

Historial de revisión

Versión	Fecha	Resumen de modificaciones
V.01	14/11/2024	Versión inicial

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

DIÓCESIS DE
TERUEL Y
ALBARRACÍN

Categoría	Responsable	Periodicidad	Naturaleza	Tipo de ejecución	Prueba de ejecución
Proceso	OBISPO DE TERUEL Y ALBARRACÍN	Permanente	Prevención	Manual	Previsto

Ref. del documento	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Fecha de aprobación
	WATERWHALE EUROPE S.L.P.	GERENTE DIÓCESIS DE TERUEL Y ALBARRACÍN	OBISPO DE TERUEL Y ALBARRACÍN	2-12-24
Revisión: 01				



Índice

1. INTRODUCCIÓN: declaración de Tolerancia Cero frente al acoso.....	2
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO.	2
3. CONCEPTO DE ACOSO.	3
3.1. ACOSO MORAL.....	3
3.2. ACOSO SEXUAL.....	4
3.3. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	5
3.4. ACTOS DISCRIMINATORIOS.....	7
4. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	7
5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.	7
5.1. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.	8
5.2. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO.	8
5.3. ADOPCIÓN DE ACCIONES DISCIPLINARIAS.....	9
6. IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO.....	9
7. ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN.	10
8. PRUEBA DE EJECUCIÓN.....	10

1. INTRODUCCIÓN: declaración de Tolerancia Cero frente al acoso.

El Protocolo de prevención del acoso es un documento integrante del Sistema de Gestión de Compliance penal implantado por el OBISPADO DE TERUEL Y ALBARRACÍN. Se ha desarrollado de acuerdo con la normativa establecida en el Convenio colectivo de aplicación en el OBISPADO DE TERUEL Y ALBARRACÍN, siendo este el Convenio Colectivo de Oficinas y despachos de la Provincia de Teruel, y teniendo en cuenta las directrices de la *Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción*.

Los aspectos esenciales del presente Protocolo son:

- la prevención y sensibilización del acoso moral, acoso sexual y del acoso por razón de sexo, mediante la identificación de estas conductas tal y como se definen en el apartado 3 de este Protocolo.
- la determinación de un procedimiento específico de actuación en caso de la detección o denuncia de situaciones de acoso moral, acoso sexual o de acoso por razón de sexo, configurado de tal forma que resulte accesible a toda la plantilla.
- la identificación medidas reactivas y régimen disciplinario frente a este tipo de conductas.

OBISPADO DE TERUEL Y ALBARRACÍN considera que toda conducta constitutiva de acoso y, en particular, de acoso moral, acoso sexual o acoso por razón de sexo, es inadmisible y, por tanto, declara su compromiso de tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO.

En cuanto a su **ámbito subjetivo** el Protocolo de prevención del acoso se aplica a cualquier miembro de OBISPADO DE TERUEL Y ALBARRACÍN.

En cuanto a su **ámbito objetivo** el presente Protocolo es aplicable a las situaciones de acoso moral, acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- 
- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
 - b) en los lugares donde realiza su descanso o donde come el miembro de OBISPADO DE TERUEL Y ALBARRACÍN, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
 - c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

3. CONCEPTO DE ACOSO.

3.1. ACOSO MORAL.

Se define por *“acoso moral”* toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del miembro de OBISPADO DE TERUEL Y ALBARRACÍN, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue o tiene como efecto anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe reseñar las siguientes, siempre que éstas se produzcan de manera sistemática y recurrente:

- al trabajador se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- se cuestionan o contestan de forma sistemática las decisiones tomadas por el trabajador acosado.
- le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
- se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

La puesta de manifiesto meramente ocasional de las conductas arriba descritas no constituirá, por sí sólo, acoso moral. Sin embargo, si dichas conductas se suceden de forma sistemática y además lo hacen de manera razonablemente prolongada en el tiempo, concurrirán los elementos configuradores del acoso moral.

La doctrina jurisprudencial española no considera delito a efectos del Código penal español, la conducta de acoso moral cuando se realiza por un inferior jerárquico a un superior jerárquico. No obstante, la organización no tolerará este tipo de conductas realizadas por cualquier miembro del OBISPADO DE TERUEL Y ALBARRACÍN de cualquier nivel, pudiendo constituir una infracción disciplinaria según el Convenio colectivo aplicable y se tramitará como el resto de las infracciones laborables disciplinarias en el ámbito laboral.

3.2. ACOSO SEXUAL.

Por “*acoso sexual*” se entiende cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Este comportamiento constituiría un delito con independencia de la posición que ocupe la víctima en la organización. Es decir, se puede constituir de manera vertical descendente (de superior jerárquico a inferior jerárquico), de manera vertical ascendente (de inferior jerárquico a superior jerárquico) y de manera horizontal (entre personas con la misma posición jerárquica).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

➤ **Conductas verbales:**

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas de contenido sexual indeseadas;
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

➤ **Conductas no verbales:**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impudicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

➤ **Comportamientos físicos:**

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

➤ **Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual:**

- Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “*quid pro quo*” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

➤ **Acoso sexual ambiental:**

- En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser

realizados por cualquier miembro de la organización, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

La acción ejercida por la persona acosadora ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Por lo tanto, si esa acción es aceptada y consentida por quien la recibe, no existiría acoso sexual.

3.3. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Se entienda por “acoso por razón de sexo” cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Al igual que en el caso del “acoso moral”, no constituirá un delito cuando se realice por un inferior jerárquico a un superior jerárquico (de manera vertical ascendente, pero sí constituirá una infracción disciplinaria que se tramitará como el resto de las infracciones en el ámbito laboral).

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos:

- a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a modo enunciativo pero no limitativo, constituyen acoso por razón de sexo:

➤ **Ataques con medidas organizativas:**

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

➤ **Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria:**

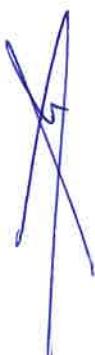
- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

➤ **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:**

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionalmente intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionalmente destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

➤ **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:**

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.



- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

3.4. ACTOS DISCRIMINATORIOS.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran como actos discriminatorios. Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente Protocolo, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito de la organización o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4. MEDIDAS PREVENTIVAS.

EL OBISPADO DE TERUEL Y ALBARRACÍN establece como medidas preventivas las siguientes:

- Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este Protocolo, en caso de producirse.
- Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
- Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los miembros del OBISPADO DE TERUEL Y ALBARRACÍN en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.
- Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de OBISPADO DE TERUEL Y ALBARRACÍN.
- Difusión de los protocolos y políticas de aplicación de OBISPADO DE TERUEL Y ALBARRACÍN a los miembros de la Diócesis.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

Todo miembro del OBISPADO DE TERUEL Y ALBARRACÍN que tenga cualquier tipo de **información** relativa al ámbito de aplicación material del presente Protocolo o **dudas o inquietudes** del procedimiento aplicable, estará obligado a comunicarla inmediatamente, a través del Canal Interno de Información de la Diócesis. Es decir:

- a. Mediante la cumplimentación del formulario web <https://comunicaciones.targatis.com/es> disponibles en:
 - Web
 - Códigos QR en las instalaciones de la Diócesis

- b. Mediante correo electrónico a la dirección: diocesisteruel@targatis.com
- c. Mediante la remisión de correspondencia postal a:

Waterwhale Europe, S.L.P.,
A/A OBISPADO DE TERUEL
C/ María Zambrano, 31, Torre Oeste, P13, 50.018
Zaragoza (España)
- d. Mediante comunicación telefónica al número (+34) 976 32 23 61. Horario: de L-J de 8:00h a 17:00h y V de 8:00h a 14:00h
- e. Mediante solicitud de una reunión presencial que se llevará a cabo en un plazo no superior a 7 días desde la recepción de la solicitud de reunión.

5.1. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- garantía de confidencialidad, anonimato y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad de circunstancias personales de quien denuncie. La denuncia la podrá presentar la persona acosada o quien tenga conocimiento de esa situación, pero siempre habrá de indicar la identidad de la persona acosada;
- prioridad y tramitación urgente y ágil;
- investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial;
- garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa;
- indemnidad frente a represalias, garantizando que se tomarán las medidas necesarias para proteger a aquellos miembros del OBISPADO DE TERUEL Y ALBARRACÍN o terceros que realicen comunicaciones de buena fe y sobre la base de indicios razonables, a través de los canales de comunicación habilitados;
- garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

5.2. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO.

Para todo el procedimiento tras una denuncia por acoso, se seguirá el *Procedimiento de Gestión de Informaciones- en adelante, PGI-* del OBISPADO DE TERUEL Y ALBARRACÍN, que está adaptado a la Ley 2/2024 de Protección al Informante.

Este Procedimiento está a disposición de todos los miembros de la Diócesis en formato físico en archivos y tablón de anuncios de las sedes del Obispado.

Es de destacar en estos procedimientos el obligado **deber de confidencialidad y sigilo**: aunque el deber de confidencialidad es obligatorio para todos los procedimientos de denuncia, adquiere una relevancia especial en este tipo de conductas, por lo que no sólo las personas que tengan acceso al expediente para su tramitación, sino todas las partes intervenientes (incluido persona informante, presunta víctima, persona denunciada y testigos), tendrán la obligación de mantener el sigilo respecto a toda la información relativa a la denuncia y su tramitación, por lo que todos los intervenientes deberán firmar el documento de confidencialidad, en el que se incluye la información de protección de datos, que se incluye en este Protocolo como **Anexo 1**.

5.3. ADOPCIÓN DE ACCIONES DISCIPLINARIAS.

Si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Estas están tipificadas como faltas muy graves en el Convenio Colectivo que resulta de aplicación al OBISPADO DE TERUEL Y ALBARRACÍN.

Si se constata mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes para la persona informante.

5.4. ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES Y/O COMPLEMENTARIAS

Se podrán adoptar medidas cautelares y/o complementarias tendentes a que la persona informante, la presunta víctima y el denunciado no coincidan en el desempeño de la relación laboral, como pueden ser, cambios de horario, traslados, etc., siempre se que cuente con consentimiento de las partes en caso de que la denuncia se hubiera archivado o desestimado y con el consentimiento únicamente de la víctima, en caso de que se haya estimado la denuncia y la sanción no hubiera implicado su despido o una de estas medidas.

5.5. SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS

El Responsable del Sistema Interno de Información, realizará un seguimiento de las medidas adoptadas, de su implementación y ejecución. Este realizará un informe, que recogerá la propuesta de medidas en caso de que las acordadas no se estén aplicando, que remitirá al Gerente del OBISPADO DE TERUEL Y ALBARRACÍN.

6. IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO.

OBISPADO DE TERUEL Y ALBARRACÍN se compromete a asignar recursos específicos para asegurar la implementación efectiva del Protocolo.

El Gerente del Obispado de Teruel será el responsable de la implementación del Protocolo.

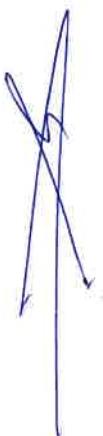
7. ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN.

El presente Protocolo será revisado y actualizado cuando proceda, con el fin de adaptarlo a los cambios que puedan surgir en la Diócesis, a los cambios en el marco normativo, a los cambios en la estructura organizativa, entre otros.

8. PRUEBA DE EJECUCIÓN.

El Responsable del Sistema Interno de Información conservará información documentada como evidencia de la eficacia del Protocolo y como resultado de las revisiones Protocolo realizadas.

Además, se conservará toda la documentación relativa a cada expediente durante el tiempo estipulado por la Ley 2/2023 de Protección al Informante, puesto que puede ser requerida en un eventual procedimiento judicial, sin perjuicio del cumplimiento de lo establecido en las disposiciones relativas a Protección de datos.



ANEXO 1: COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PARA LOS INTERVIVIENTES EN PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE INCIDENCIAS DE ACOSO

D./D.^a _____ con DNI _____ en calidad de _____, (en adelante, "el colaborador") se compromete a cumplir el presente **compromiso de confidencialidad**.

La participación por parte del colaborador en la investigación o gestión de una incidencia supone el acceso y uso de información confidencial y es por ello que, en relación a dicha información, queda sometido a **obligación de confidencialidad**, así como a las consecuencias que de su incumplimiento se pudieran derivar. Se entiende por **información confidencial** a estos efectos tanto la identidad del denunciante como las de las personas implicadas en el incidente, el contenido del expediente de la incidencia, así como cualesquiera otros datos que guarden relación con el procedimiento de investigación y resolución de la incidencia.

El presente compromiso de confidencialidad subsistirá de forma indefinida, incluso una vez finalizada su relación con la organización.

De acuerdo con lo dispuesto en el **Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales**, por la presente cláusula queda informado de que sus datos personales serán incorporados a una actividad de tratamiento cuyo **responsable** es **OBISPADO DE TERUEL Y ALBARRACÍN** con la finalidad de gestionar el Protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La **base jurídica** para el tratamiento de estos datos el cumplimiento de la obligación legal que Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales establece, la ejecución de una misión realizada en el interés público reconocido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Asimismo, en el caso de que el hecho denunciado de lugar al inicio de actuaciones por parte de las autoridades administrativas o judiciales pertinentes, los datos de todos los intervenientes podrían ser objeto de comunicación, en la medida en que fueren requeridos por tales autoridades para la investigación y averiguación del hecho. Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se han recabado y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos. Del mismo modo, se informa a aquellos intervenientes cuyos datos obren en el procedimiento, sobre la posibilidad de ejercitar los **derechos** de acceso, rectificación, supresión u oposición, limitación del tratamiento, portabilidad de los datos, así como cualesquiera otros especificados en la normativa aplicable, a través de solicitud por escrito dirigida al email teadmon@planalfa.es adjuntando fotocopia del documento de identidad. En la página web <https://www.diocesisdeteruel.org/aviso-legal/#> podrán encontrar **información adicional** sobre protección de datos.

Por último, el colaborador manifiesta que tras la lectura del presente documento, y en prueba de conformidad con su contenido, procede a su firma, consintiendo, en consecuencia, expresamente el uso, tratamiento y comunicación de los datos aportados a los exclusivos fines antes señalados, y asume se compromete a cumplir con su obligación de confidencialidad.

En Teruel, a _____ de _____ de _____.

Firmado.: