



Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados
Las Malvinas son argentinas

Resolución

Número:

Referencia: EX-2022-60217741- -INSSJP-GRRHH#INSSJP -Resolución- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ORIENTACIÓN, ABORDAJE Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL INSSJP.-

VISTO el EX-2022-60217741- -INSSJP-GRRHH#INSSJP, la Ley N° 19.032, la Ley N° 20.744 y sus modificatorias y complementarias, la Ley N° 27580 - Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo - Convenio 190 – OIT, el Decreto PEN N° 02/04, el Convenio Colectivo de Trabajo N° 697/05 “E”, el Acta Acuerdo (IF-2022-61183866-INSSJP-GRRHH#INSSJP), y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 1° de la Ley N° 19.032, de conformidad con las modificaciones introducidas por su similar N° 25.615, asignó al INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES para JUBILADOS y PENSIONADOS (INSSJP), el carácter de persona jurídica de derecho público no estatal, con individualidad financiera y administrativa.

Que en virtud de las competencias atribuidas al Directorio Ejecutivo Nacional del INSSJP, en especial por el artículo 6° de la Ley N° 19.032 y modificaciones introducidas por su similar N° 25.615, y el artículo 3° del Decreto N° 02/04-PEN, el Órgano Ejecutivo posee plenas facultades para dictar las normas necesarias para la adecuada administración y funcionamiento del organismo.

Que el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (núm. 190) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206) fueron adoptados en junio de 2019, en la Conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estableciendo que se debe reconocer el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, siendo ratificado en Argentina mediante la ley 27580, publicada en el Boletín Oficial el 15 de diciembre de 2020.

Que en igual sentido, el artículo 98° del Convenio Colectivo de Trabajo N° 697/05 “E”, consagra el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y trato, estableciendo claramente la prohibición de discriminar, directa o indirectamente a las trabajadoras y trabajadores, erradicando cualquier forma de violencia en el ámbito laboral, garantizando el cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y trato.

Que la violencia laboral afecta la salud de las trabajadoras y trabajadores, repercutiendo en el clima laboral e impactando de manera directa en toda la organización y sus integrantes, por lo cual resulta necesario contar con una herramienta que regule las acciones de prevención, orientación, abordaje, y erradicación de la violencia para el personal que se desempeña en el ámbito laboral del INSSJP garantizando un ambiente libre de discriminación y violencias, que comprenda la generación de espacios de orientación, medidas preventivas y acciones de concientización sobre la problemática abordada.

Que en esa línea, tal como lo estipula el Convenio Colectivo citado precedentemente y de acuerdo a la normativa señalada en materia de violencia laboral, se reunió la Subcomisión de Igualdad de Oportunidades y Trato prevista en el artículo 99ª del Convenio Colectivo 697/05E, elaborando y aprobando el "PROTOCOLO DE ACTUACION PARA LA PREVENCION, ORIENTACION, ABORDAJE Y ERRADICACION DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL AMBITO LABORAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS (INSSJP)", ratificado asimismo por los integrantes de la Comisión Paritaria Permanente en fecha 22 de diciembre de 2021.

Que en dicho contexto, la Gerencia de Recursos Humanos propicia ratificar el Acta Acuerdo rubricada el 22 de diciembre de 2021 (IF-2022-61183866-INSSJP-GRRHH#INSSJP), entre los representantes de este Instituto y las entidades sindicales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo N° 697/05 "E", y aprobar el "PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ORIENTACIÓN, ABORDAJE Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS (INSSJP).

Que la Gerencia de Recursos Humanos, la Gerencias de Asuntos Jurídicos y la Sindicatura General del Instituto han intervenido en el marco de sus competencias.

Por ello, y en uso de las facultades conferidas por el artículo 6 de la Ley 19.032, los artículos 2° y 3° del Decreto PEN N° 02/04 y el artículo 1° del Decreto DECFO-2019-31-APN-SLYT,

LA DIRECTORA EJECUTIVA

DEL INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Ratificar el Acta Acuerdo rubricada el 22 de diciembre de 2021 (IF-2022-61183866-INSSJP-GRRHH#INSSJP), entre los representantes del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados y las entidades sindicales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo N° 697/05 "E".

ARTÍCULO 2°.- Aprobar el "PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ORIENTACIÓN, ABORDAJE Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS (INSSJP)" que como Anexo I (IF-2022-77166919-INSSJP-DE#INSSJP) forma parte integrante de la presente.

ARTÍCULO 3°.- Establecer que el área que se encargue de la aplicación del protocolo aprobado en el Artículo 2° será la Gerencia de Recursos Humanos, dependiente de la Secretaría General de Administración.

ARTÍCULO 4°.- Delegar en la Gerencia de Recursos Humanos la facultad de dictar las normas correspondientes a fin de implementar los circuitos correspondientes para el funcionamiento del protocolo aprobado en el Artículo 2°

de la presente.

ARTÍCULO 5°.- Registrar, comunicar y publicar en el Boletín del Instituto. Cumplido, proceder a su archivo.

Digitally signed by VOLNOVICH Luana
Date: 2022.07.27 11:15:23 ART
Location: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2022.07.27 11:15:45 -03:00



Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados
Las Malvinas son argentinas

Anexo

Número:

Referencia: EX-2022-60217741- -INSSJP-GRRHH#INSSJP -Anexo I- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ORIENTACIÓN, ABORDAJE Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL INSSJP.-

ANEXO I.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ORIENTACION, ABORDAJE Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL AMBITO LABORAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS (INSSJP).

Artículo N.º 1. Objeto.

El presente Protocolo tiene por objeto regular las acciones de prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia para el personal que se desempeña en el ámbito del INSSJP con el fin de garantizar un ambiente libre de discriminación y violencias. Asimismo, comprende la generación de espacios de orientación, medidas preventivas y acciones de concientización sobre la problemática abordada.

Artículo N.º 2. Marco normativo.

El marco normativo por el que se rige este documento es el Convenio Colectivo de Trabajo N.º 697/05 "E" y la Ley N.º 27580 Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo que ratifica el Convenio 190 de la OIT.

Artículo N.º 3. Ámbito de aplicación.

Este Protocolo rige para el personal que se encuentra bajo relación de dependencia laboral comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo N.º 697/05 "E", sin requerir un mínimo de antigüedad en la relación laboral, y conforme con lo establecido en el Convenio 190 de la OIT que incluye a todas las personas que trabajan dentro de los espacios físicos del Instituto, incluidos los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

Que este Protocolo será de aplicación cualquiera que sea la situación contractual de las trabajadoras y los trabajadores, lo que comprende: las personas en formación, incluidos los/las pasantes y los/las aprendices, las personas trabajadoras desvinculadas del Instituto por cualquier motivo, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a uno, las personas que trabajan para prestadores de servicios de PAMI, en caso de que alguno tuviere vínculo laboral con el Instituto, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Artículo N.º 4. Abordaje de situaciones de violencias de género

Que encontrándose aprobado y vigente el Protocolo de actuación para el abordaje de situaciones de violencias por razones de género en PAMI, Anexo de la Resolución RESOL-2021-1437-INSSJP-DE#INSSJP, las situaciones vinculadas a dicha materia serán derivadas en forma inmediata al área de aplicación de ese protocolo, la que será la única encargada de determinar si la situación está contemplada dentro de la definición de “violencias por razones de género”.

Toda vez que uno de los principios rectores del Anexo mencionado es el consentimiento expreso a lo largo de toda la intervención, será un derecho de la persona denunciante declinar dicha actuación y, en su lugar, solicitar en forma expresa la intervención del Equipo Interdisciplinario que funcionará en el ámbito de actuación de la Subcomisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (SCIOT) creada por el artículo N.º 99 del CCT N° 697/05 “E”.

Artículo N.º 5. Conductas alcanzadas.

Se entiende por “violencia o acoso en el ámbito laboral” a toda conducta que, de manera directa o indirecta, por acción u omisión, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial de las personas, como así también, su seguridad personal y/o su carrera laboral, que impliquen discriminación, hostigamiento, menoscabo, indiferencia, etc., y que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

La violencia laboral también comprende la impartida a través de cualquier medio de comunicación, actos comisivos, incluyendo la omisión, que estén dirigidos a una persona en particular o de manera general, a un grupo o población, y que provoquen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Es, además, una forma de abuso de poder, que tiene como finalidad someter o excluir a la persona trabajadora de su ambiente laboral.

La violencia laboral implica, de igual modo, las acciones y omisiones de las personas o grupos de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en el espacio físico y/o virtual, en forma sistemática y recurrente, atentan contra la dignidad, integridad física, psicológica y/o social de una persona. Abarca, asimismo, los distintos tipos de abuso, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio y maltrato físico, moral, sindical, psicológico y/o social. Esta enumeración no reviste carácter taxativo.

Cuando la víctima, por razón de la edad, estado de salud, inferioridad jerárquica y/o cualquier otra condición análoga sufra algún tipo de violencia laboral se considerará agravada su situación, revistiendo particular gravedad en la especie por su situación de vulnerabilidad.

La violencia en el ámbito laboral puede ocurrir durante el trabajo, en relación con este o como resultado del mismo de conformidad con lo establecido en el artículo N.º 3 del Convenio 190 de la OIT:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo,
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde toman su descanso o donde come, 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,
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Artículo N.º 6. Principios rectores

El procedimiento de asistencia, asesoramiento y acompañamiento de situación de violencia laboral se regirá bajo los siguientes fundamentos:

- a. Asesoramiento, asistencia y gratuidad. Durante todo el proceso el denunciante será asistido por el Equipo Interdisciplinario. La intervención frente a las situaciones consultadas o denunciadas será realizada desde una perspectiva interdisciplinaria y con un abordaje integral para brindar una respuesta eficaz.
- b. Celeridad. Los procedimientos administrativos deberán ser realizados respetando las garantías debidas, con profesionalidad, diligencia, sin demoras injustificadas y en el menor tiempo posible.
- c. Consentimiento informado. Principio fundamental en los procesos de atención a las personas en situación de violencia, así como también, un deber ético y legal de parte de quienes las acompañan. Implica comunicar de manera clara la información vinculada al objetivo de la intervención, los deberes de confidencialidad, el eventual uso de la información recolectada, los procedimientos disponibles y los beneficios y riesgos que se esperan de los recursos que se recomiendan.
- d. Reserva de identidad. Desde el inicio y hasta la finalización del procedimiento se deberá garantizar a la persona denunciante la confidencialidad de los hechos y el resguardo absoluto de su identidad, así como la de las demás personas involucradas - testigos -. La reserva de la identidad de la persona damnificada se extiende incluso después de concluido el procedimiento.
- e. La persona que efectúe una consulta y/o denuncia será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que exprese querer mantener en reserva. Asimismo, se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos denunciados.
- f. Protección a denunciantes y testigos: Ninguna persona trabajadora que haya sido víctima de violencia laboral o de género, que haya denunciado esas situaciones, haya comparecido como testigo y/o haya participado en el procedimiento de cualquier manera que le fuera solicitada por el Equipo Interdisciplinario y/o autoridad del INSSJP, podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito contemplado en el CCT N0697/05 "E", cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio.
- g. Derecho de Defensa. Garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos denunciados.
- h. No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos como así también, la exposición pública de la persona que denuncia y/o los datos que permitan identificarla.

- i. Se presume, salvo prueba fundada en contrario, que cualquier alteración en las condiciones de empleo que resulte perjudicial para la persona afectada y/o aquella que haya sido testigo de un suceso contemplado dentro de este Protocolo, obedece a su denuncia y/o participación en el procedimiento relacionado con la violencia laboral o de género, cuando dicha alteración ocurre dentro de un (1) año subsiguiente a su denuncia, declaración testimonial y/o participación.
- j. Prevención de violencias. A través de campañas de sensibilización sobre la problemática.

Artículo N.º 7. Del Equipo de Abordaje Integral

El Instituto deberá disponer de equipos interdisciplinarios conformados por profesionales de disciplinas como psicología, trabajo social, abogacía, medicina y otras afines, como licenciatura en Recursos Humanos, con formación y experiencia en el abordaje de este tipo de situaciones.

A tal efecto, la Gerencia de Recursos Humanos elaborará un listado con los posibles integrantes de los equipos a conformar.

El personal que opere en el Equipo deberá demostrar el manejo eficiente de competencias que involucren la empatía, escucha activa, reserva y compromiso en cada oportunidad en la que se requiera su intervención.

Los equipos tienen como finalidad primordial la de intervenir en el abordaje de consultas vinculadas a las situaciones de violencia laboral que se produzcan en el ámbito de aplicación del presente Protocolo.

Según la complejidad que los casos ameriten, cada equipo deberá estar conformado por un mínimo de dos (2) y un máximo de cinco (5) personas, lo cual deberá ser informado a la Subcomisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (SCIOT).

El Equipo de Abordaje Integral deberá como mínimo:

- a. Elaborar una minuta con el relato de los hechos consultados y las recomendaciones efectuadas, refrendada por la persona afectada y los/las profesionales intervinientes.
- b. Confeccionar un informe de evaluación en el que se consigne el análisis de riesgo y las eventuales acciones que resulte conveniente instrumentar, elevando el mismo a la Subgerencia de Asesoramiento Jurídico y Relaciones Laborales de la Gerencia de Recursos Humanos, siempre garantizando el debido resguardo del principio de confidencialidad

La Subcomisión Paritaria de Igualdad de Oportunidades y de Trato podrá consultar acerca de las intervenciones, recomendaciones y seguimientos efectuados, y proponer líneas de acción y/o personal idóneo para la integración de los equipos interdisciplinarios.

Artículo N.º 8. Recepción de consultas

De las consultas.

Será el Equipo de Abordaje Integral el que atienda las consultas de aquellas personas que requieran asesoramiento, debiendo:

- a. Resolver las consultas expidiéndose respecto del encuadramiento de los hechos en algunas de las situaciones previstas en el presente Protocolo.
- b. Informar a la persona consultante respecto de la normativa aplicable al caso y efectuar recomendaciones

respecto de las acciones oportunas para abordar la problemática planteada.

- c. Resguardar la integridad física y psicológica de la persona afectada y/ la de su familia, para lo cual, podrá requerir modificar el lugar y/o horario de prestación de servicio, debiendo el área de Recursos Humanos actuar de forma ágil y expeditiva a fin de dar respuesta a la solicitud, y tomando los recaudos pertinentes para no revictimizar a la persona denunciante, todo ello, aun cuando no haya solicitado la Licencia por Violencias de Género.

Asimismo, y en caso de compartir el lugar de trabajo con la persona denunciada, se arbitrarán todos los medios necesarios a fin de que las citadas modificaciones puedan aplicarse de forma efectiva.

La Subgerencia de Asesoramiento Jurídico y Relaciones Laborales dependiente de la Gerencia de Recursos Humanos dispondrá de los mecanismos que considere pertinentes para garantizar que todo el personal, independientemente de la localización de su domicilio laboral, tenga acceso a realizar las consultas de manera ágil.

Artículo N.º 9. De las denuncias administrativas.

A través de una entrevista a las personas víctimas de situaciones de violencia o discriminación, siendo su agresor externo o no al Organismo.

El equipo profesional, de manera conjunta y a partir de lo que la persona en situación de violencia o acoso laboral pueda relatar, la asesorará acerca de los derechos, políticas públicas y mecanismos judiciales, y le brindará información acerca de los alcances y límites de la intervención de cada área procurando construir el andamiaje sobre el cual pueda iniciar su proceso de empoderamiento.

La persona consultante podrá estar acompañada de algún semejante de su confianza en todas las actuaciones personales que realice durante la tramitación.

El Equipo Interdisciplinario deberá emitir un informe técnico dentro de las 48 horas posteriores de concretada la entrevista, el que consistirá, principalmente, en la indicación respecto de la procedencia, modalidad, extensión y medidas accesorias. Una vez elaborado el informe, la Gerencia de Recursos Humanos deberá expedirse en relación a la medida propiciada en un plazo máximo de 24 horas desde su recepción.

A fin de realizar las acciones necesarias para el acompañamiento, seguimiento, información y abordaje integral se deberá identificar: si las situaciones de violencia tienen o tuvieron lugar dentro del Instituto; si la persona damnificada y el agresor se desempeñan en el ámbito del Instituto; si la situación denunciada ocurre dentro del marco de la relación laboral, y si el agresor puede tratarse de un superior y/o compañero o par.

En primera instancia, se efectuará la entrevista descripta anteriormente para realizar un diagnóstico de la situación, reconocer el tipo y la modalidad de violencia de que se trate, y comprender en profundidad los hechos denunciados y el riesgo que implica para la persona en situación de violencia.

En segundo término, se deberá evaluar la procedencia de medidas precautorias que impidan, en principio, que la situación de violencia se perpetúe o se reitere.

Debe tenerse en cuenta que de ningún modo estas medidas pueden resultar gravosas para la víctima ya que el propósito primordial consiste en procurar su integridad y seguridad, así como evitar nuevas situaciones de violencia.

Luego, se contemplarán las condiciones para dar inicio a un procedimiento disciplinario en el marco de lo dispuesto

en la Resolución N.º 539/I/04 y sus modificatorias, con el propósito de evaluar la responsabilidad administrativa de las personas involucradas.

El procedimiento tendiente a la acreditación de los hechos que pudieren constituir faltas punibles se instará por presentación efectuada por la víctima.

En el supuesto que la denuncia fuera de carácter oral, la Gerencia de Recursos Humanos podrá, en caso de considerarlo necesario y oportuno, actuar de oficio, labrando un acta que será firmada y ratificada por la víctima en presencia de la persona funcionaria interviniente.

Artículo N.º 10. Acciones de prevención y difusión

Se hará publicidad y difusión del presente Protocolo para informar a todas las personas trabajadoras del Instituto, cualquiera sea su rango, con el fin de prevenir, repudiar, sancionar y erradicar cualquier acto de violencia y acoso laboral que pudiere suscitarse en el Instituto, teniendo por objeto convertirlo en una herramienta de sensibilización, prevención y actuación ante la problemática, propiciando estrategias de autocuidado y acceso a derechos para las personas que atraviesan situaciones de esta naturaleza.

La Subcomisión Paritaria de Igualdad de Oportunidades y de Trato tendrá a su cargo la realización de las siguientes acciones relativas a las dificultades derivadas de las situaciones que trata el presente Protocolo.

A tal efecto podrá:

- a. Impulsar la realización de campañas y cursos para la prevención de la violencia y el acoso laboral, como así también, la difusión del presente Protocolo junto con el Centro de Capacitación y Formación Continua dependiente de la Gerencia de Recursos Humanos.
- b. Promover acciones de concientización mediante la difusión adecuada para garantizar respeto, igualdad, equidad, no discriminación e inclusión con integración en el trato entre las personas trabajadoras en el ámbito del Instituto.
- c. Dar a conocer a todas las personas trabajadoras del Organismo el presente Protocolo.
- d. Realizar el seguimiento de la implementación de este Protocolo.
- e. Llevar un registro de los casos de consultas y seguimientos efectuados por la Subcomisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato, en relación al presente Protocolo, y a los fines estadísticos.
- f. El Informe elaborado por la SCIOT podrá ser elevado, de modo directo, a la máxima autoridad competente en materia de Recursos Humanos.
- g. Generar acciones de información periódicas y continuas sobre la problemática referida a la violencia y al acoso laboral mediante la utilización de carteleros, boletines electrónicos, y todo otro medio o instrumento idóneo a los fines de que se trata.

Artículo N.º 11. Autonomía del procedimiento

La aplicación de los procedimientos establecidos en este Protocolo será autónoma e independiente de la existencia de otros procesos. Sin perjuicio de ello, la notificación a la persona denunciada respecto de la existencia de la activación del protocolo, suspenderá los plazos de inicio y/o tramitación del proceso disciplinario.

Artículo N.º 12. Modificación

En caso de surgir la necesidad de realizar modificaciones al presente Protocolo, estas deberán ser expuestas y

resueltas dentro del ámbito de la Subcomisión de Igualdad de Oportunidad y de Trato.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica

Date: 2022.07.27 11:13:11 -03:00

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica

Date: 2022.07.27 11:13:12 -03:00