

Tlalnepantla de Baz, Estado de México a 07 de Julio de 2023

Protocolo para la atención de Denuncias (Artículo 132 Fracción XXXI LFT).

El lenguaje empleado en este protocolo no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos; en este tenor, para efectos gramaticales se haga uso genérico del masculino, se entenderán que se encuentran incluidos hombres y mujeres por igual.

1.1 Presentación de denuncias

Cualquier persona (colaborador, cliente y proveedor) podrá presentar una denuncia, misma que puede ser presentado de manera indistinta:

- Ante cualquier correo electrónico de Tritec, a las áreas de Recursos Humanos, Contraloría, Compras y Dirección.
- Mediante la página de Tritec <https://tri-tec.com.mx/sistema-de-denuncia>.
- Mediante la solicitud de una reunión presencial con el comité de ética para realizar su denuncia presencial y permitir que se documente en un acta de hechos.

La información que deberá contener a denuncia es:

- Si es Cliente/Proveedor o Colaborador
- Redacción de la denuncia, con los hechos que se desarrollaron, así como las presuntas vulneraciones, señalando las circunstancias de modo, tiempo y lugar.
- Medio de contacto para brindarle respuesta (correo electrónico y/o número celular)

Las personas denunciantes pueden ofrecer evidencia fotográfica, video y/o documental que se pueda agregar a la investigación, con la finalidad de esclarecer los hechos.

El comité de ética podrá tramitar denuncias anónimas, siempre que la narrativa permita identificar a la o las personas presuntas responsables y los hechos.

1.2 Recepción y Registro de las Denuncias

Como garantía de atención y seguimiento a cada denuncia presentada, el Comité de ética una vez corroborados los requisitos antes mencionados, le dará seguimiento en un plazo no mayor a 10 días hábiles, y asignará un folio único y consecutivo, en una bitácora de investigación.

1.3 Subsanación de Deficiencias de la Denuncia

En caso de que el escrito de la denuncia no cuente con alguno de los requisitos establecidos, o bien la narración no sea clara de las circunstancias de modo, tiempo y lugar, se le pedirá al denunciante que subsane la deficiencia, en un plazo que no tendrá que exceder de cinco días hábiles.

1.4 Congregación de Comité de ética

Una vez que se estime que la denuncia cumple con los requisitos, dentro de los tres días hábiles siguientes se considerara:



Toda denuncia, será manejada de forma sensible, imparcial, con perspectiva de género y estricta confidencialidad en el manejo de los datos personales de las personas que en ella intervienen.

Los integrantes del comité de ética tendrán acceso a la información y las facilidades necesarias, para la atención adecuada a la denuncia.

Cuando la denuncia describa conductas de hostigamiento, discriminación por razones de género, agresión, amedrentación, acoso, intimidación o amenaza a la integridad de una persona, de forma inmediata determinarán las medidas preventivas necesarias para asegurar la integridad física y psicológica de los denunciantes, así como propiciar relaciones de trabajo armoniosas durante y después de la investigación, con la finalidad de evitar represalias.

En el desarrollo de la investigación, darán oportunidad a las partes de presentar evidencia que compruebe la comisión u omisión a los principios de ética.

1.5 Entrevistas e investigación

Se deberán realizar entrevistas formales con las o los involucrados en la denuncia, incluyendo los testigos en caso de existir.

Derivado de las pruebas presentadas, se deberán preparar las entrevistas correspondientes, considerando:

- Lugar de la entrevista
- Las personas involucradas
- Confidencialidad
- Grabación de la entrevista (opcional, así como la generación de una copia)

Al inicio de la entrevista se deberá aclarar que toda la información que surja durante la misma deberá quedar registrada, aunque la o el entrevistado se retracte o solicite que el comentario no sea incluido.

De igual forma se deberá aclarar que la información recibida durante dicha entrevista, se mantendrá como confidencial y no deberá ser comentada, incluyendo a otros testigos y/o partes involucradas.

1.6 Documentación de registro

La naturaleza de la documentación que hay que reunir y conservar, dependerá de la formalidad de la denuncia y de las pruebas otorgadas para el desahogo de la misma, con lo que logrará contar con un registro con un registro de incidencia que permita identificar las áreas problemáticas y poder tomar las medidas correspondientes para evitar futuras faltas.

Cuando se presente una denuncia informal, no se conservarán documentos que podrán ser peligrosos por contener acusaciones no aprobadas contra una persona.

Derivado de la investigación, se redactarán las actas correspondientes de las diligencias realizadas y se recabarán los documentos necesarios, para la correcta integración del expediente.

1.7 Conclusiones por parte del Comité de Ética

Finalizando el desahogo de la investigación, se deberá realizar un análisis integral de las pruebas y declaraciones recabadas, a fin de comprobar la comisión de la conducta irregular denunciada.





De no existir elementos y medios de prueba suficientes para establecer la probable conducta irregular, se archivará la denuncia dando por concluido el trámite y atención a la misma.

En caso de que los elementos y medios de prueba sean suficientes y contundentes para presumir la conducta irregular la sanción se apegará al Reglamento interior de trabajo, Clausulas en los contratos, Marco legal aplicable laboral y/o comercial:

- Retroalimentación en una reunión con los involucrados, levantando el acta de hechos correspondiente y dejando evidencia.
- Rescisión de contrato laboral (Artículo 47 en su fracción VIII LFT) y/o comercial
- Si es necesario el procedimiento judicial mercantil

