



PUMSA
PROMOCIONS
URBANÍSTIQUES
DE MATARÓ, SA

**Protocol de prevenció i tractament
de situacions d'assetjament laboral,
assetjament sexual i per raó de sexe,
assetjament i violència contra les
persones LGTBI, ciberassetjament i
actes discriminatoris**

MARÇ / 2025

[Handwritten signatures in blue ink along the right margin]

ÍNDEX

1. Declaració de principis i compromís empresarial.	3
2. Àmbit d'aplicació.....	4
3. Mesures preventives.	4
4. Definicions.	4
4.1 Assetjament moral (<i>mobbing</i>).	4
4.2 Assetjament sexual.....	5
4.3 Assetjament per raó de sexe.	5
4.4 Assetjament i violència contra les persones LGTBI.	5
4.5 Assetjament digital o ciberassetjament.....	6
4.6 Actes discriminatoris.	6
5. Procediment d'actuació.	7
5.1 Principis del procediment d'actuació.	7
5.2 Inici del procediment.....	8
5.2.1 Formalització de la denúncia.	8
5.2.2 Contingut de la denúncia.	8
5.3 Instrucció del procediment.	9
5.3.1 Funcionament de la Comissió d'Investigació.....	9
5.3.2 Fase preliminar/Procediment previ/Procediment informal.	9
5.3.3 Procediment formal.....	10
5.3.4 Mesures cautelars.....	10
5.3.5 Assistència a les parts.	11
5.3.6 Finalització del procediment.	11
6. Inexistència de represàlies i protecció a la víctima.	12
8. Protecció a les persones treballadores.	12
9. Vigència i revisió del procediment	13

1. Declaració de principis i compromís empresarial.

Entre els principis de conducta i actuació de PROMOCIONS URBANÍSTIQUES DE MATARÓ, SA (d'ara endavant, "PUMSA" o "l'empresa"), està el respecte a les persones com condició indispensable per al desenvolupament individual i professional, tenint el seu reflex més immediat en els principis de respecte a la legalitat i respecte als drets humans que regulen l'activitat de totes les persones en l'exercici de les seves funcions, que obliga a observar un tracte adequat, respectuós i digne, garantint la salvaguarda dels drets fonamentals de caràcter laboral, la dignitat, la intimitat personal i la igualtat.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes estableix que la igualtat és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, instituint l'obligació de promoure condicions de treball que evitin la situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com arbitrants procediments específics per a la seva prevenció i donar llit a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest.

L'anterior declaració es reitera en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, l'objectiu del qual és desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals erradicant les situacions de discriminació, per a assegurar que es pugui viure l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar amb plena llibertat.

PUMSA considera que les conductes contràries als principis anteriorment enunciats, i més concretament, aquelles que el present text identifiqui com a conductes d'assetjament, són inacceptables, i per tant s'ha d'adoptar en tots els nivells de l'organització un compromís mutu de col·laboració, en la tolerància zero davant qualsevol tipologia d'assetjament.

El present protocol té com a objectiu prevenir que es produeixi l'assetjament en l'entorn laboral i, en cas de que succeeixi, assegurar que es disposa dels procediments adequats per tractar el problema i evitar que es repeteixi. Amb aquestes mesures es pretén garantir a PUMSA un entorn laboral lliure d'assetjament, en el que totes les persones estan obligades a respectar la seva integritat i dignitat en l'àmbit professional i personal.

Per l'anteriorment exposat, i en desenvolupament del deure establert en l'article 48.1 de la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març per a la Igualtat efectiva de dones i homes, BOE 23/3/2007, així com en l'article 15.1 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, regint-se la política de PUMSA per la tolerància zero davant de qualsevol tipologia d'assetjament, violència o discriminació, s'ha elaborat el present protocol que ha estat negociat entre la representació de l'empresa i el comitè d'empresa.

2. Àmbit d'aplicació.

El present protocol serà aplicable a totes les persones treballadores de l'empresa amb independència del vincle jurídic que els uneixi, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de PUMSA.

L'àmbit d'aplicació també inclou a persones en pràctiques (becaris/as), persones que prestin els seus serveis a través d'empreses de treball temporal, persones col·laboradores que es relacionin amb les persones treballadores de l'empresa amb motiu de la seva activitat professional, visites, clients, persones que participin en qualsevol procés de selecció per PUMSA, entre altres.

En relació a les persones d'altres companyies, com per exemple, personal de proveïdors, l'aplicació del present Protocol s'efectuarà en els termes establerts en els mecanismes de coordinació empresarial entre les entitats.

3. Mesures preventives.

Amb l'objectiu d'evitar la comissió de conductes com les descrites en el present Protocol s'estableixen com a mesures preventives les següents:

- i) Sensibilitzar a la plantilla tant en la definició i formes de manifestació dels diferents tipus d'assetjament, com en els procediments d'actuació determinats en aquest protocol, cas de produir-se.
- ii) Respectar el principi de no tolerar aquestes conductes, emprant-se de ser necessàries, les mesures disciplinàries previstes en la legislació laboral d'aplicació.
- iii) Establir el principi de corresponsabilitat de totes les persones treballadores en la vigilància dels comportaments laborals, principalment d'aquells que tinguin responsabilitats directives o de comandament.
- iv) Difondre el Protocol d'assetjament de PUMSA a totes les persones treballadores.
- v) Publicar en la pàgina web de PUMSA el Protocol d'assetjament.
- vi) Valorar en l'avaluació de riscos psicosocials els riscos derivats de l'assetjament, violència i discriminació.

4. Definicions.

4.1 Assetjament moral (mobbing).

S'entén com a tal tota conducta abusiva o de violència psicològica que es realitzi de forma prolongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, manifestada a través de reiterats comportaments, fets, ordres o paraules que tinguin com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar a una persona a fi d'aconseguir que aquesta abandoni la feina produint un mal progressiu i continu en la seva dignitat o integritat

psíquica. Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exerceix l'assetjament ostenti alguna forma d'autoritat jeràrquica en l'estructura de l'empresa sobre la persona assetjada.

És important diferenciar l'assetjament moral de les accions hostils puntuals que puguin derivar-se de situacions de pressió o conflicte laboral per friccions, discussions o eventuais conflictes degut a la simple interrelació entre les persones treballadores (ja siguin de manera ascendent, horitzontal o descendent).

4.2 Assetjament sexual.

De conformitat amb el que s'estableix en l'article 2.1.d) de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007 de 21 de març, es considera assetjament sexual la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Els elements clau d'aquesta mena de conductes són: (1) un comportament no desitjat per la persona treballadora que el rep i (2) un comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals.

L'assetjament sexual es pot dur a terme també a través de les següents conductes:

- (i) Xantatge sexual o assetjament d'intercanvi: Conductes en les quals la persona assetjadora refereix favors sexuals, sota amenaça de fer perdre certs beneficis o condicions de treball.
- (ii) Assetjament ambiental: Comportaments que es duen a terme repetidament i que creen un ambient de treball hostil, degradant, intimidatori o insegur. En aquets casos, la persona assetjadora manté una conducta de naturalesa sexual, de qualsevol tipus, que té com a conseqüència produir un context intimidatori, hostil, ofensiu o humiliant.

4.3 Assetjament per raó de sexe.

De conformitat amb el que s'estableix en l'article 2.1.c) de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007 de 21 de març es defineix així la situació en què es produeix un comportament, realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

4.4 Assetjament i violència contra les persones LGTBI.

De conformitat amb l'article 3 d) de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, és assetjament discriminatori qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna

de les causes de discriminació previstes en la citada llei, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu a conseqüència de la seva orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

L'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere es tota aquella conducta verbal, no verbal, comportament o actitud realitzat en funció de l'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere de la persona amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva llibertat, dignitat i crear un entorn intimidatori, degradant i ofensiu.

4.5 Assetjament digital o ciberassetjament.

Consisteix en l'acció reiterada de proferir amenaces, fustigacions, humiliacions, extorsió i qualsevol altre tipologia de molèsties a través de tecnologia telemàtica de comunicació com podria ésser: internet, telèfon mòbil, correu electrònic, missatgeria instantània o qualsevol eina que les persones treballadores tinguin a la seva disposició.

4.6 Actes discriminatoris.

Sens perjudici de l'anterior, tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe es configuren en l'article 7.3 de la Llei orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes com a actes discriminatoris, sent els mateixos objectes de prohibició expressa en els principis de comportament i actuació, gaudint de l'especial protecció atorgada per la Constitució Espanyola als drets fonamentals.

Tindran també la consideració d'actes discriminatoris, als quals se'ls aplicarà el present procediment, qualsevol comportament realitzat per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, o malaltia quan es produeixin dins de l'àmbit empresarial o a conseqüència de la relació laboral amb la finalitat d'atemptar contra la dignitat de les persones creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Les conductes descrites en els diferents punts es poden presentar de la següent manera:

- (i) De manera descendent, quan qui assetja ocupa un càrrec superior a la presumpta víctima de l'assetjament.
- (ii) De manera horitzontal, quan es produeix entre persones del mateix nivell jeràrquic, buscant normalment qui assetja entorpir el treball de qui el sofreix amb la finalitat de deteriorar la imatge professional d'aquest i fins i tot atribuir-se a si mateix mèrits aliens.

(iii) De manera ascendent, quan qui assetja és una persona que ocupa un lloc d'inferior nivell jeràrquic al de la presumpta víctima:

5. Procediment d'actuació.

PUMSA garantirà l'activació del procediment descrit a continuació quan es produeixi una denúncia d'assetjament moral, sexual, per raó de sexe, assetjament i violència contra les persones LGTBI, ciberassetjament o acte discriminatori.

5.1 Principis del procediment d'actuació.

El procediment d'actuació es regirà pels següents principis, que hauran de ser observats en tot moment:

- (i) Prioritat, agilitat, diligència i rapidesa en la recerca i resolució de la conducta denunciada, sense demores indegudes, respectant els terminis que es determinen en el present Protocol.
- (ii) Respecte i protecció de la intimitat i dignitat a les persones afectades oferint un tracte just a totes les persones implicades.
- (iii) Confidencialitat, garantint que les persones que intervinguin en el procediment tinguin la obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, sense transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, en procés de tramitació, o resoltes.
- (iv) Recerca exhaustiva dels fets, objectiva i imparcial, i si cal, dirigida per professionals especialitzats que garanteixi una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.
- (v) Protecció suficient de la víctima davant possibles represàlies, atenent a la cura de la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació i considerant especialment les circumstàncies laborals que envoltin a la presumpta víctima.
- (vi) Restitució de les víctimes: si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima l'empresa ha de restituir-la en les seves condicions anteriors, si així ho sol·licités.
- (vii) Prohibició de represàlies: queda expressament prohibit qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presentin una

comunicació de denúncia pels mitjans habilitats per a això, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una recerca sobre assetjament.

5.2 Inici del procediment.

El present procediment és intern, per tant, no exclou ni condiciona les accions legals que es poguessin exercir per part de les persones perjudicades.

5.2.1 Formalització de la denúncia.

El procediment es podrà iniciar per part:

- (i) De la persona afectada.
- (ii) A través de la representació legal de les persones treballadores o qualsevol altra persona autoritzada per la víctima. En aquest cas s'haurà de constar el consentiment exprés i informat de la víctima.
- (iii) Per qualsevol persona que tingui coneixement de la situació.

La persona que presenti la denúncia ho podrà fer tant verbal, excepte si la interposen a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, com per escrit, a través dels següents canals:

- (i) A través del canal ètic de l'empresa. En aquest supòsit, quan les persones encarregades de la gestió d'aquest canal rebin una denúncia d'assetjament s'encarregaran de redirigir-la al departament de Recursos Humans.
- (ii) Al departament de Recursos Humans, a través de les persones de Joan Batista (jbatista@pumsa.cat) o de Mireia Molinete (mmolinete@pumsa.cat). En cas que la persona denunciada sigui alguna de les anteriors o tingui molta relació amb aquestes, la denúncia s'haurà de presentar directament al Servei de Prevenció de Riscos Laborals.
- (iii) A través del Servei de Prevenció de Riscos Laboral en la persona d'Olga Casas de Caso (ocasas@quironprevencion.com), de l'empresa QUIRÓN PREVENCIÓN, SL, (en cas d'absència, Ana Isabel Villanueva, ana_villanueva@quironprevencion.com).

5.2.2 Contingut de la denúncia.

En l'escrit de la denúncia haurà de constar, en la mesura que sigui possible, una descripció detallada dels fets que donen lloc a la denúncia, amb identificació de les conductes, la persona denunciada i de la presumpta víctima, dates, llocs i possibles testimonis i, en el cas d'existir, s'aportaran documents que acreditin els fets.

En el cas de denúncia verbal, aquesta es documentarà pel departament de Recursos Humans, previ el consentiment per escrit de la persona informant, mitjançant alguna de les següents formes: (a) gravació de la conversa en un format segur, durador i accessible o, (b) transcripció completa i exacta de la conversa realitzada.

5.3 Instrucció del procediment.

Una vegada rebuda la denúncia per qualsevol dels canals establerts, el departament de Recursos Humans o, en el seu cas, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals derivarà la instrucció de l'expedient d'assetjament a una Comissió d'Investigació. Aquesta Comissió d'Investigació estarà conformada per un màxim de tres membres, el/la tècnic/a del Servei de Prevenció de Riscos Laborals i dos membres del Comitè de Seguretat i Salut, un en representació de la part social i, l'altra, de la part empresarial.

5.3.1 Funcionament de la Comissió d'Investigació.

La instrucció de l'expedient es durà a terme per la Comissió d'Investigació, participant els seus membres en totes les activitats d'investigació que siguin necessàries per tal d'esclarir els fets, a excepció d'aquells membres que renunciïn expressament per escrit a la participació.

En qualsevol cas, el/la tècnic/a del Servei de Prevenció de Riscos Laborals serà qui, en tot moment, dirigirà la instrucció tant del Procediment informal com del Procediment formal, tenint en aquest últim supòsit la responsabilitat final de redactar i signar l'informe de conclusions. El/la tècnic/a del Servei de Prevenció de Riscos Laborals també serà l'encarregat/da de redactar les actes de les entrevistes que es portin a terme durant la instrucció, així com, de preparar i enviar a les persones implicades tota la documentació necessària per dur a terme la investigació (p.e. citacions, sol·licitud de documentació,...).

5.3.2 Fase preliminar/Procediment previ/Procediment informal.

Amb la interposició de la denúncia per presumpte assetjament, s'iniciarà de manera automàtica un procediment previ, tret que la gravetat dels fets recomani el contrari, a criteri de la Comissió d'Investigació.

L'objectiu d'aquesta fase preliminar/procediment previ/procediment informal és resoldre el problema de manera immediata i satisfactòria per a ambdues parts, ja que, a vegades, exposar la situació és suficient perquè la persona cesi en el comportament o conducta, per tant, el problema es soluciona d'una manera àgil i ràpida.

En aquesta fase del procediment, la Comissió d'Investigació s'entrevistarà amb les parts amb la finalitat d'esclarir els fets i aconseguir una solució acceptada per ambdues. En aquest cas, s'aixecarà una acta que es firmarà per les parts implicades,

on constarà la mesura acordada i la finalització del procediment amb el corresponent arxiu de la denúncia. Tot això serà degudament comunicat per la Comissió d'Investigació al departament de Recursos Humans i a la Gerència.

El procediment previ és molt recomanable, però en qualsevol cas és facultatiu per a la presumpta víctima. Una vegada iniciat, i en el cas que el mateix no finalitzi en un termini de deu dies hàbils des del seu inici donarà lloc necessàriament a l'obertura del procediment formal.

5.3.3 Procediment formal.

El procediment formal s'iniciarà amb l'obertura per la Comissió d'Investigació del corresponent expedient.

Durant la instrucció es podran practicar quantes diligències es considerin necessàries per a l'esclariment dels fets denunciats, mantenint-se la formalitat de donar tràmit d'audiència a les parts implicades. En primer lloc, la Comissió d'Investigació s'entrevistarà amb la persona denunciant, després amb la persona denunciada i, amb posterioritat, si s'escau amb els testimonis. La Comissió d'Investigació deixarà constància de totes les actuacions realitzades i, en qualsevol cas, el/la tècnic/a del Servei de Prevenció de Riscos Laborals aixecarà la corresponent acta de les entrevistes mantingudes, que haurà d'ésser firmada per les persones entrevistades i quedarà incorporada a l'expedient.

La instrucció de l'expedient no podrà tenir una duració superior a 30 dies naturals a comptar des de la recepció de la denúncia, o bé, des de la finalització de la fase preliminar/procediment previ/procediment informal i fins l'emissió per part de la Comissió d'Investigació, a través el/la tècnic/a del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, de l'informe de conclusions.

El termini de 30 dies naturals podrà ampliar-se quan concorrin circumstàncies excepcionals que impedeixin, limitin o dificultin l'activitat investigadora, com per exemple, períodes de vacances, situacions de suspensió del contracte de les persones implicades, especial complexitat del procediment que requereixi d'actuacions addicionals d'instrucció, etc. L'ampliació del termini es realitzarà pel temps indispensable i s'haurà d'informar tant a la persona denunciant com a la persona denunciada.

5.3.4 Mesures cautelars.

Durant la tramitació de l'expedient a proposta de la Comissió d'Investigació, a través del/la tècnic/a del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, la Gerència de PUMSA podrà adoptar les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici en les condicions laborals de les persones implicades.

Aquestes mesures podran consistir en la separació de la presumpta persona assetjadora de la víctima, reordenació del temps de treball, canvi de lloc, o aquelles altres que s'estimin oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas.

5.3.5 Assistència a les parts.

Durant la tramitació de l'expedient les parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de confiança, sigui o no representant de les persones treballadores, qui haurà de guardar sigil sobre la informació de la qual tingui accés.

Aquesta persona de confiança podrà estar present en la presa de la declaració i en les comunicacions que la Comissió d'Investigació dirigeixi a la persona implicada.

5.3.6 Finalització del procediment.

Dins del termini màxim de trenta dies naturals i, una vegada hagi finalitzat la fase investigadora, la Comissió d'Investigació, a través del/la tècnic/a del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, elaborarà un informe de conclusions que contindrà: la metodologia emprada, les actuacions investigadores realitzades (persones entrevistades, proves recopilades i revisades, etc.), les circumstàncies concurrents, la intensitat d'aquestes, la reiteració en la conducta, el grau d'afectació sobre les obligacions laborals i l'entorn laboral de la presumpta víctima, la proposta de solucions alternatives o les mesures cautelars i/o preventives si escau i, la recomanació de mesures disciplinàries. L'informe de conclusions, elaborat i signat pel/la tècnic/a del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, haurà de recollir la convicció o no d'haver-se comès els fets denunciats, explicitant els fets que han quedat objectivament acreditats sobre la base de les diligències practicades.

L'informe podrà concloure el següent:

- (i) Inexistència d'assetjament, violència o discriminació, amb proposta d'arxiu de l'expedient.
- (ii) Inexistència d'assetjament, violència o discriminació, però l'existència d'una situació de tensió o conflicte que reverteix negativament en el clima laboral. En aquest cas es podrà proposar l'adopció de mesures concretes que contribueixin a la resolució.
- (iii) Existència d'assetjament, violència o discriminació, amb la corresponent proposta de mesures concretes que contribueixin a revertir la situació i, si s'escau amb la proposta de mesures disciplinàries.

L'informe de conclusions amb el resultat final s'enviarà a la Gerència de l'empresa, persona denunciant, presumpta víctima, persona denunciada i al Comitè de Seguretat i Salut.

La Gerència de l'empresa, prenent en consideració la gravetat i transcendència dels fets acreditats, adoptarà, en un termini màxim de 15 dies naturals les mesures correctores necessàries.

La Gerència de l'empresa informará per escrit a la persona denunciant, presumpta víctima, persona denunciada, al Comitè de Seguretat i Salut i a la Comissió d'Investigació de les mesures adoptades, ja siguin correctores o disciplinàries.

6. Inexistència de represàlies i protecció a la víctima.

Les persones que presentin una denúncia no podran ésser sancionades ni patiran cap conseqüència negativa o represàlia. Per part de la Gerència de l'empresa s'aplicarà el règim disciplinari en el cas de que es produeixi qualsevol tipologia de represàlia sobre la persona denunciant, la presumpta víctima o qualsevol altre persona que hagi intervingut en el procediment.

En el cas que es determini l'existència d'alguna mena d'assetjament, violència o discriminació, la Gerència de l'empresa adoptarà les mesures que correspongui per protegir a la víctima. A més d'això, la Gerència de l'empresa podrà aplicar si s'escau el règim disciplinari.

7. Denúncies falses.

Estan prohibides les denúncies realitzades sabent la seva falsedat o amb temerari menyspreu cap a la veritat. La presentació d'una denúncia falsa podrà ésser subjecte d'una sanció disciplinària i/o de les mesures legals que corresponguin atenent a les responsabilitats administratives, penals i/o civils previstes en la normativa aplicable.

8. Protecció a les persones treballadores.

L'empresa adoptarà les mesures preventives i/o correctores pertinents en relació amb les situacions d'assetjament, violència o discriminació, per tal de garantir el dret a la protecció de la salut de les persones treballadores.

9. Vigència i revisió del procediment

El present Protocol tindrà vigència indefinida, no obstant això, es revisarà i/o modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat, o bé, quan sigui necessari pel compliment d'una obligació legal, judicial o administrativa.

Sergio

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]