fiabilidad, veracidad y no alteración a posteriori de los datos** y que respete la normativa sobre protección de datos.
- El registro ha de ser documentado, por lo que en aquellos casos en que el registro se realice por **medios electrónicos o informáticos**, tales como un sistema de fichaje por medio de tarjeta magnética o similar, huella dactilar o mediante ordenador, **la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá requerir en la visita la impresión de los registros correspondientes al periodo que se considere, o bien su descarga o su suministro en soporte informático y en formato legible y tratable.**

*(sigue)*

# Real Decreto-ley 8/2019 (criterio técnico ITSS)

- Si el registro se llevara mediante medios manuales tales como la firma del trabajador en soporte papel, la Inspección podrá recabar los documentos originales o solicitar copia de los mismos. De no disponerse de medios para su copia, pueden tomarse notas, o muestras mediante fotografías, así como, de considerarse oportuno en base a las incongruencias observadas entre el registro de jornada y la jornada u horario declarado, tomar el original del registro de jornada como medida cautelar.
- Compete a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no sólo verificar la existencia de un registro de jornada, sino también que su forma de organización y documentación ha ido precedida del correspondiente procedimiento de negociación o consulta con la representación de los trabajadores, aspecto este que podrá ser objeto de comprobación a través de las actas de las reuniones celebradas en el proceso de negociación.

# Real Decreto-ley 8/2019 (criterio técnico ITSS)

## IV.- Régimen sancionador

- En cuanto al inicio de procedimientos sancionadores por el incumplimiento de la obligación de registro de la jornada, ello es posible desde la entrada en vigor del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, desde el 12 de mayo de 2019.
- No obstante, deberá tenerse en cuenta por los actuantes las previsiones ya señaladas de la norma que deriva a la negociación colectiva o a los acuerdos con los representantes de los trabajadores lo relativo a la organización y documentación de dicho registro -como es la modalidad de registro que se haya de seguir-, por lo que se valorará la existencia de una actuación de la empresa en este sentido y una negociación entre las partes bajo el principio de la buena fe.
- Si hubiese certeza de que se cumple la normativa en materia de tiempo de trabajo o de que no se realizan horas extraordinarias, aunque no se lleve a cabo el registro de la jornada de trabajo, tras la valoración del inspector actuante en cada caso, podría sustituirse el inicio del procedimiento sancionador por la formulación de un requerimiento para que se dé cumplimiento a la obligación legal de garantizar el registro.

# Real Decreto-ley 8/2019

## Recomendaciones prácticas adicionales a dichas Instrucciones:

- 1.- Registrar los descansos y las pausas que no tengan la consideración de tiempo de trabajo (por ejemplo, el descanso de “bocadillo” del artículo 34.4 ET no es tiempo de trabajo, a no ser que lo establezca el convenio o el contrato).
- 2.- Evitar modelos genéricos para toda la plantilla. Es conveniente individualizar el sistema de registro teniendo en cuenta la actividad, el puesto de trabajo y la realidad empresarial.
- 3.- Prestar especial atención a los supuestos de teletrabajo, trabajo a distancia, en cliente, etc.
- 4.- Impartir instrucciones claras y concretas sobre la forma de registrar la jornada.
- 5.- Comprobar puntual y recurrentemente el registro realizado por los trabajadores para evitar prácticas incorrectas o abusivas.
- 6.- Documentar por escrito las discrepancias respecto al registro.

*(sigue)*

# Real Decreto-ley 8/2019

- 7.- Indicar expresamente que las horas extraordinarias registradas son “provisionales” toda vez que pueden ser compensadas en los 4 meses siguientes.
- 8.- Establecer sistemas de autorización para la realización de horas extraordinarias
- 9.- Registrar igualmente la compensación de horas/excesos, etc.

# Real Decreto-ley 8/2019

- Otras medidas aprobadas por el R. Decreto-ley 8/2019:
  - Modificaciones al subsidio por desempleo permitiendo, entre otras novedades, el acceso a los mayores de 52 años de edad.
  - La introducción de una bonificación en la contratación laboral indefinida (a tiempo completo o parcial) de personas desempleadas de larga duración (es decir, inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación) de 108,33 €/mes (1.300 €/año) durante 3 años en la cuota empresarial a la S.Social (si son mujeres: 125 €/mes, 1.500 €/año). Si tiempo parcial => reducción proporcional. Obligación de mantener al contratado al menos 3 años y el nivel de empleo alcanzado con la contratación durante al menos 2.
  - Medidas de apoyo a la prolongación del período de actividad de los trabajadores con contrato fijo discontinuo en los sectores de turismo, comercio y hostelería (bonificación del 50% de las cuotas empresariales por contingencias comunes).
  - Introducción de bonificaciones a la conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o fijos discontinuos.

# Muchas gracias

**Mario Díez-Ordás Berciano**  
**Abogado laboralista**  
Avda. Ordoño II nº 7. León.  
Tlfnos: 987.25.06.49  
651.73.74.50  
mario.diez@rbhglobal.com

 **RBHGlobal**  
la nueva perspectiva en consultoría  
[www.rbhglobal.com](http://www.rbhglobal.com) | 987 071458