


|  |   |                              |
|--|---|------------------------------|
|  <p>Cámara de la Diversidad</p> | <b>Política de prevención del acoso sexual en el contexto laboral</b> | <b>Código: PLT- SST- 004</b> |
|  |   | <b>Versión: 01</b>           |
|  |   | <b>Fecha: 06/05/2025</b>     |

## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

### 1. Objetivo

La Política tiene como objetivo garantizar un ambiente laboral libre de acoso sexual, promoviendo la igualdad, la no discriminación, y una vida libre de violencias en la **Cámara de la Diversidad**. Su principal enfoque es la prevención, protección y atención de las víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral.

La Política se expide en cumplimiento de la obligación contenida en el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.

### 2. Alcance


La presente Política aplica a todas las personas que se consideren víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el desarrollo de la actividad económica de la Organización

### 3. Definición de Acoso Sexual

El acoso sexual se define como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

Se presumirán conductas de acoso sexual cuando se realicen en:

- i. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- ii. Los lugares donde se paga la remuneración fruto del trabajo, el servicio o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde la persona toma su descanso o donde consume sus alimentos, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- iii. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.

|   |   |                              |
|---|---|------------------------------|
|  | <b>Política de prevención del acoso sexual en el contexto laboral</b> | <b>Código: PLT- SST- 004</b> |
|   |   | <b>Versión: 01</b>           |
|   |   | <b>Fecha: 06/05/2025</b>     |

- iv. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, el servicio o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- v. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo, el servicio o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- vi. En el alojamiento proporcionado por el empleador o contratante, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:


- i. Como chantaje: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo– para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
- ii. Como ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza:

- i. *Física*: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
- ii. *Verbal*: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.
- iii. *No verbal*: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

Se enlistan, pero no limitan, como conductas de acoso sexual:

- Chistes de carácter sexual dirigidos directamente a una persona.
- Contacto físico deliberado no aceptado ni solicitado, tales como besos, caricias, roces, palmadas, pellizcos, tocamientos.
- Acercamiento físico innecesario y excesivo.
- Búsqueda de reuniones o espacios a solas con la persona.
- Búsqueda de reuniones fuera de horarios académicos o laborales y/o en lugares diferentes a los espacios laborales.
- Comentarios repetitivos y/o incómodos acerca de la orientación sexual de la persona o su apariencia física, sus ideas y manifestaciones.
- Mensajes de carácter sexual dirigidos directamente a una persona a través de medios digitales o redes sociales.
- Miradas o gestos de carácter sexual.
- Ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales. Ejemplos de lo anterior incluyen, pero sin limitarse, a asignar o cambiar funciones o responsabilidades a cambio de un favor sexual o sujetar el ascenso de un empleado a aceptar este tipo

|   |   |                              |
|---|---|------------------------------|
|  | <b>Política de prevención del acoso sexual en el contexto laboral</b> | <b>Código: PLT- SST- 004</b> |
|   |   | <b>Versión: 01</b>           |
|   |   | <b>Fecha: 06/05/2025</b>     |

de ofrecimientos. Así mismo, el advertir que habrá consecuencias negativas por el hecho de rechazar un ofrecimiento sexual será considerado acoso.

- Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
- Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
- Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotograffas, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.
- Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario.
- La utilización o exhibición de material pornográfico.
- Y, en general, cualquier conducta de naturaleza sexual que incomoda, molesta o humilla a una persona, o bien que podría hacerlo.

El acoso sexual se considera una falta grave que provoca daños individuales, sociales y reputacionales. Aunque a veces conlleva patrones de conducta, el acoso u hostigamiento sexual también pueden darse como un incidente aislado.

En caso de que los trabajadores incurran en las conductas de acoso sexual mencionadas anteriormente, se entenderá como una falta grave a sus obligaciones laborales, lo que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

En caso de que un contratista independiente incurra en estas conductas se entenderá como un incumplimiento a sus obligaciones contractuales, dando lugar a la finalización inmediata de la relación civil-comercial, sin lugar a ningún tipo de indemnización.


En ambos casos, la Organización adelantará la investigación correspondiente.

#### **4. Principios Rectores**

La Política estará regida por los principios de:

- Pro-persona y pro-víctima: Priorizar la protección y el bienestar de la víctima.
- Igualdad y no discriminación: Garantizar un trato equitativo para todos los empleados / contratistas.
- Justicia restaurativa: Promover acciones que reparen el daño causado, capacitando al personal para mitigar la reincidencia de este tipo de conductas.
- Imparcialidad y confidencialidad: Asegurar que los procesos sean justos y se proteja la privacidad de las partes involucradas.
- Debido proceso, celeridad y confidencialidad,
- Prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

##### **4.1. De las víctimas y/o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual**

|   |   |                              |
|---|---|------------------------------|
|  | <b>Política de prevención del acoso sexual en el contexto laboral</b> | <b>Código: PLT- SST- 004</b> |
|   |   | <b>Versión: 01</b>           |
|   |   | <b>Fecha: 06/05/2025</b>     |

Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratadas con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, y a la no confrontación con su agresor.

La persona victimizada tendrá la garantía de que:

- Recibirá información completa sobre sus derechos y sobre la ruta de atención prevista en esta Política.
- Recibirá orientación. Las personas encargadas de recibir las denuncias sobre acoso y discriminación sexual deben estar capacitadas para brindar asesoría en materia jurídica o contar con un grupo de asesores expertos en la materia para este fin.
- Ser escuchada y sobre todo a que a su denuncia se le otorgue credibilidad y no sea descartada de plano.
- Ser tratada con la debida reserva: la víctima tiene derecho a que su identidad, la de sus familiares y su caso sean tratados de manera confidencial.
- Ser parte en los procesos internos de investigación en su calidad de víctima, lo que implica el derecho a aportar pruebas en los momentos en que estas procedan.


Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer una queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales (“ARL”) para recibir atención emocional y psicológica que requieran.
- Pedir traslado del área de trabajo.
- Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Carecerá de efectos legales la terminación de la relación laboral o contractual de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

#### **4.2. De las personas investigadas**

Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido.

|   |   |                              |
|---|---|------------------------------|
|  | <b>Política de prevención del acoso sexual en el contexto laboral</b> | <b>Código: PLT- SST- 004</b> |
|   |   | <b>Versión: 01</b>           |
|   |   | <b>Fecha: 06/05/2025</b>     |

## 5. Obligaciones

### 5.1. De la Organización

La Organización tiene la responsabilidad de:

- Prevenir: Crear campañas y capacitaciones para crear conciencia sobre el acoso sexual.
- Investigar: Establecer un procedimiento claro para la recepción y manejo de quejas.
- Sancionar: Implementar sanciones para los infractores, conforme a la ley.

Para lo anterior, la Organización se obliga a:

- Garantizar los derechos de las víctimas.
- Establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual, dentro de su ámbito de competencia, acorde con lo estipulado en la presente Política.
- Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que se tengan disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre.
- Capacitar a los trabajadores en materia de prevención del acoso sexual laboral.
- Estudiar las solicitudes que presenten los trabajadores o terceros que conozcan de hechos de acoso sexual frente a las garantías de protección, como lo son pedir traslado de área, permiso para realizar teletrabajo y/o no interacción con la persona investigada. La Organización contará con cinco (5) días hábiles para estudiar la solicitud que presente la presunta víctima.
- Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual, la Organización implementará una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad.

### 5.2. De los Trabajadores

Los Trabajadores se obligan a:



## Política de prevención del acoso sexual en el contexto laboral

Código: PLT- SST- 004

Versión: 01

Fecha: 06/05/2025

- Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo o con ocasión del trabajo (colaboradores, proveedores, clientes, contratistas, etc.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.
- Evitar comentarios, comportamientos, actitudes o acciones de naturaleza o connotación sexual o sexista, lasciva o libidinosa.
- Informar a la Organización, cuando tengan conocimiento, de que en el marco del contexto laboral se están presentando acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa.
- Abstenerse de ejercer cualquier conducta de represalia contra un denunciante.


### 6. El acoso sexual como delito

El Código Penal de Colombia contempla en su artículo 210-A el delito de Acoso Sexual:

*“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.*

Si algún Trabajador de la Organización considera ser víctima de conductas de acoso sexual, tendrá la posibilidad de presentar la correspondiente denuncia ante la Fiscalía General de la Nación a través de los siguientes canales:

- Canal virtual:  
A través del siguiente enlace:  
<https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/ingresoPrincipal>
- Canal telefónico:  
Marcando gratis, desde teléfono fijo al 01 8000 9197 48 o desde celular al 122, las 24 horas de día, 365 días del año.
- Canal escrito:  
Radique las denuncias escritas en las Ventanillas Únicas de Correspondencia (VUC). Conozca la ubicación y horarios de atención de las VUC a través del siguiente enlace: <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/direcciones-de-la-vuc/>
- Canal presencial:  
Sedes físicas habilitadas para recibir denuncias de manera presencial.
- Centros de Atención de la Fiscalía –CAF y Puntos de Atención de la Fiscalía –PAF.  
Conozca la ubicación y horarios de atención de los PAF y CAF aquí:  
<https://fiscaliagn.maps.arcgis.com/apps/webappviewer/index.html?id=5a01fb2c742f4e3395985fd96b0eff84>

|   |   |                              |
|---|---|------------------------------|
| <br>Cámara de la<br>Diversidad | <b>Política de prevención del acoso sexual en el contexto laboral</b> | <b>Código: PLT- SST- 004</b> |
|   |   | <b>Versión: 01</b>           |
|   |   | <b>Fecha: 06/05/2025</b>     |

- Correo electrónico:  
[denuncia.acoso@fiscalia.gov.co](mailto:denuncia.acoso@fiscalia.gov.co)

## 7. Procedimiento interno de la Organización

### 7.1. ¿Quiénes pueden presentar una denuncia?

La denuncia puede ser presentada por cualquier trabajador, consultor, contratista, practicante universitario, aprendiz o proveedor, sin importar la naturaleza de la relación, que se considere afectado por presuntas conductas de acoso sexual.

### 7.2 ¿Qué hacer en caso de considerar ser víctima de conductas de acoso sexual?

La Organización cuenta con canales de denuncia, con el fin de garantizar la confidencialidad y el anonimato de los hechos puestos en conocimiento, que son los siguientes:

- **Celulares:**
  - Accediendo al formulario: FT-SST-058 Formato de queja por presunto acoso laboral y/o sexual
- **Correo electrónico:**
- **Dirección física:**

Todas las personas involucradas en el proceso deben asegurar la protección de los datos personales de la víctima y sus familiares. Las áreas encargadas de recibir las denuncias y adelantar investigaciones deben conservar los datos y toda la información de manera segura y reservada.

### 7.3 ¿Cómo actuar si eres testigo de una situación de acoso sexual?

Todos tenemos la responsabilidad de actuar ante una situación de acoso o de discriminación. Si la persona victimizada acude a ti, tu mejor manera de ayudar es informándole sobre la existencia de esta Política y motivarla para que denuncie a través de los canales dispuestos.


Denuncia la situación de acoso sexual o de discriminación conforme a la presente Política.

## 7.4 Lineamientos para la presentación de la denuncia

### 7.4.1 Denuncia:

El procedimiento de atención, investigación y sanción del presunto acoso sexual se inicia con la denuncia que presente la víctima o un tercero que conozca de los hechos.

La queja se debe presentar de manera inmediata a que se perciba una eventual conducta de acoso sexual y/o se tenga conocimiento de esta. Es importante que la denuncia esté

|   |   |                              |
|---|---|------------------------------|
|  | <b>Política de prevención del acoso sexual en el contexto laboral</b> | <b>Código: PLT- SST- 004</b> |
|   |   | <b>Versión: 01</b>           |
|   |   | <b>Fecha: 06/05/2025</b>     |

enmarcada en el principio de buena fe y cuente con los detalles suficientes que permitan a la Organización realizar la verificación correspondiente.

Se deberán indicar las condiciones de tiempo, modo y lugar de los hechos denunciados, y relacionar la identificación del denunciante y correo electrónico de notificaciones.

No es necesario incluir pruebas de respaldo en el reclamo, pero pueden resultar útiles para el análisis y la resolución.

Cuando el denunciante accede a los mecanismos dispuestos, entiende y acepta que está dispuesto a colaborar con la gestión de los hechos denunciados, realizando ampliaciones de los hechos, en caso de ser requerido.

El denunciante debe respetar la dignidad humana y el buen nombre de los denunciados, por lo tanto, no pueden realizarse acusaciones que falten a la verdad o con fines de venganza o retaliación.

Presentar una denuncia con conocimiento que no corresponde con la realidad constituye una vulneración a los principios de integridad y responsabilidad y será catalogado como una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Tratándose de contratistas, la denuncia carente o por fuera de la realidad constituye una vulneración al acuerdo contractual suscrito.

#### **7.4.2 Procedimiento de investigación:**

Una vez se recibe la queja, la misma será de conocimiento de la **Jefe de gestión humana**, quien es la encargada para el manejo de casos de presuntas conductas de acoso sexual. El proceso de investigación comenzará en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados a partir del momento en que se recibe la denuncia.

El Área de **Gestión Humana** no debe tener ningún conflicto de interés con las partes involucradas.

Se confirmará por escrito al denunciante de la recepción de su denuncia y se dará inicio al análisis y gestión de la conducta reportada, como se describe a continuación:

| No | Actividad                       | Descripción   |
|----|---------------------------------|---|
| 1  | Informe admisión al Denunciante | Se admitirá la queja y se le informará al Denunciante quién será el área encargada de tramitarla. |



**Política de prevención del acoso sexual en el contexto laboral**

**Código: PLT- SST- 004**

**Versión: 01**

**Fecha: 06/05/2025**

|   |  |   |
|---|--|---|
| 2 | Investigación por parte del área encargada de tramitar la denuncia | <p>La persona encargada de analizar los hechos denunciados deberá trazar el plan de trabajo encaminado a:</p> <p>Identificar al/los individuo(s) presuntamente involucrado(s).<br/>Conocer las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos reportados.<br/>Valorar si las conductas y hechos reportados constituyen una conducta de acoso sexual y/o eventual delito.<br/>Recaudar evidencia física y elementos de prueba que confirmen o desvirtúen las alegaciones contenidas en la denuncia.</p> <p>Para estos efectos, la Organización podrá:</p> <p>Realizar entrevistas con la persona denunciante, el presunto acosador y cualquier testigo relevante. Todas las entrevistas serán documentadas por escrito.</p> <p><u>Nota:</u> no se podrá grabar la entrevista, salvo que la persona lo haya autorizado o sea testigo de la ocurrencia de un delito.</p> <p>Contratar la asesoría de terceros expertos en investigación legal.</p> <p>Se recopilarán todas las pruebas relevantes, incluyendo correos electrónicos, mensajes, videos, y cualquier otra documentación que pueda sustentar la denuncia.</p> <p>Si el denunciante solicita medidas preventivas (teletrabajo, evitar realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada, pedir traslado de áreas de trabajo), se realizará el análisis pertinente dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la petición.</p> <p>Si la Organización considera que es necesario proteger al denunciante, aun cuando este expresamente no haya solicitado garantías o medidas específicas de protección, se deberán establecer e implementar en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, con el objetivo de evitar consecuencias negativas para la presunta víctima y en el contexto laboral.</p> |
| 3 | Análisis   | <p>El área encargada analizará toda la información recopilada para determinar si se presentan presuntas conductas de acoso sexual, acorde con la información contenida en esta Política y en la normatividad vigente.</p>   |



## Política de prevención del acoso sexual en el contexto laboral

Código: PLT- SST- 004

Versión: 01

Fecha: 06/05/2025

|     |   |   |
|-----|---|---|
| 3.1 | Acciones que adelantar en caso de evidenciarse conductas de acoso sexual                      | <p>Si se evidencia que se está incurriendo en conductas tipificadas como acoso sexual, se le informará de manera inmediata a la víctima la ruta para acudir a denunciar ante la Fiscalía General de la Nación.</p> <p>Asimismo, se dará a conocer esta situación a Gestión Humana, con el fin de que se adelante el proceso disciplinario correspondiente.</p> <p>Si el denunciante lo autoriza, se remitirá el caso a las autoridades competentes.</p> <p>Adicionalmente, se pondrán a disposición de la presunta víctima medidas de atención médica y psicológica, en conjunto con la ARL.</p>                                  |
| 3.2 | Acciones por adelantar si los hechos investigados <u>no</u> tienen relación con acoso sexual. | <p>Si una vez concluida la investigación se determina que los hechos investigados no constituyen conductas de acoso sexual, se revisará si los mismos pueden ser considerados como conductas de acoso laboral y/o incumplimiento a las obligaciones laborales.</p> <p>En caso de que se vislumbren conductas de acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral realizará el estudio correspondiente.</p> <p>En caso de que se evidencie un incumplimiento a las obligaciones / prohibiciones de los trabajadores, se dará traslado al área de <b>Gestión Humana</b>, a fin de que adelante la investigación correspondiente.</p> |
| 4   | Conclusión  | <p>El área encargada de estudiar la queja redactará un informe detallado que incluirá los hallazgos, conclusiones y recomendaciones de acción. Este informe será presentado a la alta dirección y se compartirá con las partes involucradas, protegiendo la confidencialidad de los testigos.</p>   |

## 8 Incumplimiento de la Política

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones o procedimientos establecidos en la presente Política constituye una falta grave para todos los efectos legales, y por ello una justa causa de terminación del contrato de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965. Asimismo, se entenderá como un incumplimiento a las obligaciones establecidas en los contratos de naturaleza civil/comercial.

## 9 Efectos de la Política

La presente política producirá efectos a partir de la fecha de inicio de su publicación, por lo tanto, deja sin efecto todo acuerdo y/o política anterior que le sea contraria.

Recibí conforme copia del presente documento y declaro haber tomado conocimiento de sus disposiciones obligándome a acatarlas íntegramente.

Se firma en Bogotá, a los [insertar fecha] de 2026.



**Política de prevención del acoso sexual en el contexto laboral**

**Código: PLT- SST- 004**

**Versión: 01**

**Fecha: 06/05/2025**

Recibida y aceptada por:

[Nombre del Trabajador]  
C.C. No. [No.] de [Lugar]

\_\_\_\_\_  
FIRMA REPRESENTANTE LEGAL