

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS CONTRA EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN ERICSSON ESPAÑA S.A.

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona. La Comisión de Igualdad se compromete a trabajar para consolidar un entorno laboral donde imperen la dignidad y respeto a los derechos fundamentales, la no discriminación por razón de edad, incapacidad, origen étnico, sexo, raza, tendencias políticas o actividad de los representantes, religión, origen geográfico, orientación sexual, y cualquier otra característica velando porque las personas puedan trabajar en un ámbito libre de discriminación de cualquier tipo.

Ericsson España S.A. reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso y discriminación en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral; por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de estas conductas, del tipo que sean, y por otro, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

Contenido

1.	PREAMBULO	3
2.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	4
3.	OBJETIVOS.....	5
4.	DEFINICIONES.....	6
4.1.	Acoso psicológico o moral en el trabajo	6
4.2.	Definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	7
4.3.	Tipos de acoso en el entorno laboral	7
4.4.	Discriminación	8
4.5.	Tipos de discriminación en el entorno laboral	8
5.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	9
5.1.	Criterios generales para la actuación y garantías.....	10
5.2.	Inicio del procedimiento.....	11
5.3.	Fase informal	12
5.4.	Procedimiento formal.....	13
5.5.	Resultado de la instrucción y acciones.....	14
5.6.	Seguimiento.....	15
6.	ACCION PREVENTIVA.....	16
6.1.	Información y sensibilización.....	16
6.2.	Formación.....	16
7.	AMBITO DE APLICACIÓN.....	16
8.	ENTRADA EN VIGOR.....	16

1. PREAMBULO

Con objeto de garantizar la protección de los derechos de la persona legalmente reconocidos, Ericsson España S.A., en su compromiso de establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores que garantice el derecho de sus trabajadores y trabajadoras a recibir un trato respetuoso y digno.

Dentro de este contexto, Ericsson España S.A. se compromete a poner en marcha procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar las situaciones de discriminación o acoso y en especial protocolizar el proceso de actuación ante estas conductas.

Como consecuencia de los mencionados principios la Representación Empresarial y la Representación Legal de los Trabajadores acuerdan el siguiente “Protocolo de actuación y medidas contra el acoso y la discriminación” a propuesta de la comisión creada para el desarrollo del Plan de Igualdad y como parte sustancial del mismo.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Considerando que las conductas constitutivas de acoso y discriminación perjudican además de a los trabajadores y trabajadoras directamente afectadas, a su entorno más inmediato y al conjunto de la empresa, ésta, se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y discriminación y a prevenir y afrontar las reclamaciones que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes PRINCIPIOS:

- Toda persona tiene derecho recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Todas las conductas de acoso o discriminación, constituyen no sólo una afrenta al trato equitativo sino también una conducta grave, conducta que no será tolerada. En consecuencia, Ericsson España S.A., se compromete a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso y discriminación.
- Para evitar este tipo de conductas, deben consolidarse las políticas de igualdad y no-discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva para con este problema.
- Las situaciones de acoso y discriminación puede tener efectos importantes en la salud de las personas afectadas. Estas tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección.
- Se ha de garantizar a los trabajadores y trabajadoras el derecho a invocar los procedimientos previstos en el presente Protocolo, sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual tanto a las personas que formulen una reclamación, como a aquellas que faciliten información en relación con dicha reclamación o que presten asistencia de algún otro modo en cualquier procedimiento previsto en el presente Protocolo.

3. OBJETIVOS

El objetivo de este protocolo y medidas preventivas, es definir las pautas que nos permitirán evitar e identificar una situación de acoso o discriminación, solventar la situación y minimizar sus consecuencias garantizando los derechos de las personas. Así este protocolo constituye el instrumento para establecer el marco general de actuación de la política de prevención y detección en esta materia.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de todas las personas afectadas.

Como objetivos específicos se fijan:

1. Focalizar la actuación en la prevención, erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de acoso o discriminación en el ámbito laboral.
2. Establecer un marco de actuación a seguir en caso de que se den conductas que puedan suponer acoso psicológico o moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo o discriminación, de manera que se resuelvan las reclamaciones en origen, con eficacia y rapidez para evitar la aparición de conflictos, minimizándose de esta manera los daños hacia las personas y hacia la organización.
3. Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a identificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción disciplinaria así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados.

4. DEFINICIONES

4.1. Acoso psicológico o moral en el trabajo

Acoso moral es toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, al cual se intenta someter emocional y/o psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo o que afecta negativamente su entorno laboral. También pueden ser consideradas así las conductas que tienen como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima. Estos comportamientos pueden culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo o conllevar, en un elevado número de casos, consecuencias psicológicas.

No todo conflicto que surja entre miembros de una empresa o el malestar que puedan sufrir constituye acoso moral.

Pueden considerarse comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencien la existencia de una conducta de acoso moral, la amenaza, el aislamiento, rechazo o prohibición de comunicación, la degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo, atribuir sus éxitos a otras personas, la violencia verbal, críticas sistemáticas, y la invasión de la privacidad.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso moral se considerará también como acto de acoso moral.

4.2. Definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Con carácter general, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

Se considera el **acoso sexual** “*cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*”

El **acoso por razón de sexo** se define como “*cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*”

Si lo centramos en el ámbito del trabajo, el acoso sexual o por razón de sexo define la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará también como comportamiento de acoso.

4.3. Tipos de acoso en el entorno laboral

El acoso puede ser de los siguientes tipos:

- Descendente (cargo superior hacia inferior)
- Horizontal (mismo nivel jerárquico)
- Ascendente (cargo inferior hacia superior).

Constituye un factor agravante el hecho que la situación de acoso, se produzca por un superior jerárquico o persona cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada.

4.4. Discriminación

Discriminación es todo menosprecio, maltrato, ofensa, exclusión o restricción que se hace a una persona o a un grupo debido a algún rasgo específico: edad, origen, raza, etnia, sexo, preferencias sexuales, identidad de género, capacidad, religión, idioma, opinión, cultura, apariencia, opiniones políticas, actividad sindical, etc.

Pueden considerarse comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencian una conducta discriminatoria, la existencia de patrones de conducta o de distribución diferenciados entre los diferentes grupos que no estén justificados y que evidencien maltrato, exclusión o desigualdad de oportunidades para un grupo determinado.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de discriminación se considerará también como acto discriminatorio.

4.5. Tipos de discriminación en el entorno laboral

La discriminación puede ser clasificada según la persona que la efectúe dentro del entorno laboral como:

- *Por organizaciones*
- *Por personas naturales en la organización*

Constituyen factores agravantes que la situación de discriminación se produzca por personas utilizando su función dentro de la empresa, por superior jerárquico o por personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo de la persona discriminada, o que discriminen de forma directa o intencional. De igual forma, se considera agravante que la situación de discriminación se dé de forma sistemática o recurrente.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

La receptora y encargada de canalizar las denuncias por acoso y/o discriminación será la Comisión de Igualdad.

Las personas interesadas podrán actuar en su propio nombre directamente o por delegación en la iniciación y desarrollo del procedimiento.

Siempre que las personas afectadas lo estimen necesario, podrán solicitar la intervención de los Representantes Legales de Trabajadores o de los Delegados de Prevención de su centro de trabajo, de los Delegados Sindicales de los Sindicatos nombrados en la empresa, o asesoría externa. Todas las personas implicadas en el proceso estarán sujetas a la obligación de confidencialidad sobre el mismo.

La compañía proveerá de los medios informáticos necesarios para registrar y hacer seguimiento de los procedimientos garantizando el acceso a los mismos solo a los miembros de la Comisión de Igualdad que garantizarán la confidencialidad de los mismos.

Así mismo la empresa proveerá de la asesoría externas que puedan ser precisos para el desarrollo de la investigación a requerimiento de la Comisión de Igualdad.

Tendrán carácter reservado los datos de las personas afectadas reseñándose con un número de expediente quedando las identidades reales restringidas a las personas responsables dentro de la Comisión de Igualdad de dicho expediente.

En el caso de que cualquier persona de la comisión de igualdad se viera involucrada en un proceso de acoso o discriminación o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho concreto proceso. Si fuera la persona denunciada o la denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

El procedimiento puede tener hasta cinco fases que quedarán sometidas a los criterios generales para la actuación identificados en el párrafo 5.1 que son:

1. *Inicio del procedimiento* (5.2)
2. *Fase informal* (5.3)
3. *Procedimiento formal* (5.4)
4. *Resultado de la instrucción y acciones* (5.5)
5. *Seguimiento.* (5.6)

5.1. Criterios generales para la actuación y garantías

Toda actuación relativa al acoso o discriminación laboral debe plantearse desde una óptica de detección y actuación en la fase más precoz posible, a fin de evitar la cristalización de los conflictos y, sobre todo, de minimizar las consecuencias de los mismos.

Con este enfoque, cuando en cualquier centro de trabajo de Ericsson España S.A. o lugares de trabajo donde se encuentren desplazados trabajadores y trabajadoras de Ericsson España S.A., sea conocida la existencia de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso o discriminación en el trabajo, se deberá actuar de acuerdo con lo previsto en el presente Protocolo respetándose en todo momento los principios y garantías siguientes:

- **Respeto y protección a las personas:** Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas o en proceso de investigación. En todo momento deberán omitirse los nombres de las personas involucradas siendo necesario establecer algún criterio de identificación que salvaguarde la intimidad y confidencialidad. El tratamiento de la información personal generada en el procedimiento se regirá por lo legalmente establecido.
- **Diligencia:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todo interviniente ha de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Restitución de las víctimas:** Si el acoso o discriminación se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se deberá restituir a ésta en las condiciones más próximas posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- **Protección de la salud de las víctimas:** La compañía deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.
- **Prohibición de represalias:** Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen la comunicación de los hechos, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

5.2. Inicio del procedimiento

Cualquier persona afectada o conocedora de los hechos puede iniciar el procedimiento por medio de una comunicación verbal o escrita de la situación de acoso o discriminación identificada directamente o indirectamente a cualquier miembro de la Comisión de Igualdad. Será necesario que se realice la comunicación por escrito cuando la denuncia se realice por cualquier persona diferente de la supuesta víctima.

El procedimiento continuará con el obligado registro por parte de la Comisión de Igualdad de la denuncia reportada y el conocimiento de las dos personas responsables previamente asignadas (una de la parte social y otra de la parte empresarial) dentro de la Comisión de Igualdad.

A continuación se llevará a cabo una reunión con la persona denunciante para recabar información detallada sobre la denuncia realizada convocada por las personas responsables. En el caso de que la persona denunciante no sea la víctima, ésta deberá ser informada. En este punto el/la denunciante puede desistir de la denuncia aunque podría continuar la supuesta víctima.

Si la víctima directa fuese una sola persona, se necesitará el consentimiento de la víctima para continuar el procedimiento, en el resto de los casos, aún si el/la demandante hubiera desistido, podrá ser continuado por cualquier miembro de la Comisión de Igualdad. La fase de inicio del procedimiento concluirá con la ratificación de la denuncia dando lugar a la *Fase informal* (5.3) o al *Procedimiento formal* (5.4).

La Comisión de Igualdad podrá decidir omitir la fase informal del procedimiento debido a su evidencia o gravedad pasando al *Procedimiento formal* (5.4).

5.3. Fase informal

El objetivo de esta fase será el resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones el hecho de manifestar al presunto autor/a de la discriminación o acoso las consecuencias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

Los miembros de la Comisión de Igualdad asignados como responsables, serán los encargados de entrevistarse con las personas implicadas y de conducir el procedimiento de actuación.

De manera inmediata se mantendrá una entrevista con la persona denunciada con el fin de transmitirle la información detallada sobre la naturaleza de los hechos que se le imputan y obtener su versión.

Las personas responsables asignadas podrán tener reuniones posteriores con las implicadas y con ambas partes de forma conjunta en caso de aceptación de todas ellas. Se podrá contar con la presencia de la representación legal o sindical cuando así lo solicite alguna de las partes implicadas. Las personas responsables podrán consultar con personas expertas. Todo ello con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de discriminación o acoso y alcanzar una solución aceptada.

La fase informal del proceso no podrá prolongarse más de 10 días laborables, contados a partir de la ratificación de la denuncia.

Esta fase finalizará una vez haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicada la consecución o no de la finalidad de la fase informal y en su caso las actuaciones acordadas que se estimen convenientes.

Si la solución propuesta fuera admitida por ambas partes se pasará a la fase de seguimiento. En caso contrario se procederá a la apertura del *Procedimiento formal* (5.4).

5.4. Procedimiento formal

Las y los miembros de la Comisión de Igualdad asignados como responsables actuarán de interlocutores en las entrevistas con las personas afectadas e intentarán recabar toda la información precisa garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, la Comisión de Igualdad, previa petición de las personas responsables, podrá adoptar las medidas o diligencias cautelares que estime necesario, con carácter provisional, con el fin de evitarles mayores perjuicios. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para las personas afectadas un perjuicio, menoscabo o beneficio en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

El proceso de recopilación de información, podría hacer necesario proceder a entrevistar a algunos testigos u otras personas de interés, si las hubiere. Tras la valoración inicial del asunto denunciado, pueden iniciarse las actuaciones complementarias que ilustren de forma adecuada el trámite, solicitando los informes o planteando las entrevistas que se consideren convenientes.

Las personas responsables del expediente, redactarán un informe detallado que sirva como base para la investigación, enviando dicho informe inmediatamente a la totalidad de la Comisión de Igualdad, pudiendo ésta añadir al informe cuantos datos crea necesario.

La Comisión de Igualdad analizará el posible origen organizacional (directivas, instrucciones, procedimientos, estructuras organizativas, etc.) que pudieran estar en el origen de la discriminación o acoso proponiendo las correcciones o mejoras precisas a su responsable.

Esta fase concluirá en un plazo máximo de 20 días laborables desde la ratificación de la denuncia pasando el informe a definitivo por la Comisión de Igualdad.

5.5. Resultado de la instrucción y acciones

A la vista del informe, se deberá optar por alguna de las siguientes alternativas:

- a) Archivar motivadamente la solicitud de intervención,
- b) Si se determina que los datos aportados o los testimonios sean falsos o se aprecie mala fe en la solicitud de aplicación de este Protocolo, la Comisión de Igualdad podrá recomendar abrir el correspondiente expediente disciplinario.
- c) Si se determina que existen claros indicios de acoso o discriminación, la Comisión de Igualdad propondrá las medidas correctoras o sancionadoras oportunas, dándose traslado a la Dirección de RRHH para que, si procede, abra el correspondiente expediente disciplinario o se adopten de forma inmediata otras medidas tal y como recomienda el convenio de aplicación.

En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa, tomará las medidas oportunas para que la persona autora del acoso o la discriminación y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral teniendo la persona discriminada la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto de manera excepcional, no pudiendo suponer detrimento en sus condiciones laborales, ni tenga que suponer una mejora de las mismas.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima a causa del acoso o la discriminación, la Comisión de Igualdad podrá proponer medidas compensatorias y/o correctoras.

Si no se constatan situaciones de acoso o discriminación, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente. En este caso la empresa estudiará a petición de las partes afectadas el posible traslado de las personas afectadas sin que el mismo suponga un menoscabo de las condiciones de trabajo ni tenga que suponer una mejora.

Las denuncias, falsas acusaciones o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria a propuesta de la Comisión de Igualdad

En aquellos casos en que se tengan indicios claros de responsabilidad penal del acoso se dará cuenta a las Autoridades Pertinentes de la situación de acuerdo con la legislación vigente.

5.6. Seguimiento.

El seguimiento de las denuncias se realizará en la Comisión de Igualdad, en sus reuniones regulares con plena garantía de confidencialidad. Para ello se aportará toda la información precisa sobre los procedimientos abiertos con al menos una semana de antelación. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento se recurrirá al número de expediente asignado al inicio del mismo.

La Comisión de Igualdad será informada del desarrollo de las medidas que se hayan tomado para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso o discriminación.

El seguimiento será realizado hasta al menos los tres meses de su resolución informal o a la aplicación de los resultados y medidas. En este punto y para el cierre y archivo del expediente las personas responsables del expediente actualizará el informe incluyendo la información del seguimiento enviándolo a la totalidad de la Comisión de Igualdad pudiendo esta añadir al mismo cuantos datos crean necesario.

La Comisión de Igualdad decidirá el cierre y archivo del expediente o la continuación del seguimiento por el tiempo que se considere necesario.

Se garantizará que en el ámbito de la empresa no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigación del acoso o la discriminación, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo ya sea sobre sí mismo o frente a terceros. En caso de existir podrán ser denunciadas como cualquier otro acoso o discriminación siendo garante de la misma la Comisión de Igualdad.

6. ACCION PREVENTIVA

6.1. Información y sensibilización

Se lanzará una campaña explicativa para enseñar cómo se pueden advertir una situación de acoso o discriminación, para informar a la plantilla de sus derechos y de los recursos con los que cuenta, así como de este protocolo. El protocolo estará a disposición a través de la Intranet.

6.2. Formación

Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso y discriminación, se ha de incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo tanto organizativa como operativamente.

Con esta formación se pretende mejorar el nivel de escucha de la empresa y dar instrumentos para gestionar las situaciones de posible acoso y discriminación, en definitiva, poder reaccionar con conocimiento de causa, ante estas situaciones.

7. AMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo será de aplicación a todas las personas empleadas por Ericsson España S.A.

Si la persona fuese acosada o discriminada por personal de otra compañía, se intentará aplicar el mismo procedimiento, con la participación de RRHH facilitando la colaboración de la Comisión de Igualdad en la aclaración de los hechos con RRHH y la Representación Legal de los Trabajadores de la otra compañía y, en su caso, instándola a tomar las medidas correspondientes.

Si la persona acosada o discriminada no está contratada por Ericsson España S.A. y desarrolla su actividad en nuestros centros de trabajo, se seguirá este protocolo y los hechos se pondrán en conocimiento de las compañías involucradas, instándoles a tomar las medidas correspondientes.

8. ENTRADA EN VIGOR

La entrada en vigor será a partir de su firma. Este protocolo se mantendrá vigente en tanto no se denuncie por ambas partes o se acuerde su actualización.