



Conoce y Refuerza Nuestro Compromiso con la Ética

En La Fabril, nuestras políticas son pilares que guían nuestras acciones diarias. A continuación, te respondemos algunas de las preguntas más comunes que pueden surgir.

Política de Prevención de Fraude y Corrupción

01 ¿Qué tipos de acciones constituyen fraude según la política?

Cualquier acto de apropiación indebida de bienes, manipulación de reportes, corrupción, uso de información privilegiada o gastos no autorizados se considera fraude. Esto incluye casos como alterar estados financieros, sobornar o revelar información confidencial para obtener beneficios personales o para terceros.

02 ¿Qué debo hacer si sospecho de un acto de fraude?

Reporta inmediatamente tus sospechas al líder inmediato, Talento Humano o Comité de Gestión Ética a través del Canal de Denuncias o la Línea Ética. El proceso garantiza objetividad y confidencialidad.

03 ¿Puedo aceptar regalos de proveedores o clientes?

Solo puedes aceptar regalos simbólicos menores a \$50 o al 10% de tu sueldo (el que sea menor), deben ser declarados a tu supervisor directo. Cualquier otro regalo puede interpretarse como un intento de soborno y está prohibido.

04 ¿Qué sucede si un colaborador no informa sobre un fraude conocido?

Según la política de tolerancia cero, el no reportar un acto de fraude conocido se considera una falta grave. Todos los colaboradores tienen la responsabilidad de informar cualquier irregularidad.

05 ¿Cómo protege la empresa la información confidencial y privilegiada?

Está estrictamente prohibido difundir información confidencial a terceros o usarla para beneficios personales. La compañía implementa controles informáticos y realiza capacitaciones para garantizar su protección.

Política de Conflicto de Interés

01 ¿Qué es un conflicto de interés según la política?

Un conflicto de interés ocurre cuando un colaborador tiene intereses personales, familiares o financieros que podrían influir en su imparcialidad al desempeñar sus funciones o tomar decisiones relacionadas con el Grupo La Fabril.

02 ¿Qué debo hacer si detecto un posible conflicto de interés?

Debes documentarlo y reportarlo inmediatamente a tu líder directo, quien lo comunicará al gerente de área y, si corresponde, al Comité de Gestión Ética. Recuerda actualizar la declaración de conflicto anualmente o cuando cambien las condiciones.

03 ¿Qué restricciones existen respecto a familiares en la empresa?

No se permite la incorporación de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos, sobrinos) ni el segundo grado de afinidad (cónyuge, suegros, cuñados). Si dos colaboradores contraen matrimonio o unión de hecho, se analizará si alguno debe cambiar de área o cesar su relación laboral. Las excepciones existentes fueron aprobadas por los accionistas.

04 ¿Puedo realizar actividades externas mientras trabajo en la empresa?

Solo si no interfieren con tus funciones, horario de trabajo o los intereses del Grupo La Fabril, y si no utilizas recursos o instalaciones de la compañía. Actividades como conferencias son permitidas si se informa previamente al líder inmediato y este las aprueba.

05 ¿Qué sucede si tengo una relación personal o familiar con un proveedor o cliente?

Debes documentarla y reportar la situación de inmediato y abstenerse de participar en decisiones o transacciones relacionadas con esa persona o entidad. Esto incluye relaciones de consanguinidad hasta el tercer grado y afinidad hasta el segundo grado.

Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral, Discriminación y Todo Tipo de Violencia

01 ¿Qué conductas se consideran acoso laboral según la política?

Cualquier comportamiento repetido y sistemático que genere miedo, intimidación, humillación o un ambiente hostil en el trabajo. Ejemplos incluyen insultos, aislamiento social, abuso verbal o amenazas.

02 ¿Cómo puedo denunciar un caso de acoso laboral o violencia?

Puedes reportarlo directamente a tu líder inmediato, al área de Talento Humano o a través de la Línea Ética. Las denuncias pueden ser orales o escritas, y se garantiza la confidencialidad del proceso. Es indispensable presentar las debidas evidencias y justificación.

03 ¿Qué sucede después de presentar una denuncia?

Se inicia una investigación en un plazo de diez días hábiles, liderada por Talento Humano y un Comité Investigador. Este comité analizará las pruebas, entrevistará a las partes involucradas y emitirá una resolución final con las sanciones y medidas necesarias.

04 ¿Qué se considera hostigamiento sexual?

Cualquier conducta física, verbal o escrita no deseada de naturaleza sexual, como insinuaciones, proposiciones, gestos obscenos o contacto físico no deseado, que afecte la dignidad y seguridad de la víctima.

05 ¿Qué medidas se toman contra el acoso y hostigamiento en la empresa?

La empresa promueve capacitaciones, sensibilización y un ambiente laboral respetuoso. En caso de incidentes, se imponen sanciones según la gravedad del caso, y se brinda apoyo al afectado para restablecer un ambiente seguro.

Familiarízate con estas políticas, actúa con integridad y recuerda que juntos construimos un lugar donde todos podemos crecer de manera ética y segura.