

# Protocolo interno para la Atención de Denuncias por hostigamiento y acoso en ambientes operativos

## 1. Objeto

Establecer un procedimiento interno para la recepción, investigación y resolución de denuncias por hostigamiento o acoso en unidades de negocio operadas por **PYMESPARTNER MÉXICO**, garantizando un entorno digno y respetuoso, así como la protección de los derechos de las partes y de la empresa frente a denuncias falsas o malintencionadas.

## 2. Principios rectores

- **Confidencialidad:** La información será tratada con absoluta reserva.
- **No represalias:** Ninguna persona podrá ser sancionada o afectada por presentar una denuncia de buena fe.
- **Legalidad:** Todo procedimiento se llevará a cabo conforme a la Ley y normativa aplicable.
- **Imparcialidad:** Se escuchará a ambas partes y se valorarán pruebas y testimonios de manera objetiva.
- **Protección a la empresa:** Las denuncias comprobadas como falsas o de mala fe podrán ser sancionadas conforme al reglamento y la ley.

## 3. Alcance

El presente protocolo es obligatorio para todos los colaboradores, empleados y subarrendatarios, sin distinción de jerarquía, contrato o relación.

## 4. Procedimiento

### 4.1. Recepción de la denuncia

- La denuncia podrá presentarse de manera escrita o electrónica.
- El denunciante deberá narrar hechos concretos (lugar, fecha, circunstancias) y aportar, en lo posible, pruebas o testigos.
- La Gerencia de Operaciones levantará un acta de denuncia interna con folio, fecha y firma del denunciante.

### 4.2. Medidas preventivas inmediatas

- De manera temporal, y sin prejuzgar los hechos, la empresa podrá separar a las partes, reasignar turnos o adoptar medidas precautorias.
- Se enfatiza que estas medidas no implican sanción ni prejuzgan responsabilidad.

### 4.3. Investigación

- Se integrará un expediente interno que incluirá la denuncia, pruebas, testimonios y entrevistas.
- Se citará a la persona denunciada, quien tendrá derecho a defenderse y presentar pruebas.
- El análisis será objetivo, imparcial y documentado.

### 4.4. Resolución

- La Gerencia de Operaciones en conjunto con la Gerencia General y Administración emitirá una resolución en un plazo máximo de **15 días hábiles**.
- Si se acredita hostigamiento: se aplicarán sanciones que podrán ir desde amonestaciones hasta la rescisión de cualquier relación contractual conforme al artículo 47 de la LFT, Reglamento Interno y contratos.
- Si no se acredita: se archivará el expediente, y la empresa podrá aplicar sanciones contra denuncias falsas o dolosas.

#### 4.5. Notificación

- La resolución será notificada por escrito a las partes, preservando la confidencialidad.
- La empresa dejará constancia documental en el expediente.

#### 5. Sanciones

- El hostigamiento y acoso son considerados faltas graves y serán sancionados con medidas disciplinarias, incluyendo la posible rescisión contractual.
- Las denuncias falsas o de mala fe serán consideradas un acto de deslealtad y podrán derivar en sanciones internas o legales contra quien las formule.

#### 6. Vigencia

Este protocolo entra en vigor a partir de **24 de abril de 2023** y forma parte integral de los **Manuales y Reglamento Interno de PymesPartner México**.