

**Business Practices**  
*Trust. Respect. Integrity.*



Confianza para expresar su opinión



Protección mutua



Responsabilidad compartida



*Protegiéndole a usted, protegiendo a UTC.*



Mensaje del Director Ejecutivo .....	4
Política contra las represalias .....	5
Plantear inquietudes .....	6
Cómo reconocer las represalias .....	7
No siempre son represalias .....	8
Cómo informar.....	9
Ombudsman /DIÁLOGO .....	10
Casos de represalias en UTC .....	11
Preguntas frecuentes (FAQ).....	12-13
Información de contacto .....	14

Febrero de 2013



Estimados colegas:

United Technologies es que seamos los mejores en todo lo que hacemos: dando la mayor rentabilidad a nuestros accionistas, alcanzando un resultado financiero y operacional excepcional, contando además con los estándares éticos más elevados, un ambiente de trabajo más seguro y las mejores prácticas para cumplir con las leyes y políticas internas.

El Código de Ética de UTC afirma nuestro compromiso con las conductas que inspiran confianza, promueven el respeto y muestran integridad. La reputación de UTC es uno de nuestros activos más valorados. Para salvaguardar la reputación de UTC siempre esperamos que nuestros empleados, de todos los niveles, nos informen en caso de que observen o sospechen de alguna infracción.

Para este propósito UTC ofrece muchos canales de comunicación. Puede sentirse cómodo a la hora de preguntarle o plantearle alguna preocupación a su supervisor, a un jefe de recursos humanos, a un responsable de buenas prácticas empresariales (BPO) o al departamento legal. También puede hacer uso del programa Ombudsman/DIÁLOGO para informar de manera anónima o confidencial.

Para reforzar nuestro compromiso a largo plazo de proporcionar un entorno seguro para informar, hemos creado una nueva política antirepresalias (sección 56 del manual de política corporativa). En dicha política se expresa con claridad que las represalias de cualquier tipo son contrarias a nuestros principios y que no se tolerarán. La compañía protegerá a los empleados que informen de buena fe o que participen en una investigación, no pudiendo ser dicha actividad impedida por quienes estén en una posición de autoridad. Además, el llevar a cabo represalias está sujeto a acciones disciplinarias, que pueden llegar hasta el cese de la relación laboral.

Todos y cada uno de nosotros somos responsables y podemos rendir cuentas sobre el cumplimiento del Código de Ética de UTC ya que nuestra integridad y reputación depende de las acciones individuales de nuestros directivos, empleados y representantes en todo el mundo. Los cursos anuales de formación sobre ética que son obligatorios para todos los empleados de UTC, y que se imparten en línea a través de nuestro Business Practices Education Center y presencialmente, complementan estas acciones y nos recuerda la importancia del Código de Ética de UTC y de su riguroso cumplimiento en UTC.

El siguiente manual fue desarrollado para ayudar a los empleados de UTC, de todos los niveles, a reconocer y a tratar las represalias, para asegurarnos de que el miedo a sufrirlas no influye en nuestra capacidad para informar de buena fe.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Louis R. Chênevert'. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke extending to the right.

Louis R. Chênevert  
Presidente y Director Ejecutivo

## Política antirepresalias

El Código de Ética de UTC dice que se espera que todos los empleados informen en caso de que algo les preocupe o en caso de conocer alguna infracción. La Sección 56 del Manual de Política Corporativa asegura que pueden hacerlo sin temor a sufrir represalias.

***UTC define una represalia como una consecuencia negativa sufrida por un empleado por informar o participar en la investigación de una violación o una presunta violación del Código de Ética, lo que incluye infringir la ley o alguna política de UTC.***

La empresa prohíbe las represalias contra cualquiera que, de buena fe, informe o participe en la investigación de una violación o una presunta violación del Código de Ética. UTC investigará a fondo cualquier alegación de represalia. Los empleados que lleven a cabo algún tipo de represalia, quedarán sujetos a medidas disciplinarias pudiendo llegar, incluso, a ser despedidos. UTC tiene una política de tolerancia cero frente a las represalias.

UTC protegerá a los informantes contando siempre con su permiso y efectuando un seguimiento regular para identificar y responder ante situaciones que puedan ser consideradas razonablemente como represalias.

Esta política contra las represalias no exime a ningún empleado de la responsabilidad personal de cometer una infracción.

# ***Cuando se preocupa por proteger a la empresa, también usted se protege.***

***Los mayores riesgos son aquellos de los que no tenemos constancia. Cuanto más tardemos en abordar un problema, más complicado se volverá éste. Este es el motivo por el que expresar su opinión es tan importante.***

## ***Informar de las preocupaciones***

Sabemos que emitir su opinión es importante. También sabemos que algunos empleados prefieren no compartir sus preocupaciones porque temen sufrir represalias.<sup>1</sup> En UTC, creemos que un ambiente seguro de comunicación es vital para mantener nuestra cultura y reputación ética.

## ***La confidencialidad es clave***

El programa Ombudsman/ DIÁLOGO proporciona canales de comunicación confidenciales. Aquellos que se pongan en contacto con el Ombudsman o los Coordinadores del programa DIÁLOGO de UTC no tienen por qué identificarse, pudiendo permanecer en el anonimato. En caso de que el informante elija identificarse, su identidad se mantendrá en absoluta confidencialidad.

Proporcionar su información de contacto es opcional y permite a la empresa ponerse en contacto con usted para facilitar la investigación y proporcionarle la información o los resultados de acuerdo con el progreso de la investigación. Si lo desea, puede utilizar información no identificable, como una dirección de correo electrónico genérica.

## ***Se respeta la se confidencialidad***

Si un directivo recibe un informe directamente a través del Ombudsman, la confidencialidad será estrictamente respetada. Los investigadores son elegidos por su discreción y su capacidad para asegurar la imparcialidad, y cualquier investigación se limitará a contactar únicamente con aquellas personas estrictamente necesarias para resolverla.

## ***Las represalias están prohibidas***

Las represalias de cualquier tipo dañan seriamente nuestra cultura ética y nuestro programa ético. Las represalias ponen en riesgo a la empresa, tanto interna como externamente. Las represalias son contrarias a nuestros principios y están prohibidas. Las represalias son motivo de acciones disciplinarias, pudiendo llegar hasta el cese de la relación laboral.

Tanto si se confirma como si no una alegación realizada de buena fe, el informante (si se conoce) será informado del resultado y la Compañía llevará a cabo las acciones necesarias para prevenir represalias.

<sup>1</sup>National Business Ethics Survey® 2005. Motivos para no informar: miedo a represalias, 46%

# ¿Cómo reconocer las represalias?

*Las represalias pueden ser de varios tipos. Pueden ser evidentes o no perceptibles. A veces son infligidas por los supervisores y otras veces por los compañeros. Toda represalia está sujeta a acciones disciplinarias.*

## Ejemplos de represalias

### Evidentes

- Daño real a la persona o propiedad
- Negación de aumentos y/o promociones
- Correos electrónicos con actitud de acoso
- Evaluaciones de trabajo pobres
- Reducción de responsabilidades laborales
- Reasignación, reubicación o traslado
- Despido o degradación

### No perceptibles

- Exclusión de reuniones de negocios
- Exclusión de actividades sociales
- Amenazas implícitas a personas o propiedades
- No volver a contar con la opinión profesional
- Comportamiento grosero e irrespetuoso

*Las víctimas de represalias no perceptibles son muchas veces incapaces de demostrarlas. A veces parece que la única opción que tienen es dejar la empresa. Adoptar las medidas y las acciones necesarias contra las represalias nos puede ayudar a conservar a nuestros mejores empleados.*

### Supervisory retaliation

#### Evidentes

María observa una infracción de un empleado e informa del incidente a su supervisor. Unas semanas más tarde, el supervisor de María le notifica que ha sido trasladada a una organización programada para una fusión. No se le da ninguna explicación.

#### No perceptibles

Juan escuchó detalles de una violación del Código de Ética e informó de la conversación a su superior. Se llevó a cabo una investigación y no se encontró ninguna infracción. Desde ese momento, el supervisor de Juan ya no le incluye en las reuniones y ya no tiene en cuenta sus opiniones en el trabajo, al contrario que antes.

### Represalias entre compañeros

#### Evidentes

María observa una infracción e informa del incidente a su supervisor. Su supervisor inicia una investigación. Mientras tanto, María empieza a recibir correos electrónicos de sus compañeros, que contienen insultos y la culpan por “hundir el barco” y por no ser “parte del equipo”.

#### No perceptibles

Juan escucha los detalles de una violación del Código de Ética durante la comida con sus compañeros. Informa de la conversación a su superior, se lleva a cabo una investigación y no se detecta ninguna infracción. Los compañeros de Juan le ignoran cuando se cruzan con él por los pasillos, no se sientan con él en la comida y ya no le invitan a las actividades sociales.

# No siempre son represalias

Las acciones bien intencionadas también pueden ser consideradas represalias, incluso cuando no es el caso. Es importante que los superiores continúen tratando del mismo modo a los trabajadores antes y después de informar. Si un trabajador ha estado teniendo problemas por bajo rendimiento, el hecho de que alegue estar sufriendo represalias por informar no impide que sus superiores continúen abordando la cuestión de bajo rendimiento, tomando las decisiones pertinentes al respecto.

*En algunos casos, los empleados que informan de infracciones pueden estar a la defensiva y ver represalias donde no las hay.*

## Para evitar la percepción de represalias, los managers deben:

- Continuar comunicándose normalmente con los informantes;
- estar al tanto del lenguaje corporal y oral;
- animar a cualquiera a hablar abiertamente;
- evaluar al informante según su rendimiento;
- asignar trabajos con sentido;
- compartir la información necesaria para llevar a cabo el trabajo;
- continuar involucrando al informante en actividades sociales;
- tratar a todos con dignidad y respeto; y
- llevar el asunto a canales apropiados sin demora y continuar proporcionando información sobre su estado al informante.

### Ejemplo

Juan fue contratado por una gran empresa financiera y ha sido contable en UTC durante 6 meses.

Tras tres meses, el rendimiento de Juan no era el esperado y su supervisor se reúne con él para discutir un plan de mejora de 90 días. Tras 60 días en el plan, y sin mejoras en el rendimiento de Juan, descubre e informa de que el mejor vendedor de la unidad de negocios ha estado mintiendo en sus informes de gastos. El vendedor fue despedido al momento. Unas semanas más tarde, Juan y su supervisor revisan de nuevo el rendimiento según el plan y queda claro que no ha cumplido con su objetivo. Juan tuvo que ser cesado por su bajo rendimiento, no por haber informado de las infracciones del vendedor.



*Aquellos que informan de buena fe, pueden confiar en el proceso de información. Comprenderlo desde el principio hasta el final y observar dónde puede haber represalias es un componente importante en la responsabilidad que tenemos como informantes.*

## 1 – Un empleado da su opinión sobre una violación real o sospechosa del Código de Ética

**Empleado:** el empleado compartirá sus preocupaciones directamente con la dirección, con el responsable de buenas prácticas empresariales o a través del programa Ombudsman/DIÁLOGO.

**Gestión:** La dirección recibirá la denuncia, directamente o a través del Ombudsman/DIÁLOGO, e iniciará una investigación independiente. A su vez, mantendrá informado al empleado sobre el estado o resultado de la investigación y, con el permiso del empleado, procederá a identificar y responder a las situaciones que puedan ser consideradas como represalias.

*Expresar una preocupación puede proteger a la empresa, a nuestros empleados, proveedores, accionistas y comunidad de consecuencias negativas.*

*Los empleados deben informar directamente a la dirección o utilizar canales anónimos o confidenciales disponibles a través del programa Ombudsman/DIÁLOGO. No hay “respuestas equivocadas”; los empleados pueden elegir el canal con el que estén más cómodos.*

*El sistema funcionará mejor, y el informante estará mejor protegido si solo se usa un canal de comunicación. Los informantes deben hacer un seguimiento con el responsable de buenas prácticas empresariales (BPO) si ha pasado la fecha límite para la resolución y no hay novedades. Los informantes deben notificar inmediatamente a la dirección o al responsable de buenas prácticas empresariales (BPO) si se sufren represalias.*

*Como norma general, la dirección debe proporcionar actualizaciones al informante de acuerdo con el estado de la investigación.*

## 2 – El empleado habla sobre posibles actos de represalias por parte de un supervisor o compañero

**Empleado:** El empleado compartirá sus preocupaciones directamente con la dirección, con el responsable de buenas prácticas empresariales (BPO) o a través del programa Ombudsman/DIÁLOGO.

**Dirección:** la dirección y el responsable de buenas prácticas empresariales (BPO), directamente o a través del Ombudsman/DIÁLOGO, iniciarán una investigación independiente y mantendrán informado al empleado sobre el estado o resultado de la investigación. Si se comprueban represalias, se impondrán medidas disciplinarias.

*Inmediatamente, la dirección informará al responsable de buenas prácticas empresariales (BPO) y rápidamente iniciará una investigación, incluyendo únicamente a aquellas personas necesarias e imparciales en el asunto en cuestión. La dirección proporcionará actualizaciones regulares a los informantes según el estado de la investigación.*

*Los empleados que ejerzan represalias estarán sujetos a medidas disciplinarias, incluido el despido.*

*La dirección seguirá al informante mensualmente para identificar cualquier respuesta a situaciones que puedan ser percibidas razonablemente como represalias.*

# Defensor/programa DIÁLOGO

La capacidad de un empleado para informar de una preocupación en completa confidencialidad es un componente crítico de un programa de cumplimiento efectivo. Los empleados que usan el programa Ombudsman/DIÁLOGO no deben decírselo a otras personas, porque comprometen su anonimato. Igual de importante es cómo responden los mandos a los asuntos planteados.

## Consejos para los mandos que responden a las consultas del Ombudsman/DIÁLOGO:

### SÍ

- Contestar con un lenguaje claro, directo y simple
- Tratar la cuestión objetiva y justamente
- Limitar las discusiones a lo estrictamente necesario
- Destruir todas las preguntas y respuestas de DIÁLOGO en un plazo de 30 días tras la conclusión del asunto
- Hablar con su responsable de buenas prácticas empresariales (BPO) si tiene preguntas sobre lo que hay que hacer y lo que no hay que hacer

### NO

- Revelar la fuente de la acusación
- Incluir cualquier información confidencial en su respuesta
- Dejar desatendidas preguntas, respuestas o material de investigación
- Quebrantar la confidencialidad
- Enviar un fax antes de llamar al destinatario

## Este mensaje está incluido en la carta de presentación que acompaña a todas las respuestas de la dirección a los informantes:

*“... Como recordatorio, la empresa prohíbe represalias contra cualquiera que, de buena fe, informe o investigue una violación real o una supuesta violación del Código de Ética. Los empleados que lleven a cabo una conducta de represalia, estarán sujetos a medidas disciplinarias, incluyendo la posible finalización de la relación laboral. En caso de encontrarse en una posición en la que considere que ha sufrido o está sufriendo represalias, se le anima a ir más allá e informar directamente a la dirección, al responsable de buenas prácticas empresariales (BPO) o a través del programa Ombudsman/DIÁLOGO.”*

# Casos de represalias en UTC

## Caso #1: Represalias evidentes

---

*Un empleado habló con su equipo y su superior sobre lo que considera que son prácticas financieras no éticas. Inmediatamente, el superior del empleado le suspende temporalmente y le quita su vehículo de la empresa. El empleado informó de las represalias, que fueron verificadas mediante una investigación. El superior fue despedido por mala gestión y represalias.*

En abril, un empleado hizo un informe no confidencial de represalias a un director corporativo. En el informe, el empleado afirmó que había hablado durante una reunión del personal sobre lo que creía eran actividades financieras no éticas o inapropiadas en relación a su nómina.

Tal y como informó, tras hablar en la reunión, su superior le suspendió temporalmente y le quitó el vehículo de la empresa.

El director corporativo lleva el asunto al representante de buenas prácticas empresariales (BPO) del área, quien lleva a cabo la investigación con el BPO local.

Se llevó a cabo una investigación discreta en mayo y junio, que incluía entrevistas con las personas estrictamente necesarias para proporcionar información objetiva de acuerdo con la alegación.

En agosto, un equipo de la Sede Mundial auditó la unidad de negocios involucrada; los departamentos de recursos humanos y legal completaron la investigación.

Finalmente, se comprobaron las represalias. En septiembre, el directivo involucrado fue despedido por una serie de motivos, incluyendo las represalias.

## Caso #2: Represalia no perceptible

---

*Un empleado usó el programa Ombudsman/DIÁLOGO para explicar su sospecha sobre los informes de gastos de un directivo. No se detectó ninguna infracción después de una revisión de la documentación y una entrevista con el directivo. El directivo asumió que fue su asistente la que había llevado a cabo la alegación y empezó a tratarla de manera diferente, le quitó parte de sus responsabilidades laborales, dejó de invitarla a las reuniones y constantemente criticaba su trabajo. Ella informó de las represalias al responsable de buenas prácticas empresariales, que lo investigó junto con los investigadores de UTCHQ. Se comprobaron las represalias y el directivo fue degradado y trasladado.*

En mayo, un empleado anónimo alegó que un directivo estaba incluyendo en su informe de gastos unos gastos de trabajo que no eran reembolsables. Se revisaron los documentos y se preguntó al directivo al respecto. Al final, sus superiores determinaron que no se había llevado a cabo ninguna infracción.

Al día siguiente de la entrevista, el directivo se reunió con su asistente y la acusó de enviar un escrito al Ombudsman contra él. Señaló su conocimiento de sus informes de gastos e insinúo que ya no podía confiar en ella.

En julio, el directivo llevó a cabo una valoración semestral, en la que transfería algunas de las responsabilidades de su asistente a otros. Además, los compañeros de la asistente se dieron cuenta de que estaba siendo tratada de manera diferente, algunos aseguraban que el objetivo del directivo era que acabara dejando el trabajo a consecuencia de estar sometida a un ambiente de trabajo hostil. Ya no la convocaban a las reuniones y su trabajo era constantemente criticado.

En agosto, informó del comportamiento al representante de buenas prácticas empresariales (BPO) regional, alegando posibles represalias. El BPO investigó el asunto y entrevistó a empleados relevantes.

En septiembre, UTCHQ Business Practices se unió a la investigación, que se completó en noviembre. Durante el mes de enero, se llevaron a cabo más entrevistas a petición del directivo. Se comprobaron las represalias y este fue degradado y trasladado.

# Preguntas Frecuentes para los empleados

## ***¿Se espera que yo informe de un incumplimiento del Código de Ética de UTC?***

Sí. Todos los empleados, directivos y mandos de UTC deben informar de infracciones reales o no perceptibles, incluyendo violaciones de la ley, de regulaciones, políticas y procedimientos (a menos que el informar esté prohibido o restringido por ley).

## ***¿Qué canales están disponibles para informar de un incumplimiento o de represalias?***

Puede informar directamente a su supervisor, a un jefe de recursos humanos, a un representante de buenas prácticas empresariales, (BPO) o al departamento legal, o confidencialmente usando el programa Ombudsman/DIÁLOGO.

## ***¿Cómo puedo permanecer en el anonimato?***

El Ombudsman o el programa DIÁLOGO proporciona canales de comunicación confidencial. Estos intermediarios protegen la identidad de la persona que lleva a cabo la alegación y permiten una información anónima. Puede ponerse en contacto con el Ombudsman usando una dirección de correo electrónico genérica.

## ***Si informo de un incumplimiento y no ocurre nada, ¿debería remitir el asunto a través de otro canal?***

Los escritos a través del programa DIALOGO se suelen responder en un plazo de 14 días; los asuntos más complicados del Ombudsman pueden llevar más tiempo. El proceso funciona mejor, y el informante está más protegido cuando se elige únicamente un canal de comunicación. Las alegaciones son investigadas por la(s) persona(s) más apropiadas para asegurar la imparcialidad. El proceso incluye actualizaciones regulares para el informante. Si piensa que su informe no se está considerando debidamente, tiene el derecho de remitir su informe a un nivel superior de la empresa y/o hablar con su BPE.

## ***¿Qué ocurre si informo de una infracción y no se comprueba?***

Sea comprobada o no una alegación, se informará al informante de la progresión y resolución de la misma. Cualquiera que sea el estado de la comprobación, usted estará protegido contra las represalias.

## ***¿Cuál es la definición de UTC de represalia?***

Tal y como aparece en la sección 56 del Manual de Política Corporativa, UTC considera represalia una consecuencia negativa sufrida por un empleado

por haber informado o participado en una investigación de un incumplimiento real o supuesto del Código de Ética.

## ***¿Cómo puedo protegerme contra represalias?***

La Compañía ha adoptado una política que prohíbe represalias e incluye medidas disciplinarias (incluso el despido) para aquellos que efectúen represalias. La Compañía investigará a fondo todas las alegaciones de represalias y protegerá activamente a los informantes a través de valoraciones periódicas de los indicadores de rendimiento. UTC tiene un sólido programa Ombudsman DIÁLOGO que permite informar anónimamente. Recuerde, sin embargo, que la Compañía puede tomar las acciones necesarias para, por ejemplo, acometer el escaso rendimiento de un empleado y, siempre que sean justificadas estas acciones, no serán consideradas como represalias.

## ***Si he hecho algo mal, ¿utilizar los canales de información apropiados me absolverá de la infracción?***

No. Si usted está involucrado personalmente en cualquier infracción, informarlo no le eximirá de sus responsabilidades, pero se considerará su cooperación en la investigación cuando se determinen las acciones disciplinarias.

# Preguntas Frecuentes para los mángers

## ¿Se espera que yo informe de un incumplimiento del Código de Ética de UTC?

Sí. Todos los empleados, directores y mandos deben informar de infracciones reales o no perceptibles, incluyendo violaciones de ley, regulaciones, política y procedimientos (a menos que el informar esté prohibido o restringido por ley).

## ¿Cuál es la definición de UTC de represalia?

Tal y como aparece en la sección 56 del Manual de Política Corporativa, UTC considera como represalia cualquier consecuencia negativa sufrida por un empleado por haber informado o participado en una investigación de un incumplimiento real o supuesto del Código de Ética.

## ¿Cómo reconozco una represalia?

Las represalias pueden ser de varios tipos, algunas de las cuales son evidentes y otras no son tan perceptibles. Las represalias de un supervisor pueden reflejarse en acciones negativas contra un subordinado, como un despido, evaluaciones pobres del rendimiento o la reducción de sus funciones laborales. Las represalias entre compañeros incluyen la exclusión de eventos sociales durante o fuera de las horas laborables.

Determinar si una represalia ha ocurrido puede resultar difícil, porque el motivo de las acciones es clave y porque los hechos pueden ser interpretados de diferente manera. Las alegaciones de represalias deben ser examinadas cuidadosamente, caso por caso, y valoradas por personas de UTC, independientes y no involucradas directamente en el asunto.

## ¿Cómo debo tratar/recibir un informe de represalias?

Como haría con cualquier otro informe, actúe de manera rápida para valorar el asunto, informe al responsable de buenas prácticas empresariales (BPO) e inicien conjuntamente una investigación. Tenga en cuenta la confidencialidad y naturaleza del asunto del Ombudsman/ DIÁLOGO.

En la medida en que las políticas personales lo permitan, continúe proporcionando información al informante sobre el estado del asunto. Si se comprueban las represalias, deben cambiarse las acciones disciplinarias. Con el permiso del informante, trabaje con recursos humanos para identificar y responder a las situaciones que puedan ser consideradas represalias.

## ¿Cómo puedo evitar los comportamientos que puedan considerarse represalias?

- Siga comunicándose del mismo modo con las personas que informan;
- controle su tono de voz y lenguaje corporal;
- anime a todos a que hablen abiertamente de sus problemas; evalúe a los empleados en cuanto a su rendimiento actual;
- proporcione tareas con sentido a todos;
- comparta la información necesaria para llevar a cabo el trabajo;
- continúe involucrando al informante en actividades sociales;
- trate a todos con cortesía, dignidad y respeto;
- lleve el asunto a los canales apropiados y continúe proporcionando actualizaciones sobre el estado de la investigación.

## ¿Cuál es el mecanismo para proteger a los informantes?

UTC tiene un programa Ombudsman y DIÁLOGO sólido que permiten informar a la compañía de manera anónima. Además, la Compañía ha adoptado una política que prohíbe represalias e incluye acciones disciplinarias (incluso el despido) para aquellos que lleven a cabo represalias. Con el permiso del empleado, se procederá a identificar y responder a las situaciones que puedan ser consideradas como represalias.

# Información de contacto

## **UTC Global Compliance and Business Practices**

Las oficinas de buenas prácticas empresariales de UTC están situadas en todo el mundo en las empresas de UTC.

Puede ponerse en contacto con UTC Global Compliance and Business Practices Office en UTC HQ en el +1 860.728.6485 o [bpo@corphq.utc.com](mailto:bpo@corphq.utc.com).

## **Ombudsman/DIÁLOGO**

Puede ponerse en contacto con el Ombudsman de UTC a través del teléfono gratuito 800.871.9065.

Si llama desde fuera de Estados Unidos, debe marcar el acceso directo AT&T para su país, que puede encontrar en [www.business.att.com/bt/access.jsp](http://www.business.att.com/bt/access.jsp).

Puede enviar una queja por escrito a través del programa DIÁLOGO usando los canales disponibles de UTC, o electrónicamente a través de una conexión a internet segura y encriptada en <https://edialog.confidential.utc.com>.

## **Más información**

El Código de Ética y los Suplementos del Código están disponibles públicamente en línea en [www.utc.com](http://www.utc.com).

El Código de Ética, los Suplementos del Código y el Manual de Política Corporativa están publicados para los empleados en la Intranet de UTC.

Para más información sobre la responsabilidad corporativa de UTC, visite [www.utc.com](http://www.utc.com), y haga clic en “Responsabilidad Corporativa”.





