



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



IMPI
INSTITUTO MEXICANO
DE LA PROPIEDAD
INDUSTRIAL

PROTOCOLO DE ATENCIÓN A DENUNCIAS POR PRESUNTO INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE CONDUCTA

Junio, 2022

Introducción

El Protocolo es un modelo para la atención y seguimiento de denuncias presentadas en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI) por presunto incumplimiento al Código de Conducta Institucional, mismo que contiene el Código de Ética, valores del servicio público, Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, compromisos con el servicio público y el propio Código de Conducta.

Contiene los elementos que permiten brindar certeza jurídica a las personas servidoras públicas, ante el Comité de Ética, en adelante Comité; con principios, valores y calidad moral, orientados a brindar una atención efectiva y eficiente.

Bajo la tutela de los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, establecidos en los documentos normativos, resulta necesario contar con el presente Protocolo, para vigilar el cumplimiento del Código de Conducta y, en su defecto atender las denuncias por su incumplimiento.

Objetivo

Garantizar la adecuada atención a las denuncias presentadas por personas servidoras públicas ante el Comité, por hechos que presuntamente incumplen con el Código de Conducta.

Alcance

El presente Protocolo será aplicable a todo el personal del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, así como al personal que presta servicios profesionales al mismo.

Conformación del Comité de Ética

El Comité, se encuentra conformado de la siguiente forma:

REPRESENTACIÓN			CALIDAD
PRESIDENCIA		SUPLENTE DE LA PRESIDENCIA	DERECHO A VOZ Y VOTO
PERSONAS REPRESENTANTES DEL CE	NIVEL DIRECCIÓN DIVISIONAL (1 PERSONA, ELECCIÓN POR VOTACIÓN)	SUPLENTE NIVEL DIRECCIÓN DIVISIONAL (1 PERSONA, ELECCIÓN POR VOTACIÓN)	
	NIVEL SUBDIRECCIÓN DIVISIONAL (1 PERSONA, ELECCIÓN POR VOTACIÓN)	SUPLENTE NIVEL SUBDIRECCIÓN DIVISIONAL (1 PERSONA, ELECCIÓN POR VOTACIÓN)	
	NIVEL COORDINACIÓN DEPARTAMENTAL (1 PERSONA, ELECCIÓN POR VOTACIÓN)	SUPLENTE NIVEL COORDINACIÓN DEPARTAMENTAL (1 PERSONA, ELECCIÓN POR VOTACIÓN)	
	NIVEL OPERATIVO (3 PERSONAS, ELECCIÓN POR VOTACIÓN)	SUPLENTES NIVEL OPERATIVO (3 PERSONAS, ELECCIÓN POR VOTACIÓN)	
	TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL	SUPLENTE ÓRGANO INTERNO DE CONTROL	
ASESORES	DIRECCIÓN DIVISIONAL DE ASUNTOS JURIDICOS	SUPLENTE DE LA DIRECCIÓN DIVISIONAL DE ASUNTOS JURIDICOS	DERECHO A VOZ PERO SIN VOTO
	SUBDIRECCIÓN DIVISIONAL DE RECURSOS HUMANOS		
INVITADO PERMANENTE	SECRETARIO EJECUTIVO SUTIMPI	SUPLENTE SECRETARIO EJECUTIVO SUTIMPI	DERECHO A VOZ PERO SIN VOTO
PERSONA ASESORA EN TEMAS DE DISCRIMINACIÓN	ELECCIÓN POR VOTACIÓN (1 PERSONA)		DERECHO A VOZ PERO SIN VOTO
PERSONAS ASESORAS PERSONAS CONSEJERAS	ELECCIÓN POR VOTACIÓN		DERECHO A VOZ Y VOTO
	2 PERSONAS IMPI ARENAL	2 PERSONAS IMPI PEDREGAL	

Consideraciones para la atención de denuncias

La finalidad de contar con un Protocolo de atención a denuncias por presunto incumplimiento al Código de Conducta, es orientar al personal sobre su actuación al presentar la denuncia ante el Comité, garantizando la adecuada atención en apego a la normatividad aplicable, propiciando a su vez una cultura ética en el IMPI.

Por lo que, es de suma importancia mencionar las bases sobre las cuales se edifica este protocolo:

- En todo momento se preservará la adopción de principios y valores éticos, con perspectiva de género y respeto a los Derechos Humanos, al atender las denuncias interpuestas ante el Comité.
- El Comité será el órgano encargado de atender las denuncias en los siguientes supuestos:
 - Los hechos denunciados estén relacionados con presuntas vulneraciones al Código de Conducta.
 - Se trate de denuncias en materia de conflicto de interés, es decir, cuando se presente una situación en la que los intereses personales, familiares o de negocios, pueda afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisión o función.
- La denuncia puede ser presentada por cualquier persona servidora pública.
- El Comité orientará a la persona denunciante con relación a la o las instancias competentes, cuando corresponda.
- Cuando la denuncia presentada sea en materia de hostigamiento sexual o de acoso sexual, de violencia laboral o de discriminación, la actuación del Comité será en apego a los Protocolos señalados para tal efecto.
- En la atención de denuncias el Comité, podrá emitir recomendaciones, cuyo objetivo será mejorar el clima institucional, mismas que podrán consistir en:
 - Acciones de capacitación y sensibilización
 - Acciones de difusión de principios, valores, reglas de integridad
- La presentación de la denuncia no otorga a la persona que la promueve el derecho de exigir un sentido específico de la determinación.



- El Comité en la atención y determinación de las denuncias, garantizará la confidencialidad del nombre de las personas involucradas y de las terceras personas a las que consten los hechos, así como cualquier dato identificable. El Comité podrá apoyarse en la Unidad de Transparencia.
- Además, el Comité podrá solicitar el apoyo de las áreas administrativas para coadyuvar en el análisis y resolución de la denuncia, proporcionando documentación o información que se requiera para resolver la denuncia correspondiente.
- El Comité dará vista al Órgano Interno de Control, cuando se adviertan elementos que presuman la comisión de alguna falta administrativa, en términos de la Ley General de Responsabilidad Administrativa, o bien, que ponga en peligro la integridad del personal.
- La denuncia podrá ser presentada dentro de un plazo de tres años contados a partir del día siguiente al que se hubieren realizado la conducta denunciada, o en que hubiera cesado.
- El Comité deberá registrar la denuncia en el Sistema correspondiente y asignar un número o folio de expediente.
- La conclusión y determinación de la denuncia podrá ser dentro de un plazo de cuatro meses, una vez registrada en el Sistema, y se podrá otorgar un plazo máximo de hasta cuarenta y cinco días naturales, dependiendo la naturaleza de la denuncia.
- Los requisitos para presentar la denuncia son:
 - Presentación por escrito ante el Comité de Ética
 - Nombre de la persona denunciante
 - Domicilio o dirección de correo electrónico para recibir notificaciones
 - Nombre y cargo de la persona denunciada



- Narración clara y sucinta de los hechos en que se desarrollaron las presuntas vulneraciones, señalando la circunstancia de modo, tiempo y lugar, mismas que pueden acontecer en el interior del IMPI, durante traslados, comisiones, convivencias, celebración de festividades, reuniones externas, fuera del centro laboral, que trascienda el clima organizacional.
- El Comité realizará la prevención a la persona denunciante cuando no se cumplan los requisitos antes señalados, para que un plazo que no exceda de cinco días hábiles, contados a partir de la notificación, realice las modificaciones necesarias, con el apercibimiento que, en caso de no cumplir en tiempo y forma, entonces no se dará atención a la denuncia y la misma se dará por cerrada y archivada.
- Se podrá tramitar denuncias anónimas, siempre que la narrativa permita identificar a la o las personas presuntas responsables y los hechos constitutivos de vulneraciones al Código de Ética o al Código de Conducta.
- Una vez realizado el análisis de la denuncia y que se determine que cumple con los requisitos, la Secretaria Ejecutiva del Comité, realizará la propuesta para presentarla ante el pleno, en la que se decidirá:
 - Acordar dar trámite o no a la denuncia respectiva
 - Analizar la conveniencia de interponer medidas de protección
- Una vez admitida la denuncia, el Comité dará atención a la misma, hasta su debida conclusión.
- Las medidas de protección que puede instaurar el Comité, es con el objetivo de procurar la integridad entre las personas involucradas. Evitar para la persona denunciante la revictimización, perjuicios de difícil o de imposible reparación, así como la vulneración de derechos humanos, así como impedir la continuidad de la conducta denunciada, algunas medidas pueden ser:



- Reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores, ya sea de la presunta víctima o de la persona denunciada.
- Autorización de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan.
- Las medidas de protección, podrán ser emitidas de oficio o a petición de la parte interesada, sin que ello implique prejuzgar sobre la veracidad de los hechos denunciados y atendiendo las circunstancias del caso.
- También las medidas de protección deberán estar vigentes mientras subsistan las razones que dieron origen a su implementación.
- Las pruebas que pueden presentar ambas partes, la persona denunciada y la persona denunciante, son:
 - Documentos en formato físico o electrónico, sean o no expedidos por una institución, como: correos electrónicos, mensajes telefónicos, fotografías, videos, audios, entre otros.
 - Testimonial, que consiste en personas con conocimiento directo de los hechos narrados en la denuncia, pudiendo ofrecer dos testigos preferentemente, por cada una de las personas involucradas.
- Como parte de la indagación inicial, el Comité de Ética podrá solicitar la información que estime necesaria a las áreas administrativas, personas servidoras públicas que considere, a excepción de las personas involucradas en la denuncia, a efecto de contar con elementos probatorios que permitan advertir la existencia de probables vulneraciones al Código de Conducta.
- Realizada la indagación inicial, si advierte elementos que apunten a probables vulneraciones al Código de Conducta, se notificará a la parte denunciada sobre la existencia de la denuncia en su contra, así como las conductas que se le atribuyen, a efecto de que, en un plazo no mayor a seis días hábiles señale por escrito lo que su derecho convenga y presente las pruebas necesarias.



- El Comité llevará a cabo entrevistas a las personas involucradas, para ello, se nombrará una comisión, quien citará a entrevistas a las personas involucradas en la denuncia en una fecha que no deberá ser posterior a los diez días hábiles. A la conclusión de la entrevista, levantará un acta en la que se asienten las manifestaciones desahogadas.
- El Comité podrá citar a las personas involucradas a una diligencia de mediación, cuando los hechos denunciados afecten a la esfera personal de la parte denunciante y no así al ejercicio del servicio público, en dicha diligencia estará presente las personas representantes del Comité, a fin de solucionar el conflicto planteado, mediante el diálogo y la adopción de compromisos efectivos, emitiendo constancia por escrito de la diligencia.
- La presentación de pruebas será con miras a acreditar o no los hechos denunciados. Cuando alguna de las partes involucradas no presente las pruebas correspondientes o no acuda a las entrevistas, el Comité deberá emitir su determinación con base en los elementos a su disposición.
- Cuando la persona denunciante declare con falsedad y dolo, pretendiendo afectar a la contraparte, el Comité emitirá la recomendación que considere conveniente.
- El Comité contará con 10 días hábiles para elaborar el proyecto de determinación, el cual deberá contener:
 - El análisis puntual de todos los hechos y conductas denunciadas, y la valoración de cada una de las pruebas presentadas.
 - Los fundamentos legales, principios, valores o reglas de integridad, compromisos vulnerados del Código de Conducta.
 - El sentido de la determinación



- El sentido de las determinaciones, podrán consistir en:
 - Recomendaciones individuales, dirigidas a la persona que hubiese vulnerado alguno o varios principios, valores o reglas de integridad previstos en el Código de Conducta
 - Recomendaciones generales cuando el Comité advierta que es necesario reforzar determinados principios, valores o reglas de integridad a una o varias áreas administrativas
 - Dar por concluido y archivado el asunto al no advertir vulneraciones al Código de Conducta
- El Comité deberá realizar la notificación de las determinaciones, a las personas involucradas y a sus superiores jerárquicos, así como a la persona titular de la unidad administrativa de cada una de ellas, en un plazo no mayor a tres días hábiles.
- Todos los documentos que se generen de la denuncia deberán asentarse por escrito en medios físicos o electrónicos, y obrar en un expediente, al cual tendrán derecho a acceder las personas denunciantes y denunciadas, con excepción de los datos personales de terceros,

Procedimiento para presentar denuncias ante el Comité de Ética por incumplimiento al Código de Conducta

Admisión o desecho de la denuncia

1. Se presenta la denuncia por escrito, ya sea por medios físicos o por medios electrónicos, ante el Comité.
2. El Comité analiza los requisitos para admitir o desechar la denuncia.
3. En caso que no cumpla con los requisitos correspondientes el Comité, prevendrá a la persona denunciante para que cumpla con los requisitos de admisión.
4. Una vez cumplidos los requisitos se admite la denuncia, se registra en el Sistema correspondiente y se le asigna un número de expediente o folio.
5. El Comité notifica a la persona denunciada de la denuncia interpuesta en su contra, así como también se informa de los principios y/o valores presuntamente vulnerados del Código de Conducta.
6. La Secretaria Técnica, prepara la denuncia para ser presentada ante el Pleno del Comité.
7. El Comité conoce de la admisión de la denuncia por presunto incumplimiento al Código de Conducta e instruye a un Subcomité para dar atención a la denuncia.
8. El Subcomité solicita a la persona denunciada, emita por escrito lo que a su derecho convenga.



Investigación, desahogo de pruebas

9. El Subcomité lleva a cabo entrevistas con las personas involucradas, levantando el acta correspondiente a cada diligencia.
10. Se solicita la presentación de pruebas a las partes involucradas.
11. En caso de que alguna de las personas no presente pruebas para desahogar, entonces se le informará que el Comité elaborará el proyecto de Determinación de la denuncia con los elementos con que cuente.
12. El Subcomité analiza los elementos aportados, así como el desahogo de pruebas y en caso, de que se adviertan elementos que presuman la comisión de una falta administrativa, dará vista al Órgano Interno de Control en el IMPI.
13. El Órgano Interno de Control en el IMPI, dará el seguimiento y resolución correspondiente de la denuncia presentada y de la cual, hará del conocimiento al Comité para el registro en el Sistema.
14. Cuando el Subcomité verifique la necesidad de interponer medidas de protección, informará al área respectiva para imponer dichas medidas.

Conclusión de la denuncia

15. En el pleno del Comité se analiza todos los elementos de la denuncia presentada.
16. El Comité elaborará un proyecto de determinación de la denuncia interpuesta por presunta vulneración al Código de Conducta.
17. La Secretaria Ejecutiva por instrucciones del Presidente, notificará a las partes involucradas de la Determinación de la denuncia interpuesta por presunta vulneración al Código de Conducta.
18. El Comité notificará al Superior Jerárquico y a las personas Titulares de Área, acerca de la Determinación de la denuncia interpuesta por presunta vulneración al Código de Conducta.
19. La Secretaria Ejecutiva registrará en el Sistema la Determinación de la denuncia

FIN DEL PROCEDIMIENTO



Anexo I

