



# REGLAMENTO CANAL DE DENUNCIAS DRAVO S.A.

Aprobado por la Dirección: Noviembre de 2023





## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	2
3. ÓRGANO INTERNO DE CONTROL	3
4. MEDIOS DE COMUNICACIÓN	3
5. COMUNICACIÓN DE LA DENUNCIA	3
6. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA	4
6.1 RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA Y ANÁLISIS PRELIMINAR	4
6.2 VALORACIÓN DE LA DENUNCIA Y COMPROBACIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS	4
6.3 RESOLUCIÓN DE LA DENUNCIA	4
7. DERECHOS Y DEBERES DEL DENUNCIANTE	5
8. PROHIBICIÓN DE LAS REPRESALIAS	5
9. DERECHOS DE LA PERSONA AFECTADA	6
10. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL	6

## 1. INTRODUCCIÓN

DRAVO S.A., en cumplimiento con la Ley Orgánica 5/2010 y 1/2015 así como con la Directiva UE 2019/1937, pone a disposición de todos sus administradores, directivos y trabajadores, así como a sus clientes, proveedores y otros terceros con los que mantengan vínculos de negocio, un canal a través del cual pueden denunciar, de forma confidencial, cualquier sospecha o conocimiento de una conducta irregular o ilícita que hayan tenido o esté teniendo lugar en la organización.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objetivo de este documento es establecer un procedimiento para regular la gestión del Canal de Denuncias de las irregularidades que se cursen a través del mismo, relacionadas con incumplimientos de la normativa tanto externa (leyes y/o disposiciones de rango inferior,) como interna.

A través de este Canal se gestionarán, entre otras, los siguientes tipos de denuncias:

- Estafas y fraudes
- Contratación pública
- Privacidad/seguridad de la información
- Delitos contra el medio ambiente
- Delitos contra los derechos de los trabajadores
- Corrupción
- Fraude patrimonial
- Otros

El presente reglamento se aplicará a las personas denunciantes (informantes), físicas o jurídicas, que en un contexto laboral con DRAVO S.A. hayan obtenido información sobre infracciones que impliquen a la organización o a algunos de sus miembros, empleados, proveedores o colaboradores.

Son personas del contexto laboral de DRAVO S.A., las siguientes:

- Empleados
- Personas en situación laboral ya finalizada (ex-empleados)
- Las personas que tengan condiciones de trabajadores no asalariados: trabajadores en prácticas reciban o no remuneración, voluntarios
- Los socios y colaboradores
- Contratistas, subcontratistas y proveedores, así como cualquier persona que trabaje bajo su supervisión y dirección
- Los denunciantes cuya relación laboral todavía no haya comenzado: candidatos en el proceso de selección o en la negociación contractual
- Todas las demás personas vinculadas con DRAVO S.A., con independencia de su nivel jerárquico y del carácter voluntario o retribuido de sus cargos

Además, las medidas de protección previstas en este Reglamento también se aplicarán, en su caso, a:

- Las personas dentro de la organización que asistan al denunciante (informante) durante el proceso.
- Las personas relacionadas con el denunciante (informante) que pudieran sufrir represalias, como compañeros de trabajo o familiares.
- Personas jurídicas para las que trabaje o con quienes mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral.

### 3. ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

El órgano competente para llevar el seguimiento y cumplimiento de lo dispuesto en este Reglamento es el Órgano de Control interno que estará integrado por los Delegados de Personal de la empresa.

### 4. MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Las denuncias se podrán comunicar a través de las siguientes vías, a la atención de la Responsable del Canal de Denuncias, Laura Abajo Obispo:

- Correo electrónico: [canal.denuncias@dravosa.com](mailto:canal.denuncias@dravosa.com)
- Formulario específico: <https://forms.office.com/e/RJ4fAXu9s9>
- Correo ordinario: Calle de Caleruega 102-104. 28033 Madrid
- Teléfono: 913 23 02 07 en horario de 08:00 a 17:00 de lunes a viernes

### 5. COMUNICACIÓN DE LA DENUNCIA

La comunicación deberá ser lo más descriptiva y detallada posible, facilitando de esta forma la identificación de la conducta potencialmente irregular y de la/s persona/s o departamento/s implicado/s.

Dada la posibilidad de anonimato en el Canal de Denuncias, éstas deberán contener todos los datos para el adecuado análisis de los hechos. La siguiente información deberá incluirse en la denuncia:

- Exposición clara y detallada de los hechos
- Identificación del centro de trabajo o departamento en el que haya tenido lugar
- Identificación de las personas involucradas con el comportamiento denunciado
- Forma en la que se tuvo conocimiento de los hechos que son denunciados
- Momento en el que ocurrió el hecho
- Aportar, si se considera necesario, documentos, archivos u otra información que se estime relevante para la evaluación y resolución de la denuncia.

## 6. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

### 6.1 RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA Y ANÁLISIS PRELIMINAR

Recibido el escrito de denuncia, el Órgano de Control Interno procederá al registro de la misma y a la apertura de un expediente, garantizando la confidencialidad y el cumplimiento de la normativa de protección de datos personales.

La denuncia se incorporará a una base de datos en la que se registrará la calificación dada a dicha a la misma y su estado de tramitación. El Órgano de Control determinará si procede o no darle trámite, considerando si reúne los requisitos mínimos para ello. En el supuesto de que la comunicación sea manifiestamente infundada o que, siendo anónima, no aporte información suficiente para la comprobación de los hechos denunciados, no será admitida a trámite, documentándose tal decisión.

En caso de que el denunciante no sea anónimo, se procederá a remitir acuse de recibo de la denuncia en un plazo máximo de siete días a partir de la recepción.

### 6.2 VALORACIÓN DE LA DENUNCIA Y COMPROBACIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

Cuando el análisis preliminar haya determinado la aceptación de la denuncia a trámite, el Órgano de Control procederá a la comprobación y análisis de los hechos denunciados, requiriendo toda la información y documentación necesaria en caso de que faltase o estuviese incompleta. Una vez se disponga de todos los datos, convocará a entrevistas en auditoría a las personas involucradas en la denuncia (denunciado, denunciante y todas aquellas personas relacionadas con los hechos objeto de la denuncia). Durante la auditoría, se le informará a la persona denunciada de los hechos en base a los que está siendo denunciada, solicitándose su versión de los mismos y permitiendo la aportación de pruebas o la intervención de testigos por su parte.

### 6.3 RESOLUCIÓN DE LA DENUNCIA

Concluida la auditoría sobre los hechos denunciados, el Órgano de Control alcanzará unas conclusiones que trasladará a las partes por escrito.

Si se considera **no acreditada la existencia de infracción**, se le comunicará por escrito al denunciante una exposición detallada de los motivos por los que se ha tomado esta decisión, pasando a archivar el expediente.

Si se considera **acreditada la existencia de infracción**, acto contrario a la ley o a las normas internas, se deberá poner en conocimiento al área de Recursos Humanos para los efectos disciplinarios oportunos, realizando comunicación de la misma a las autoridades en el caso que fuera necesario. La resolución especificará las posibles sanciones a imponer a la persona o personas denunciadas, así como las medidas a adoptar para evitar que los hechos vuelvan a producirse.

El plazo para la tramitación del expediente y adopción de una decisión al respecto será de tres (3) meses a contar desde la apertura del expediente. En los supuestos de alta

complejidad, este plazo podrá extenderse a tres meses más, comunicando dicha ampliación al denunciante.

## 7. DERECHOS Y DEBERES DEL DENUNCIANTE

Los denunciantes tendrán derecho a la protección establecida en el presente reglamento y en las leyes que sean de aplicación siempre que actúen de buena fe y hayan denunciado por los canales que proporciona la empresa, aportando los datos y documentos relacionados con los hechos denunciados bajo la más absoluta confidencialidad.

Los denunciantes tendrán los siguientes derechos:

- Derecho a estar informado sobre la existencia del canal
- Derecho a la confidencialidad
- Derecho al anonimato
- Derecho a la protección de datos de carácter personal
- Derecho a la no represalia
- Derecho a ser informado de la resolución o archivo de la denuncia

## 8. PROHIBICIÓN DE LAS REPRESALIAS

Las personas que actúen de buena fe y denuncien una infracción de acuerdo con lo indicado en este Reglamento, no sufrirán ningún acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas o las tentativas de represalia.

Se entiende por represalia:

- Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral o estatutaria, incluida la no renovación o la terminación anticipada del contrato temporal. Cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Daños reputacionales, pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.
- Inclusión en listas negras.
- Denegación o anulación de una licencia o permiso.
- Denegación de formación.
- Discriminación o trato desfavorable o injusto.
- Discriminación, o trato desfavorable o injusto.

## 9. DERECHOS DE LA PERSONA AFECTADA

Las personas denunciadas o mencionadas en la denuncia, tendrán los siguientes derechos:

- Derecho a la presunción de inocencia
- Derecho de defensa
- Derecho de acceso al expediente en los términos regulados por la ley
- La misma protección establecida para los informantes, preservándose su identidad y garantizándose la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento.

## 10. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

La gestión del Canal de Denuncias supone un tratamiento de datos personales, quedando éste sujeto a la normativa de protección de datos.

El acceso a los datos personales contenidos en el Canal de Denuncias quedará limitado a:

- La Responsable del Canal de Denuncias
- El responsable de recursos humanos cuando se deban tomar medidas disciplinarias contra un trabajador
- El responsable de los servicios jurídicos de la empresa, en caso de que proceda adoptar medidas legales relativas a los hechos denunciados
- Los encargados del tratamiento que puedan designarse
- El Delegado de Protección de Datos

Los datos personales del denunciante así como de los demás implicados o afectados se conservarán únicamente durante el tiempo imprescindible para la resolución de la denuncia.

Sólo podrá comunicarse la identidad del denunciante (informante) a la Autoridad Judicial, al Ministerio Fiscal o a la autoridad administrativa competente en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora.

Los usuarios del canal de denuncias pueden ejercitar, siempre que resulten de aplicación, los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación del tratamiento y portabilidad respecto de sus datos personales mediante comunicación escrita a DRAVO S.A. en la dirección postal: Calle de Caleruega 102-104. 28033 Madrid o bien mediante correo electrónico [infodravosa@dravosa.com](mailto:infodravosa@dravosa.com), acreditando su identidad, e identificándose como usuario del Canal de Denuncias.