

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LIMPTRAMAN S.L

ABRIL 2026



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LIMPTRAMAN S.L

I.- INTRODUCCIÓN

Acoso Sexual y por razón de sexo:

La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea prohíbe cualquier discriminación y, en particular, la que se ejerce por razón de sexo u orientación sexual.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres establece que en asuntos de trabajo y ocupación las situaciones de acoso por razón de sexo y acoso sexual se deben considerar discriminatorias y, por lo tanto, deben prohibirse y sancionarse de manera adecuada, proporcional y disuasiva.

En el ordenamiento jurídico interno, la Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1).

Además, en su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social; y en su artículo 10.1 impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

A su vez, en su artículo 35.1 incorpora el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo, derecho que enlaza con lo dispuesto por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que establece el derecho de los trabajadores y de las trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo.



La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, definiendo estas conductas y atribuyendo a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En el ámbito autonómico, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, establece en su artículo 45 que el acoso sexual y el acoso relacionado con el género, en el trabajo, afectan a la salud laboral y el artículo 54 determina que las Administraciones Públicas de Castilla-La Mancha promoverán un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, aplicando medidas de prevención y de atención, así como la información y formación especializada en esta materia en las relaciones de trabajo.

De igual modo, el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, contempla en su letra e) que los trabajadores y las trabajadoras tienen, entre otros derechos básicos, el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En la Disposición Adicional 1ª del Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Cuenca se recoge la definición de acoso por razón de sexo y se establecen una serie de medidas preventivas.

Ante todo este conjunto de previsiones y mandatos normativos y fijando como objetivo primordial la promoción de una cultura presidida por el principio de “tolerancia cero” frente a cualquier tipo de violencia y falta de respeto al derecho a la igualdad de trato que pueda afectar al personal empleado de LIMPTRAMAN S.L, la Dirección de esta empresa, consciente de que el acoso sexual y por razón de sexo es reconocido como un elemento que puede afectar gravemente a las condiciones de trabajo y conllevar una serie de consecuencias negativas y perjudiciales para la salud física y psicológica, tanto de la víctima como de la organización de la empresa, pretende con la aprobación de este Protocolo ofrecer un instrumento que permita prevenir actitudes relacionadas con los citados tipos de acoso y, en su caso, identificar y comunicar los comportamientos relacionados con los mismos.



Acoso laboral y situaciones de violencia laboral:

La Ley 31/1995 de Prevención de riesgos Laborales, dispone en su artículo 16, que todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, han de proporcionar las mejores condiciones de trabajo de sus trabajadores/as, elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud, velando no sólo por la prevención y la protección ante los riesgos que puedan ocasionar daño físico, sino también ante riesgos que puedan ocasionar deterioro de la salud psíquica.

LIMPTRAMAN S.L a través de este Protocolo manifiesta y reitera de forma clara su compromiso de tolerancia cero frente a toda conducta de acoso laboral, estableciendo mecanismos que, además de prevenir, corrijan y eliminen conductas conflictivas.

La redacción del presente Protocolo se basa en la prevención y la investigación como medios para combatir situaciones de conflicto, facilitando y haciendo más transparentes los cauces de denuncia que puede utilizar la persona trabajadora ante una presunta situación de acoso laboral, inspirándose, en una lógica de participación y diálogo social que tenga en cuenta las aportaciones de diversos actores con interés y responsabilidad directa en el tema.

II.- OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar, prevenir, así como erradicar las posibles situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo que se producen durante el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

III.- DEFINICIONES

A los efectos de este Protocolo, se considera:

a) 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 (artículo 53.1 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente, se relacionan una serie de conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual:

1º. Conductas físicas: Contacto físico o acercamiento deliberado, excesivo e innecesario, no deseado, que la persona perciba como hostigamiento, así como la utilización de la coacción para mantener relaciones sexuales.

2º. Conductas verbales: Realizar sugerencias, comentarios o proposiciones no deseadas; realizar cualquier insinuación de carácter sexual que afecte a la dignidad de la persona; comunicaciones, a través de cualquier medio, de carácter sexual ofensivo; invitaciones impúdicas y peticiones de favores sexuales; promesas de trato preferencial o asociados a una mejora en las condiciones de trabajo o en la carrera profesional, a cambio de relaciones sexuales; o la imposición de órdenes humillantes y vejatorias de naturaleza sexual.

3º. Conductas no verbales: Realizar gestos obscenos, enviar cartas, correos electrónicos, mensajes, fotografías u otros materiales de carácter pornográfico; utilizar imágenes y gráficos de contenido sexual explícito; observar o grabar de forma oculta a personas en lugares reservados como vestuarios o servicios; o aquellas actitudes de naturaleza sexual que comporten vigilancia continua y extrema.

b) Acoso por razón de sexo: 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 (artículo 53.2 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre)

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente, se relacionan una serie de conductas que pueden ser constitutivas de acoso por razón de sexo:

1º. Comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género.

2º. Demérito de la valía personal o profesional por el hecho de ser mujer.

3º. Demérito de la valía personal o profesional por el hecho del embarazo, del nacimiento de un hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o de la lactancia.

4º. Conductas hostiles hacia quienes, sean hombres o mujeres, ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

5º. Minusvaloración, desprecio, ridiculización o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.

c) Acoso laboral: Es toda conducta, práctica o comportamiento inapropiado que se traduce en un continuo y deliberado maltrato en el seno de una relación de trabajo, y que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del personal, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil por parte de una persona o por varias en contra de otra, con el fin de anular su capacidad y provocar su destrucción psicológica, produciendo un daño efectivo que puede repercutir en su promoción profesional y permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Conductas constitutivas de acoso laboral, moral o mobbing:

A continuación, se enumeran una serie de conductas concretas, a modo de ejemplo, que podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas inútiles o degradantes, que no tengan valor productivo.
- Evaluar el trabajo de manera desigual o de forma sesgada y criticar la actividad que realiza la persona de manera despectiva.
- Dar a la persona trabajadora una carga de trabajo desmedida de manera manifiestamente malintencionada.
- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras de trabajo (aislamiento)
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Proferir gritos e insultos
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y ridiculización.

Atendiendo a la posición que ocupan las personas afectadas por cualquiera de los tipos de acoso, podemos diferenciar tres tipos:

- Descendente: Es aquel provocado por la persona superior jerárquica.
- Ascendente: El que se provoca a la persona superior jerárquica.
- Horizontal: El que se produce al mismo nivel jerárquico.

d) Situaciones de violencia laboral: Cualquier otra situación no incluida en los supuestos anteriores de acoso laboral que suponga para el personal empleado el hecho de recibir abusos, amenazas, agresiones en circunstancias relacionadas con su actividad laboral que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud tanto física como psíquica.

Incluye tanto la violencia física (agresión física sobre la persona trabajadora o causar daños en propiedades de la empresa o clientes) como la violencia psicológica (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral)

IV.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1. La prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso.

Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar estas situaciones. Por ese motivo, la prevención es una línea fundamental de intervención en estos casos.

2. A tal efecto, se proveerán todos los medios necesarios para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones garantizando, en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de respeto a la dignidad personal, profesionalidad, objetividad e imparcialidad.

3. Para evitar la aparición de los comportamientos de acoso objeto del presente protocolo se establecen las siguientes medidas

- a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, e informarles de las posibles sanciones que conllevan tales comportamientos
- b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad
- c) Promoción de un entorno de respeto y corrección, incentivando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad
- d) Utilización de todos los recursos legales existentes, dotándose asimismo de todos los recursos organizativos necesarios para la prevención e intervención ante los casos de acoso que se detecten
- e) Informar y difundir el Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, mediante entrega individualizada, vía WhatsApp, a todas las personas trabajadoras de LIMPTRAMAN S.L, y a través de la página WEB para los demás agentes externos

V.- GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento de actuación ante presuntas situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo se sujetará a las siguientes garantías:

a) Respeto y protección a las personas: Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán 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. Las personas implicadas podrán ser asistidas por alguna persona representante unitario o sindical u otra u otro acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

b) Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento o tengan conocimiento de la decisión que se adopte tendrán obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo, y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido del mismo. Por ello, desde el momento en que se formule la comunicación de presunto acoso, los responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosada, como de la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.

La intervención de personas en el procedimiento y el acceso a la información del mismo quedarán limitados en todo momento a lo estrictamente necesario.

c) Custodia de la documentación: Toda la documentación de estos procedimientos se custodiará para la tramitación con respeto a lo establecido en la normativa de protección de datos de carácter personal.

d) Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

e) Imparcialidad y contradicción: El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe para el esclarecimiento de los hechos.

f) Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente cualquier tipo de actuación que pueda suponer una represalia contra las personas que hayan iniciado el procedimiento, efectúen declaración testifical o participen en la investigación de los hechos.

g) Denuncias dolosas: las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, podrán ser susceptibles de actuaciones disciplinarias, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

h) Restitución de derechos: Las víctimas de acoso tendrán derecho a que se les restituyan las condiciones de trabajo en que se encontraban antes del mismo, si estas hubieran sido modificadas.

i) Protección de la salud: Las posibles consecuencias de las conductas de acoso sobre las víctimas deberán ser tratadas desde la perspectiva de la salud laboral, y así deberán abordarse para su tratamiento.

VI.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE PRESUNTAS SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

El procedimiento regulado en el presente Protocolo se articulará a través de las siguientes fases:

a) Fase 1: Iniciación del procedimiento.

1. El procedimiento de actuación frente a situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo se iniciará a partir de la presentación de una solicitud para la activación del presente protocolo (en adelante, “comunicación”), que se dirigirá al órgano que, en función del destino de la persona presuntamente acosada, resulte competente

2. La unidad responsable de la recepción y tramitación de las comunicaciones de presunto acoso, designada por el órgano competente, dispondrá de los medios adecuados para garantizar la confidencialidad de la información, así como para evitar su difusión más allá del ámbito de las personas que intervengan en el procedimiento.

3. Están legitimados para presentar la comunicación:

- a) La persona presuntamente acosada.
- b) La representación unitaria de la persona presuntamente acosada.
- c) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso sexual y por razón de sexo.

En el caso de que la denuncia sea presentada por persona distinta a la que sufra el presunto acoso, se pondrá en conocimiento de ésta y la unidad responsable de la recepción y tramitación de la comunicación de presunto acoso, recabará su consentimiento expreso para realizar las actuaciones reguladas en el presente Protocolo.

4. En ningún caso serán objeto de tramitación denuncias anónimas.

La denuncia se podrá presentar a través del **canal de denuncias** de la página web: **<https://limptraman.es>**

b) Fase 2: Valoración inicial de la comunicación.

1. El órgano administrativo competente, en el plazo máximo de dos días hábiles, remitirá la comunicación a la persona que ostente la presidencia del Comité para situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo (en adelante Comité)

2. El Comité, en el plazo máximo de diez días hábiles, realizará las actuaciones que resulten oportunas, con el objeto de determinar, con la mayor precisión posible, los hechos acaecidos, la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurran en unos y otros. A tal efecto, podrá solicitar la colaboración del Servicio de Prevención para que informe sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la unidad implicada, así como de otros datos sobre posibles antecedentes y/o indicadores de interés para el caso.

3. A la vista de las citadas actuaciones, el Comité deberá adoptar alguna de las siguientes decisiones:

1ª. El archivo de las actuaciones, motivando su decisión en alguno de los siguientes supuestos:

a) Desistimiento de la persona legitimada para presentar la comunicación.

b) Falta de consentimiento para la tramitación del procedimiento, cuando la comunicación de presunto acoso hubiese sido presentada por persona distinta a la presuntamente acosada.

c) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

En los supuestos previstos en las letras a) y b), si el Comité, en la valoración inicial de la comunicación, detecta indicios claros de que los hechos declarados puedan ser constitutivos de delito, podrá ponerlos en conocimiento del Ministerio Fiscal.

2ª. Abrir la fase de investigación, en el caso de que se apreciaran indicios que fundamenten la presunta situación de acoso, pudiendo proponer la aplicación de las medidas cautelares necesarias, a la vista de los resultados de las actuaciones realizadas.

3ª. Decretar la incoación de un expediente disciplinario, cuando del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta distinta del acoso y tipificada como falta disciplinaria.

c) Fase 3: Investigación.

1. El Comité llevará a cabo una investigación, en el plazo máximo de un mes
2. La persona que ostente la secretaría del Comité realizará las actuaciones pertinentes para recabar la información complementaria que pueda existir con objeto de determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso, de lo que se informará a la persona presuntamente acosadora.
3. Al término de dicha investigación, la persona que ostente la secretaría redactará un informe-propuesta, que elevará al Comité para su aprobación

d) Fase 4: Finalización del procedimiento.

1. Una vez recibido el informe-propuesta, en un plazo máximo de diez días hábiles desde su recepción, el Comité podrá adoptar alguna de las decisiones siguientes:
 - a) Poner los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal, si se estima que los mismos pueden ser constitutivos de delito.
 - b) Proponer o acordar la iniciación de un expediente disciplinario, cuando exista base racional suficiente que fundamente la presunta existencia de acoso, o en los casos que, aunque la conducta no se pueda calificar de presunto acoso, pueda ser constitutiva de otra falta disciplinaria, junto con las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida.

Ante la existencia de acoso, a modo ejemplificativo se podrán adoptar las siguientes medidas reactivas:

- Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario, sin que perjudique, en ningún caso, a los derechos de la víctima

- Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el Convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el art. 54 E.T



Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- 1.- El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- 2.- Suspensión de empleo y sueldo
- 3.- La limitación temporal para ascender
- 4.- El despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de LIMPTRAMAN S.L, mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

- Se pondrá a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa de un médico y/o psicólogo adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.

c) Proponer o acordar medidas preventivas o correctoras necesarias para el caso de que no exista situación de acoso, pero sí pueda haber situaciones de conflicto, que no sean constitutivas de infracción disciplinaria.

d) Proponer o acordar el archivo del expediente por no existir situación de acoso o cuando no sea posible su verificación, dando por finalizado el proceso.

2. La decisión que se adopte se notificará a las partes implicadas, tanto a la persona presuntamente acosada como a la persona presuntamente acosadora.

VII. INFORMACIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL

1. Se informará a los/as delegados/as de prevención del ámbito de trabajo de la persona presuntamente acosada de las medidas preventivas o correctoras propuestas o



acordadas para el caso de que no exista situación de acoso, pero sí pueda haber situaciones de conflicto.

2. Se informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral del seguimiento de la ejecución de las medidas preventivas y correctoras propuestas.

3. Se informará al Comité de Igualdad que se constituya en el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades entre empleadas y empleados de LIMPTRAMAN S.L sobre el número de denuncias de acoso laboral, sexual y por razón de sexo; de los resultados de las investigaciones, incluyendo el archivo de actuaciones; y de cuantos estudios se realicen en este ámbito, siempre que éstos no contengan datos de carácter personal de aquellas personas que hayan intervenido o intervengan como parte en el procedimiento regulado en este Protocolo.

VIII. APLICACIÓN, VIGENCIA Y REVISIÓN

Este Protocolo será de aplicación a partir de su aprobación, teniendo una vigencia indefinida, y podrá ser revisado por la Comisión ante cambios normativos legales, o tras la detección de alguna incidencia que evidencie la ineficacia de las medidas actuales.

Abril 2026