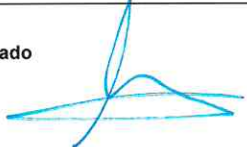
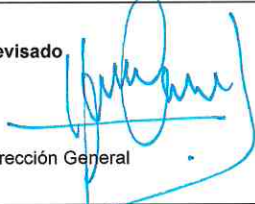





HISTORIAL DE LAS REVISIONES		
REV	FECHA	DESCRIPCIÓN MODIFICACIONES
1	05/09/2025	Incorporación de Beatriz Calvo al SIG, órgano de compliance y canal de denuncias
2	21/11/2025	Inclusión de firmas y un nuevo canal de denuncia de forma verbal

<p>Preparado</p>  <p>Compliance Officer</p>	<p>Revisado</p>  <p>Dirección General</p>	<p>Aprobado</p>  <p>Órgano de Gobierno</p>
---	---	---

CONTENIDO

1. OBJETO	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
3. ASPECTOS CLAVE ASOCIADOS AL CANAL DE DENUNCIAS	3
3.1 DEBER DE COMUNICACIÓN	3
3.2 HECHOS DENUNCIABLES	3
3.3 DERECHOS DEL DENUNCIANTE	3
3.4 DERECHOS DEL DENUNCIADO	5
3.5 IMPOSICIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS	5
3.6 COMUNICACIÓN DE DENUNCIAS FALSAS O DE MALA FE	5
4. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN	6
4.1 CANALES Y CONTENIDO DE LA DENUNCIA	6
4.1.1 CANAL INTERNO	6
4.1.2 CANAL EXTERNO.....	6
4.2 FASE DE INVESTIGACIÓN	7
4.2.1 COMUNICACIÓN Y RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA	7
4.2.2 INICIO DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
4.3 FASE DE RESOLUCIÓN	9
5. CONFLICTO DE INTERESES	9
ANEXO 0: LISTADO DE ACCIONES CONSIDERADAS COMO REPRESALIAS	10
ANEXO 1. INFORME DE DENUNCIA	11
ANEXO 2. MODELO DE INFORME DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS	13
ANEXO 3. MODELO DE CONCLUSIONES DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS	14

1. OBJETO

El objeto del presente procedimiento es regular la recepción, tratamiento, investigación y resolución de las denuncias sobre presuntas irregularidades o incumplimientos cometidos por empleados, agentes comerciales, directivos o socios de negocios, ... que puedan surgir en el ejercicio de la actividad empresarial de la empresa Robusta.

Facilitar la comunicación segura sobre sospechas de conductas irregulares, malas prácticas comerciales, y cualquier violación de las obligaciones descritas en el Código Ético.

Además, el procedimiento busca asegurar que durante todo el proceso se garantice eficazmente la protección de la privacidad de las personas involucradas, la confidencialidad sobre los datos contenidos, y el anonimato si así lo considera el denunciante.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento es aplicable a todos los empleados cualquiera que sea su relación contractual, agentes comerciales, directivos, consejo de administración y resto de partes interesadas, así como a todas las actividades que se realicen en Robusta que hayan sido debidamente informadas tanto del Código de Ético como del resto de documentación

3. ASPECTOS CLAVE ASOCIADOS AL CANAL DE DENUNCIAS

3.1 DEBER DE COMUNICACIÓN

Todo aquel que tuviera conocimiento fundado de cualquier tipo de acto o hecho que pudiera ser contrario a los principios y valores contenidos en el Código Ético o suponer un acto ilícito o contrario a la normativa vigente, deberá comunicarlo a través de alguno de los canales establecidos que se enumeran más adelante.

3.2 HECHOS DENUNCIABLES

El Canal de Denuncias debe entenderse como un instrumento que permita la comunicación de irregularidades o incumplimientos. Por ello, no debe emplearse de manera indiscriminada, sino para los fines que ha sido concebido.

Los hechos denunciados deben estar enfocados en conductas, incumplimientos o irregularidades que puedan ir en contra de los principios y valores del Código Ético, o bien constituir un acto ilícito o contrario a la normativa aplicable.

3.3 DERECHOS DEL DENUNCIANTE

Se proporcionará la debida protección a todas las personas que realicen una denuncia de acuerdo con las directrices del presente Procedimiento.

En el caso de que el denunciante haga público el contenido de la denuncia sólo podrá acogerse a las medidas de protección cuando haya primero denunciado a través del Canal de Denuncias y con los plazos y medidas establecidos.

También será objeto de protección en el caso de que haga público el contenido de la denuncia bien porque

exista riesgo manifiesto para el interés público (situación de emergencia o riesgo de daños irreversibles, posible ocultación de pruebas, ...) o que la empresa actúe en connivencia con el autor de la infracción o se encuentre implicada en ella.

En ningún caso se tomarán represalias contra el denunciante, aun si del resultado de las consecuentes investigaciones se verificara que no ha existido incumplimiento del Código Ético o de la normativa aplicable, siempre que no haya obrado de mala fe. Sí que podrá ser sancionado conforme a lo descrito en el Código Ético.

El denunciante será informado por escrito sobre la procedencia o no de la denuncia.

Por otro lado, una vez finalizada la investigación, el denunciante deberá ser informado sobre las medidas de seguimiento previstas, por ejemplo, la remisión a una autoridad competente, así como del resultado de las investigaciones, debiendo explicar la razón por la que se ha adoptado las medidas o acciones disciplinarias al denunciado.

El denunciante podrá elegir el cauce de la denuncia que considere más adecuado entre los canales disponibles.

Al denunciante, en el proceso de la formulación de la denuncia, no se le podrá solicitar datos que no sean estrictamente necesarios para tramitar la denuncia y, posteriormente, no se podrá solicitar ni conservar los que no sean estrictamente necesarios para la investigación.

La información que facilite el denunciante no podrá ser utilizada para fines distintos a la investigación.

En el caso de que denuncia aportada contenga información sobre secreto industrial o comercial u otra que pudiera afectar a los intereses comerciales, económicos, estratégicos o de seguridad de la empresa o de terceros implicados, éstas deberán de emplearse para lo estrictamente necesario en el proceso de investigación de la denuncia, no pudiendo revelarse ni compartirse para fines distintos de la misma.

Si los datos fueran transmitidos a una tercera persona para que investigue la denuncia, por ejemplo, un despacho de abogados o un auditor externo, tanto el denunciante como el denunciado deberán ser previamente informados.

Los datos personales tratados como consecuencia de la presentación de denuncia a través del Canal de Denuncias serán tratados de conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos Personales, Reglamento (UE) 2016/679, y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales y resto de normativa relacionada en vigor.

El denunciante que presente una denuncia a través del Canal de Denuncias podrá mantener el anonimato en torno a su identidad, garantizándose el mismo durante el proceso, siendo opcional la inclusión de datos que permitan su identificación a través del formulario o sistemas de denuncia habilitados.

La identidad del denunciante será confidencial, no pudiendo revelarse sin su consentimiento expreso a ninguna persona que no sea personal competente para recibir y gestionar las denuncias, con las excepciones que establece el derecho de la UE o la normativa española en el contexto de investigaciones llevadas a cabo por las autoridades o en el transcurso de procesos judiciales.

El denunciante recibirá un acuse de recibo de su denuncia en un plazo máximo de siete días desde la recepción de la misma a excepción de que el denunciante solicite expresamente otra cosa o que el órgano encargado de la investigación considere que dicho acuse puede comprometer la protección de su identidad.

3.4 DERECHOS DEL DENUNCIADO

En el ciclo de vida de la denuncia, se garantizará al denunciado los siguientes derechos:

Se proporcionará al denunciado la completa garantía de sus derechos como cualquier empleado, no siendo aplicables medidas sancionadoras, o legales en su caso, hasta que se compruebe la veracidad de los hechos denunciados, se recaben las evidencias respectivas, y se concluya la concurrencia de un hecho delictivo o contrario a los principios y valores de la empresa.

El denunciado debe ser informado del proceso de investigación que se está llevando a cabo para que, ante la imputación de dichas conductas, pueda ejercer su derecho de defensa y alegar todo aquello que le permita acreditar su inocencia.

Por otro lado, en aquellos casos que la información del proceso de investigación suponga un riesgo importante en la capacidad para investigar de manera eficaz, la comunicación al denunciado puede retrasarse mientras exista dicho riesgo. El objetivo es evitar la destrucción o alteración de evidencias por el denunciado.

Al denunciado, durante toda la investigación de la denuncia, se le garantizará el derecho a la confidencialidad de sus datos personales, con el fin de evitar cualquier difusión de información que pueda afectar a su honorabilidad.

La información proporcionada al denunciado debe realizarse en unos términos que protejan la confidencialidad del denunciante, no pudiendo revelarse la identidad del denunciante sin su consentimiento expreso a ninguna persona que no sea personal competente para recibir y gestionar las denuncias, con las excepciones que establece el derecho de la UE o español en el contexto de investigaciones llevadas a cabo por las autoridades o en el transcurso de procesos judiciales.

El denunciado tendrá derecho a una investigación basada en el análisis objetivo de las evidencias recabadas, garantizando una investigación eficaz y transparente.

3.5 IMPOSICIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Si en la resolución de la investigación se comprueba de forma fehaciente que los hechos investigados son ciertos y están vinculados a conductas irregulares o ilícitas, el denunciado podrá ser objeto de sanción de conformidad con el Convenio Colectivo Vigente la legislación penal, laboral y el resto de las obligaciones civiles y mercantiles.

Si se considera necesario se podrán poner los hechos en conocimiento de las autoridades judiciales competentes.

En el supuesto en el que el denunciado sea un tercero con el que no se mantiene una relación laboral (proveedor, agente comercial o socio de negocio), las sanciones aplicables se limitarán al ámbito mercantil sin perjuicio de la comunicación anteriormente mencionada a las autoridades judiciales competentes.

3.6 COMUNICACIÓN DE DENUNCIAS FALSAS O DE MALA FE

El canal de denuncias debe emplearse de manera responsable y adecuada. La comunicación de hechos falsos podría suponer una infracción del código de conducta y de la normativa vigente.

Si una vez analizados se pudiera concluir que los hechos denunciados son manifiestamente falsos y que la denuncia ha sido presentada con actitud maliciosa y mala fe:

- 1- se archivará la denuncia, documentando los motivos que han llevado a archivar el expediente, finalizando la labor de investigación.

- 2- Se informará a la dirección de la empresa para que apruebe la propuesta de sanción de conformidad con el Convenio Colectivo Vigente y el Código Ético.
- 3- Se informará por escrito la propuesta de sanción al Órgano de Gobierno, quien decidirá la acción disciplinaria a aplicar al denunciante de mala fe.

4. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN

Este procedimiento se divide en 3 fases:

- **Denuncia:** El denunciante formulará la misma a través de los canales existentes y utilizando los formularios o contenidos requeridos (Anexo 1).
- **Fase de investigación:** Esta fase abarca desde la recepción y evaluación inicial de la denuncia, hasta la investigación de los hechos denunciados y la recopilación de evidencias que aporten validez a los hechos denunciados.
- **Fase de Conclusiones:** Esta fase comprende el análisis de las evidencias, pruebas aportadas y la posterior redacción del informe, por parte del equipo de investigación, con las eventuales propuestas de las medidas sancionadoras al Órgano de Gobierno.

4.1 CANALES Y CONTENIDO DE LA DENUNCIA

Para la empresa se han establecido varios canales. El motivo es facilitar la denuncia cuando el receptor de la comunicación pudiera estar implicado en la misma así como el anonimato del denunciante

4.1.1 Canal Interno

Para el canal interno existen 3 posibilidades

- 1- Notificar la denuncia a la misma Persona de Referencia que se estableció para el protocolo de acoso: Beatriz Calvo Calvo beatriz.calvo@robusta.es
- 2- A través de Correo electrónico canaldenuncias@robusta.es . En este caso es la misma persona quien gestiona esa cuenta de forma individual e instalada en un único equipo de informático con acceso restringido a ella.
- 3- **Realizar la denuncia de forma verbal**, solicitando directamente una reunión con la Persona de Referencia para exponer los hechos y documentarlos.

4.1.2 Canal Externo

- 1- A través de la web sigem.es en el apartado canal ético complementado con el envío si se requiere de documentación adicional al siguiente email: canaldenuncias@sigem.es

4.2 FASE DE INVESTIGACIÓN

4.2.1 Comunicación y recepción de la denuncia

El denunciante informará de la denuncia por el canal elegido.

La denuncia deberá ser individual. En caso de que varias personas quieran denunciar el mismo hecho, cada una de ellas deberá hacerlo de forma individual a través del canal elegido.

Contenido de la Denuncia:

Cumplimentación del formulario de denuncia o notificación de los datos mínimos requeridos (Anexo 1).

Los contenidos requeridos mínimos a cumplimentar en el formulario de comunicación son los siguientes:

- Correo electrónico (si se hace a través del canal externo sigem.es)
- Empresa del Grupo (Obligatorio)
- Identificación del denunciante (salvo que se opte por realizar la denuncia de forma anónima)
- Identificación del denunciado (Obligatorio)
- Descripción de los hechos a través de un campo libre.
- Forma en que quiere recibir el acuse de recibo y ser informado sobre la evolución y conclusiones de la misma (obligatorio)
- Cualquier otra información, documentación o archivos que el denunciante desee aportar

Es importante que el denunciante aporte detalle suficiente sobre los hechos, conductas o actividades sospechosas, para que el equipo de investigación pueda realizar un análisis preliminar del contenido, permitiendo incluso el envío de ficheros o documentos adjuntos en relación a los hechos denunciados. Dicho análisis, podrá generar los siguientes resultados:

- **Admisión de la denuncia:** Los hechos descritos son hechos denunciables que pueden suponer un acto ilícito o contrario a los principios y valores descritos en el Código Ético o a las leyes.
- **Inadmisión de la denuncia:** Los hechos descritos son de una naturaleza distinta a los comentados en el punto anterior, y por ello se procede a su archivo por no procedente

En ambos casos y de forma escrita se deberá informar al denunciante de la decisión adoptada y el motivo del archivo o de la admisión de la denuncia.

4.2.2 Inicio de la Investigación

Constitución del Equipo de Investigación de Denuncias: Una vez recibida la denuncia por alguno de los canales existentes, el receptor de la misma convocará al "Equipo de Investigación de Denuncias".

El Equipo de Investigación de Denuncias estará compuesto por:

- El Compliance Officer
- El representante de los trabajadores de la empresa.
- El responsable de RRHH

(*) Si alguno de los componentes citados anteriormente fuera el denunciado o el denunciante, no podrá formar parte del Equipo de Investigación de Denuncias ni será convocado. También serán excluidos los componentes del Equipo que pudiera verse afectado por algún tipo de conflicto de interés

El Equipo de Investigación de Denuncias podrá solicitar la incorporación de terceras personas especialistas en determinadas materias tales como:

- Abogados especialistas según el área de la denuncia
- Peritos, forenses
- Equipo Directivo
- Técnicos de Prevención

El Equipo de Investigación de Denuncias, abrirá una vez recibida la denuncia, un Informe de Investigación de la denuncia (Anexo 2). Dicho informe contendrá como mínimo:

- Información descriptiva de la denuncia, indicando fecha de recepción.
- Datos aportados, diferenciando los datos objetivos y subjetivos.
- Valoración del contenido de la denuncia y de la fiabilidad del denunciante.
- Personas afectadas.
- Proposición de medias de urgencia a corto plazo, entre ellas, medidas cautelares que permitan minimizar el daño actual o inminente.

Equipo de Investigación de Denuncias, si lo considera necesario, podrá establecer acciones tendentes a profundizar en los hechos y a recabar información adicional para tomar una correcta decisión, de forma objetiva, en base a las evidencias recabadas. Las acciones de investigación pueden contemplar:

- Requerir nuevas evidencias y/o pruebas al denunciante para mejorar el proceso de investigación.
- Concertar entrevistas con otras personas implicadas.
- Revisar toda aquella información relativa a la relación profesional de los implicados con la Organización, siempre con respeto a las leyes de protección de datos y privacidad de los implicados.
- Análisis forense por un experto externo independiente.
- Cualquier otra acción que considere necesaria para continuar con el proceso de investigación, respetando la normativa vigente en Protección de Datos.

El proceso de investigación durará como máximo 3 meses desde el día en que el Equipo de Investigación de Denuncias recibió la denuncia. Transcurridos los 3 meses, los datos podrán seguir siendo tratados para la investigación de los hechos denunciados y en su caso, por las autoridades competentes o en procesos judiciales, pero no se conservarán en el propio sistema de información de denuncias internas.

4.3 FASE DE RESOLUCIÓN

Una vez recabadas las pruebas y analizadas las mismas por parte del Equipo de Investigación de Denuncias, se cierra la fase de investigación y se procede a la toma de decisiones acerca de la comunicación analizada, proponiendo al consejero delegado, las medidas que se deberán adoptar.

El Órgano de Gobierno podrá adoptar las siguientes medidas:

- **Denuncia no procedente:** cuando después de la investigación no existan causas objetivas que evidencien los hechos denunciados. Se cerrará la investigación y se comunicará al denunciante.
- **Denuncia procedente:** En el supuesto que se pruebe que los hechos denunciados sean ciertos, se propondrán las acciones a llevar a cabo, previa audiencia del denunciado para su defensa y sin perjuicio de que, debido a la gravedad de los hechos, pudieran derivar en algún tipo de delito, en cuyo caso se comunicarán a las autoridades competentes o al juzgado. En este caso también se comunicará al denunciante.

El Equipo de Investigación de Denuncias elaborará un informe de conclusiones reflejando el resultado de toda la fase de investigación (Anexo 3). El informe de conclusiones contendrá cuando sea necesario entre otras cuestiones:

- Aspectos técnicos: Título, autor, fecha, finalidad, nivel de confidencialidad (quién tiene acceso al mismo).
- Antecedentes del expediente: Hechos que produjeron la comunicación, personas o departamentos objeto de la investigación.
- Objeto de la investigación y su finalidad.
- Actuaciones, hechos relevantes investigados y detectados, evidencias y pruebas analizadas.
- Conclusiones determinadas, en base al objetivo y alcance de la investigación.
- Propuestas de medidas sancionadoras que deberá adoptar el Órgano de Gobierno, de conformidad con el Convenio Colectivo, la legislación laboral y el resto de obligaciones civiles y mercantiles que haya contraído el miembro de la plantilla, personal directivo o del Consejo de Administración, sin perjuicio de las responsabilidades penales que pudieran derivarse de la comisión de delitos.

En función de su relevancia, los Informes resultantes de las denuncias recibidas y las posibles medidas adoptadas podrán ser informadas al Consejo de Administración para su conocimiento.

5. CONFLICTO DE INTERESES

La presentación de una denuncia que afecte directamente a personas que puedan participar activamente en la gestión e investigación de la misma, es decir, a uno o varios miembros del Equipo de Investigación de Denuncias, serán excluidos de forma automática durante todo el proceso de investigación y análisis hasta su resolución, con el fin de evitar cualquier tipo de conflicto de interés e incompatibilidad, y garantizar así la objetividad e independencia de las actuaciones realizadas por el propio Equipo de Investigación de Denuncias.

Los miembros del Equipo de Investigación de Denuncias y el equipo directivo, estarán obligados a mantener la máxima confidencialidad de la denuncia, estando prohibido el acceso directo o indirecto a cualquier información sobre la identidad del denunciante y del proceso de investigación en curso por personas ajenas al mismo.

Así mismo, el expediente, el informe y todo su contenido deberán archivarse de forma que únicamente el equipo participante en la investigación pueda tener acceso (escaneado y protegido con contraseñas)

ANEXO 0: LISTADO DE ACCIONES CONSIDERADAS COMO REPRESALIAS

La prohibición de represalias es un derecho que tiene el denunciante garantizando su protección en todo el ciclo de vida de la denuncia. A continuación, se detallan algunas de las acciones que se pueden considerar represalias:

- Cambio de puesto de trabajo, cambio de ubicación del lugar de trabajo, reducción salarial (siempre que no sea una medida aprobada para subsanar el origen de la denuncia y cuente con el visto bueno del denunciante).
- Degradación o denegación de ascensos.
- Denegación de formaciones, cursos, entre otros.
- Evaluación o referencias negativas sobre resultados laborales.
- La suspensión, despido, destitución o medidas equivalentes.
- Imposición de medidas disciplinarias, amonestaciones u otra sanción, incluidas las disminuciones de periodos de descanso o vacaciones.
- Intimidaciones, acoso, discriminación o trato desfavorable.
- Daños físicos, morales o reputaciones, incluidos en medios sociales.
- Revelación anónima de información, identificando al denunciante para que sufra hostilidades en el entorno laboral.
- Proceso de difamación fuera del entorno laboral.
- Alegar la existencia de la cláusula de confidencialidad entre el denunciante y la Organización, para sancionar al denunciante por su incumplimiento.

ANEXO 1. INFORME DE DENUNCIA

Nº de Informe:	
Fecha: / /	
Abierto Por:	
Empresa:	

DENUNCIANTE			
DENUNCIADO			
Tipo (Acoso, accidente ...)			
Posible Delito Asociado			
Area (Fiscal, Medioambiente, SST, RRHH)			
Fecha de Presentación Denuncia:	/ /	Medio Utilizado	
Fecha Acuse Recibo (máximo 7 días)	/ /	Medio Utilizado	
Fecha Límite Solución (3 meses)	/ /		

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA

Nombre y Apellidos	Puesto

Analizar la necesidad de incorporar a terceros

DESCRIPCION DE LA DENUNCIA

--

DOCUMENTACION ADICIONAL APORTADA

1-	
2-	
3-	
4-	

OTRO PERSONAL IMPLICADO Y ENTREVISTADO

Nombre y Apellidos	Información facilitada

PROCEDENCIA DE LA DENUNCIA

	SI	NO
No se presentan datos objetivos para considerarla procedente		
Se evidencia la procedencia de la denuncia y continuar con el expediente internamente		
Dada la gravedad se debe informar inmediatamente a las autoridades, juzgado, ...		

Si se considera cerrada comunicar al denunciante y archivar

ACCIONES				
Acción (Cierre, Archivo, ...)	Responsable	Fecha Prevista	Fecha Realización	Eficacia

COSTES		
Descripción	Coste	Observaciones

CONCLUSIONES			
Archivo de la denuncia			Observaciones

EVALUACIÓN DEL RESULTADO Y CIERRE

Importante: Analizar si se requiere una nueva evaluación de los Riesgos de Compliance, establecimiento de nuevos controles, u otro tipo de acciones (Laborales, ambientales, de control...):

Informe Realizado por: _____ (firma de los componentes del equipo de investigación)

Acciones Adoptadas por:

Comunicado a:

Denunciante/ denunciado,

Fecha: / /

ANEXO 2. MODELO DE INFORME DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS

Datos de la persona que ha presentado la denuncia (persona afectada)

Nombre y apellidos

DNI

Domicilio del centro de trabajo

Puesto de trabajo

Teléfono de contacto

Dirección electrónica

Fecha

Datos de la persona o las personas denunciada/s

Nombre y apellidos

DNI

Domicilio del centro de trabajo

Puesto de trabajo

Teléfono de contacto

Dirección electrónica

Relación de las personas que han participado en la investigación y la elaboración del informe

1.

2.

3.

Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias

Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y otras actuaciones realizadas

Circunstancias agravantes observadas

Conclusiones

Propuestas y sugerencias

ANEXO 3. MODELO DE CONCLUSIONES DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS

Datos de la persona que ha presentado las conclusiones

Autor
DNI
Finalidad
Nivel de confidencialidad
Domicilio del centro de trabajo
Puesto de trabajo
Teléfono de contacto
Dirección electrónica
Fecha

Datos de la persona o las personas objeto de la investigación

Nombre y apellidos
DNI
Domicilio del centro de trabajo
Puesto de trabajo
Teléfono de contacto
Dirección electrónica

Relación de las personas que han participado en la investigación y la elaboración del informe

1.
2.
3.

Antecedentes del expediente, denuncia y circunstancias

Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y otras actuaciones realizadas

Conclusiones en base al objeto y alcance de la investigación

Propuestas de medidas sancionadoras

Fdo.: Jose Antonio Pipaón

Fdo.: Jesus Adolfo Millán



ROBUSTA
STEP FORWARD

