

PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE PRESUNTAS RESPONSABILIDADES LABORALES DE PERSONAS TRABAJADORAS DEL BANCO DE MÉXICO

C O N S I D E R A N D O Q U E

En términos del artículo 26, fracción II Bis, del Reglamento Interior del Banco de México, la Dirección de Recursos Humanos debe ejecutar los procedimientos y aplicar las medidas disciplinarias previstas por las disposiciones laborales. Para la determinación y, en su caso, aplicación de dichas medidas, la Dirección de Recursos Humanos debe recabar la información necesaria en términos de las disposiciones aplicables, para lo cual se auxiliará de la Unidad de Investigación en términos del protocolo que para tal efecto establezcan ambas Unidades Administrativas.

De acuerdo con el artículo mencionado en el párrafo precedente, la Dirección de Recursos Humanos deberá informar a la Dirección de Control Interno y a la propia Unidad de Investigación de cualquier denuncia o queja que reciba sobre presuntos incumplimientos a las Condiciones Generales de Trabajo del Banco de México, y demás disposiciones laborales aplicables, a efecto de que dichas Unidades Administrativas estén en posibilidad de actuar en el ámbito de sus respectivas atribuciones.

Con la finalidad de modernizar y fortalecer los canales institucionales para la recepción y atención de denuncias, el Banco de México implementó un nuevo sistema para la recepción de estas, el cual entró en operación el 21 de enero de 2019.

La Unidad de Investigación entró en operación el 12 de agosto de 2019 con la finalidad de fortalecer el ejercicio de las facultades de investigación del Órgano Interno de Control del Banco de México, ya que concentra en una unidad administrativa al personal y los procedimientos para realizar las funciones de investigación, entre ellas, la correspondiente a la materia laboral.

El Banco de México se ha distinguido principalmente por su capital humano, cuyo comportamiento se rige por altos estándares éticos, y por ello, con la finalidad de continuar como una Institución de excelencia y vanguardia, se han realizado diversos esfuerzos enfocados a fortalecer la integridad de su personal, así como para prevenir, detectar y sancionar comportamientos no éticos y contrarios a los principios y valores que rigen el servicio público.

Con la finalidad de que la interacción entre las Unidades Administrativas competentes en materia de presuntas responsabilidades laborales sea adecuada, y que la línea de denuncia cumpla su función como un medio eficaz para conocer, investigar y, en su caso, sancionar incumplimientos a las disposiciones laborales aplicables, es necesario contar con un protocolo que establezca el procedimiento al que deberá apegarse la recepción, trámite y atención de denuncias que presenten las personas trabajadoras del Banco de México por incumplimientos a las Condiciones Generales de Trabajo y demás disposiciones laborales aplicables.

Por lo expuesto y fundado, se emite el presente Protocolo:

TÍTULO PRIMERO
Capítulo único
Disposiciones generales

ARTÍCULO 1. El presente Protocolo tiene por objeto regular el procedimiento para la atención de “Denuncias” por presuntas responsabilidades laborales conforme a lo previsto en la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las Condiciones Generales de Trabajo del Banco de México, o demás ordenamientos aplicables en materia laboral, así como la actuación y coordinación entre la “UI”, la “DCI” y la “DRH”, para la atención de esas “Denuncias”.

ARTÍCULO 2. Son sujetos de este Protocolo el personal de la “UI”, “DRH” y “DCI” que participen en la recepción, trámite y atención de “Denuncias” por conductas que pudieran constituir responsabilidades laborales, así como el personal de cualquier otra “UA” a la que corresponda auxiliarlas, o actuar conforme al mismo, en el ejercicio de sus atribuciones.

ARTÍCULO 3. El presente Protocolo será aplicable en cualquier espacio físico en que se lleven a cabo las actividades previstas en su artículo 1.

ARTÍCULO 4. Para la debida aplicación e interpretación del presente Protocolo, cuando se haga referencia, en singular o plural a los conceptos que a continuación se citan, se entenderá su respectivo significado al tenor siguiente:

- I. **“Aspectos de control interno”:** Actos u omisiones en la ejecución de los procesos del “Banco” que pudieran tener un impacto negativo en sus funciones, patrimonio, o personal, con independencia de que constituyan algún tipo de responsabilidad.
- II. **“Banco”:** Banco de México.
- III. **“CGT”:** Condiciones Generales de Trabajo del “Banco”.
- IV. **“DCI”:** Dirección de Control Interno del “Banco”.
- V. **“Denuncia”:** Narrativa que formula cualquier persona mediante la cual hace del conocimiento de la “UI”, la “DRH” o de la “DCI”, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, presuntos actos u omisiones que pudieran constituir responsabilidades laborales conforme a lo previsto en la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las “CGT”, o demás ordenamientos aplicables en materia laboral.
- VI. **“DRH”:** Dirección de Recursos Humanos del “Banco”.
- VII. **“JG”:** Junta de Gobierno del “Banco”.

- VIII. “Perspectiva de género”:** Análisis que permite identificar, valorar, cuestionar, revertir y erradicar la posible existencia de una relación asimétrica o desigual de poder que cause una situación de vulnerabilidad, injusticia, desventaja o desigualdad en perjuicio de cualquier persona, o que se traduzca en un estado de indefensión que la ponga en riesgo o peligro, con motivo de su género, con objeto de avanzar en la construcción de la igualdad sustantiva, donde todas las personas trabajadoras del “Banco” tengan el mismo valor, derechos y oportunidades.
- IX. “RIBM”:** Reglamento Interior del “Banco”.
- X. “Sistema”:** La infraestructura tecnológica implementada por el “Banco” para la recepción de “Denuncias” y su seguimiento, administrada por la “DCI” en términos del artículo 30 Bis, fracción V, del “RIBM”.
- XI. “UA”:** Unidad Administrativa del “Banco”.
- XII. “UI”:** Unidad de Investigación del “Banco”.
- XIII. “Victimización secundaria”:** Agravamiento de la condición de una persona afectada como consecuencia de medidas, exigencias, mecanismos, procedimientos o requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos o la expongan a sufrir un nuevo daño, así como negar o normalizar su calidad de víctima por sus características o condiciones particulares.

TÍTULO SEGUNDO

Capítulo I

De la presentación y recepción de “Denuncias”

ARTÍCULO 5. Los titulares de las “UA”, el superior jerárquico de una persona trabajadora del “Banco”, o cualquier persona que tenga conocimiento de actos u omisiones que pudieran constituir responsabilidades laborales de conformidad con lo dispuesto en la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; las “CGT”, u otros ordenamientos aplicables al “Banco” en materia laboral, podrán presentar una “Denuncia” de manera responsable, veraz y oportuna conforme a lo previsto en el presente ordenamiento y demás normatividad aplicable al “Banco” preferentemente a través del “Sistema”. Dichos actos u omisiones también podrán ser denunciados por cualquier otra persona que tenga conocimiento de ellos.

ARTÍCULO 6. Cuando se acredite que alguna persona trabajadora del “Banco” haya hecho uso indebido del “Sistema” para obtener beneficios personales o afectar a un tercero, se le sancionará en términos de las disposiciones aplicables.

La “DCI” difundirá y promoverá el uso responsable del “Sistema” a través de los medios institucionales. Asimismo, brindará asesoría sobre su funcionamiento a la persona que lo solicite.

ARTÍCULO 7. Cuando la “UI” y la “DCI” reciban las “Denuncias” a través del “Sistema”, este generará un folio único e inalterable y enviará de manera automática a la persona que la registró, un acuse de recibo con el folio correspondiente al correo electrónico que hubiere proporcionado. Asimismo, a través del “Sistema” se podrá constatar la fecha y hora de recepción de la “Denuncia”.

ARTÍCULO 8. Las “Denuncias” presentadas por un medio distinto al “Sistema”, podrán ser recibidas por la “DRH”, “DCI” o la “UI” en las oficinas que tengan asignadas conforme al directorio institucional visible en los sitios de Internet e Intranet del “Banco”, en días hábiles bancarios y dentro del horario comprendido entre las 9:00 y las 18:00 horas, para lo cual entregarán a la persona que las presente el acuse de recibo respectivo, en el que harán constar la fecha y hora de recepción, así como, en su caso, las pruebas y demás documentos que se anexen, y capturarán la información, así como la documentación correspondiente en el “Sistema”, a más tardar dentro de los dos días hábiles bancarios siguientes a su recepción.

La “DCI” capturarán en el “Sistema” aquellas “Denuncias” que les sean presentadas directamente, considerando el plazo previsto en el párrafo precedente, a fin de que se le otorgue la atención que corresponda.

En el evento de que cualquier persona trabajadora del “Banco” reciba alguna “Denuncia”, deberá remitirla a la “UI” a más tardar dentro de los tres días hábiles bancarios siguientes a su recepción, para que esta, a su vez, la capture en el “Sistema”. En caso de que la “Denuncia” no sea remitida en dicho plazo, deberá acompañarse la justificación correspondiente.

ARTÍCULO 9. Las “Denuncias” deberán contener al menos la información siguiente:

- I. Nombre de la persona que presenta la “Denuncia”, correo electrónico y, en su caso, cualquier otro medio de contacto. Si la “Denuncia” es presentada con el carácter de anónima únicamente se requerirá el correo electrónico.
- II. Nombre, puesto y “UA” de adscripción de la persona trabajadora del “Banco” denunciada.

En caso de desconocer la identidad de la persona involucrada, quien presente la “Denuncia” deberá aportar la información con la que cuente y que permita identificar a dicha persona.

- III. Expresar los hechos que se considere puedan constituir responsabilidades laborales, particularmente deberán señalarse, las circunstancias de tiempo, modo y lugar, así como cualquier otro dato sobre cómo ocurrieron los hechos.
- IV. Los datos, indicios o elementos de prueba con que cuente para acreditar los hechos denunciados y que permitan advertir la presunta responsabilidad laboral, o bien señalar el lugar en que se encuentren o la persona y la “UA” que pueda contar con ellos, a efecto de que, en su caso, sean requeridos.

- V. En su caso, señalar los nombres, puestos y “UA” de adscripción de las personas presentadas como testigos de los hechos denunciados.

ARTÍCULO 10. La persona que ingresó la “Denuncia” podrá dar seguimiento de su estado a través del “Sistema” y aportar mayores elementos de prueba, sin perjuicio de que esto último pueda hacerlo por otro medio como el correo electrónico o postal, o bien compareciendo personalmente ante la “UI”.

ARTÍCULO 11. Si la persona que ingresó la “Denuncia” no especifica las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los presuntos actos u omisiones denunciados o no indica de manera clara el nombre de la persona trabajadora del “Banco” denunciada, o bien, no aporta la información con la que cuente para identificarla, la “UI” requerirá a dicha persona, a través del “Sistema” o por cualquier otro medio de contacto proporcionado por esta para que, en un plazo de tres días hábiles bancarios, la aclare, corrija o complemente. En el supuesto de que la persona requerida no aporte la información, la “Denuncia” será valorada y, en su caso, investigada con la información que se cuente, sin perjuicio de las atribuciones que la “DRH” pueda ejercer para dar atención a las mismas, así como que se pueda turnar a otra “UA” que en el ámbito de sus atribuciones sea competente para su revisión y atención.

En las “Denuncias” relativas a presunta violencia sexual o discriminación por razones de género, la “UI” deberá aplicar un escrutinio estricto de los hechos y el contexto que motivó la “Denuncia”. Al efecto, se atenderá a lo previsto en el Protocolo para la prevención, detección, atención y sanción de casos de violencia laboral y discriminación en el Banco de México.

ARTÍCULO 12. La “UI” analizará con “Perspectiva de género” el contenido de la “Denuncia”, así como los elementos probatorios proporcionados por la persona denunciante, y determinará si resulta procedente el inicio de una investigación en materia laboral. En caso de que de su contenido se desprendan conductas que pudieran constituir responsabilidades administrativas, le dará la atención correspondiente en términos del Protocolo establecido para tales efectos.

La “DCI” tendrá acceso a las “Denuncias” a fin de que, en caso de que de su contenido se desprendan “Aspectos de control interno”, estos sean atendidos en el ámbito de sus atribuciones.

Capítulo II

Del proceso de investigación

ARTÍCULO 13. La atención y trámite de cualquier investigación deberá realizarse con la debida diligencia, de manera exhaustiva, sin estereotipos de género, libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la “Denuncia”, observando los principios de legalidad, imparcialidad, objetividad, congruencia, verdad material, inclusión y respeto a los derechos humanos, y empleando las técnicas, tecnologías y métodos de investigación que observen las mejores prácticas nacionales e internacionales, siempre que estén al alcance de la “UI”.

Adicionalmente, se observarán como principios rectores los siguientes:

- I. “Perspectiva de género”.
- II. Equidad de género.
- III. Presunción de inocencia.
- IV. Respeto y protección a la dignidad e integridad de las personas.
- V. Prohibición de represalias.
- VI. Debida diligencia.
- VII. Pro persona.
- VIII. Confidencialidad y protección de datos personales.

ARTÍCULO 14. Las personas servidoras públicas del “Banco” que participen o intervengan de alguna forma en las diligencias de investigación, deberán guardar la debida secrecía sobre la información y documentación relativa a las mismas, así como respecto a la identidad y datos de identificación de la persona denunciante. Lo anterior, con excepción de lo señalado en los artículos 15 y 19 del presente Protocolo.

ARTÍCULO 15. Tomando en consideración las circunstancias particulares de cada caso, tratándose de “Denuncias” la “UI” podrá hacer del conocimiento de alguno de los superiores jerárquicos del denunciado, la investigación a fin de prever posibles afectaciones operativas. En cualquier caso, el superior jerárquico deberá guardar la secrecía en términos del artículo 14 del presente Protocolo, así como abstenerse de interferir con la investigación.

ARTÍCULO 16. En la atención y trámite de cualquier investigación la “UI” deberá plantear líneas lógicas y acciones a seguir de acuerdo con las conductas que puedan constituir responsabilidades laborales.

En la indagación de los hechos, la “UI” evitará en lo posible que la presunta víctima declare más de una vez o que reitere su declaración ante distintas instancias, así como inquirir sobre aspectos de la vida íntima de las personas involucradas en la “Denuncia”. Asimismo, prescindirá de estereotipos y de realizar juicios de valor de sus conductas o comportamientos, además de abstenerse de realizar actos o diligencias que conlleven a la “Victimización secundaria” de la persona afectada.

ARTÍCULO 17. La “UI” y la “DRH”, de manera conjunta podrán determinar las medidas de protección a los denunciantes o testigos que consideren procedentes.

En casos de violencia laboral se estará a lo señalado en el protocolo para la atención de los mismos.

ARTÍCULO 18. Conforme a las atribuciones previstas en el artículo 37, fracción VI, del “RIBM”, la “UI” podrá requerir cualquier tipo de información y documentación a las “UA”, así como solicitarles acceso de manera directa e irrestricta, a las áreas y los sistemas que sean necesarios para el desempeño de sus funciones.

Las personas trabajadoras del “Banco”, así como las “UA” deberán coadyuvar y atender los requerimientos de la “UI” durante el proceso de investigación.

ARTÍCULO 19. El nombre del denunciante, los hechos y, en su caso, las pruebas aportadas, así como la naturaleza de la acusación y los derechos y obligaciones con los que cuenta durante la investigación, se harán del conocimiento de la persona a la que se le imputen con la debida oportunidad, mediante notificación personal, a fin de que tenga oportunidad de defenderse y de presentar las pruebas que lo favorezcan, en términos de lo establecido en el artículo 140 de las “CGT”. En caso de que dicha persona lo considere necesario, podrá solicitar un plazo no mayor a tres días hábiles bancarios para presentar argumentos o pruebas en su favor. Lo anterior, también aplicará en lo procedente para el caso de denuncias con carácter de anónimas.

No se darán a conocer los datos de identificación de la persona denunciante cuando esta así lo solicite expresamente, salvo que el denunciado, en ejercicio de su derecho a defenderse, formalmente lo requiera, o bien, cuando sea necesario para el desahogo de alguna diligencia de investigación en particular, en cuyo caso, se informará al denunciante, y se le hará de su conocimiento que el “Banco” no tolerará represalia alguna en su contra.

En caso de que exista imposibilidad material para notificar a la persona denunciada en las instalaciones del “Banco”, la notificación se realizará en el domicilio particular que esa persona tenga registrado en el “Banco”, o bien, en el lugar en el que esta se encuentre, ante la presencia de dos testigos que sean personas servidoras públicas del “Banco” o un fedatario público.

ARTÍCULO 20. La “UI” podrá citar a entrevista a cualquier persona trabajadora del “Banco” o terceros que pudieran aportar elementos para el esclarecimiento de los hechos, para lo cual deberá levantar un acta que contendrá, por lo menos, los siguientes elementos:

- I. Lugar, fecha y hora de la diligencia.
- II. Nombre de la persona entrevistada, así como clave de empleado.
- III. Narrativa de los hechos manifestados por la persona entrevistada.
- IV. Preguntas formuladas por personal de la “UI”, así como las respectivas respuestas.
- V. En su caso, la recepción de los elementos de prueba con que cuente el entrevistado al momento de la diligencia, o bien, señalarle un plazo máximo

de 2 días hábiles bancarios para que presente ante la “UI” dichos elementos, siempre y cuando los plazos de prescripción lo permitan.

ARTÍCULO 21. La “UI” deberá integrar un expediente electrónico de investigación, con la información y evidencia que se recabe durante el desarrollo de la misma, sin perjuicio de que aquellas constancias originales obren en un expediente físico.

ARTÍCULO 22. La “UI” enviará a la “DRH”, a través del “Sistema”, un resumen de cada investigación con el expediente electrónico a que se refiere el artículo anterior, a más tardar siete días naturales previos a la fecha en que, conforme a las disposiciones laborales, prescriba la facultad de la propia “DRH” para imponer las medidas disciplinarias que correspondan. En casos excepcionales y debidamente justificados, el plazo señalado podrá reducirse de común acuerdo con la “DRH”.

El expediente físico a que se refiere el artículo anterior se entregará a la “DRH” con posterioridad a que esta última determine si los actos u omisiones investigados dan lugar a la imposición de alguna de las medidas disciplinarias a que se refieren las “CGT”.

ARTÍCULO 23. Tratándose de asuntos que pudiesen tener como resultado el cese de personas trabajadoras del “Banco” de los tres primeros niveles jerárquicos de la institución, la investigación deberá concluirse con la oportunidad debida, para lo cual la “UI” y la “DRH” llevarán a cabo las gestiones necesarias, a efecto de que esta última presente un informe al Secretario de la “JG”, con al menos ocho días naturales previos a aquel en que se cumpla el plazo de prescripción respectivo, a fin de dar cumplimiento al procedimiento aprobado por la “JG” para estos efectos.

ARTÍCULO 24. La “UI” informará semanalmente al Titular de la Unidad de Auditoría, sobre las investigaciones que haya iniciado y el estado de avance que guardan.

Capítulo III

De la determinación y aplicación de medidas disciplinarias

ARTÍCULO 25. La “DRH” analizará los elementos remitidos por la “UI” con “Perspectiva de género” e inclusión, y con la debida diligencia, de manera exhaustiva, sin estereotipos, así como libre de discriminación e integrará la información que, en el ejercicio de sus atribuciones, tenga a su alcance.

ARTÍCULO 26. En casos debidamente justificados, la “DRH” podrá solicitar a la “UI”, que realice diligencias de investigación adicionales, a efecto de que el Titular de la “DRH” cuente con mayores elementos para la determinación de la medida disciplinaria correspondiente, siempre que dichas diligencias no conlleven a la “Victimización secundaria” de la víctima o persona denunciante.

ARTÍCULO 27. Concluidas las diligencias de investigación e integrado el resumen de la misma, la “DRH” podrá convocar, para fines de consulta y asesoría, a los representantes de las “UA” que estime convenientes. Para tal efecto, pondrá a disposición de las personas participantes la información de que se trate.

ARTÍCULO 28. La “DRH” determinará si procede aplicar alguna medida disciplinaria y la naturaleza de esta.

Con independencia de lo anterior, la DRH, atendiendo a las características particulares de cada caso y a fin de evitar que las conductas se repitan, podrá determinar acciones concretas de sensibilización, capacitación o formación a las personas denunciantes, denunciadas u otras involucradas, así como cualquier otra medida que considere pertinente para la restauración de un ambiente laboral sano y seguro.

ARTÍCULO 29. Una vez que la “DRH” determine la existencia o inexistencia de actos u omisiones que den lugar a la imposición de alguna de las medidas disciplinarias a que se refieren las “CGT”, actuará conforme a lo siguiente:

- I. En caso de que resulte procedente la medida disciplinaria, deberá notificar a la persona trabajadora del “Banco” responsable dicha determinación, mediante documento escrito o a través de medios electrónicos, en el que se señale la fundamentación y motivación de la misma. Dicha notificación deberá realizarse previo a la prescripción de la falta, y posteriormente, deberá procederse a su aplicación y registro en el “Sistema”. Asimismo, dentro de un plazo de tres días hábiles bancarios siguientes a la notificación, deberá, en su caso, hacerla del conocimiento de las personas trabajadoras del “Banco” o las “UA” que deban llevar a cabo actos en el ejercicio de sus atribuciones con motivo de la aplicación de la sanción.
- II. En caso de que no resulte procedente la medida disciplinaria, dentro de un plazo de tres días hábiles bancarios siguientes a dicha determinación, la hará del conocimiento de la persona denunciada o reportada.

ARTÍCULO 30. La “DCI” hará del conocimiento de la persona que presentó la “Denuncia” la determinación que la “DRH” haya tomado en cada caso, a más tardar dentro de los tres días hábiles bancarios siguientes a que incorpore dicha determinación en el “Sistema”.

ARTÍCULO 31. En el supuesto en que cualquier “UA” advierta la presunta comisión de delitos por parte de alguna persona trabajadora del “Banco”, deberá informarlo en un plazo de tres días hábiles bancarios a la Dirección Jurídica del “Banco” y le proporcionará toda la documentación correspondiente para que, en caso de proceder, se presente la denuncia o querrela respectiva ante la autoridad competente.

TÍTULO TERCERO

Capítulo único

Atención de “Aspectos de Control Interno”

ARTÍCULO 32. En el supuesto que del contenido de una “Denuncia” o del resultado de las investigaciones que realice la “UI”, la “DCI”, en el ámbito de las atribuciones que le confiere el “RIBM”, advirtiera hechos relacionados con “Aspectos de control

interno”, podrá solicitar informes a la “UA” o las personas trabajadoras competentes, independientemente de que las conductas informadas pudieran constituir responsabilidades en materia laboral, y sin perjuicio de las respectivas atribuciones que correspondan a la “UI”.

ARTÍCULO 33. La “DCI” analizará la información que le remitan las “UA” o personas trabajadoras competentes y, de ser el caso, emitirá las recomendaciones que estime procedentes, en las que determine los elementos de control interno que, en su caso, deban implementarse o fortalecerse, para lo cual podrá actuar coordinadamente con cualquier “UA” competente.

En el supuesto de que derivado del análisis de la información que remitan las “UA” o personas trabajadoras competentes, se requiera solicitar mayor información o alguna aclaración, la “DCI” podrá requerir dicha información.

En caso de que del análisis a la información proporcionada por las “UA” o personas trabajadoras competentes, la “DCI” advierta que se han implementado las acciones que fortalecen los controles de sus procesos, no será necesario emitir recomendaciones.

La “DCI”, en su caso, dará seguimiento a la atención de las recomendaciones que emita y requerirá a la “UA” o a las personas trabajadoras para que informen la atención que se dé a las mismas.

ARTÍCULO 34. La “DCI” dará respuesta a la persona denunciante en un plazo no mayor a cinco días hábiles bancarios posteriores a que reciba el informe de la “UA” o de las personas trabajadoras o, en su caso, a la emisión de la recomendación correspondiente.

ARTÍCULO 35. En caso de aquellas “Denuncias” que de su análisis se desprenda que su contenido no es competencia del “Banco”, la “DCI” en un plazo no mayor a tres días hábiles bancarios dará respuesta a la persona interesada orientándola para que acuda ante las instancias competentes.

ARTÍCULO 36. La “DCI” informará a la Dirección de Administración de Riesgos, así como a la Unidad de Auditoría las recomendaciones que emita, a fin de que estas, en su caso, estén en posibilidad de actuar en el ámbito de sus respectivas atribuciones.

Asimismo, la “DCI” informará a la Unidad de Auditoría de las acciones para el fortalecimiento de los controles que en su caso hayan implementado las “UA” o las personas trabajadoras competentes.

ARTÍCULO 37. La “DCI” publicará anualmente un informe estadístico sobre la atención de “Denuncias” en el ámbito laboral que se hayan presentado en el ejercicio anterior, su estado y, en su caso la forma en que se resolvieron, salvaguardando la confidencialidad sobre la identidad de las personas involucradas. Asimismo, rendirá un informe anual al Gobernador, Junta de Gobierno, Comisión de Responsabilidades, Comité de Auditoría, Comité de

Igualdad Laboral y No Discriminación y al Comité de Ética, respecto de las estadísticas que a su juicio estime relevantes en relación con dichas “Denuncias”.

TÍTULO CUARTO
Capítulo único
Interpretación y situaciones no previstas

ARTÍCULO 38. Corresponderá a la “UI”, “DCI” y a la “DRH”, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, la interpretación del presente Protocolo, así como el análisis y resolución de los supuestos no previstos en el mismo.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Protocolo entrará en vigor el 3 de agosto de 2020.

SEGUNDO. Queda sin efectos cualquier disposición jurídica de jerarquía igual o inferior que se oponga a este Protocolo.

TERCERO. Los actos que se encuentren en trámite a la entrada en vigor del presente instrumento se regirán en lo sucesivo por este, siempre y cuando no afecten o restrinjan derechos del personal del “Banco” o de terceros.

CUARTO. La totalidad de los actos jurídicos realizados previo a la entrada en vigor del presente Protocolo, conservarán todo su valor y fuerza legal, en términos de la normatividad aplicable.

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Firma Electrónica

JUN RODRIGO HINOKI ALCARÁZ
Director

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Firma Electrónica

LUIS FELIPE NAVARRO GONZÁLEZ
HERMOSILLO
Titular

UNIDAD DE AUDITORÍA

Firma Electrónica

JOSÉ LUIS PÉREZ ARREDONDO
Titular

DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO

Firma Electrónica

RODOLFO SALVADOR LUNA DE LA
TORRE
Director

El presente Protocolo se emite con fundamento en los artículos 1o., 4o., 8o., 10, 26, fracciones I, II, II Bis y V, 29 Bis 1, 30 Bis, fracciones V, XI, XIX, XXI y XXII, y 37 del Reglamento Interior del Banco de México.