

Protocolo prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual en Centro Ceibal

De Wiki Ceibal

COPIA NO CONTROLADA

Cualquier copia impresa de este documento se considera **no controlada**, por lo que está prohibida la reproducción total o parcial sin la autorización del Responsable de Calidad.

Datos SGC	
Código	67739
Tipo	Procedimientos (PR)
Nombre	Protocolo prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual en Centro Ceibal
Revisión	66614 (2021-09) - 20210930
	Ubicación
Proceso	Gestión de Capital Humano
Subproceso	

Contenido

- 1 1. COMPROMISO INSTITUCIONAL
- 2 2. OBJETIVOS
- 3 3. MARCO DE REFERENCIA
- 4 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- 5 5. CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL
- 6 6. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL
- 7 7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN, DIFUSIÓN, SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y EVALUACIÓN
- 8 8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
 - 8.1 8.1. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS
 - 8.2 8.2. RESPONSABLES
 - 8.3 8.3. PROCEDIMIENTO

- 8.3.1 I. INICIO DEL PROCEDIMIENTO. DENUNCIA. CONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN
- 8.3.2 II. INVESTIGACIÓN
- 8.3.3 III. ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN
- 8.3.4 IV. RESOLUCIÓN FINAL
- 9 9. APLICACIÓN Y VIGENCIA
- 10 ANEXO I – Marco Normativo de Referencia
 - 10.1 a. Marco normativa internacional
 - 10.2 b. Marco normativo nacional

1. COMPROMISO INSTITUCIONAL

Centro Ceibal rechaza enfáticamente el acoso en cualquiera de sus expresiones o modalidades –laboral, moral, sexual– propendiendo a que todo el personal disfrute de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, su salud no se vea afectada y su potencial e intereses encuentren un ámbito para desarrollarse.

Asumiendo este compromiso Centro Ceibal no tolerará ningún comportamiento de este tipo, cualquiera sea su manifestación, expresión o forma, considerándolo falta muy grave.

En el marco de las previsiones de la Ley 18.561 y su Decreto Reglamentario 256/2017 se instrumenta el presente Protocolo de Prevención y Actuación ante situaciones de Acoso Sexual en Centro Ceibal.

2. OBJETIVOS

Los objetivos del presente Protocolo son:

1. Prevenir y erradicar las situaciones de acoso sexual.
2. Sancionar las conductas que constituyan acoso sexual.
3. Implementar instrumentos de protección y contención a las víctimas de acoso sexual.
4. Establecer la necesidad de sensibilizar y capacitar al personal en la temática de acoso sexual.

3. MARCO DE REFERENCIA

Para la elaboración del presente Protocolo se consideró el compendio de normativa tanto internacional como la normativa nacional aplicable, el cual se encuentra como Anexo I de este documento.

La Ley N° 18.561 de setiembre de 2009 define el acoso sexual como una forma grave de discriminación que violenta derechos humanos fundamentales; el derecho a la libertad, a la igualdad, a la dignidad de la persona, a la intimidad, a la libertad sexual y a la no discriminación.

Por su parte, la Ley N° 19.849 de fecha 23 de diciembre de 2019 que aprueba el Convenio Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), establece que: a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar; un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las previsiones del presente Protocolo alcanzan a todo el personal afectado al desempeño de tareas en Centro Ceibal, cualquiera que fuere la modalidad de su contratación, y aplicará también, incluso, a personas que, contratadas por terceros, presten sus servicios en Centro Ceibal o estén vinculadas, mediante la colaboración entre las empresas contratantes, y en especial a la adopción de medidas de protección de la persona afectada.

5. CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL

Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

6. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual puede manifestarse, entre otros, por medio de los siguientes comportamientos, no requiriéndose su reiteración para configurarlo. Un único comportamiento puede constituir acoso sexual.

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- a. Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio para quien la reciba.
- b. Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.
- c. Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o estudio.

2. Acercamientos corporales y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los recibe.

3. Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba.

Se encuentran comprendidas, entre otras posibles, las siguientes conductas (no deseadas por la persona a la que va dirigido), sin que la enumeración resulte taxativa:

- a) De naturaleza verbal: comentarios sexistas, comentarios groseros sobre el cuerpo de la persona, sugerencias de naturaleza sexual, insinuaciones sexuales o demandas de favores sexuales, llamadas o mensajes ofensivos o de contenido sexual.
- b) De naturaleza no verbal: gestos ofensivos de naturaleza sexual, exhibición de imágenes o partes del cuerpo con connotación sexual, cartas, notas o mensajes ofensivos o de contenido sexual.
- c) De naturaleza física: contactos físicos no deseados, proximidad o acercamiento físico excesivo o innecesario, tocamientos o masajes no deseados, entre otros.

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN, DIFUSIÓN, SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y EVALUACIÓN

a) El compromiso institucional de Centro Ceibal contra el acoso en todas sus formas y el presente Protocolo se difundirán ampliamente en todos sus medios, canales de comunicación y documentos institucionales a efectos de su conocimiento por todas las personas alcanzadas por este.

b) Centro Ceibal implementará acciones de comunicación y de sensibilización, con alcance a todas las personas comprendidas en el alcance de este documento, tendientes a desalentar y prevenir los comportamientos de acoso sexual.

c) Se impartirán cursos de capacitación a las personas alcanzadas por este Protocolo sobre los contenidos y alcance de la normativa en esta materia.

d) Se adoptarán medidas periódicas de observación y evaluación del ambiente de trabajo. Ellas incluirán la identificación de prácticas incompatibles con la dignidad y el respeto de las personas, la verificación del cese de las conductas de acoso, la periódica difusión de la política institucional contraria a estas conductas, la realización de cursos dirigidos a la totalidad del personal sobre mecanismos para identificar y erradicar comportamientos de acoso sexual en el ámbito laboral.

e) Se implementarán acciones de comunicación y difusión de alcance externo (proveedores, empresas con las cuales se vincula Centro Ceibal, entre otros) de la existencia del compromiso institucional y el Protocolo contra el acoso sexual.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

8.1. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

En toda actuación que se lleve adelante en aplicación de este Protocolo se adoptarán medidas que garanticen:

a) La confidencialidad y protección de la intimidad de las personas denunciantes, víctimas, testigos, así como las personas denunciadas, manteniéndose asimismo en reserva las actuaciones en cada caso.

b) La diligencia y celeridad en las actuaciones y procedimientos.

c) La prohibición de represalias contra personas denunciantes, víctimas y testigos.

d) La implementación de acciones preventivas y transitorias para la protección integral de la salud, seguridad y dignidad de la denunciante, y todas las personas involucradas en el desarrollo de la investigación. Entre otras: ajustar horarios de trabajo para permitir a las personas afectadas asistir a consulta psicológica o psiquiátrica, evitar tareas que impliquen contacto entre personas denunciantes y denunciadas.

e) La adopción de acciones acordes a la decisión adoptada una vez finalizadas las investigaciones.

8.2. RESPONSABLES

a) En caso de que una persona decida realizar una denuncia de presunto acoso sexual en Centro Ceibal, será competente para entender y sustanciar las denuncias de acoso sexual laboral en primera instancia la Gerencia General, la Gerencia de Capital Humano y/o Gerencias de áreas de la institución.

b) Recibida la denuncia, la Gerencia General de Centro Ceibal determinará quién estará a cargo de la investigación y será una persona especializada externa o equipo, que cuente con formación en la materia, con un perfil adecuado para el trabajo con personas involucradas en situaciones de acoso sexual laboral, quien actuará con independencia técnica. El registro de los especialistas surgirá a partir de un llamado público y será evaluado en sus aspectos técnicos por la Sub-Comisión especializada en casos de Acoso Sexual junto con Gerencia General.

c) La Gerencia General de Centro Ceibal puede considerar que no están dadas las condiciones para cumplir las obligaciones impuestas por la ley y en este Protocolo, debiendo en este caso remitir la situación a la Inspección de Trabajo, en un plazo no mayor a cinco (5) días a partir de la recepción de la denuncia o toma de conocimiento de los hechos, conforme con lo previsto en el artículo 12 del Decreto 256/007.

8.3. PROCEDIMIENTO

I. INICIO DEL PROCEDIMIENTO. DENUNCIA. CONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN

Pueden efectuar la denuncia de acoso sexual laboral:

- a. La persona que padece el acoso sexual laboral.
- b. Personal superior jerárquico que detecta o toma conocimiento de una situación de acoso sexual laboral.
- c. Las personas vinculadas al ámbito laboral de quien padece la situación de acoso sexual laboral.
- d. Las personas que tengan conocimiento de hechos que puedan configurar situaciones de acoso sexual.

En los supuestos b), c) y d), la presunta víctima deberá ser puesta en conocimiento inmediatamente de los hechos objeto de denuncia y en caso de que ratifique la existencia de los hechos denunciados, se continuará con el procedimiento.

La denuncia deberá presentarse a elección de la persona denunciante, ante los responsables de la dirección de la empresa definidos en el punto 8.2, la sub-comisión bipartita de género de Ceibal definida para la recepción de casos, o ante la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social.

La denuncia podrá ser efectuada en forma verbal o escrita y deberá contener:

1. los datos identificatorios de la presunta víctima y de la o las personas que sean señaladas como autoras.
2. la descripción de la situación de acoso sexual laboral denunciada.
3. las eventuales pruebas y, de ser posible, datos de contacto de la persona denunciada y eventuales personas testigos.

La denuncia verbal deberá realizarse con la presencia de una persona delegada sindical o de dos personas que acrediten tal hecho o por notificación recibida de la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social.

En los casos de recibir una denuncia en forma verbal, se deberá, de forma inmediata, labrar un acta con la información establecida, que requiere la firma de la persona denunciante.

La denuncia escrita podrá realizarse mediante presentación de nota escrita, telegrama colacionado, correo electrónico o cualquier otro medio fehaciente.

II. INVESTIGACIÓN

Una vez recibida la denuncia, se notifica a la Gerencia General y esta designa a la persona responsable de la investigación para implementar el proceso de la siguiente manera:

- por escrito
- dentro del plazo de 30 días (que podrá ampliarse por razones fundadas). El plazo se considera desde recibida la denuncia o desde que se tomó conocimiento del hecho hasta la resolución.
- notificará inmediatamente al denunciado
- dispondrá de amplias facultades de investigación y facultades para interrogar (en el lugar que crea más conveniente) al denunciante, denunciado y testigos, y recoger todas las pruebas presentadas por estos y que resulten pertinentes. Se hará constar las pruebas que se recaben y cuáles pruebas ofrecidas no fueron diligenciadas por considerarlas inconvenientes, inconducentes o impertinentes.
- cuando se proceda a interrogar personas que por su vinculación con los implicados puedan tener un conocimiento directo de los hechos denunciados, lo hará individualmente, en forma reservada, sin presencia de representantes de la persona denunciada ni de los denunciantes y sin identificar en el expediente de investigación los datos de los deponentes. Sus datos serán relevados en documento que no integrará el expediente.

- considerará como indicios, a los efectos probatorios de la existencia de acoso sexual; la conducta de la persona denunciada respecto de otras personas, la existencia de denuncias similares anteriores, la posición de la persona denunciante y denunciada en la organización de la empresa, la afectación emocional de la persona denunciante, las características físicas del lugar de trabajo, las características socioculturales de la persona denunciante y denunciada, entre otros.
- considerará el tiempo que insuma la presencia de las personas que presten declaración como tiempo trabajado.

La investigación se implementará y dará cuenta de toda la información relevada que entienda pertinente para dilucidar la situación de acoso sexual planteada:

- i) la declaración de las personas involucradas y que puedan tener conocimiento directo de los hechos denunciados, en forma individual y reservada, diligenciándose la prueba que haya aportado o solicitado quien denuncia.
- ii) proposición de medidas de protección y prevención acordes a la situación planteada. Estas se solicitarán a la Gerencia General de Centro Ceibal para su implementación.
- iii) informe final con toda la información relevada, que contendrá sugerencias de actuación y será presentado a la Gerencia General a efectos de que se adopte la resolución correspondiente dentro del plazo de 30 días (salvo prórroga por razones fundadas).

III. ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

La Gerencia General de Centro Ceibal, en cualquier etapa del procedimiento, podrá disponer medidas de protección y de prevención respecto de denunciante y/o presuntas víctimas de acoso sexual laboral, así como de personas testigos.

La adopción de estas medidas no supondrá en ningún caso prejuzgamiento, pudiendo consistir en: cambio de turno, no permanencia sin acompañamiento en el turno, licencia extraordinaria sin afectación de ingresos, entre otras.

Las medidas no implican sanción de especie alguna ni prejuzgamiento sobre el fondo del asunto y en cualquier estado del procedimiento, en forma fundada, podrán dejarse sin efecto.

IV. RESOLUCIÓN FINAL

Dentro del plazo previsto en el punto 8.3.II, la Gerencia General de Centro Ceibal en conjunto con el Directorio de Centro Ceibal, emitirá resolución fundada sobre la investigación llevada a cabo, la que será comunicada a ambas partes. Esta contemplará las acciones que en consecuencia con la dilucidación de la situación sean acordes al compromiso institucional de Centro Ceibal y a los objetivos del presente Protocolo. La resolución debe contener la definición, las sanciones a ser aplicables en caso de constatarse el acoso sexual, medidas a adoptar tendientes a dar seguimiento a la situación planteada y acciones de cambio en prácticas que conduzcan a la no repetición de comportamientos como los identificados en la situación abordada.

Contra la resolución que se dicte se podrán realizar las acciones judiciales pertinentes según la normativa vigente de Centro Ceibal.

Si cualquiera de las partes –denunciante y/o denunciada– considera la resolución emitida lesiva de sus derechos fundamentales o que medien razones de legalidad o de mérito, dispondrá de un plazo de diez días hábiles para presentarse ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social a solicitar que se inicie dentro de dicho ámbito la correspondiente investigación.

El o la denunciante o denunciado a cuyo respecto se acredite fehacientemente en vía jurisdiccional que ha actuado con estratagemas o engaños artificiosos pretendiendo inducir en error sobre la existencia del acoso sexual denunciado, para procurarse a sí mismo o a un tercero un provecho injusto en daño de otro, será pasible

de acciones penales y su proceder podrá calificarse de notoria mala conducta conforme dispone la ley.

9. APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Protocolo será de aplicación inmediata y su vigencia se extenderá hasta tanto no se modifique por decisión de la Dirección de Centro Ceibal o por normas legales o reglamentarias que así lo impongan.

ANEXO I – Marco Normativo de Referencia

a. Marco normativa internacional

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995) consideró que los gobiernos debían trabajar activamente para promover y proteger los derechos humanos de la mujer.

Especialmente, la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW 1979) ratificada por Uruguay por la Ley N° 15164 12/8/1981 destacó la importancia de garantizar la igualdad y la no discriminación.

El artículo primero de la CEDAW define la discriminación hacia las mujeres como: “... toda distinción, exclusión, o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales, en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

La Convención Interamericana sobre la prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”, OEA (1994), refiere explícitamente al acoso sexual como una forma de violencia en el medio laboral. La Ley N° 16.063 aprueba los Convenios Internacionales de la OIT destinados a garantizar determinados derechos fundamentales. El Convenio Internacional N° 100 refiere a la igualdad de remuneración. El Convenio Internacional N° 111 refiere a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, el Convenio N° 156 refiere a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares y el Convenio Internacional N° 103 refiere a la protección de la maternidad.

La OIT en su Conferencia Internacional del Trabajo en 1985 señaló el acoso sexual como “una violación de los derechos de las trabajadoras y de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación, es decir, una inaceptable situación laboral y una forma grave de violencia”. Desde entonces, la OIT ha destacado que el acoso sexual es una de las formas más flagrantes de violación de los derechos de todas las personas trabajadoras, exhortando a los países a adoptar medidas tendientes a su erradicación.

En el ámbito del MERCOSUR, se tiene previsto en el art. 17 de la Declaración Socio-Laboral donde se establece el derecho de toda persona trabajadora a ejercer sus actividades en un ambiente de trabajo sano y seguro, que preserve su salud física y mental y estimule su desarrollo y desempeño profesional.

b. Marco normativo nacional

En la Constitución Nacional se encuentran normas que protegen los derechos vulnerados por el acoso sexual, así como también se reconoce el derecho a ser protegidos en el goce de dichos derechos fundamentales. Se destacan algunos artículos:

- El Art. 7: consagra el derecho a ser protegido en el goce de la vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad.
- El Art. 8: consagra el principio de igualdad de todas las personas ante la ley.
- El Art. 53: coloca al trabajo bajo la protección especial de la ley.
- El Art. 54: dispone que la ley deberá reconocer diversos derechos a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio; la independencia de su conciencia moral y cívica, la justa remuneración (que implica

la exclusión de cualquier forma de discriminación al respecto), la limitación de la jornada y el descanso semanal, así como la higiene física y moral que comprende lo que actualmente se refiere a la salud, seguridad y medio ambiente de trabajo.

- El Art. 72: establece la enumeración de derechos, deberes y garantías.

Legislación nacional

La Ley 16.045 (2/6/89) prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o ramo de la actividad laboral.

El Decreto 37/997 (5/2/97), que reglamenta la precedente Ley, define al acoso sexual como “una forma grave de discriminación”.

En la Ley 17.060 sobre normas referidas al uso indebido del poder público (corrupción) del 23 de diciembre de 1998 se dicta el Decreto 30/03 de fecha 23 de enero de 2003, en virtud del cual se establecen normas claras de conducta del funcionario público. En su Art. 15 dispone: “El funcionario público debe respetar a los demás funcionarios y a las personas con quienes debe tratar en su desempeño funcional y evitar toda clase de desconsideración”. Se impone en forma clara un determinado comportamiento que deben observar los funcionarios públicos en su trato personal y con todas las personas con las que tengan contacto en el ejercicio de sus funciones, estando expresamente prohibida toda desconsideración y falta de respeto.

El Decreto 184/007 (15/5/007) aprueba el plan de igualdad de trato y oportunidades y lo transforma en un compromiso de gobierno que incluye el texto del Primer Plan Nacional de Igualdad Oportunidades y Derechos.

El Decreto 291/07 (13/8/007) reglamenta el Convenio Internacional de Trabajo N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Dicho Convenio entiende como “medio ambiente” el acoso laboral o moral y el acoso sexual.

La Ley 18.561 (11/9/009) y publicada el 21 de setiembre de 2009 establece con absoluta claridad que el acoso sexual es una forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas y en consecuencia constituye una conducta ilegal en el derecho positivo uruguayo.

Objeto de la Ley: Prevenir y sancionar el acoso sexual y proteger a las personas afectadas.

Ámbito de aplicación: Relaciones de trabajo y de docencia en el ámbito público y privado.

Responsabilidad del Estado: Diseñar e implementar políticas de sensibilización, educativas y supervisión cuyo objeto sea la prevención del acoso sexual. (Art. 5).

El Decreto N° 256/017 reglamenta la Ley 18.561 de 11 de setiembre de 2009 en las relaciones laborales del sector público y privado, constituyendo su objeto prevenir y sancionar el acoso sexual, así como proteger a las personas afectadas por este, en tanto forma grave de discriminación y desconocimiento de la dignidad de las personas que debe presidir el ámbito laboral.

Ley 19.580: Ley de violencia hacia las mujeres basada en género, reglamentada por Decreto No. 339/019 de fecha 11 de noviembre de 2019.

Ley N° 19.846 de fecha 19 de diciembre de 2019: aprobación de las obligaciones emergentes del derecho internacional de los Derechos Humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento. La ley tiene por objeto garantizar la igualdad de derechos y la no discriminación con base en el género entre mujeres y varones. Reconoce que las mujeres y los varones son iguales en dignidad y derechos entre sí y prohíbe toda forma de discriminación con base en el género. Entiende que constituye discriminación hacia las mujeres toda distinción, exclusión, restricción u omisión basada en el género que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

Ley N° 19.849 de fecha 23 de diciembre de 2019 que aprueba el Convenio Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), adoptado en la 1089 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, (*) celebrada en la ciudad de Ginebra en el año 2019.

Ley N° 19.854 de fecha 23 de diciembre de 2019 que refiere a la reserva de identidad de testigos y denunciantes durante las inspecciones realizadas por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

Obtenido de «https://wiki.ceibal.edu.uy/index.php?title=Protocolo_prevención_y_actuación_ante_situaciones_de_acoso_sexual_en_Centro_Ceibal&oldid=66614»

Categoría: Procedimientos

- Esta página fue modificada por última vez el 20 sep 2021 a las 15:26.