

PROTOCOLO DE SANCIÓN Y PREMIACIÓN

Contenido:

| | |
|---|---|
| 1. LO QUE EL PERSONAL Y LOS SOCIOS COMERCIALES DEBEN SABER. | 2 |
| 1.1. ANTECEDENTE | 2 |
| 1.2. IMPACTO JURÍDICO | 2 |
| 1.3. JUSTIFICACIÓN | 3 |
| 1.4. OBJETIVO GENERAL | 3 |
| 1.5. ALCANCES | 4 |
| 1.6. ÁREAS RESPONSABLES | 4 |
| 2. PROTOCOLO DE SANCIÓN | 4 |
| 2.1. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROTOCOLO DE SANCIÓN Y PREMIACIÓN | 4 |
| 2.2. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS Y PROTECCIÓN ACTIVA DEL DENUNCIANTE | 6 |
| 2.3. PROHIBICIÓN ABSOLUTA DE REPRESALIAS | 6 |
| 2.4. MEDIDA DE PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE Y A LA VÍCTIMA | 7 |
| 2.5. PROTECCIÓN ESPECIAL CUANDO EXISTAN GRUPOS VULNERABLES | 8 |
| 2.6. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO INTERNO | 8 |
| 2.7. DERECHOS DE LA PERSONA INVESTIGADA: | 8 |
| 2.8. DERECHOS DEL DENUNCIANTE: | 10 |
| 2.9. DERECHOS DE LA VÍCTIMA U OFENDIDO | 10 |
| 2.10. ETAPAS OBLIGATORIAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO | 12 |
| 2.10.1. | ETAPA 1: INICIO FORMAL DEL PROCEDIMIENTO |
| 12 | |
| 2.10.2. | ETAPA 2 NOTIFICACIÓN AL INVESTIGADO DEL INICIO DEL PROCEDIMIENTO |
| 13 | |
| 2.10.3. | ETAPA 3: INVESTIGACIÓN INTERNA |
| 14 | |
| 2.10.4. | ETAPA 5: ALEGATOS FINALES DE LAS PARTES |
| 18 | |
| 2.10.5. | ETAPA 6: RESOLUCIÓN |
| 18 | |
| 2.10.6. | ETAPA 7: RECURSO DE REVISIÓN INTERNO |
| 21 | |
| 3. INFRACCIONES DISCIPLINARIAS | 24 |
| 3.2. INFRACCIONES LEVES | 25 |
| 3.2. INFRACCIONES MEDIAS | 26 |
| 3.3. INFRACCIONES GRAVES | 28 |

| | |
|--|-----------|
| 4. CATÁLOGO DE SANCIONES DISCIPLINARIAS | 36 |
| 4.2.1. AMONESTACIÓN | 37 |
| 4.2.2. SUSPENSIÓN | 37 |
| 4.2.3. MEDIDAS CORRECTIVAS | 38 |
| 4.2.4. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA LA ORGANIZACIÓN. | 40 |
| 4.2.5. PRESENTACIÓN DE DENUNCIA ANTE AUTORIDAD COMPETENTE | 41 |
| 5. DE LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES | 41 |
| 6. PREMIACIÓN Y RECONOCIMIENTO AL CUMPLIMIENTO | 43 |
| 7. DIFUSIÓN, CAPACITACIÓN Y VIGENCIA DEL PROTOCOLO | 48 |

1. LO QUE EL PERSONAL Y LOS SOCIOS COMERCIALES DEBEN SABER.

2.1. ANTECEDENTE

Con motivo de los trabajos de implementación del *Criminal Compliance Program* al interior de CIMA, se elaboró un diagnóstico de riesgos penales, del cual se desprende que se identificaron diversos riesgos vinculados a nuestro ámbito organizacional.

Estos riesgos pueden materializarse a través de actuaciones individuales de personas que integran la organización, pero ser atribuidos a CIMA cuando se estime que existió defecto de organización o ausencia de controles adecuados.

En este contexto, el presente Protocolo de Sanción y Premiación se integra como una pieza central del Sistema de Compliance Penal, al regular la reacción al interior de nuestra organización frente a los incumplimientos y el reconocimiento a las conductas ejemplares de cumplimiento de la legalidad.

2.2. IMPACTO JURIDICO

El presente Protocolo de Sanción y Premiación establece un marco claro y documentado que permite demostrar que la organización cuenta con controles, procedimientos disciplinarios y mecanismos de incentivo al cumplimiento,

reduciendo el riesgo de imputación por defecto de organización o por tolerancia frente a actos de naturaleza penal.

2.3. JUSTIFICACIÓN

Si no se establecen mecanismos disciplinarios claros, así como criterios de premiación coherentes con el Modelo de Compliance Penal, la organización podría:

- Ver comprometida su posición al momento de sostener que un hecho ilícito fue ejecutado a título individual, y no como expresión de la voluntad organizativa.
- Enfrentarse a decisiones internas discrecionales, desiguales o carentes de trazabilidad, que debiliten el valor probatorio del Sistema de Compliance frente a autoridades.
- Transmitir un mensaje organizativo de tolerancia o indiferencia, tanto frente a los incumplimientos como frente a los esfuerzos serios de cumplimiento y denuncia responsable.

El presente Protocolo se justifica, por tanto, como un instrumento para acreditar la existencia de un sistema ordenado de reacción ante los incumplimientos, definir consecuencias internas claras (sanciones y reconocimientos) vinculadas al riesgo penal y reflejar que la voluntad de CIMA es prevenir y corregir activamente, y no beneficiarse de actos ilícitos.

2.4. OBJETIVO GENERAL

El objetivo general del presente Protocolo es regular de manera integral el procedimiento disciplinario interno y el sistema de premiación vinculados al Modelo de Compliance Penal de CIMA, estableciendo:

- Las garantías mínimas del procedimiento de investigación y sanción,
- El catálogo de infracciones y sanciones disciplinarias,
- Los criterios de individualización de las sanciones, y
- Los mecanismos de reconocimiento y premiación a las conductas ejemplares de cumplimiento.

Con ello se busca prevenir, detectar, sancionar y desincentivar los incumplimientos, así como reconocer y fortalecer las conductas que contribuyan activamente a la gestión del riesgo penal y a la cultura de legalidad en la organización.

2.5. ALCANCES

El presente Protocolo es de observancia obligatoria para integrantes de CIMA, independientemente de la modalidad de contratación, nivel jerárquico o área funcional.

En caso de que un miembro de la organización incumpla deliberadamente este Protocolo, se considerará que su actuación se realizó, a título individual, al margen de la misión, visión y valores de CIMA, y en contravención a las reglas explícitas de control y prevención que integran nuestro Sistema de Compliance Penal.

2.6. ÁREAS RESPONSABLES

Las áreas responsables de implementar, difundir y vigilar su cumplimiento son las personas titulares de las unidades siguientes:

- a. Dirección de Recursos Humanos
- b. Dirección Jurídica
- c. Área de investigaciones internas

3. PROTOCOLO DE SANCIÓN

4.1. Principios rectores del protocolo de sanción y premiación

Artículo 1. El presente Protocolo se rige por los principios que estructuran la investigación, decisión y documentación de sanciones y premiaciones derivadas del Sistema de Compliance Penal. Estos principios se organizan conforme a la secuencia natural del ciclo disciplinario: acceso a la denuncia, inicio del procedimiento, desarrollo de la investigación, decisión sancionadora y mejora continua.

- I. **Prohibición absoluta de represalias:** Ninguna persona podrá sufrir afectación directa o indirecta por denunciar de buena fe o por negarse a participar en actos ilícitos.
- II. **Confidencialidad y anonimato de denunciante:** La identidad será protegida estrictamente, así como el anonimato. Sin embargo, esta última posibilidad puede limitar la capacidad para investigar y resolver la denuncia.
- III. **No existe sanción sin investigación interna previa:** La reacción disciplinaria requiere una investigación formal y documentada.
- IV. **Indicios razonables para poder sancionar:** La sanción nunca se basará en sospechas, rumores o inferencias no verificables. Se requiere información objetiva que permita suponer razonablemente el incumplimiento.
- V. **Presunción de inocencia y derecho a guardar silencio:** Toda persona investigada será presumida inocente y podrá abstenerse de declarar sin que ello sea interpretado en su perjuicio.
- VI. **Derecho a ser oído y a la defensa:** Ninguna sanción podrá imponerse sin otorgar audiencia previa con derecho a aportar pruebas y formular alegaciones.
- VII. **Separación entre investigación y sanción:** El órgano investigador no podrá imponer sanciones. Para evitar conflicto de intereses y garantizar imparcialidad, quien imponga la sanción debe ser un persona distinta a quien haya investigado.
- VIII. **Prohibición de revictimización:** En casos de violencia o discriminación, especialmente contra mujeres, o en casos en los que se involucre la libertad sexual o el libre desarrollo de la personalidad, no se exigirá ratificación cuando su exigencia implique revictimización a la víctima.
- IX. **Límite máximo de la suspensión disciplinaria:** La suspensión laboral sólo podrá aplicarse a infracciones medias y no podrá exceder de ocho días
- X. **Sanciones adecuadas y proporcionales:** La consecuencia disciplinaria deberá corresponder a la gravedad del incumplimiento y al riesgo penal generado.

- XI. Legalidad sancionatoria:** No podrán imponerse sanciones no previstas en la ley o en este Protocolo. Se prohíben expresamente multas económicas.
- XII. Principio de mejora continua:** La sanción no agota el problema: evidencia fallas individuales y/o estructurales. Toda investigación derivará en acciones de mejora aplicables a controles, procedimientos, protocolos y cultura de la legalidad.

4.2. Prohibición de represalias y protección activa del denunciante

Artículo 2. En CIMA, la denuncia constituye un pilar indispensable para gestionar los riesgos al interior de nuestra organización. A través de ella se identifican incumplimientos que pueden comprometer la integridad de nuestro modelo, el funcionamiento de la organización o una posible responsabilidad penal.

Por ello, el presente apartado establece de forma vinculante las medidas de protección que deben aplicarse a toda persona que presente una denuncia, colabore en una investigación interna, o se niegue a ejecutar actos contrarios a la Ley o al modelo de compliance penal.

4.3. Prohibición absoluta de represalias

Artículo 3. No podrán imponerse sanciones, presiones, afectaciones o perjuicios a quien denuncie de buena fe, aporte información a la investigación o se rehúse a colaborar en actos ilícitos o contrarios al modelo de Compliance Penal.

4.4. Medida de protección al denunciante y a la víctima

Artículo 4. El área de investigación interna ordenará, fundada y motivadamente, la aplicación de medidas de protección cuando estime que el denunciante o la víctima se encuentren en riesgo de represalias o atentados contra su integridad física o psicológica. Por lo que las medidas de protección, de acuerdo al nivel de riesgo que se actualice, serán las siguientes:

- I. Reubicación voluntaria del denunciante o víctima miembro de la organización.
- II. Trabajo temporal a distancia mediante cualquier plataforma que garantice las actividades laborales del denunciante o víctima.
- III. En caso de que no sea posible otorgar la medida anterior, se podrán autorizar días de descanso con goce de sueldo al trabajador que tenga la calidad de denunciante o víctima.
Esta medida es de carácter excepcional, temporal y no constituye prestación laboral, sino sólo un acto preventivo vinculado a un riesgo de protección.
Además, previo a otorgarse, el área de investigación interna deberá comprobar con información objetiva, que el riesgo es inminente y no hay oportunidad de denunciar el hecho ante el Ministerio Público. Lo cual quedará debidamente documentado en el informe de riesgos.
- IV. Si la denuncia interna es por un delito de oficio y el riesgo es alto, el área de investigaciones internas procederá a presentar la denuncia ante el Ministerio Público. En dicho acto se solicitará en favor de la denunciante o víctima, cualquiera de las medidas de protección contenidas en el artículo 137 del Código Nacional de Procedimientos Penales.
Si la denuncia interna es por un delito de querrela, y el riesgo es alto, el área de investigaciones internas le informará a la víctima o al denunciante, las medidas de protección contenidas en el artículo 137 del Código Nacional de Procedimientos Penales, que son competencia del Ministerio Público. Una vez informado esto, se dispondrá del personal necesario de la organización, para que —si así lo requiere la víctima—, se le acompañe a presentar la querrela.

4.5. Protección especial cuando existan grupos vulnerables

Artículo 5. Cuando las denuncias involucren agresiones sexuales, violencia, hostigamiento, discriminación o riesgo para mujeres o grupos vulnerables, la organización deberá:

- I. Otorgar contención psicológica, en caso de que el denunciante sea la víctima directa.
- II. Así como también se evitará su revictimización exigiendo que la denuncia sea ratificada.
- III. Priorizar las medidas de protección de la fracción IV del artículo 4 del presente protocolo.
- IV. Valorar el testimonio con perspectiva de género.

4.6. Procedimiento disciplinario interno

Artículo 6. En el siguiente apartado se establece el procedimiento obligatorio para investigar e imponer sanciones derivadas de incumplimientos al Modelo de Compliance Penal. Ninguna sanción será válida si no se respeta este procedimiento, sus garantías y sus etapas de investigación, defensa y resolución motivada.

4.7. Derechos de la persona investigada:

Artículo 7. Los derechos de toda persona investigada en el presente Protocolo, serán los siguientes:

- I. A ser considerado y tratado como inocente hasta que obren indicios razonables que hagan suponer de manera fundada su intervención en el hecho denunciado;
- II. A declarar o a guardar silencio, en el entendido que su silencio no podrá ser utilizado en su perjuicio;
- III. A estar asistido de su Defensor al momento de rendir su declaración, así como en cualquier otra actuación durante el desarrollo de la investigación y a entrevistarse en privado previamente con él;
- IV. A que se le informe, desde el inicio de la investigación, los hechos que se le imputan y los derechos que le asisten;
- V. A no ser sometido en ningún momento del procedimiento a técnicas ni métodos que atenten contra su dignidad, induzcan o alteren su libre voluntad;

- VI.** A tener acceso él y su defensa, a los registros de la investigación, así como a obtener copia gratuita, registro fotográfico o electrónico de los mismos;
- VII.** A que se le reciban los medios de prueba que ofrezca, concediéndole el tiempo necesario para tal efecto y auxiliándose para obtener la comparecencia de las personas cuyo testimonio solicite y que sean parte de nuestra organización;
- VIII.** A tener una defensa adecuada por parte de un licenciado en derecho o abogado titulado, con cédula profesional.
- IX.** A participar en los mecanismos alternativos de solución de controversias que obren al interior de la organización;
- X.** Derecho a presentar alegatos finales, antes de que se emita el fallo de sanción.
- XI.** Derecho a ser informado del sentido de la resolución, así como que se le entregue copia gratuita de los resolutivos de la misma.
- XII.** A que la resolución sea dictada fundada y motivadamente.
- XIII.** Derecho a recurrir la resolución, en caso de que esta se adversa a sus intereses.

4.8. Derechos del denunciante:

Artículo 8. Los derechos del denunciante en el presente Protocolo, serán los siguientes:

- I. A no sufrir ningún tipo de represalias por los hechos denunciados.
- II. A que se garantice su seguridad mediante las medidas de protección establecidas en el presente protocolo, así como las del Código Nacional de Procedimientos Penales. Para este último caso, será la Fiscalía quien deberá otorgarlas.
- III. A que se le informe cuáles son las medidas de protección que existen a su favor dentro de este protocolo, así como las contenidas en el Código Nacional de Procedimientos Penales.

En caso de que el denunciante sea víctima, tendrá los mismos derechos del apartado siguiente.

4.9. Derechos de la víctima u ofendido

Artículo 9. Los derechos de la víctima en el presente Protocolo, serán los siguientes:

- I.** A que se le informe de los derechos que tiene a su favor;
- II.** A que se le informe, cuando lo solicite, del desarrollo de la investigación y el procedimiento de sanción interno;
- III.** A que se le trate con respeto y dignidad;
- IV.** A ser asesorada de forma gratuita por al área jurídica de esta organización.
- V.** A recibir trato sin discriminación, por lo que la protección de sus derechos se hará sin distinción alguna;
- VI.** A participar en los mecanismos alternativos de solución de controversias que obren al interior de la organización;
- VII.** Cuando la víctima u ofendido pertenezca a un grupo étnico o pueblo indígena o no conozca o no comprenda el idioma español, por parte de esta organización, se realizarán las labores necesarias para que reciba asistencia durante el procedimiento del presente protocolo.
- VIII.** En caso de tener alguna discapacidad, a que se realicen los ajustes al procedimiento que sean necesarios para salvaguardar sus derechos. De igual forma, se adaptarán las condiciones que sean necesarias para garantizar el acceso de las personas adultas mayores, cuando así lo requieran;
- IX.** A que se le provean medidas de protección cuando exista riesgo para su vida o integridad personal;
- X.** A que se le reciban todos los datos o elementos de prueba pertinentes con los que cuente;
- XI.** A tener acceso a los registros de la investigación durante el procedimiento, así como a obtener copia gratuita de éstos.
- XII.** A intervenir en el procedimiento sancionatorio;
- XIII.** Derecho a presentar alegatos finales, antes de que se emita el fallo de sanción;
- XIV.** Derecho a ser informado del sentido de la resolución, así como que se le entregue copia gratuita de los resolutivos de la misma.
- XV.** A que la resolución dictada sea fundada y motivada.

- XVI.** Derecho a recurrir la resolución, en caso de que esta se adversa a sus intereses.
- XVII.** Cuando las denuncias involucren agresiones sexuales, violencia, hostigamiento, discriminación o riesgo para mujeres o grupos vulnerables, las víctimas tendrán derecho a contención psicológica a cargo de la organización; así mismos se evitará su revictimización exigiendo que la denuncia sea ratificada y que su testimonio sea valorado con perspectiva de género.

4.10. Etapas obligatorias del procedimiento disciplinario

Artículo 10. El procedimiento disciplinario interno se compone de las siguientes etapas:

- I.** Inicio formal del procedimiento
- II.** Notificación al investigado del inicio del procedimiento
- III.** Investigación Interna
- IV.** Alegatos finales de las partes
- V.** Resolución
- VI.** Recurso de revisión interno

4.10.1. ETAPA 1: Inicio formal del procedimiento

Artículo 11. La primera etapa comienza cuando el Área de Investigaciones Internas recibe una denuncia o comunicación de posibles incumplimientos al Modelo de Compliance. Para formalizar la apertura del procedimiento, deberán realizarse obligatoriamente las siguientes acciones:

- I. Recepción de la denuncia:** Se registra la denuncia realizada por miembros de la organización, terceros externos o por cualquier área de la organización que detecte un riesgo de incumplimiento.
- II. Determinación de apertura de investigación:** El Área de Investigaciones Internas analiza si los hechos denunciados corresponden a posibles incumplimientos y, de ser así, ordena formalmente la apertura de investigación interna.

III. Abstención de investigar y archivo de plano: El Área de Investigaciones Internas podrá abstenerse de iniciar investigación interna cuando, de la revisión preliminar de la denuncia o comunicación, se advierta de manera clara que:

- a) Los hechos relatados no corresponden a un posible incumplimiento al Modelo de Compliance Penal, al Reglamento Interior de Trabajo o a las políticas internas de la organización;
- b) Los hechos sean manifiestamente inverosímiles, carentes de datos mínimos de identificación de personas, lugar, tiempo o modo, que permitan siquiera orientar actos básicos de investigación;
- c) La situación descrita ya haya sido objeto de un procedimiento disciplinario previo y exista resolución firme, sin que se aporten hechos nuevos, distintos o supervenientes;

La decisión de abstenerse de investigar deberá ser siempre fundada y motivada por escrito, dejarse asentada en el registro de casos y clasificarse como “archivada de plano”, lo cual se notificará al denunciante, explicándole de forma clara las razones por las que no procede la investigación interna.

IV. Asignación de folio y registro documental: Cada caso se documentará con un número de folio único, que permitirá rastrear de manera segura todas las actuaciones del procedimiento. Este folio deberá aparecer en cada documento emitido.

V. Evaluación preliminar de riesgo para determinar medidas de protección: Antes de iniciar actividades de investigación, se evaluará si el denunciante o la posible víctima se encuentran en riesgo. Si corresponde, el área de investigación deberá dictar medidas de protección conforme al presente protocolo.

4.10.2. ETAPA 2 Notificación al investigado del inicio del procedimiento

Artículo 12. El investigado debe ser informado de manera clara, formal y oportuna del procedimiento en su contra. La notificación tiene como finalidad garantizar su derecho de defensa desde el inicio del proceso. La organización le comunicará en documento escrito y con carácter personal, lo siguiente:

- I. **Descripción precisa de los hechos:** Se especificará el lugar, fecha, conducta y forma de comisión del posible incumplimiento.
- II. **Clasificación preliminar del incumplimiento:** Se informará si los hechos pudieran constituir infracción de las contenidas en el presente protocolo.
- III. **Consecuencias disciplinarias aplicables:** Se explicarán las posibles sanciones previstas en el presente protocolo incluyendo la eventual rescisión sin responsabilidad para la organización en casos graves.
- IV. **Derechos del investigado:** Se incluirá una relación clara de los derechos que le asisten durante el procedimiento.
- V. **Entrega del Protocolo:** Se anexará copia íntegra del presente documento para conocimiento de las reglas del procedimiento.
- VI. **Forma de notificación:** La notificación se realizará de manera personal. Si esto no es posible, podrá realizarse mediante cualquier medio fehaciente que permita acreditar la recepción (correo institucional, mensajería certificada, acta circunstanciada, etc.).

La finalidad de esta etapa es que el investigado conozca los hechos, los derechos que le asisten y la normativa aplicable, garantizando el debido proceso.

4.10.3. ETAPA 3: investigación interna

Artículo 13. Durante esta etapa son obligatorios los siguientes principios:

- I. **Principio de igualdad:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento recibirán el mismo trato y tendrán las mismas oportunidades para sostener la imputación o la defensa.
- II. **Deber de lealtad:** El órgano investigador no ocultará información relevante y deberá comunicar tanto hallazgos que incriminen como aquellos que favorezcan al investigado.
- III. **Deber de objetividad y debida diligencia:** La investigación debe ser objetiva y referirse tanto a los elementos de cargo como de descargo y conducida con la debida diligencia, a efecto de garantizar el respeto de los derechos de las partes y el debido proceso.

- IV. Principio de trazabilidad documental:** Cada acto de investigación deberá quedar documentado con fecha, responsable y finalidad.
- V. Carga de la prueba:** Corresponde al órgano investigador demostrar la existencia de un incumplimiento. El investigado no está obligado a probar su inocencia.
- VI. Obtención de prueba lícita:** Cualquier prueba obtenida con violación de derechos fundamentales será nula.
- VII. Libertad probatoria:** Las partes podrán emplear cualquier medio de prueba que resulte pertinente y útil para el esclarecimiento de los hechos, siempre que no se encuentre prohibido por la ley ni implique vulneración a derechos humanos.
- VIII. Libre valoración de la prueba:** La prueba será valorada con base en la sana crítica, criterios de lógica, experiencia y conocimientos científicos afianzados, prohibiendo toda forma de predeterminación legal probatoria.

4.10.3.1. Objeto de la etapa de investigación:

Artículo 14. La investigación tiene como finalidad verificar, aclarar o descartar los hechos denunciados, recabando información tanto favorable como desfavorable al denunciado.

Para ello el órgano investigador podrá recabar entrevistas al personal de la organización, realizar inspecciones a las instalaciones de la organizaciones o lugares públicos, recabar documental pública o privada, consultar información en fuentes abiertas, solicitar informes periciales, cuando el caso lo requiera.

4.10.3.2. Medidas cautelares internas durante la investigación

Artículo 15. Con la finalidad de proteger la integridad del procedimiento disciplinario, preservar evidencias y evitar interferencias indebidas, el Área de Investigaciones Internas podrán ordenar la aplicación de medidas cautelares internas respecto de la persona investigada, tales como:

- I.** Reubicación temporal a un área o puesto distinto, sin afectación a salario, prestaciones, antigüedad ni jornada.

- II. Restricción temporal de acceso a ciertas instalaciones físicas, sistemas informáticos, bases de datos, archivos, valores, documentos o información sensible.
- III. Separación provisional de determinadas funciones críticas (por ejemplo, autorizaciones de pagos, firma de contratos, manejo de efectivo o de documentos de valor), designando a una persona sustituta.

En ningún caso estas medidas cautelares podrán utilizarse como forma encubierta de sanción ni como represalia. Concluida la investigación o emitida la resolución disciplinaria, deberán revisarse de inmediato y, en su caso, levantarse sin dilación injustificada.

4.10.3.3. Ratificación de los actos de investigación:

Artículo 16. Toda entrevista o declaración obtenida durante la investigación deberá ser ratificada por quien la rindió, con el fin de otorgarle autenticidad, permitir contradicción y garantizar el derecho de defensa.

Sin embargo, cuando la denuncia involucre violencia sexual, hostigamiento, acoso, discriminación o riesgo para mujeres o grupos vulnerables, la ratificación no será exigida si su exigencia pudiera generar intimidación, riesgo o revictimización, siempre que existan elementos adicionales que corroboren su dicho.

4.10.3.4. Proposición de actos de investigación:

Artículo 17. Durante la investigación, tanto el investigado como su defensor, así como la víctima o el ofendido, podrán solicitar al órgano de investigación interna todos aquellos actos de investigación que consideraren pertinentes y útiles para el esclarecimiento de los hechos.

Este órgano, dentro el plazo de tres días, resolverá sobre dicha solicitud. Para tal efecto, podrá disponer que se lleven a cabo las diligencias que se estimen conducentes para efectos de la investigación.

4.10.3.5. Oportunidad para declarar:

Artículo 18. Durante la etapa de investigación, la persona investigada podrá rendir su entrevista. Sin embargo, en caso de que decida guardar silencio, éste no podrá ser utilizado en su contra.

Si la persona investigada decidiera declarar en relación con los hechos que se le imputan, se le informarán sus derechos procesales relacionados con este acto y que lo que declare puede ser utilizado en su contra. Así mismo se le cuestionará si ha sido asesorado por su Defensor y si su decisión es libre.

Si el investigado decide libremente declarar, el órgano investigador, el asesor jurídico de la víctima u ofendido, y la defensa podrán dirigirle preguntas sobre lo que declaró, pero no estará obligado a responder las que puedan ser en su contra.

4.10.3.6. Plazos de la investigación:

Artículo 19. La investigación tendrá un plazo razonable, sin que éste resulte desproporcionado.

Una vez agotado este término, la carpeta de investigación interna, con la información de cargo y de descargo, deberá ser remitida al órgano de compliance para que pueda resolver si existen o no indicios razonables del algún incumplimiento a las normas de compliance y la probable intervención del denunciado en los hechos.

4.10.4. ETAPA 5: Alegatos finales de las partes

Artículo 20. Concluida la etapa de investigación interna y antes de emitir la resolución disciplinaria, el Órgano de Compliance deberá otorgar a la persona investigada, a la víctima u ofendido y, en su caso, al denunciante, la oportunidad de formular alegatos finales.

4.10.4.1. Vista de la carpeta a las partes y plazo para alegatos:

Artículo 21. Una vez recibida la carpeta de investigación interna, el Órgano de Compliance la pondrá a disposición de la persona investigada y de su defensor,

de la víctima u ofendido y, en su caso, del denunciante, para que tengan acceso a los registros y puedan preparar sus alegatos.

A partir del día siguiente a la notificación de que queda a disposición, las partes contarán con un plazo de tres días hábiles para presentar por escrito sus alegatos finales, en los que podrán:

Transcurrido el plazo para alegatos, con o sin presentación de estos, el Órgano de Compliance quedará en aptitud de dictar la resolución disciplinaria correspondiente, sin perjuicio de su obligación de tomar en cuenta todas las manifestaciones que se hayan presentado en tiempo.

4.10.5. ETAPA 6: Resolución

Artículo 22. El unidad de cumplimiento, es el único facultado para emitir la resolución disciplinaria correspondiente. Durante esta etapa se determinará si existe o no un incumplimiento y, en su caso, la sanción aplicable.

4.10.5.1. Finalidad de la etapa de resolución

Artículo 23. Determinar, con base en la evidencia recabada, si el investigado incurrió o no en un incumplimiento al Modelo de Compliance Penal o al Reglamento Interior de Trabajo, resolviendo de manera imparcial, fundada y motivada.

4.10.5.2. Contenido obligatorio de la resolución

Artículo 24. La resolución deberá emitirse por escrito y contener, al menos, los siguientes apartados:

- I. **Identificación del expediente:** Se indicará el folio del procedimiento, nombre del denunciante, investigado y, en su caso, víctima u ofendido.
- II. **Enunciación clara de los hechos investigados:** Se describirá de manera breve y precisa la conducta denunciada, indicando lugar, fecha, modo de comisión y circunstancias relevantes. Esta enunciación incluirá los hechos que fueron objeto de investigación y las defensas expuestas por el investigado.

- III. Relación y descripción del contenido de los medios de prueba:**
Se hará un resumen claro de los elementos recabados durante la investigación: entrevistas, documentos, inspecciones, opiniones técnicas u otros medios aportados tanto por la organización como por las partes intervinientes.
- IV. Valoración razonada de las pruebas:** Se explicará, con base en la sana crítica, lógica, experiencia y objetividad, cuáles elementos acreditan o descartan el incumplimiento, señalando expresamente si existieron dudas razonables o información insuficiente.
- V. Determinación de los hechos probados:** Se realizará una exposición clara y completa de los hechos que la organización considera probados, vinculándolos de manera directa con los elementos de prueba que los sustentan.
- VI. Determinación de la responsabilidad o absolución:** Se indicará si la conducta constituye incumplimiento al Modelo de Compliance Penal, al Reglamento Interior del Trabajo o a ambos.
- VII. Sanción o decisión correspondiente:** Se precisará la sanción aplicable o la absolución del investigado, indicando el fundamento específico en este Protocolo y, cuando corresponda, en la Ley Federal del Trabajo.
- VIII. Fundamentación y motivación jurídica y organizativa:** La resolución deberá explicar de forma clara y completa qué norma se violó, por qué los hechos constituyen incumplimiento disciplinario y por qué la sanción es proporcional.
- IX. Derechos de impugnación:** Se indicará el derecho de recurrir la resolución, el plazo para hacerlo y el área encargada de resolver el recurso. Si la víctima u ofendido tiene interés jurídico, también se le reconocerá este derecho.
- X. Firma del órgano resolutor:** La resolución deberá ser firmada por el órgano competente de la unidad de cumplimiento. Cuando proceda rescisión o denuncia a autoridades penales, deberá firmar también el representante legal de la organización.

4.10.5.3. Obligación de comunicar la resolución

Artículo 25. La resolución deberá notificarse de manera personal al investigado, entregándole copia de la misma.

Si la sanción es rescisión de la relación laboral, deberá observarse lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en caso de no localizar al trabajador, esta notificación se deberá realizar a través del Tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionarse el último domicilio que se tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

Esto con la finalidad de garantizar los plazos de la prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido, la cual no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

Por lo tanto, la falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

4.10.5.4. Absolución disciplinaria y medidas correctivas

Artículo 26. En caso de no acreditarse el incumplimiento, el procedimiento se declarará concluido, no podrá imponerse sanción alguna y se dictarán medidas para mejorar controles, si la investigación arrojó fallas sistémicas, aunque no imputables al investigado.

4.10.5.5. Denuncia de mala fe, represalias o actuación arbitraria

Artículo 27. Si la resolución advierte que el denunciante actuó de mala fe, o el investigador incurrió en represalias, manipulación, ocultamiento de datos o investigación parcial, se ordenará de inmediato su investigación para aplicar las sanciones conforme a este Protocolo.

4.10.6. ETAPA 7: Recurso de revisión interno

Artículo 28. El recurso de revisión interno es el medio por el cual las partes pueden impugnar una resolución disciplinaria que consideren contraria a sus

derechos o al contenido del presente Protocolo. Los recursos deberán presentarse en los plazos y formas establecidos, señalando de manera precisa la parte de la resolución que se impugna y la afectación causada por ella.

Las partes sólo podrán recurrir las resoluciones que les causen agravio, siempre que no hayan contribuido a generarlo. El escrito deberá acreditar el perjuicio ocasionado por el acto impugnado, así como los motivos que originan dicho agravio.

4.10.7. Pérdida y preclusión del derecho a recurrir y desistimiento

Artículo 29. Se tendrá por perdido y precluido el derecho a recurrir en los siguientes supuestos:

- I. Se tendrá por perdido el derecho a recurrir la resolución interna cuando se ha consentido expresamente la resolución contra la cual procediere.
- II. Precluye el derecho a recurrir una resolución interna cuando, una vez concluido el plazo que este protocolo señala para interponer algún recurso, éste no se haya interpuesto.
- III. Quienes hubieren interpuesto un recurso podrán desistir de él antes de su resolución.

4.10.8. Alcances del recurso

Artículo 30. El órgano que resuelva el recurso sólo podrá pronunciarse sobre los agravios expresados por los recurrentes, quedando prohibido extender el examen de la decisión recurrida a cuestiones no planteadas en ellos o más allá de los límites del recurso, a menos que se trate de un acto violatorio de derechos fundamentales.

Si sólo uno de los varios investigados por el mismo hecho interpusiera algún recurso contra una resolución, la decisión favorable que se dictare aprovechará a los demás, a menos que los fundamentos fueren exclusivamente personales del recurrente.

Cuando el recurso se interponga por violaciones graves al debido proceso del presente protocolo, el alcance de la resolución será examinar que la resolución se haya emitido sobre la base de un proceso sin violaciones a derechos de las

partes y determinar, si corresponde, cuando resulte estrictamente necesario, ordenar la reposición de actos procesales en los que se hayan violado derechos fundamentales.

4.10.9. Efectos de la interposición del recurso

Artículo 31. La interposición de un recurso no suspenderá la posibilidad de que el trabajador acuda a las Tribunales laborales a ejercer sus derechos correspondientes.

4.10.10. Trámite del recurso

Artículo 32. El recurso contra la resolución interna se interpondrá por escrito ante el órgano de gobierno o la alta dirección, dentro de los tres días contados a partir de aquel en el que surta efectos la notificación. Los agravios deberán expresarse en el mismo escrito de interposición del recurso.

Recibido el recurso, el órgano revisor deberá correr traslado del mismo a las partes para que se pronuncien en un plazo de tres días respecto de los agravios expuestos

4.10.11. Inadmisibilidad del recurso:

Artículo 33. Concluidos los plazo antes mencionados, el órgano encargado de resolver el recurso interpuesto, sólo declarará inadmisibile el recurso cuando:

- I. Haya sido interpuesto fuera del plazo;
- II. Lo interponga persona no legitimada para ello, o
- III. El escrito carezca de fundamentos de agravio o de peticiones concretas.

4.10.12. Sentencia:

Artículo 34. La sentencia del recurso podrá:

- I. Confirmar la decisión impugnada;
- II. Modificarla;

- III. Revocarla u,
- IV. Ordenar la reposición del acto que dio lugar a la misma.

4.10.13. Causa de reposición:

Artículo 35. Habrá lugar a la reposición del procedimiento sancionador por alguna de las causas siguientes:

- I. Cuando no se hayan desahogado los actos de investigación que propusieran las partes, siempre y cuando estos sean útiles y pertinentes.
- II. Cuando al investigado no se le haya dado la oportunidad de declarar o dado la oportunidad de presentar argumentos conclusivos para su defensa.

II.10.13. Plazo para resolver

Artículo 36. El órgano revisor deberá emitir la resolución correspondiente dentro de los cinco días hábiles siguientes a la admisión del recurso. En dicho plazo deberá analizar los agravios expuestos y, resolver conforme a derecho.

II.10.14. Forma de notificación

Artículo 37. La resolución deberá notificarse de manera personal a las partes, entregando copia de la misma. La notificación será válida únicamente cuando se deje constancia escrita de la fecha, forma de entrega y persona que la recibió.

Cuando la resolución verse sobre la rescisión de la relación laboral, ya sea porque se confirma, o, porque el órgano revisor modifique la sanción sujeta a revisión, por ésta de carácter más grave, la notificación deberá observar lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

En caso de no localizarse al trabajador, la organización deberá comunicar la resolución al Tribunal competente dentro de los cinco días hábiles siguientes a la emisión de la resolución, proporcionando el último domicilio registrado para que la notificación se realice de forma personal por la autoridad laboral.

II.10.15. Irrecurribilidad interna

Artículo 38. Contra la resolución emitida dentro del recurso de revisión interno no procederá recurso adicional alguno dentro de la organización. Las partes conservan en todo momento su derecho de acudir ante los Tribunales laborales para ejercer las acciones que estimen pertinentes en defensa de sus derechos.

5. INFRACCIONES DISCIPLINARIAS

6.1. Objeto del catálogo de infracciones

Artículo 39. El presente Capítulo tiene por objeto definir y clasificar las conductas u omisiones que constituyen incumplimientos disciplinarios vinculados al Modelo de Compliance Penal de CIMA. Clasificando la infracciones de la siguiente manera:

- I. Infracciones leves
- II. Infracciones medias
- III. Infracciones graves

III.2. INFRACCIONES LEVES

Artículo 40. Son infracciones leves de aquellas conductas u omisiones que generan un incumplimiento formal o de bajo impacto a los protocolos de compliance, sin riesgo penal directo ni daño a terceros y pueden corregirse fácilmente mediante recordatorio de obligaciones, capacitación o ajustes menores en el desempeño, y se cometen sin intención y sin reincidencia previa en conductas similares en los últimos doce meses.

Las infracciones leves sólo podrán dar lugar a:

- I. Amonestación, y
- II. Medidas correctivas

III.2.1. Supuestos típicos de infracciones leves

Artículo 41. Constituyen infracciones leves:

- I. El incumplimiento ocasional y no doloso de protocolos internos, siempre que no afecten controles críticos ni genere riesgo penal relevante.
- II. La omisión de completar registros, formatos o checklists de cumplimiento cuando no se haya producido ni facilitado un hecho de riesgo penal ni afectación a terceros.
- III. El retraso injustificado en la entrega de información requerida para fines del programa de compliance, cuando ello no tenga impacto material en la gestión del riesgo.
- IV. La inasistencia ocasional a cursos o capacitaciones obligatorias de compliance, siempre que la persona se regularice en el plazo que determine el Órgano de Compliance.

6.2. INFRACCIONES MEDIAS

Artículo 42. Son infracciones medias aquellas conductas que generan un riesgo penal indirecto o potencial para CIMA, o afectan controles relevantes del Modelo de Compliance Penal y no llegan a configurar falta de probidad u honradez ni los supuestos propios de rescisión laboral, pero superan claramente el ámbito de un incumplimiento leve, y pueden requerir además de la sanción, la imposición de medidas correctivas para reconducir el riesgo.

Las infracciones medias podrán dar lugar a:

- I. Amonestación
- II. Suspensión laboral de uno a ocho días, y
- III. Medidas correctivas

III.2.1. Infracciones medias relacionadas con el Modelo de Compliance Penal

Artículo 43. Constituyen infracciones medias:

- I. Incumplir de forma reiterada protocolos, políticas o procedimientos de compliance, una vez que han sido comunicados y se ha brindado la

capacitación correspondiente, siempre que no se configure aún falta de probidad u honradez ni afectación grave.

- II. Desatender instrucciones formales del Órgano de Compliance o del Área de Investigaciones Internas, cuando estén orientadas a prevenir, mitigar o gestionar riesgos penales y dicha desatención genere un riesgo relevante, aunque no se concrete un hecho ilícito.
- III. No aplicar o desactivar sin justificación controles clave, cuando de ello derive un incremento objetivo del riesgo penal, sin llegar a un hecho consumado.
- IV. No reportar oportunamente incidentes, irregularidades o incumplimientos graves al Modelo de Compliance Penal, cuando por el cargo o funciones era razonable exigir dicho reporte, siempre que no exista dolo de encubrimiento.

III.2.2. **Infracciones medias en materia de denuncia, investigación y seguridad**

Artículo 44. Constituyen también infracciones medias, entre otras:

- I. Asignar cargas o tareas, transferir o cambiar de área, sin causa justificada, a un miembro de la organización que haya denunciado de buena fe un posible incumplimiento, siempre que estos actos por sí solos, no configuren aún, falta de probidad u honradez, ni una afectación grave al denunciante.
- II. Obstaculizar o interferir de manera no violenta, pero relevante, en la recepción o trámite de una denuncia interna, sin que exista todavía represalia directa contra el denunciante.
- III. Filtrar información del procedimiento disciplinario a terceros no autorizados, generando con ello riesgo a la confidencialidad, integridad de los denunciados, víctimas, testigos o de la propia investigación.
- IV. Incumplir deliberadamente protocolos de seguridad, salud en el trabajo o protección civil que sean relevantes para evitar accidentes, siempre que no se haya producido un daño efectivo ni lesionado a una persona.
- V. Negarse injustificadamente a colaborar con una investigación interna estando en posición clave para aclarar hechos de riesgo penal, cuando ello no implique aún encubrimiento doloso ni manipulación de evidencia.

III.3. Infracciones graves

Artículo 45. Son infracciones graves aquellas conductas que generan un riesgo penal directo, grave o inminente para CIMA. Implican deshonestidad, violencia, manipulación de información o afectación seria a la integridad de personas, finanzas, evidencias o funcionamiento organizativo, o son equivalentes a las causas de rescisión previstas en el artículo 47 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, vinculadas con el ámbito del compliance penal.

Las infracciones graves podrán dar lugar a:

- I. Rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la organización, sin perjuicio de la denuncia ante el Ministerio Público.

III.3.1. INFRACCIONES GRAVES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL DELITO

III.3.1.1. Infracciones en contra de la prevención de lesiones:

Artículo 46. Constituyen infracciones graves sancionables con rescisión laboral, las siguientes conductas, cuando se cometan en el desempeño de funciones o utilizando medios, instalaciones o recursos de la organización:

- I. Privar dolosamente de la vida, o intentar hacerlo, a cualquier miembro de la organización, cliente, proveedor o tercero en el contexto laboral.
- II. Causar dolosamente lesiones a cualquier miembro de la organización, cliente, proveedor o tercero en el contexto laboral.

Si la lesión no pone en peligro la vida del ofendido y tarda en sanar menos y más de quince días, no se podrá imponer la rescisión laboral, si previo a la resolución, la víctima otorgó el perdón y le fue satisfecha la reparación del daño. En caso de que esto acontezca, sólo se impondrán medidas correctivas.

Si la lesión es más grave y fue cometida de manera dolosa, además de la rescisión de la relación laboral, se deberá presentar la denuncia ante el Ministerio Público.

III.3.1.2. Infracciones graves en materia de prevención de delitos contra la salud

Artículo 47. Se consideraran infracciones graves, aquellas que un miembro de la organización, en el desempeño de sus funciones o utilizando medios, instalaciones o recursos de la organización, proporcione, adultere, falsifique, contamine, altere o permita la adulteración, falsificación, contaminación o alteración de alimentos, bebidas no alcohólicas o cualquier otra sustancia o producto de uso o consumo humano, con peligro para la salud.

III.3.1.3. Infracciones en materia ambiental

Artículo 48. Se considerarán infracciones graves, aquellas que un miembro de la organización, en el desempeño de sus funciones o utilizando medios, instalaciones o recursos de esta organización:

- I. Sin aplicar las medidas de prevención o seguridad, cause un daño a los recursos naturales, a la flora, a la fauna, a los ecosistemas, a la calidad del agua, al suelo, al subsuelo o al ambiente, realizando, ordenando o autorizando actividades de producción, almacenamiento, tráfico, importación o exportación, transporte, abandono, desecho, descarga, o realice cualquier otra actividad con sustancias consideradas peligrosas por sus características corrosivas, reactivas, explosivas, tóxicas, inflamables, radioactivas u otras análogas.
- II. También se considerará infracción grave, cuando ilícitamente se realicen las conductas con las sustancias enunciadas en la fracción anterior, o con sustancias agotadoras de la capa de ozono y cause un riesgo de daño a los recursos naturales, a la flora, a la fauna, a los ecosistemas, a la calidad del agua o al ambiente.
- III. Sin aplicar las medidas de prevención o seguridad, emita, despida, descargue en la atmósfera, lo autorice u ordene, gases, humos, polvos o contaminantes que ocasionen daños a los recursos naturales, a la fauna, a la flora, a los ecosistemas o al ambiente, siempre que dichas emisiones provengan de fuentes fijas de competencia federal, conforme a lo previsto en la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente, incluso cuando las actividades se lleven a cabo en un área natural protegida.
- IV. Sin aplicar las medidas de prevención o seguridad, genere emisiones de ruido, vibraciones, energía térmica o lumínica, provenientes de

fuentes emisoras de competencia federal, conforme al ordenamiento señalado en la fracción anterior, que ocasionen daños a los recursos naturales, a la flora, a la fauna, a los ecosistemas o al ambiente, incluso cuando las actividades se lleven a cabo en un área natural protegida.

- V.** Ilícitamente lleve a cabo las actividades descritas en las fracciones anteriores, que ocasionen un riesgo a los recursos naturales, a la flora, a la fauna, a los ecosistemas o al ambiente, incluso cuando las actividades se lleven a cabo en un área natural protegida.
- VI.** Ilícitamente descargue, deposite, o infiltre, lo autorice u ordene, aguas residuales, líquidos químicos o bioquímicos, desechos o contaminantes en los suelos, subsuelos, aguas marinas, ríos, cuencas, vasos o demás depósitos o corrientes de agua de competencia federal, que cause un riesgo de daño o dañe a los recursos naturales, a la flora, a la fauna, a la calidad del agua, a los ecosistemas o al ambiente, incluso cuando se trate de aguas que se encuentren depositadas, fluyan en o hacia una área natural protegida.
- VII.** Siempre que dichas actividades no se realicen en zonas urbanas, al miembro que sin contar con la autorización previa de la autoridad competente, desmonte o destruya la vegetación forestal; corte, arranque, derribe o tale algún o algunos árboles; cambie el uso de suelo en terrenos forestales sin la autorización expedida por la autoridad competente, incluso cuando estas conductas afecten un área natural protegida.
- VIII.** Al miembro que ilícitamente realice alguna de las conductas contempladas en el artículo 420 del Código Penal Federal.

III.3.1.4. Infracciones en contra de nuestra política para prevenir los delitos de fraude

Artículo 49. Se consideraran infracciones graves, aquellas que un miembro de la organización, en el desempeño de sus funciones o utilizando medios, instalaciones o recursos de esta organización:

- I.** Engaño o se aproveche del error en el que alguien se halle, y de esta manera se haga ilícitamente de alguna cosa o alcance un lucro indebido; o,

- II. Una vez vendida una cosa mueble y recibido su precio, no la entregue dentro de los quince días del plazo convenido o no devuelva su importe en el mismo término, en caso de que se la haya exigido esto último; y
- III. En caso de que por cualquier motivo tengamos a nuestro cargo la administración o el cuidado de bienes ajenos, con ánimo de lucro, un miembro de nuestra organización perjudique al titular de éstos, alterando las cuentas o condiciones de los contratos, haciendo aparecer operaciones o gastos inexistentes o exagerando los reales, ocultando o reteniendo valores o empleándolos indebidamente, o a sabiendas realice operaciones perjudiciales al patrimonio del titular en beneficio propio o de un tercero.

III.3.1.5. **Infracciones en materia de prevención de operaciones con recursos de procedencia ilícita**

Artículo 50. Se consideraran infracciones graves, aquellas que un miembro de la organización, en el desempeño de sus funciones o utilizando medios, instalaciones o recursos de esta organización:

- I. Adquiera, enajene, administre, custodie, posea, cambie, convierta, deposite, retire, dé o reciba por cualquier motivo, invierta, traspase, transporte o transfiera, dentro del territorio nacional, de éste hacia el extranjero o a la inversa, recursos, derechos o bienes de cualquier naturaleza, cuando tenga conocimiento de que proceden o representan el producto de una actividad ilícita;
- II. Oculte, encubra o pretenda ocultar o encubrir la naturaleza, origen, ubicación, destino, movimiento, propiedad o titularidad de recursos, derechos o bienes, cuando tenga conocimiento de que proceden o representan el producto de una actividad ilícita.

Se entenderá que son producto de una actividad ilícita, los recursos, derechos o bienes de cualquier naturaleza, cuando existan indicios fundados o certeza de que provienen directa o indirectamente, o representan las ganancias derivadas de la comisión de algún delito y no pueda acreditarse su legítima procedencia.

III.3.1.6. Infracciones graves en materia de falsificación y uso de documentos falsos

Artículo 51. Se considerarán infracciones graves, aquellas que un miembro de la organización, en el desempeño de sus funciones o utilizando medios, instalaciones o recursos de esta organización, falsifique algún documento público o privado.

Para que esta falsificación de documentos sea sancionada, se requiere que concurren los siguientes requisitos:

- I. Que el falsario se proponga sacar algún provecho para sí o para otro, o causar perjuicio a la sociedad, al Estado o a un tercero;
- II. Que resulte o pueda resultar perjuicio a la sociedad, al Estado o a un particular, ya sea en los bienes de éste o ya en su persona, en su honra o en su reputación, y
- III. Que el falsario haga la falsificación sin consentimiento de la persona a quien resulte o pueda resultar perjuicio o sin el de aquella en cuyo nombre se hizo el documento.

De igual manera, se considerará como infracción grave, cuando a nombre, a cuenta, en beneficio o a través de los medios que esta organización proporcione, un miembro de nuestra organización, use un documento falso, a sabiendas de dicha falsedad.

III.3.1.7. Infracciones graves en materia de prevención de actos de corrupción

Artículo 52. Se considerarán infracciones graves, aquellas que un miembro de la organización, en el desempeño de sus funciones o utilizando medios, instalaciones o recursos de esta organización:

- I. Den, prometan o entreguen cualquier beneficio a algún servidor público para que haga u omita un acto relacionado con sus funciones, a su empleo, cargo o comisión.

Artículo 53. Se consideraran infracciones graves, aquellas que un miembro de la organización, en el desempeño de sus funciones o utilizando medios, instalaciones o recursos de esta organización y con el propósito de obtener o

retener para sí o para otra persona ventajas indebidas en el desarrollo o conducción de transacciones comerciales internacionales, ofrezca, prometa o dé, por sí o por interpósita persona, dinero o cualquier otra dádiva, ya sea en bienes o servicios:

- I. A un servidor público extranjero, en su beneficio o el de un tercero, para que dicho servidor público gestione o se abstenga de gestionar la tramitación o resolución de asuntos relacionados con las funciones inherentes a su empleo, cargo o comisión;
- II. A un servidor público extranjero, en su beneficio o el de un tercero, para que dicho servidor público gestione la tramitación o resolución de cualquier asunto que se encuentre fuera del ámbito de las funciones inherentes a su empleo, cargo o comisión, o
- III. A cualquier persona para que acuda ante un servidor público extranjero y le requiera o le proponga llevar a cabo la tramitación o resolución de cualquier asunto relacionado con las funciones inherentes al empleo, cargo o comisión de este último.

III.3.1.8. **Infracciones en contra de nuestra política para la prevención y atención a la discriminación, hostigamiento, acoso sexual y laboral:**

Artículo 54. Se consideraran infracciones graves, aquellas que un miembro de la organización, en el desempeño de sus funciones o utilizando medios, instalaciones o recursos de esta organización, que por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otro que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas:

- I. Provoquen, inciten y apoyen a difundir acciones basadas en odio, violencia o discriminación contra cualquier persona o grupo de personas.
- II. Nieguen a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho. Para los efectos de esta fracción, se considera que toda persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general;
- III. Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; o
- IV. Niegue o restrinja derechos laborales.

Artículo 55. Se considerará infracción grave, cuando un miembro de la organización, por cualquier medio, acose a un cliente, proveedor o a otro miembro de la organización, para solicitarle favores sexuales o para que ejecute un acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero.

Artículo 56. Se considerará infracción grave, cuando un miembro de la organización, valiéndose de su posición jerárquica o de poder que implique subordinación, hostigue a un cliente, proveedor o aun miembro de esta organización, para solicitarle favores sexuales o para que ejecute para sí o para un tercero, un acto de naturaleza sexual.

III.3.2. INFRACCIONES GRAVES EN MATERIA DE DENUNCIA Y PROTECCIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Artículo 57. Constituyen infracciones graves, las siguientes:

- I. Realizar represalias graves contra cualquier persona que haya presentado una denuncia de buena fe, haya colaborado en una investigación o se haya negado a participar en actos ilícitos.
Para tal efecto, se considerará como represalias graves, asignación de cargas o tareas excesivas o injustas, transferencias o cambios de área que materialicen una afectación directa al denunciante, acoso laboral, hostigamiento, trato denigrante, reducción de oportunidades de crecimiento, amenazas directas o indirectas, suspensión y despido injustificado.
- II. Presionar, intimidar o inducir a testigos, denunciantes o personas investigadas para que se desistan de su denuncia, modifiquen sus declaraciones, omitan información o se abstengan de participar en el procedimiento.
- III. Ocultamiento de datos que demuestren la inocencia de la persona investigada o fabricación de pruebas para incriminarlo.
- IV. Inobservar alguna medida de protección emitida en favor de alguna víctima o denunciante, realizando en contra de éstas actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos.

III.3.3. INFRACCIONES GRAVES POR FALTA DE PROBIDAD U HONRADEZ Y DESOBEDIENCIA VINCULADA AL RIESGO PENAL

Artículo 58. Se considerarán infracciones graves, susceptibles de generar la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para la organización, aquellas conductas que constituyan:

- I. Faltas de probidad u honradez en el desempeño de las funciones, que afecten de forma directa el funcionamiento de la empresa o generen riesgo penal evidente.
- II. Actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos contra personal directivo, compañeros, clientes o proveedores, cuando tengan relación con el ámbito laboral.
- III. Cualquier otro acto análogo que, conforme a la Ley Federal del Trabajo y a este Protocolo, configure causa de rescisión relacionada con la integridad, confiabilidad y seguridad de la organización.

7. CATÁLOGO DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 59. El presente Capítulo establece el catálogo de sanciones disciplinarias aplicables a los incumplimientos vinculados al Modelo de Compliance Penal.

7.1. Prohibición de sanciones no catalogadas

Artículo 60. Se prohíbe la imposición de sanciones no previstas en este Protocolo, así como las multas económicas, por constituir sanciones ilegales conforme a la Ley Federal del Trabajo.

7.2. Catálogo de sanciones internas

Artículo 61. Las sanciones se ordenan de menor a mayor gravedad:

- I. Amonestación
- II. Medidas correctivas
- III. Suspensión laboral

IV. Rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la organización

IV.2.1. Amonestación

Artículo 62. La amonestación es una sanción mínima aplicable a infracciones leves de aquellas conductas u omisiones que generan un incumplimiento formal o de bajo impacto a los protocolos de compliance, sin riesgo penal directo ni daño a terceros y pueden corregirse fácilmente mediante recordatorio de obligaciones, capacitación o ajustes menores en el desempeño, y se cometen sin intención y sin reincidencia previa en conductas similares en los últimos doce meses.

IV.2.2. Suspensión

Artículo 63. La suspensión laboral es una sanción cuya finalidad es reafirmar la vigencia del Modelo de Compliance Penal, al reconocer que la conducta investigada generó un riesgo penal u organizativo relevante que supera los supuestos de simple amonestación. Con esta medida se conserva la relación laboral, al considerarse que, pese a la gravedad del hecho, la pérdida de confianza no es definitiva y además el riesgo puede ser reconducido mediante medidas correctivas.

IV.2.2.1. Límite de la suspensión

Artículo 64. La suspensión disciplinaria no podrá exceder de ocho días en total y requiere siempre un procedimiento disciplinario previo, garantizando derecho de defensa, investigación y resolución motivada. Nunca podrá imponerse como sanción automática, ni utilizarse como represalia.

Durante el periodo de suspensión, el trabajador no desempeñará funciones ni percibirá salario, y se reincorporará automáticamente al concluir el plazo.

IV.2.2.2. Medidas correctivas

Artículo 65. Las medidas correctivas son sanciones complementarias a la amonestación y a la suspensión, cuyo objetivo es reconducir el riesgo a los parámetros permitidos y prevenir la reincidencia. Si bien estas medidas son

independientes entre sí, podrán aplicarse simultáneamente, cuando el caso así lo requiera.

IV.2.2.3. Tipos de medidas correctivas

Artículo 66. Estas medidas podrán consistir en:

- I. Capacitación correctiva obligatoria.
- II. Reubicación funcional preventiva.
- III. Supervisión reforzada temporal.
- IV. Restricción de accesos físicos o digitales.
- V. Prohibición temporal de recibir valores, documentos o efectivo.

El cumplimiento de las medidas será obligatorio y nunca podrán ser mayores a tres meses. Una vez culminado este plazo, el órgano que las dictó procederá a realizar su revisión con la finalidad de evaluar si la medida cumplió su fin. En caso de que no haya sido así, la medida se podrá extender un mes más con la finalidad de que riesgo sea reducido dentro de los parámetros permitidos.

La resolución que imponga medidas correctivas deberá indicar su tipo, duración, objetivos concretos y el mecanismo de seguimiento y evaluación de resultados.

IV.2.2.4. Capacitación correctiva obligatoria

Artículo 67. Con la finalidad de reforzar conocimientos y habilidades cuando el incumplimiento provenga de desconocimiento normativo, error operativo o falta de comprensión respecto de protocolos de compliance o procedimientos internos, se podrá imponer al miembro de la organización capacitación correctiva de en los siguientes rubros:

- I. Cursos, talleres o sesiones de capacitación vinculados con la conducta detectada.
- II. Módulos sobre ética, integridad, manejo de información, prevención de riesgos penales, trato digno, prevención de acoso, controles internos, o a fines al riesgo generado con el incumplimiento.

El cumplimiento de esta sanción debe dejar evidencia documental de que se cumplió con la capacitación correctiva, por ejemplo con constancia, registro de asistencia y evaluación.

IV.2.2.5. Reubicación funcional preventiva

Artículo 68. Con la finalidad de reducir temporalmente la exposición del miembro de la organización a un riesgo penal u organizativo, se podrá reubicarlo sin que ello constituya afectación a sus condiciones laborales. Para efectuar el cambio, se debe tomar en cuenta lo siguiente:

- I. El cambio no debe afectar el salario, prestaciones laborales, jornada o antigüedad del miembro de la organización.
- II. La reubicación debe realizarse a una área o puesto equivalente, pero con funciones o tareas que impliquen un nivel de riesgo menor, hasta en tanto el miembro de la organización muestre las capacidades para desempeñar el puesto que previamente tenía.

El cumplimiento de esta sanción debe dejar evidencia documental del puesto asignado, de la capacitación que se le brindó para la asignación de las nuevas tareas y el seguimiento que se la haya dado hasta su reincorporación en el puesto anterior, siempre y cuando demuestre que se encuentra apto para regresar a sus anteriores funciones.

IV.2.2.6. Supervisión reforzada temporal

Artículo 69. La supervisión tendrá como finalidad monitorear de forma más estrecha el desempeño del trabajador cuando el incumplimiento que ameritó la sanción, evidencia la necesidad de seguimiento continuo.

Esta medida correctiva podrá encomendarse al superior jerárquico o al órgano de compliance para que supervise que el miembro sancionado cumpla con los protocolos. Estando facultado para pedirle reportes y realizarle revisiones para verificar el cumplimiento de las tareas del debido control de la organización.

IV.2.2.7. Restricción de accesos físicos o digitales

Artículo 70. En casos en donde el riesgo sea medio o alto o las circunstancias del hecho materia de sanción lo ameriten, se podrán realizar restricciones al miembro, a los accesos físicos o áreas sensibles, documentos o información a los sistemas digitales de la organización.

IV.2.2.8. Prohibición temporal de recibir valores, documentos o dinero en efectivo

Artículo 71. Cuando la conducta involucró manejo inadecuado o riesgoso de bienes con valor económico, se podrá imponer al miembro sancionado la prohibición temporal de recibir, custodiar o administrar dinero en efectivo, documentos de valor, contratos, sellos, facturas, remisiones o comprobantes. En tanto subsista esta restricción se designará a un tercero responsable de dichos documentos, valores o dinero.

IV.2.3. Rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la organización.

Artículo 72. La rescisión laboral es la medida más grave, reservada únicamente para infracciones graves que generan un riesgo penal directo, grave o inminente para CIMA. Implican deshonestidad, violencia, manipulación de información o afectación seria a la integridad de personas, finanzas, evidencias o funcionamiento organizativo, o son equivalentes a las causas de rescisión previstas en el artículo 47 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, vinculadas con el ámbito del compliance penal.

IV.2.3.1. Garantías de validez de la rescisión sin responsabilidad para la organización

Artículo 73. Para ser válida la rescisión deberá:

- I. Haber sido precedida por una investigación en términos del presente protocolo.
- II. Que la conducta que haya cometido el trabajador o miembro de la organización, durante sus labores, sea equivalente a alguna de las contenidas en el artículo 47, fracción II de la Ley Federal del Trabajo.
- III. Una vez dictada la sanción sea notificada en términos del presente protocolo.

IV.2.4. Presentación de denuncia ante autoridad competente

Artículo 74. Si bien la interposición de una denuncia no es una sanción, esta deberá ser objeto de presentación, cuando la organización advierta que el incumplimiento

materia de sanción, constituya la posible comisión de un hecho que la ley señala como delito y este sea de oficio. En caso de que sea de querrela, se le informara a la víctima de esta posibilidad y se le brindará el apoyo necesario para que la presente de inmediato.

8. DE LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES

Artículo 75. El presente Título regula los criterios generales para individualizar las sanciones disciplinarias previstas en el presente Protocolo.

8.1. Principio de proporcionalidad disciplinaria

Artículo 76. Toda sanción deberá ser:

- I. Adecuada, cuando corresponda a la naturaleza y gravedad de la infracción cometida;
- II. Necesaria, cuando no exista una sanción menor igualmente eficaz para corregir el riesgo generado, y
- III. Proporcional, cuando exista equilibrio entre la sanción impuesta, el riesgo penal generado, la afectación a la organización y las circunstancias del caso concreto.

Queda prohibida la imposición de sanciones automáticas, genéricas o carentes de fundamentación individualizada.

8.2. Criterios generales de graduación de sanciones

Artículo 77. Para determinar la sanción concreta dentro del rango correspondiente, el órgano resolutor deberá considerar, de manera conjunta, los siguientes criterios:

- I. **Modalidad de la conducta:** dolosa o imprudente. La conducta dolosa será siempre sancionada con mayor severidad que la imprudente.
- II. **Reincidencia:** se considerará con mayor gravedad la repetición de conductas similares en un periodo de doce meses.

- III. **Posición jerárquica:** el incumplimiento será más grave cuanto mayor sea el deber de control, supervisión o liderazgo del infractor dentro de la organización.
- IV. **Impacto real o potencial:** el grado de afectación a la estructura organizativa, a la integridad financiera, reputacional o de seguridad de CIMA.
- V. **Afectación a terceros:** la existencia de daño o riesgo a clientes, proveedores, trabajadores o grupos vulnerables.
- VI. **Cooperación durante la investigación:** también será objeto de valoración la colaboración voluntaria, veraz y efectiva que contribuya al esclarecimiento de los hechos o a la reducción del riesgo penal, así como la disposición del trabajador para corregir su conducta y cumplir con las medidas.
- VII. Contexto y antecedentes disciplinarios: se valorarán los antecedentes de cumplimiento, advertencias previas o amonestaciones formales relacionadas con la misma categoría de riesgo, la existencia o no de medidas correctivas previas y el grado de aprendizaje demostrado.

9. PREMIACIÓN Y RECONOCIMIENTO AL CUMPLIMIENTO

Artículo 78. El presente Capítulo tiene por objeto regular los mecanismos de reconocimiento y premiación derivados del Modelo de Compliance Penal de CIMA, con la finalidad de:

- I. Fomentar una cultura de fidelidad al derecho y prevención de riesgos penales;
- II. Reconocer conductas ejemplares de observancia de los protocolos de compliance, de denuncia responsable y de cooperación con las investigaciones internas;
- III. Vincular los incentivos positivos con la reducción efectiva del riesgo penal y con la mejora continua de los controles internos, y
- IV. Garantizar que los reconocimientos se otorguen con criterios objetivos, documentados y no discriminatorios.

La premiación no sustituye las obligaciones legales ni contractuales de los miembros de la organización; únicamente reconoce actuaciones que superan el nivel de cumplimiento esperado.

9.1. Principios rectores de la premiación

Artículo 79. El sistema de premiación se regirá por los siguientes principios:

- I. **Vinculación al cumplimiento:** Solo serán premiadas conductas que acrediten, de forma objetiva, aportaciones al cumplimiento normativo, a la prevención de riesgos penales o a la intervención oportuna en las investigaciones internas.
- II. **Transparencia y trazabilidad:** Toda premiación deberá estar respaldada por un expediente o registro interno que documente las razones, los criterios aplicados y la conducta reconocida.
- III. **No discriminación:** Los reconocimientos se otorgarán sin distinción alguna por motivos de género, edad, orientación sexual, origen étnico, religión, condición social, discapacidad o cualquier otra condición protegida.
- IV. **No sustitución de salario:** Los reconocimientos no podrán utilizarse para eludir obligaciones salariales ni prestaciones previstas en la Ley Federal del Trabajo o en los contratos respectivos.
- V. **Proporcionalidad:** El tipo de reconocimiento deberá ser congruente con la relevancia de la conducta, el impacto en la gestión del riesgo penal y la responsabilidad del puesto.

9.2. Conductas susceptibles de reconocimiento

Artículo 80. Serán susceptibles de reconocimiento aquellas conductas que, verificadas por el Órgano de Compliance, se traduzcan en:

- I. Identificación temprana de riesgos penales relevantes, acompañada de propuestas concretas de mitigación o mejora de controles.
- II. Denuncia responsable, oportuna y de buena fe de hechos que hayan permitido evitar o detectar incumplimientos graves, delitos o vulneraciones relevantes a los protocolos de compliance.

- III. Colaboración destacada en investigaciones internas, aportando información veraz, completa y oportuna que permita esclarecer los hechos, proteger a víctimas o mejorar el modelo de control.
- IV. Aplicación ejemplar de los protocolos de compliance en situaciones complejas, aun cuando ello implique resistir presiones indebidas, rechazar ventajas ilícitas o reportar conductas irregulares.
- V. Participación activa en proyectos de mejora del Modelo de Compliance Penal, tales como diseño de controles, elaboración de formatos, capacitación, campañas internas o revisiones de procesos.
- VI. Desempeño sobresaliente en el cumplimiento de las obligaciones de supervisión, cuando se trate de mandos medios o directivos, acreditando una vigilancia efectiva del debido control en su ámbito de organización.

No se considerarán conductas premiadas aquellas que constituyan únicamente el cumplimiento mínimo de las obligaciones laborales ordinarias.

VI.3. Tipos de reconocimientos

Artículo 81. Los reconocimientos derivados del Modelo de Compliance Penal podrán consistir en:

- I. **Reconocimiento verbal formal**, otorgado por la jefatura inmediata o por el Órgano de Compliance, dejando constancia mínima en el expediente de desempeño.
- II. **Reconocimiento escrito**, mediante constancia interna o carta de agradecimiento, que podrá integrarse al expediente laboral del miembro de la organización.
- III. **Mención en informes internos**, boletines, reuniones generales o eventos corporativos, cuando la naturaleza del caso lo permita y no se ponga en riesgo la confidencialidad del denunciante ni la integridad de las personas.
- IV. **Reconocimientos vinculados al desarrollo profesional**, tales como prioridad en convocatorias internas de capacitación especializada en compliance, proyectos estratégicos, mentorías o programas de liderazgo ético.
- V. **Incentivos adicionales compatibles con la legislación laboral**, siempre que se encuentren previamente autorizados por la Dirección General y se

otorguen conforme a políticas internas específicas (por ejemplo, vales, distintivos, diplomas, beneficios, etc.).

En todos los casos, el tipo de reconocimiento deberá ser proporcional a la conducta reconocida y estar debidamente documentado.

VI.4. Reconocimientos vinculados a la denuncia y cooperación con investigaciones internas

Artículo 82. Cuando el reconocimiento esté vinculado a la denuncia y cooperación con investigaciones internas, deberán otorgarse cuidando:

- a) No exponer la identidad del denunciante o colaborador cuando ello pueda poner en riesgo su seguridad o integridad.
- b) No generar expectativas de beneficio automático por el solo hecho de denunciar.

VI.5. Procedimiento para la propuesta y otorgamiento de reconocimientos

Artículo 83. La propuesta se realizará en los siguientes términos:

- I. **Propuesta de reconocimiento:**
 - a) La propuesta podrá ser formulada por el superior jerárquico, por el Órgano de Compliance, por el Área de Investigaciones Internas o, de manera justificada, por cualquier área que cuente con información objetiva sobre la conducta destacada.
 - b) La propuesta deberá presentarse por escrito al Órgano de Compliance, describiendo los hechos, la participación del miembro de la organización y el impacto en el riesgo penal o en la cultura de cumplimiento.
- II. **Revisión de la propuesta:** El Órgano de Compliance analizará la propuesta, verificará la información con los registros disponibles (investigaciones, reportes, etc.) y podrá solicitar aclaraciones o elementos adicionales.
- III. **Decisión:** Con base en la información recabada, el Órgano de Compliance resolverá:

- a) Otorgar el reconocimiento y definir su tipo y alcance, o
 - b) Negar la procedencia, dejando constancia de las razones.
- IV. Documentación:** Toda decisión deberá asentarse en un registro de premiaciones, donde consten: fecha, persona reconocida, descripción sintética de la conducta y tipo de reconocimiento otorgado.

VI.6. Integración de la premiación a la evaluación del desempeño

Artículo 84. El Órgano de Compliance podrá remitir al área de Recursos Humanos información sobre las personas que hayan sido objeto de reconocimientos relevantes, a fin de que:

- I. Se consideren dichos antecedentes en los procesos de evaluación del desempeño, promociones o asignación de responsabilidades de mayor confianza, y
- II. Se incorpore la variable de cumplimiento normativo como elemento positivo en la carrera profesional interna.

La ausencia de reconocimientos no podrá interpretarse, por sí sola, como un elemento negativo en la evaluación del desempeño.

VI.7. Límites y prohibiciones en materia de premiación

Artículo 85. Queda expresamente prohibido:

- I. Otorgar reconocimientos que, en realidad, encubran tratos preferenciales injustificados, favoritismo o discriminación.
- II. Conceder beneficios condicionados a no denunciar, a guardar silencio o a no colaborar con autoridades o con el propio Órgano de Compliance.
- III. Premiar conductas que aumenten la producción, ventas o resultados económicos a costa de la inobservancia de protocolos de compliance, de la seguridad de las personas o del respeto a la legalidad.
- IV. Otorgar premiaciones que puedan interpretarse como intento de influir indebidamente en declaraciones dentro de una investigación interna o un procedimiento ante autoridades.

Cualquier uso indebido del sistema de premiación será investigado y, en su caso, sancionado conforme a las disposiciones del presente Protocolo.

VI.8. Registro y mejora continua del sistema de premiación

Artículo 86. El Órgano de Compliance llevará un registro actualizado de los reconocimientos otorgados, con el fin de:

- I. Identificar buenas prácticas y patrones positivos de cumplimiento;
- II. Analizar la correspondencia entre premiación y reducción de riesgos penales; y

Proponer a la Dirección General ajustes periódicos al sistema de incentivos, para asegurar que siga siendo coherente con los objetivos del Modelo de Compliance Penal y con la cultura organizativa de CIMA.

10. DIFUSIÓN, CAPACITACIÓN Y VIGENCIA DEL PROTOCOLO

11.1. Difusión obligatoria del Protocolo

Artículo 87. CIMA adoptará las medidas necesarias para asegurar que el contenido del presente Protocolo de Sanción y Premiación sea conocido por todas las personas sujetas a su cumplimiento. Para tal efecto, la organización deberá, al menos:

- I. Poner el Protocolo a disposición permanente en los medios internos de comunicación (intranet, correo institucional, tableros informativos u otros equivalentes);
- II. Entregar extractos o versiones ejecutivas cuando así se requiera para facilitar su comprensión, sin que ello sustituya la versión íntegra del Protocolo;
- III. Informar de manera expresa, al ingreso o cambio de puesto, que este Protocolo forma parte de las reglas internas obligatorias vinculadas al Modelo de Compliance Penal.

La falta de lectura por parte de algún miembro de la organización no exime del cumplimiento de las obligaciones aquí previstas, siempre que la organización acredite haber cumplido con su deber de difusión.

VI.2. Capacitación inicial y periódica

Artículo 88. La capacitación en materia del presente Protocolo será obligatoria y formará parte de los programas de formación del Modelo de Compliance Penal de CIMA.

- I. **Capacitación inicial:** Toda persona que se incorpore a la organización, así como quienes asuman nuevas funciones de mando, deberán recibir capacitación inicial sobre el contenido, finalidad y consecuencias del Protocolo de Sanción y Premiación.
- II. **Capacitación periódica:** Al menos una vez al año se impartirán jornadas de actualización o recordatorio sobre el Protocolo.

VI.3. Registro de difusión y capacitación

Artículo 89. El Órgano de Compliance, en coordinación con Recursos Humanos, llevará un registro documental de:

- I. Las actividades de difusión realizadas (circulares, comunicados, publicaciones internas, etc.);
- II. Los cursos, talleres y sesiones de capacitación impartidos, indicando fecha, temas, personas asistentes y duración;
- III. Las constancias, listas de asistencia u otros medios que acrediten la participación de los miembros de la organización.

Estos registros tendrán por objeto demostrar, ante autoridades internas o externas, que CIMA ha cumplido con su deber de información, formación y prevención, como expresión de su cultura de cumplimiento.

VI.4. Revisión y actualización del Protocolo

El presente Protocolo será objeto de revisión periódica por parte del Órgano de Compliance, al menos cada dos años, o antes cuando:

- I. Se produzcan reformas legales relevantes en materia laboral, penal o de compliance;
- II. Se identifiquen, a partir de casos concretos, deficiencias, lagunas o necesidades de ajuste en el procedimiento disciplinario, el catálogo de infracciones, las sanciones o el sistema de premiación;
- III. Se adopten nuevos estándares internos o mejores prácticas en materia de cumplimiento normativo.

Toda actualización deberá ser aprobada por la instancia de gobierno competente de CIMA, difundida a todo el personal y, en su caso, incorporada a los programas de capacitación.