

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 1761/20

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN, DE 11 DE SEPTIEMBRE DE 2020, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL “PLAN DE IGUALDAD” DE LA EMPRESA “PROCESS CONTROL CENTRO DE FORMACIÓN, S.L.”.

Con fecha 10 de septiembre de 2020, y de conformidad a lo dispuesto en los arts. 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el art. 2.1.f/ del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se presentó solicitud de inscripción en este Registro del PLAN DE IGUALDAD de la empresa “PROCESS CONTROL CENTRO DE FORMACIÓN, S.L.”, suscrito el día 10 de septiembre de 2020 por los representantes de la empresa y de los trabajadores.

Visto el texto del Plan de Igualdad y la documentación aportada, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León (ejecución de la legislación laboral) y en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA:

Primero. Inscribir el PLAN DE IGUALDAD de la empresa “PROCESS CONTROL CENTRO DE FORMACIÓN, S.L.” en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ávila, 11 de septiembre de 2020.

Jefe de la Oficina Territorial de Ávila, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE PROCESS CONTROL CENTRO DE FORMACIÓN, S.L.



Con el asesoramiento y asistencia técnica de:



PLAN DE IGUALDAD*PROCESS CONTROL CENTRO DE FORMACIÓN, S.L.***ÍNDICE**

- A. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO
- B. PRINCIPIOS GENERALES
- C. FASES DEL PLAN .
- D. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- E. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN
- F. PLAN DE ACCIÓN
- G. CALENDARIO
- H. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
- I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD

PROCESS CONTROL CENTRO DE FORMACIÓN, S.L.

A. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

El Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de PROCESS CONTROL CENTRO DE FORMACIÓN, S.L. es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas y erradicar posibles brechas de género y desigualdades. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la Dirección de la entidad y la Representación Legal de la plantilla.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 45 la obligación de todas las empresas de "respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **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**, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas. Marco Legislativo

B. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.

PLAN DE IGUALDAD

PROCESS CONTROL CENTRO DE FORMACIÓN, S.L.

- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

C. FASES DEL PLAN

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la empresa son los siguientes:

- I. **Compromiso de la entidad** Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la empresa a través de los canales de comunicación habituales y la Representación Legal de la Plantilla.
- II. **Constitución de la Comisión de Igualdad.** De forma paralela al compromiso de la entidad, se constituye un equipo de trabajo conformado de forma paritaria entre Representantes de la Dirección y Representantes Legales de Trabajadores y Trabajadoras. Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, apoyo en la realización del diagnóstico y el plan de igualdad, así como llevar a cabo su seguimiento y evaluación o crear una Comisión específica a tal efecto.
- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- IV. **Plan de Igualdad.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- V. **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se ha procedido a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).
- VI. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos.
- VII. **Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

PLAN DE IGUALDAD*PROCESS CONTROL CENTRO DE FORMACIÓN, S.L.***D. ÁMBITO DE APLICACIÓN****Ámbito territorial:**

El Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español. Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que esta sociedad laboral pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección, e independientemente del tipo de contrato y jornada laboral y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

E. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**Selección:**

No disponemos de protocolo de selección definido por estructura de la empresa, y no existe ninguna barrera de reclutamiento y selección para la incorporación de mujeres en la entidad.

La plantilla de la empresa está formada mayoritariamente por mujeres.

Materia de promoción:

La empresa no dispone de plan de carrera porque el volumen de la plantilla es muy pequeño, pero si en algún momento fuera necesario se llevaría a cabo.

Materia retributiva:

Solo existe una categoría donde se puede comparar brecha salarial y es 0, ya que tanto hombres como mujeres reciben los mismos importes, en la categoría 2 (profesor/a de formación profesional para el empleo).

El resto de categorías están formadas solo por mujeres.

El valor de la brecha salarial general baja porque es la media de todas las categorías y el importe de €/h varía por categoría profesional, no por ser hombre o mujer.

Formación:

La oferta formativa interesa más a mujeres que a hombres y es algo que se puede mejorar con el plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

PLAN DE IGUALDAD*PROCESS CONTROL CENTRO DE FORMACIÓN, S.L.***Salud laboral con perspectiva de género:**

No se ha realizado Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo pero se pretendemos incorporarlo con el plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

F. PLAN DE ACCIÓN**I. OBJETIVOS GENERALES**

- Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal.
- Revisar la incidencia de las formas de contratación para evitar que haya un sexo infrarrepresentado en la empresa y adoptar medidas correctoras.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa.
- Información específica al género subrepresentado de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por el otro género.
- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor y en áreas concretas donde se han detectado desigualdades por cuestiones de género.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa desarrollando políticas de corresponsabilidad, etc.
- Establecer medidas para aplicar la perspectiva de género en la salud laboral y prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

PLAN DE IGUALDAD

PROCESS CONTROL CENTRO DE FORMACIÓN, S.L.

2. ÁREAS DE ACTUACIÓN

ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivos específicos:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

Medida	Formación en materia de igualdad a RRHH		
Responsables de la implantación	Dirección		
Fecha de implantación	10/09/2021		
Indicadores	<i>Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) Satisfacción percibida Impartido curso de formación (sí/no) Lugar y fecha de celebración Entidad y/o persona docente Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección Trabajadores	Aula de reuniones Ordenador portátil Pantalla digital Material didáctico	550,00 €

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

Medida	Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje
Responsables de la implantación	Dirección

PLAN DE IGUALDAD

PROCESS CONTROL CENTRO DE FORMACIÓN, S.L.

Fecha de implantación	09/09/2022		
Indicadores	<i>Aumento % contratación del sexo subrepresentado Diseño de una guía donde se establecen recomendaciones básicas para el uso del lenguaje (si/no) Enumerar dptos/puestos entre los que se ha difundido la guía Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección Trabajadores	Aula de reuniones Ordenador portátil Pantalla digital Material didáctico	125,00 €

CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

Objetivos específicos:

- Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento.

Medida	Contar con personal de apoyo ante bajas por conciliación		
Responsables de la implantación	Dirección		
Fecha de implantación	30/12/2022		
Indicadores	<i>Nº bajas por sexo Nº sustituciones por sexo</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección	Nº de bajas	

PLAN DE IGUALDAD

PROCESS CONTROL CENTRO DE FORMACIÓN, S.L.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivos específicos:

- Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.

Medida	Formación en materia de igualdad a personal responsable de las promociones		
Responsables de la implantación	Dirección		
Fecha de implantación	30/12/2022		
Indicadores	<i>Satisfacción percibida Impartido curso/charla/jornada de formación (si/no) Lugar y fecha de celebración Entidad y/o persona docente Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección Trabajadores	Aula de reuniones Ordenador portátil Pantalla digital Material didáctico	1.050,00€

- Garantizar que la información relativa a los procesos de promoción (plazas vacantes) alcance a todo el personal, mujeres y hombres.

Medida	Comunicación interna de vacantes		
Responsables de la implantación	Dirección		
Fecha de implantación	16/12/2023		
Indicadores	<i>Vacantes publicadas y comunicadas (si/no) Nº de mujeres y hombres que presentan candidatura</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección		

PLAN DE IGUALDAD

PROCESS CONTROL CENTRO DE FORMACIÓN, S.L.

FORMACIÓN

Objetivos específicos:

- Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla

Medida	Jornada de sensibilización en igualdad a toda la plantilla.		
Responsables de la implantación	Dirección		
Fecha de implantación	30/12/2020		
Indicadores	<i>Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) Satisfacción percibida Celebrada jornada de formación en igualdad (si/no) Lugar y fecha de celebración Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad Ponentes o docentes</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección Trabajadores	Aula de reuniones Ordenador portátil Pantalla digital Material didáctico	550,00 €

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

Medida	Jornada de sensibilización en igualdad a toda la plantilla.		
Responsables de la implantación	Dirección		
Fecha de implantación	30/12/2020		
Indicadores	<i>Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) Satisfacción percibida Celebrada jornada de formación en igualdad (si/no) Lugar y fecha de celebración Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad Ponentes o docentes</i>		

PLAN DE IGUALDAD*PROCESS CONTROL CENTRO DE FORMACIÓN, S.L.*

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección Trabajadores	Aula de reuniones Ordenador portatil Pantalla digital Material didáctico	550,00 €

**CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y
CORRESPONSABILIDAD**

Objetivos específicos:

- Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad.

Medida	Permiso para atender emergencias		
Responsables de la implantación	Dirección		
Fecha de implantación	08/09/2023		
Indicadores	<i>% de mujeres y hombres que hacen uso del permiso</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Trabajadores		350,00€

PLAN DE IGUALDAD

PROCESS CONTROL CENTRO DE FORMACIÓN, S.L.

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos específicos:

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Medida	Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.		
Responsables de la implantación	Dirección		
Fecha de implantación	31/12/2023		
Indicadores	<i>Protocolo difundido (si/no) Protocolo realizado (si/no) Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas Alcance Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección Trabajadores	Aula de reuniones Ordenador portatil Pantalla digital Material didáctico	150,00 €

PLAN DE IGUALDAD*PROCESS CONTROL CENTRO DE FORMACIÓN, S.L.***COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA****Objetivos específicos:**

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés

Medida	Campaña para la difusión del Plan de Igualdad		
Responsables de la implantación	Dirección		
Fecha de implantación	05/10/2020		
Indicadores	<i>Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no) Alcance Canales de información utilizados</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección Trabajadores	Aula de reuniones Ordenador portatil Pantalla digital Material didáctico	150,00 €

- Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de igualdad

Medida	Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad		
Responsables de la implantación	Dirección		
Fecha de implantación	11/01/2021		
Indicadores	<i>Buzón de sugerencias implantado (si/no) Metodología definida (si/no) Nº de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas Nº de sugerencias/opiniones recibidas al año</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección Trabajadores	Ordenador portatil Material didáctico	90,00 €

PLAN DE IGUALDAD

PROCESS CONTROL CENTRO DE FORMACIÓN, S.L.

G. CALENDARIO

	Año 1					Año 2					Año 3					Año 4									
ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL										X															
Formación en materia de igualdad a RRHH										X															
Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje															X										
CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES																				X					
Contar con personal de apoyo ante bajas por conciliación																				X					
PROMOCIÓN PROFESIONAL																				X					X
Formación en materia de igualdad a personal responsable de las promociones																				X					
Comunicación interna de vacantes																									X

PLAN DE IGUALDAD*PROCESS CONTROL CENTRO DE FORMACIÓN, S.L.***H. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN****PERIODICIDAD DEL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN:**

El seguimiento se realizará por parte de la Comisión de Igualdad o una Comisión para el seguimiento y la evaluación constituida a tal efecto. Para ello, se convocarán reuniones periódicas cada seis meses, de las cuales se levantará acta.

Se realizará un informe de seguimiento anual y un informe de evaluación al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad.

METODOLOGÍA PARA EL DE SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN:

- 1º Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.
- 2º Informe de seguimiento y evaluación.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.
- 3º Difusión y comunicación.** Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión de Igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Representación empresarial	JESÚS DOMINGO JODRA
Representación de la plantilla	REBECA GONZÁLEZ CONDE

Reunidas todas las partes implicadas tanto la parte de la empresa como por parte de la plantilla, aprueban el presente Plan de Igualdad, con fecha 10 de septiembre de 2020

Firmas: