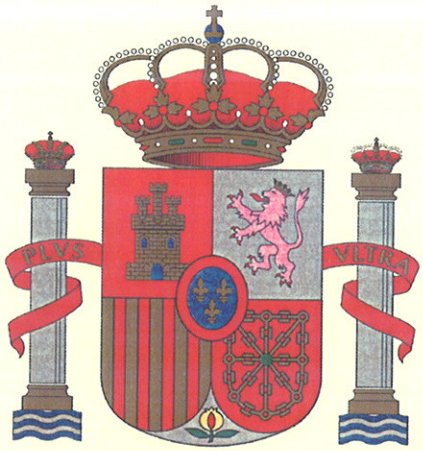


CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

Y EL GRUPO URBASER

SOBRE LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS Y COMITÉS DE DIRECCIÓN

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD Y GRUPO URBASER SOBRE LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS Y COMITÉS DE DIRECCIÓN

En Madrid a 30 de mayo de 2017.

REUNIDOS

De una parte, Doña Dolors Montserrat Montserrat, Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, nombrada por *Real Decreto 417/2016, de 3 de noviembre*, en representación del Gobierno de la Nación, en virtud de las competencias que le atribuyen los *artículos 61 y 10 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.*

De otra, Don José María López Piñol, actuando en nombre y representación del GRUPO URBASER, en calidad de Consejero Delegado en virtud de las atribuciones que le otorga el testimonio parcial expedido en fecha 23 de febrero de 2017 por el Notario del Ilustre Colegio Notarial de Madrid Don Fernando Sánchez-Arjona Bonilla.

Ambas partes, en la representación que ostentan y reconociéndose plena capacidad para actuar y suscribir el presente convenio de colaboración,

EXPONEN

PRIMERO.- Que el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad es el Departamento de la Administración General del Estado al que le corresponde, a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, "...proponer y desarrollar las políticas del Gobierno en materia de igualdad, de prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo..." y "...la propuesta, elaboración y desarrollo de las normas, actuaciones y medidas dirigidas tanto a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres, y el fomento de la participación social, política y económica de las mujeres...", en virtud del *Real Decreto 485/2017, de 12 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.*

urbaser

GOBIERNO DE ESPAÑA | MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

Según el *Real Decreto 485/2017, de 12 de mayo*, a la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, bajo la superior autoridad de la persona titular del Ministerio, en materia de igualdad en concreto, le corresponde entre otras medidas, *"el seguimiento de la aplicación y desarrollo normativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres"* y *"la participación junto al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en la promoción de políticas dirigidas a reducir la discriminación laboral y el desempleo femeninos, teniendo como objetivo el pleno empleo y la reducción de las diferencias existentes en las percepciones salariales de los hombres y las mujeres"*

De la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, depende el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, conforme a lo dispuesto en el *artículo 17 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, y al R.D. 926/2015, de 16 de octubre,* que *"tiene como finalidad primordial la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de ...sexo..."*, al que corresponde específicamente, entre otras funciones, la promoción profesional de las mujeres y la potenciación de su acceso a puestos de responsabilidad y dirección en los ámbitos público y privado.

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad tiene interés en que se lleven a cabo distintas actuaciones para promover, en el ámbito empresarial, las medidas que se recogen en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.*

SEGUNDO.- Que el *artículo 75* de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,* hace un llamamiento a las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada, para que éstas procuren incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de dicha Ley.

TERCERO.- Que el *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019* de la Comisión Europea pone de manifiesto que en la mayoría de los Estados miembros, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los procesos y puestos de decisión, en especial a los niveles más altos, a pesar de constituir casi la mitad de la mano de obra y más de la mitad de las nuevas licenciaturas universitarias de la Unión Europea y pide a los Estados miembros que hagan los esfuerzos necesarios para mejorar la representación equilibrada de hombres y mujeres en su personal, especialmente en las posiciones con responsabilidad decisoria.

CUARTO.- Que el *Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)*, aprobado en 2011 por el Consejo de la Unión Europea, también insta a los Estados miembros y a la

Unión Europea a reducir las desigualdades, entre otras en materia de empleo, a promover la potenciación del papel de la mujer en la vida política y económica, así como a fomentar la igualdad de la participación de mujeres y hombres en el proceso decisorio a todos los niveles y en todos los ámbitos, con el fin de aprovechar plenamente todas las capacidades.

QUINTO.- Que el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad es consciente de que persisten barreras que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de alta responsabilidad; condicionantes de tipo cultural, de organización social, de reparto del tiempo, de estructura y valores empresariales, etc., y que es necesario impulsar iniciativas encaminadas a fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos predirectivos y directivos.

SEXTO.- El GRUPO URBASER es consciente de la importancia de contar con una participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos directivos y en el comité de dirección.

SÉPTIMO.- Que en el actual contexto jurídico y económico de nuestro país, resulta particularmente oportuno que las empresas, en colaboración con la Administración, adopten nuevos compromisos para incrementar el número de mujeres en los puestos de alta responsabilidad, incluidos los comités de dirección, incorporando en sus políticas empresariales medidas de autorregulación que permitan progresivamente, en función de las características de cada entidad, avanzar de manera decidida en la consecución del objetivo de participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos, incluido el comité de dirección.

OCTAVO.- Que se considera necesaria la colaboración con el GRUPO URBASER para promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos directivos y comités de dirección.

C L Á U S U L A S

PRIMERA- OBJETO DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN

El presente Convenio tiene por objeto establecer el marco de colaboración entre el GRUPO URBASER y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad, incluidos los comités de dirección.

urbaser

GOBIERNO DE ESPAÑA | MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

SEGUNDA.- COMPROMISOS DE LAS PARTES

Para hacer efectiva la realización del objeto citado en la cláusula anterior,

El **GRUPO URBASER** se compromete a adoptar las siguientes medidas:

1. En los procesos de selección y promoción de personal, contar, siempre que sea posible, con una presencia equilibrada de mujeres y hombres, incluyendo en la terna final de las personas candidatas al menos el curriculum de una persona del sexo menos representado.

2. Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de formación interna.

3. Diseñar planes orientados a promover el equilibrio en la promoción profesional en la empresa, fomentando la identificación y la capacitación de mujeres.

4. Establecer medidas de organización y flexibilización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar tanto de los hombres como de las mujeres y fomenten el disfrute de estas medidas por parte de los hombres, prestando especial atención a evitar que la maternidad sea una desventaja para la promoción profesional.

5. Tomar en consideración el principio de presencia equilibrada cuando se produzca una vacante en un puesto predirectivo o directivo, o la renovación de un miembro del comité de dirección.

6. A la hora de seleccionar una persona, realizar un análisis comparativo de las cualificaciones de cada una, mediante la aplicación de criterios objetivos previamente identificados y establecidos. Éstos serán claros, estarán formulados de manera neutral y carecerán de elementos que obstaculicen la selección del sexo menos representado. En particular, se procurará que dichos criterios no penalicen el haber disfrutado en el pasado de las medidas de conciliación legalmente establecidas o promovidas por la empresa.

7. En todos los procesos de promoción profesional, y sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, respetar la igualdad de oportunidades y presencia equilibrada de la candidatura del sexo menos representado, siempre que la valoración profesional de los candidatos y las candidatas sea similar.

8. Presentar a los dos años de la entrada en vigor del presente Convenio un informe en el que se analicen, partiendo del diagnóstico inicial reflejado en el *Anexo II*, los logros y desequilibrios que puedan persistir para, en su caso, poner en marcha nuevas medidas

que permitan acelerar el cumplimiento del objetivo. Así mismo, al finalizar la duración de este Convenio, realizar un informe final sobre la situación y evolución de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, incluido el comité de dirección, avances realizados y dificultades encontradas.

9. Difundir y dar publicidad al presente Convenio de colaboración con el fin de que su contenido sea ampliamente conocido por todo el personal de la empresa.

10. Elevar, para su deliberación en el Consejo de Administración, el convenio de colaboración para fomentar la participación equilibrada de hombres y mujeres en consejos de administración, en el plazo máximo de 4 meses tras la firma del presente Convenio.

11. El GRUPO URBASER también se comprometerá a adoptar las medidas indicadas en el *Anexo I* para avanzar en la consecución de los objetivos específicos establecidos.

Por su parte, el **MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD**, se compromete con aquellas empresas que firmen los convenios y en concreto con el GRUPO URBASER a lo siguiente:

1. Facilitar la participación de la empresa en una formación específica de alto nivel, que podrá incluir programas de 'coaching' y/o 'mentoring' para mujeres, y/o en programas de sensibilización específicos para personal directivo, dentro del periodo de vigencia del convenio.

2. Tomar en consideración la firma de este Convenio a la hora de valorar la solicitud del GRUPO URBASER obtener o renovar el Distintivo de Igualdad en la Empresa, conforme lo establecido en la correspondiente convocatoria.

3. Asesorar al GRUPO URBASER en todas aquellas cuestiones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se considere oportuno por ambas partes.

4. Difundir y dar publicidad de los términos del presente Convenio de colaboración con el fin de que sea ampliamente conocido por las distintas administraciones y la sociedad en general.

TERCERA.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se constituirá entre las partes una Comisión de Seguimiento al objeto de tratar en su seno las cuestiones referidas al contenido y cumplimiento del presente Convenio.

La Comisión de Seguimiento se compondrá paritariamente por representantes de la Administración y de la empresa signataria o adherida al Convenio y estará integrada por dos representantes de la Dirección General del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de

Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad designados por la misma y por dos representantes la empresa designados por Ignacio García Gómez.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con una frecuencia al menos anual sin perjuicio de que se incremente el número de reuniones a petición de cualquiera de las partes.

En ella se realizará el seguimiento de los informes bienales elaborados por parte de la empresa, y se adoptarán, en su caso, las medidas correctoras o preventivas oportunas. Así mismo, si antes de la finalización de la vigencia del convenio, se constatara que se han conseguido los objetivos establecidos en el anexo I, la comisión de seguimiento podrá revisar los objetivos definidos fijando unos nuevos, así como establecer la inclusión o modificación de medidas para conseguirlos.

Las normas de funcionamiento y la adopción de acuerdos de esta comisión, se regirán por lo dispuesto en el *Título Preliminar, Capítulo II, Sección Tercera* de la *Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público*, en lo que se refiere al funcionamiento de los Órganos colegiados de las distintas administraciones públicas.

CUARTA.- DURACIÓN

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, y se perfeccionará por la firma de las partes intervinientes, surtiendo efectos en los términos previstos en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, pudiendo prorrogarse su vigencia de forma expresa en cualquier momento antes de su finalización, con las limitaciones recogidas en el artículo 49, h) 2º de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

QUINTA.- MODIFICACIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el *artículo 49, g) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre,* las partes de común acuerdo podrán acordar cuantas modificaciones consideren oportunas para mejorar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad, incluidos los comités de dirección.

Si antes de la finalización del convenio, se constatara que se han conseguido los objetivos establecidos en el *anexo I*, la comisión de seguimiento podrá revisar los objetivos definidos fijando unos nuevos, así como establecer la inclusión o modificación de medidas para conseguirlos. Los acuerdos que impliquen modificación de objetivos por haber logrado la consecución de los establecidos antes de la finalización de la vigencia del convenio se anexarán al presente convenio.

SEXTA.- INSTRUMENTO FINANCIERO

El presente Convenio no conlleva cargas o prestaciones económicas adicionales para la Administración General del Estado ni sus organismos autónomos.

urbaser

GOBIERNO DE ESPAÑA | MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

SÉPTIMA.- NATURALEZA JURÍDICA

Este Convenio tiene naturaleza administrativa según lo dispuesto en el *artículo 4.1.d) del Real Decreto Legislativo 4/2011, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público* y conforme a lo dispuesto en el *artículo 47.1* y *artículo 47.2.c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.* Se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en éstas, así como para la resolución de las dudas que pudieran presentarse, por lo dispuesto en el *Título Preliminar, Capítulo VI, de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre.*

Dada la naturaleza jurídico-administrativa de este Convenio, el Orden Jurisdiccional Contencioso-Administrativo será el competente para resolver las controversias que pudieran surgir entre las partes.

OCTAVA.- CAUSAS DE EXTINCIÓN

No obstante la duración establecida en la cláusula cuarta, será causa de resolución el incumplimiento de las presentes cláusulas por alguna de las partes, cualquiera que sea su causa, así como el mutuo acuerdo y la imposibilidad sobrevenida de cumplir las actividades descritas, conforme a lo dispuesto en el *artículo 51 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público.*

Los efectos de la extinción se regirán por lo previsto en el *artículo 52 de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre.*

NOVENA.- CLÁUSULA DE TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la empresa firmante divulgarán y promoverán los términos del presente convenio de colaboración, así como los resultados e informes bienales que se produzcan en su ámbito de desarrollo, con el fin de que sea ampliamente conocido por las distintas administraciones y la sociedad en general, sin otras limitaciones que las lógicas garantías de confidencialidad sobre los datos individuales de las empresas que requerirán de autorización expresa para su divulgación.

Los avances alcanzados en el conjunto de las empresas firmantes de convenios de colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad serán públicos.

DÉCIMA.- PROTECCIÓN DE DATOS

Toda la información de carácter personal, pública, técnica o de terceros a que la empresa y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad tuvieran acceso en el marco del

urbaser

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

presente convenio, tendrá un carácter confidencial y, por tanto, no podrá ser divulgada a terceros salvo acuerdo expreso de ambas partes, limitándose su empleo al cumplimiento estricto de la actividad a desarrollar y todo ello de conformidad con lo establecido en la *Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.*

urbaser

GOBIERNO DE ESPAÑA | MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

Y para que conste y surta los efectos oportunos, en prueba de conformidad, las partes FIRMAN el presente Convenio, en duplicado ejemplar, en el lugar y fecha arriba indicados.

LA MINISTRA DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

Doña Dolors Montserrat Montserrat

EL CONSEJERO DELEGADO DEL GRUPO URBASER

Urbaser, S. A.
N.I.F.: A-79524054
Camino de Hormigueras, 171
28031 MADRID

Don José María López Piñol

urbaser

GOBIERNO DE ESPAÑA | MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

ANEXO I

Para alcanzar el objeto del presente Convenio, y además de los compromisos establecidos en la cláusula segunda, el GRUPO URBASER llevará a cabo las siguientes actuaciones:

1. Creación de un área, dentro del departamento de Relaciones Laborales, denominada "Área de Igualdad y Compromiso Social".
2. Se favorecerán actividades complementarias para que la igualdad entre hombres y mujeres forme parte de la cultura de empresa, así se participará en eventos y/o actos que promuevan la igualdad de género.
3. Se revisarán y facilitarán herramientas y recursos que permitan y faciliten el cumplimiento del convenio, apoyándose en normativas internas, reglamentos y políticas destinadas a fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos directivos.
4. Garantizar la objetividad e igualdad de oportunidades en los procesos de selección, teniendo especial cuidado para que en las ofertas que se publiquen en las plataformas de empleo, prensa o cualquier otro canal, estén exentas de lenguajes sexistas.
5. Conseguir que el modelo de solicitud de empleo no contenga preguntas de carácter personal o connotaciones de género, para lo que se llevará a cabo una revisión del modelo de solicitud a fin de verificar si existen puntos o preguntas que pudieran contener matices personales o de género.
6. Transmitir el principio de igualdad de trato y oportunidades a proveedores externos de reclutamiento y selección, haciendo partícipes a las empresas colaboradoras en materia de selección del compromiso del grupo URBASER en materia de igualdad y trato de oportunidades, para que colaboren de manera activa en su consecución.
7. Habilitar como mecanismo para facilitar la consecución de igualdad género, el acceso a posiciones de responsabilidad en la empresa por parte de mujeres. Cuando existan vacantes en puestos de responsabilidad, y siempre que haya mujeres candidatas, con igualdad de competencias profesionales que los hombres, la opción preferente será la del sexo femenino.
8. Lograr el adecuado conocimiento y sensibilización del personal que participa en las distintas fases de procesos de selección, contratación y promoción para que no se produzcan actitudes discriminatorias durante los mismos, realizándose acciones formativas sobre la materia a los distintos agentes implicados en la selección.
9. Conseguir que la toma de decisiones sobre la participación o no en un curso determinado esté directamente ligada a criterios objetivos relacionados con el puesto desempeñado y el grado de responsabilidad. Para ello, se analizará la

relación que los contenidos de dicho curso tienen con su puesto de trabajo y con el grado de responsabilidad.

10. Formar a todos los trabajadores y trabajadoras, y muy especialmente al personal directivo, a los mandos con responsabilidad y a las personas responsables de selección de personal y negociación colectiva, mediante campañas de sensibilización, información y formación en materia de igualdad.

11. Garantizar la utilización de las medidas en materia de conciliación. Las personas integrantes de la plantilla tendrán derecho a la utilización de todas y cada una de las medidas de conciliación de vida laboral, personal y familiar sin que ello suponga un menoscabo en su faceta profesional o personal.

12. Conseguir que las personas que se acojan a reducción de jornada no pierdan oportunidades profesionales. De este modo, todas aquellas personas que por motivos de conciliación de vida laboral, personal y familiar deban de acogerse a una reducción de jornada, estarán en igualdad de oportunidades de formación y promoción que aquellas que se encuentren en jornada completa.

13. Mantener criterios objetivos, básicamente capacidad profesional y preparación técnica, en los procesos de promoción.

14. Garantizar que la promoción de hombres y mujeres esté basada en su formación y méritos; titulación académica, conocimiento del puesto de trabajo e historial profesional. Desde la Dirección de Recursos Humanos se hará hincapié para que las distintas promociones que pudieran presentarse estén regidas por esos criterios objetivos, garantizando que trabajadores y trabajadoras en excedencia por cuidado de menores o familiares dependientes acogidos a cualquiera de los permisos o licencias de ellos derivados, puedan participar en promociones y ascensos.

15. Priorizar al sexo menos representado en las promociones que se pudieran producir. De cara a las promociones, se hará compatible la aplicación de criterios objetivos relacionados con la formación, experiencia, méritos y conocimiento del puesto, con la aplicación del criterio de presencia equilibrada, dando prioridad en caso de similitud en los criterios objetivos, al sexo que se hallase menos representado, para acceder a la vacante.

16. Impartir formación específica en materia de género de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatos y candidatas y evaluar posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realiza la labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.

17. Asegurar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, de forma que estos se basen en la idoneidad y capacidad de los aspirantes en un marco de igualdad de oportunidades.

urbaser

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

Con estas actuaciones el GRUPO URBASER tratará de incrementar la participación de mujeres en puestos predirectivos del actual 5,88% al 18%, en sus puestos directivos del actual 10,71% al 21,00% y en Comités de Dirección del actual 16,67% al 30,00% durante el periodo de vigencia del presente convenio de colaboración.

urbaser

GOBIERNO DE ESPAÑA | MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

ANEXO II

Este diagnóstico inicial servirá de referencia para evaluar el grado de ejecución de la empresa en relación con los compromisos adquiridos tras la firma del convenio, en concreto, servirá de base para la elaboración de los informes intermedio y final incluidos como parte del compromiso de la empresa.

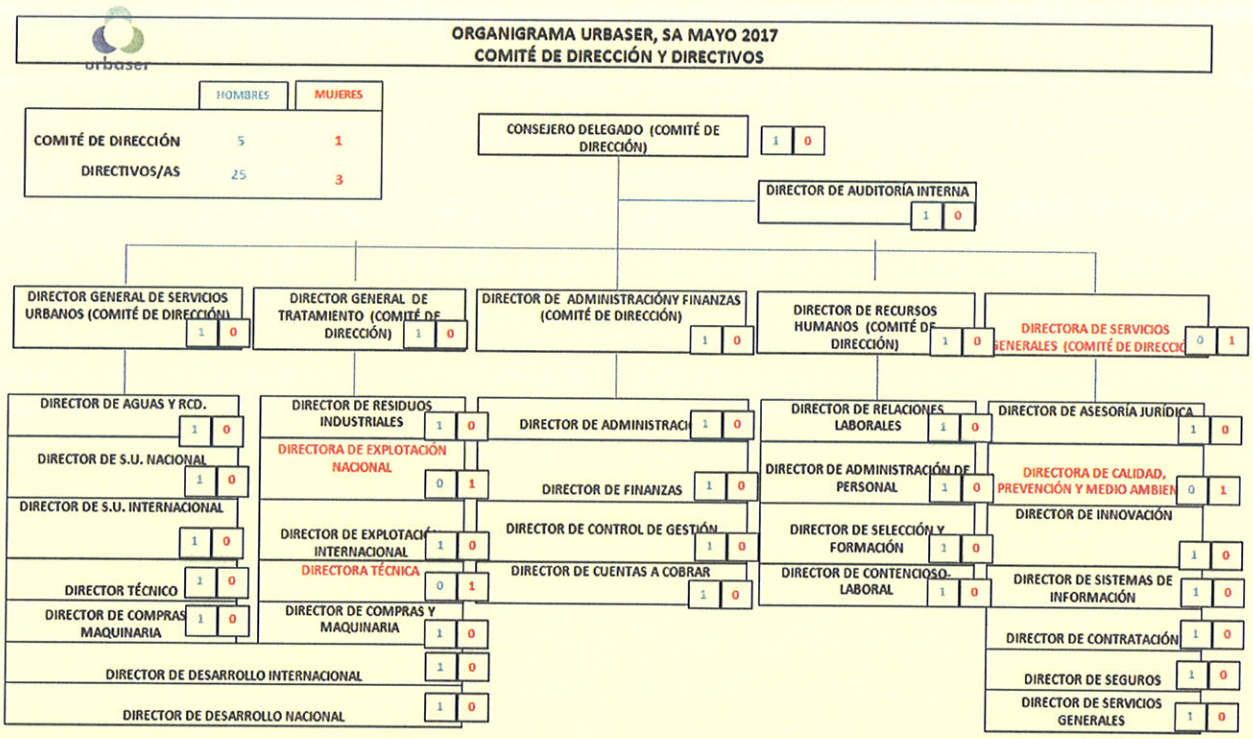
Puestos	Mujeres	Total	Porcentaje mujeres (%)
Predirectivos	2	34	5,88%
Directivos	3	28	10,71%
Comité de Dirección	1	6	16,67%
Total	6	68	8,82%

Fecha del diagnóstico: 3 de abril de 2017

A continuación adjuntamos un organigrama del Comité de Dirección y Directivos del GRUPO URBASER, con datos desagregados por sexo.

urbaser

GOBIERNO DE ESPAÑA | MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD



Respecto a los puestos predirectivos, hemos considerado que son aquellos puestos previos a Directivos y que en nuestra organización se denominan “director/a” y “responsable”.