



Ajuntament de Susqueda

PLA D'ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL DE L'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA

1. Declaració de principis

Tota persona té dret a la igualtat i a la no discriminació, a la salvaguarda de la dignitat, a la integritat moral, a la intimitat i a la feina. En virtut d'aquests drets, l'Ajuntament de Susqueda declara que l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per orientació sexual suposen un atemptat contra la dignitat de les persones treballadores, de manera que rebutja i prohibeix qualsevol pràctica d'aquest tipus a la feina, i fa exprés pronunciament de no tolerar aquestes accions, així com de facilitar els mitjans necessaris per impedir la seva manifestació en l'àmbit laboral.

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per orientació sexual, constitueixen comportaments reprovables que vulneren les normes que regulen els deures i drets bàsics de la plantilla de l'Ajuntament de Susqueda, entre els quals cal destacar:

- El dret a la igualtat entre dones i homes
- El dret a la consideració deguda a la seva dignitat
- El dret a la seva integritat física i moral
- El dret a la feina i a una adequada política de seguretat i salut
- El dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar, i a la seva pròpia imatge.

Queda per tant expressament prohibit qualsevol comportament o conducta d'aquesta naturalesa, podent ser considerades, amb independència del que estableix la legislació penal, com a falta molt greu, donant lloc a les sancions que aquest protocol i el Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, proposen per a aquest tipus de conductes.

Qualsevol persona que presti serveis en aquest ajuntament, i en concret els càrrecs electes, òrgans i personal directiu, sense importar el caràcter o naturalesa jurídica de la seva relació amb el mateix, es compromet a prevenir la problemàtica de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual a la feina. Especialment els seus òrgans i personal directiu de proveir tots els mitjans al seu abast per prevenir, evitar, i, si escau, detectar i eliminar qualsevol situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual.

En conseqüència, l'Ajuntament de Susqueda es compromet a prevenir i sancionar si és el cas, d'acord amb el que regula per mitjà del present Protocol, l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per orientació sexual amb les



Ajuntament de Susqueda

degudes garanties, tenint en compte les normes constitucionals, laborals, administratives i declaracions de principis i drets fonamentals en el treball. Es garantirà en tot cas que l'assistència i protecció de les víctimes es realitzi seguint els principis de sigil, respecte, professionalitat, objectivitat i imparcialitat i celeritat.

El comitè d'Igualtat tindrà dret a rebre informació periòdica sobre el nombre de denúncies per assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual, dels resultats de les investigacions incloent l'arxiu de denúncies i de les mesures que s'adoptin en virtut del que preveu el present Protocol.

En qualsevol cas, tot el personal de l'Ajuntament de Susqueda ha d'observar i respectar les mesures contingudes en aquest Protocol i en la normativa aplicable.

2. Normativa

- Constitució espanyola de 1978
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
- Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, de Codi Penal
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals
- Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic
- Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'estatut dels treballadors
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Acord comú dels Empleats públics per municipis de menys de 20.000 habitants.

3. Abast

Aquest Protocol és aplicable a tot el personal de l'Ajuntament de Susqueda. Les empreses externes contractades per l'Ajuntament, empreses col·laboradores, societats i organismes autònoms municipals seran informades de l'existència d'aquest protocol d'actuació.

Quan es produeixi un cas d'aquest tipus entre personal municipal i personal d'una empresa externa contractada s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial.



Ajuntament de Susqueda

4. Definicions

- Assetjament sexual: Tota conducta de naturalesa sexual, desenvolupada en l'àmbit de l'organització i direcció d'una entitat ocupadora o com a conseqüència d'una relació laboral, en la qual es planteja una amenaça que afecta l'ocupació o les condicions de treball de la víctima a fi d'obtenir profit sexual, o en tot cas, té com a objectiu o com a conseqüència, crear-li un entorn laboral intimidatori, degradant o ofensiu. L'assetjament sexual contempla dos tipus diferenciat: l'assetjament d'intercanvi o xantatge sexual i l'assetjament ambiental.
 - Assetjament d'intercanvi o xantatge sexual: és produït per personal superior jeràrquic que poden tenir efectes sobre l'ocupació i les condicions de treball de la persona assetjada. Poden constituir xantatge sexual, per exemple, demandes de favors sexuals que estan relacionades directament o indirectament amb la carrera professional, la millora de les condicions de treball o la conservació del lloc de treball.
 - Assetjament ambiental: Conducta que crea un ambient laboral intimidatori hostil o humiliant per a la persona que és objecte de la mateixa. A tall d'exemple, poden constituir assetjament sexual les observacions suggerents i desagradables, acudits o comentaris sobre l'aparença o aspecte, abusos verbals deliberats de contingut libidinós, invitacions impúdiques o comprometedores, ús d'imatges pornogràfiques i/o eròtiques en els llocs i eines de treball, gestos obscens, observació clandestina de persones en llocs reservats com serveis, vestuaris.
- Assetjament per raó de sexe: és tot el comportament que té com a causa els estereotips de gènere (perjudicis, idees preconcebudes i tracte discriminatori a dones i homes per raó del seu sexe), desenvolupat de forma sistemàtica en l'àmbit de l'organització i direcció d'una entitat ocupadora o com a conseqüència d'una relació laboral, que té com a objectiu o com a conseqüència atemptar contra la dignitat i la integritat física o psíquica d'una persona i crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu, podent posar en perill la seva ocupació, en especial quan aquestes actuacions es troben relacionades amb l'opció sexual o amb les situacions de maternitat paternitat i assumptió d'altres cures familiars. Poden constituir assetjament per raó de sexe, sempre que es realitzin sobre una persona per raó del seu sexe; les desqualificacions públiques i reiterades sobre la persona, el seu treball i la seva implicació en el mateix; els comentaris continus i vexatoris sobre l'aspecte físic, o sobre l'opció o ideologia sexual, impartir ordres contradictòries i per tant impossibles de complir simultàniament, impartir ordres vexatòries, les actituds que comportin vigilància extrema i contínua, l'ordre d'aïllar i incomunicar a la persona, l'agressió física, etc.
- Assetjament per orientació sexual: és qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, identitat de gènere, i/o expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear un entorn intimidatori, hostil,



Ajuntament de Susqueda

degradant, humiliant, ofensiu o molest. Poden ser assetjament per raó d'orientació sexual expressions ridiculitzants, comentaris jocosos sobre l'aspecte físic, modals, formes de vestir o de parlar, tractar d'aïllar a la persona en el seu ambient laboral, humiliar-la davant dels seus companys i companyes per la seva orientació sexual, fer-li insinuacions sexuals, proferir insults i/o vexacions, etc.

5. Mesures preventives

Amb l'objecte de prevenir i evitar l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per orientació sexual, s'estableixen les següents actuacions:

- Declaració oficial de principis en què s'assenyali el compromís amb la prevenció i erradicació de l'assetjament sexual i defensa el dret a la dignitat de les persones treballadores, fomentant el respecte entre tot el personal de l'entitat.
- Difusió del Protocol de manera que sigui conegut pel personal municipal i organismes autònoms de l'Ajuntament de Susqueda a través de la web municipal i correu.
- Documents divulgatius que facilitin informació donant a conèixer l'existència del Protocol i les seves principals característiques, així com a la web municipal on podran descarregar-lo.
- Sessions anuals d'informació i campanyes específiques explicatives del contingut del Protocol, drets i deures de les persones treballadores, dels seus representats i de l'Administració, sancions i responsabilitats establertes, mesures cautelars, etc.
- Formació específica per a les persones que van participar en el procediment, i a assistir a les presumptes víctimes sobre el procediment a seguir i la forma en què han d'actuar cadascuna de les parts implicades.
- Formació específica sobre el Protocol en els cursos de reciclatge de personal municipal, emmarcats en el Pla d'Igualtat Intern.

6. Garanties al desenvolupament del procediment

En el transcurs del procediment d'investigació d'assetjament es tindran en compte les següents garanties:

- Confidencialitat: les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar estricta confidencialitat i no transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les que tinguin coneixement. Per això, des del moment que es formuli una denúncia, s'assignarà un codi numèric que s'usarà per identificar la denúncia concreta tractant de preservar la identitat de les persones implicades en el procediment. Tot el que hagi participat en qualsevol de les actuacions previstes en el present Protocol queda subjecte al deure de secret, i ha de signar el document d'acord de confidencialitat i no divulgació d'informació.



Ajuntament de Susqueda

- Respecte i protecció de la dignitat de les persones: les actuacions o diligències s'han de realitzar amb la major prudència i amb el degut respecte a totes les persones implicades, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. L'organització ha d'adoptar les mesures pertinents per a garantir aquest dret a les persones tant presumptament assetjades com assetjadores. Les persones implicades podran ser assistides per algun/a acompanyant de la seva elecció en tot moment al llarg del procediment.
- Diligència i celeritat: la investigació i la resolució sobre la conducta denunciada han de ser realitzades amb la deguda professionalitat, diligència i sense demores indegudes, de manera que el procediment pugui ser completat en el menor temps possible respectant les garanties degudes.
- Imparcialitat: el procediment ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuaran de bona fe en l'aclariment dels fets denunciats.
- Prohibició de represàlies: es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuïn una denúncia, compareguin com a testimonis o participin en una investigació sobre assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament per orientació sexual, en els termes que preveu la normativa aplicable.
- Exercici d'accions judicials: l'aplicació del present Protocol no impedirà en cap cas la utilització, paral·lela o posterior, per part de les persones implicades, de les accions legals oportunes.
- Bona fe: Les denúncies, al·legacions o declaracions que es demostrin com intencionadament fraudulentament o doloses, i realitzades amb l'objectiu de causar un mal injustificat a la persona denunciada, seran sancionades. No es considera falsa o calumniosa la denúncia presentada de bona fe encara que s'hagi pogut constatar la veracitat de la mateixa.

7. Figures que garanteixin el procediment

L'òrgan encarregat d'aplicar el procediment establert en casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual serà el Comitè d'Igualtat, format per l'Alcaldia, Secretaria i regidoria d'Igualtat. Quan el comitè ho consideri necessari, podrà ser assistit per professionals experts en diferents matèries relacionades amb la situació presentada. Les persones que integren el Comitè d'Igualtat rebran la formació necessària en igualtat de gènere, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual així com en els continguts d'aquest Protocol per a la seva aplicació adequada.

La identitat del Comitè d'Igualtat es donarà a conèixer a tota la plantilla municipal, així com la forma en què es podrà contactar amb aquestes persones.

Les seves funcions seran:



Ajuntament de Susqueda

1. Donar informació sobre el present protocol al personal municipal que ho sol·liciti.
2. Rebre les denúncies per assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual.
3. Donar audiència a la persona denunciant
4. Informar la persona denunciant sobre els seus drets i formes d'actuació
5. Notificar per escrit a la persona denunciada l'existència de la denúncia i donar-li audiència
6. Realitzar un primer anàlisi dels fets denunciats per confirmar la veracitat de la denúncia amb la màxima rapidesa i confidencialitat
7. Identificar la situació denunciada per adoptar les pautes d'actuació segons indica el protocol (no admetre a tràmit, iniciar el procediment informal o iniciar el procediment formal)
8. Demanar informació complementària i determinar si s'aprecien o no indicis suficients d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe o assetjament per orientació sexual.
9. Dur a terme el procediment informal segons el que preveu el present Protocol
10. Realitzar una tasca de mediació entre les parts, si és possible.
11. Emetre un informe de valoració amb conclusions i propostes estimades
12. Comunicar la resolució adoptada a la persona denunciant i la persona denunciada
13. Supervisar el compliment de les mesures proposades en l'informe de valoració
14. Resoldre les al·legacions presentades
15. Emetre una memòria anual que inclogui al registre, resolució i avaluació dels casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual, així com indicadors sobre les mesures preventives i sobre els procediments de garantia que es recullen en el present protocol.

8. Procediment d'actuació

Primer.- Presentació de la denúncia

El procediment s'iniciarà amb la presentació de la queixa o denúncia interna a una persona del Comitè d'Igualtat.

La denúncia podrà ser de forma verbal o escrita. Si fos verbal la persona denunciant haurà de ratificar per escrit. No s'admetran a tràmit les denúncies anònimes.

La denúncia podrà ser formulada per:

- La persona presumptament assetjada i/o el seu representant legal.
- La representació sindical, prèvia autorització de la persona presumptament assetjada.
- Qualsevol empleada o empleat públic de forma motivada. En aquest cas la presumpta víctima haurà de ratificar l'existència de l'assetjament.

Un cop presentada la denúncia es reuniran amb caràcter d'urgència les persones del Comitè d'Igualtat.



Ajuntament de Susqueda

Segon.- anàlisi inicial

El Comitè d'Igualtat realitzarà una anàlisi de les dades objectives del cas per confirmar la veracitat de la denúncia observant per exemple la congruència dels fets relatats o l'existència per contra d'imprecisions i contradiccions.

Com a conclusió d'aquesta primera anàlisi, podrà:

- No admetre a tràmit la denúncia si es considera que la situació denunciada no pertany a l'àmbit d'aquest Protocol. En aquest cas es remetrà un escrit a la persona denunciant informant dels motius pels quals no es continua amb el procés.
- Iniciar el procediment informal
- Identificar la situació denunciada com a assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o per orientació sexual i donar començament al procediment formal.

Si s'estima convenient, amb l'objectiu d'impedir la continuïtat de les presumptes situacions d'assetjament i preservar la seguretat i salut de la persona denunciant, podrà proposar les mesures cautelars necessàries amb especial atenció a la separació de la presumpta víctima i de la persona denunciada.

La persona denunciant podrà en tot moment desistir del procediment. En tot cas i d'ofici, podrà continuar la investigació de la denúncia si es detectessin indicis clars d'assetjament.

Tercer.- Procediment informal

En els supòsits en què les actuacions realitzades es dedueixin indicis d'assetjament, el comitè d'Igualtat iniciarà un procediment de valoració de la denúncia, podrà demanar més informació i assenyalar l'existència o no de possibles testimonis.

El procediment informal tractarà de resoldre el problema sense necessitat d'iniciar el procediment formal. D'aquesta manera, i com a resultat de les comprovacions realitzades, poden produir-se les següents situacions:

- La persona denunciant i la persona denunciada identifiquen i analitzen els fets i hi ha un compromís de no repetició.
- El comitè d'Igualtat proposa determinades actuacions per solucionar el problema i les dues parts mostren el seu acord i conformitat.
- No s'aconsegueix cap acord i s'inicia el procediment formal. En aquest supòsit es procurarà la protecció suficient de la víctima i de la persona denunciant, pel que fa a la seva seguretat i salut, intervenint per impedir la continuïtat de les presumptes situacions d'assetjament, i proposant a aquest efecte la separació temporal laboral d'ambdues persones, si fos necessari.

El procediment informal es resoldrà a la major celeritat possible a partir de la presentació de la denúncia.



Ajuntament de Susqueda

Quart.- Procediment formal

S'iniciarà amb els següents supòsits:

- Quan les actuacions denunciades siguin valorades com a indicis d'assetjament
- Quan no s'arribi a un acord a través del procediment informal
- Quan es reiteri la conducta que ha motivat la denúncia per part de la persona denunciada.
- Quan la persona denunciant no consideri adequat acudir al procediment informal i es vegin indicis d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o per orientació sexual.

El procediment formal constarà dels següents tràmits i formalitats:

- El comitè d'Igualtat ha de notificar la presentació de la denúncia a la persona denunciada el més ràpid possible i se li citarà per escrit, amb data i hora, en presència o no de la persona denunciant. En aquest escrit se li informará de l'existència de la denúncia i se li advertirà que la no compareixença pogués ser considerada com un acte d'obstrucció a la investigació dels fets.
- El comitè utilitzarà els procediments d'investigació al seu abast, entrevistant a les parts, així com a les i els testimonis i terceres persones implicades si n'hi hagués. En els casos que consideri necessari, bé per les característiques de la situació investigada, bé per contrastar l'anàlisi realitzada, es podrà sol·licitar assessorament extern a persones o organitzacions expertes en psicociologia, dret, salut laboral, etc. en l'àmbit de la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per orientació sexual.
- El comitè elaborarà un informe de valoració de l'actuació investigada en el que s'indicaran les conclusions assolides i la consegüent resolució, podent contemplar les següents alternatives:
 - 1) Arxiu de la denúncia, per algun dels motius següents:
 - Desistiment de la persona denunciant, en tot cas, en funció de la gravetat i d'ofici podrà continuar la investigació e la denuncia si es detectessin indicis d'assetjament)
 - Manca d'objecte o insuficiència d'indícis: quan de les actuacions practicades es pugui donar per resolt el contingut de la denúncia, reflectint, si s'escau, l'acord assolit entre les dues parts.
 - 2) Si de l'anàlisi de cas es dedueix alguna altra falta diferent del tipus d'assetjament d'objecte d'aquest protocol i que estigués tipificada en la normativa laboral o de funció pública, es proposaria la incoació de l'expedient disciplinari que correspongui i s'elaborarà un informe de conclusions, que podrà enumerar conductes, fets o situacions detectades que siguin indicis per considerar l'existència d'assetjament sexual en què caldrà determinar la freqüència i intencionalitat de les mateixes. Com a exemple es poden enumerar entre altres les següents conductes:
 - Abusos verbals deliberats amb contingut libidinós
 - Ús d'imatges pornogràfiques i eròtiques en els llocs de treball o a través de les eines de treball
 - Gestos i/o comentaris obscens



Ajuntament de Susqueda

- Bromes sexuals
 - Rumors sobre la vida sexual de les persones o presumir d'habilitats sexuals
 - Comentaris irrespectuosos insistents sobre l'orientació sexual de les persones
 - Missatges al mòbil amb comentaris fora de to
 - Invitacions impúdiques o comprometedores
 - Contacte físic innecessari, fregament, proximitat excessiva, buscar quedar-se a soles, arraconar...
 - Desqualificacions públiques i reiterades sobre una persona, el seu treball i la seva implicació en el mateix, que es realitzin per raó de gènere i d'orientació sexual.
 - Comentaris continus vexatoris i discriminatoris sobre l'aspecte físic així com expressions masclistes i de contingut sexual
 - Comentaris despectius sobre l'opció o ideologia sexual d'una persona per raó d'orientació sexual.
 - Impartir ordres basades en estereotips sexistes amb intencions vexatòries
 - Actituds que comportin vigilància extrema i continua realitzades sobre una persona per raó de gènere i orientació sexual
 - Pressionar per a cites indesitjades.
- 3) Quan l'esmentat informe es dedueixi amb claredat l'existència d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament per orientació sexual, es procedirà a l'adopció de les corresponents mesures correctores de la situació, així com de mesures sancionadores si fos necessari.
- El procediment formal, fins a l'elaboració i comunicació de l'informe de valoració, durarà el menor temps possible garantint la major agilitat en tot el procés.
- Aquest informe es traslladarà a l'òrgan competent en la matèria disciplinària perquè proposi la resolució de l'expedient sancionador a l'òrgan cometent encarregat de la incoació de l'expedient disciplinari. El servei de Relacions Laborals o òrgan competent, en relació a aquest protocol, té les funcions:
- Adopció de les mesures cautelars, si procedeixen, proposades pel Comitè d'Igualtat
 - Tramitació de l'expedient disciplinari en la major celeritat possible
 - Donar ajuda i col·laboració necessàries perquè els òrgans que intervenen en aquest protocol desenvolupin les seves funcions.
- 4) Resolució d'al·legacions: De la resolució del comitè d'Igualtat s'ha de traslladar a la persona denunciada i la presumpta víctima. Les parts implicades poden al·legar en el termini màxim de cinc dies laborables, presentant noves proves o argumentacions.
- En el supòsit d'al·legacions, el Comitè d'Igualtat valorarà les al·legacions presentades per la persona denunciant o denunciada i acordarà rebutjar



Ajuntament de Susqueda

les al·legacions o continuar amb el procediment en vista de les noves proves o argumentacions presentades. Si aquestes són sòlides, completarà la investigació, atenent la informació complementària que pugui existir.

Com a resultat d'aquest procés podrà:

- Rebutjar l'al·legació i donar per bona la resolució anteriorment adoptada.
- Modificar la resolució anteriorment adoptada en funció de les al·legacions presentades.

La decisió adoptada es comunica a la persona denunciant i la persona denunciada.

El termini per demanar la nova informació i adoptar una decisió definitiva s'ha de fer amb la major celeritat de la recepció de les al·legacions.

9. Seguiment i avaluació

El Comitè d'Igualtat portarà el control i registre de les denúncies presentades així com de la resolució dels expedients resultants de procediment informal i del procediment formal. Portarà també el registre de les diferents actuacions preventives desenvolupades al personal municipal. Per últim, elaborarà una memòria anual amb les actuacions realitzades al llarg de l'any.

La memòria ha d'incloure indicadors relacionats amb les mesures aplicades (mesures de comunicació realitzades, hores de formació impartides...) així com a indicadors del procediment de garantia (denúncies tramitades, dades de les persones denunciants i denunciades desagregades per sexe, procediment informals desenvolupats, procediments formals, denúncies sancionadores...).

A més, es preveu l'avaluació d'aquest Protocol com a eina de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual, després de la tramitació de les tres primeres denúncies o a l'any de la seva implantació, i sempre que es produeixin canvis legals o millores en els coneixements tècnics al respecte.

El comitè d'Igualtat realitzarà el control i seguiment de l'aplicació del present Protocol amb la finalitat de detectar el seu efectiu funcionament i real eficàcia en la detecció i eliminació de les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual a l'Ajuntament de Susqueda. Si es detectessin errors d'aplicació que li restessin efectivitat en la consecució del seu objectiu, el Comitè proposarà la seva modificació seguint els tràmits oportuns.

Si hi hagués una norma legal o convencional d'àmbit superior que efectés el contingut d'aquest protocol, els que signen el mateix es comprometen a la seva immediata adequació.

Susqueda, a data de signatura electrònica.