

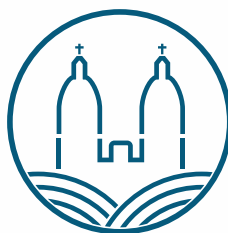
CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



PASIÓN AZUL
Sigue la tradición



AGROFONCA
EN PRO DE LAS ESPECIES DE AGAVE



FRAILE ALTEÑO
PRODUCTORES DE AGAVE &
SERVICIOS AGRÍCOLAS

2 0 2 5

ÍNDICE

1	Mensaje de la Alta Dirección	
2	Introducción	
2.1	Quiénes somos	
2.2	Propósito	
2.3	Ámbito de aplicación	
2.4	Cumplimiento y sanciones	
3	Principios y valores	
3.1	Definición	
3.2	Misión	
3.3	Visión	
3.4	Valores y su aplicación	
4	Clima organizacional	
4.1	Entorno laboral y cultura corporativa	
4.2	Diversidad, inclusión y no discriminación	
4.3	Cumplimiento de leyes y regulaciones	
4.4	Prevención del Acoso y la Violencia Laboral	
5	Mecanismos anticorrupción	
5.1	Políticas de Antisoborno	
5.2	Política sobre Obsequios, Atenciones y Cortesías	
5.3	Política de Conflicto de Interés	
5.4	Política contra el Lavado de Dinero	
5.5	Conductas esperadas en relación a terceros	
5.5.1	Relación con clientes, proveedores y socios	
5.5.2	Prácticas justas de negocio	
6	Sistema de Denuncias y Protección del Denunciante	
7	Difusión	
7.1	Programa de capacitación	
7.2	Evaluaciones periódicas	
8	Implementación y cumplimiento del código	
8.1	Comité de Ética y su funcionamiento	
9	Glosario	

1 MENSAJE DE LA ALTA DIRECCIÓN

Estimadas y estimados colaboradores, clientes, proveedores y socios. En Grupo El Fraile Alteño, la excelencia operativa y la integridad son los pilares sobre los cuales hemos construido nuestra reputación y liderazgo en la industria.

El presente Código de Ética y Conducta representa nuestro firme compromiso con una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y la responsabilidad.

Nos hemos consolidado como un grupo referente en el sector gracias a nuestra política de tolerancia cero frente a cualquier conducta que vulnere el cumplimiento normativo, el respeto a los derechos humanos y las mejores prácticas empresariales.

Buscamos que todos los miembros del Grupo adopten este código como una guía en su actuar diario, asegurando que cada decisión se encuentre alineada con nuestros valores fundamentales: integridad, respeto, transparencia, responsabilidad, igualdad y pasión.

Estamos comprometidos con la construcción de una cultura de integridad que sea la base que nos guíe hacia un crecimiento sostenible y una relación de confianza con todos nuestros grupos de interés.

Atentamente

Víctor Alfonso Camacho Ortega
Presidente

2 INTRODUCCIÓN

2.1 Quiénes Somos:

Grupo El Fraile Alteño es un conglomerado conformado por:

- **El Fraile Alteño SPR de RL de CV**
- **7 Agaves SA de CV**
- **Agrofonca SPR de RL de CV**
- **CRF Pasión SA de CV**
- **Código 369 SA de CV**
- **Pasión Azul SA de CV**

Que operan en distintos ámbitos de la industria, compartiendo una visión de excelencia, ética y compromiso con la integridad. Cada una de estas empresas contribuye al crecimiento del grupo mediante la implementación de prácticas responsables y sostenibles, garantizando que todas sus operaciones se realicen en estricto apego a la legalidad y bajo los principios que rigen nuestro actuar.

El grupo se distingue por su compromiso con la innovación y el desarrollo de estrategias alineadas con las mejores prácticas de negocio, priorizando la confianza con clientes, proveedores, colaboradores y la sociedad en general. Nuestra identidad empresarial se basa en la integridad, el respeto y la responsabilidad, garantizando que cada una de nuestras acciones contribuya al fortalecimiento de una cultura organizacional sólida y transparente.

2.2 Propósito del Código de Ética y Conducta

El propósito del presente Código es establecer un marco de referencia sobre los valores y principios éticos que rigen al Grupo. Este documento busca orientar a todos los colaboradores y terceros en la toma de decisiones correctas y en la adopción de conductas que refuercen nuestra reputación de integridad y responsabilidad.

2.3 **Ámbito de aplicación**

Este Código de Ética y Conducta es de aplicación obligatoria para:

- Todos los empleados y directivos del Grupo.
- Proveedores, contratistas y cualquier tercero que interactúe con la empresa.
- Miembros del Consejo de Administración.

2.4 **Cumplimiento y sanciones**

El incumplimiento de este Código puede derivar en sanciones proporcionales a la falta cometida, incluyendo medidas disciplinarias, terminación laboral o contractual, y en casos graves, acciones legales.

3 **PRINCIPIOS Y VALORES**

3.1 **Definición**

Los principios son los fundamentos éticos inalterables que rigen el comportamiento de la organización. Los valores, reflejan la identidad corporativa y orientan la conducta diaria de las y los colaboradores, asegurando que las decisiones y acciones sean coherentes con la misión y visión del Grupo.

3.1 **Misión**

Ofrecer servicios agrícolas de alta calidad a los líderes de la industria tequilera, contribuyendo a fomentar su cultura a nivel mundial, trascendiendo con pasión nuestra identidad, con esfuerzo y entrega de su gente en beneficio de nuestros clientes.

3.1 **Visión**

Permanecer y aumentar con pasión nuestra presencia en las empresas líderes en la cadena agave – tequila, mejorando e innovando las técnicas aplicadas bajo un modelo de gestión, que facilite muy puntualmente los procesos de la industria y así incrementar consistentemente un papel de liderazgo en la región.

3.4 Valores y su Aplicación

Grupo El Fraile Alteño se rige por los siguientes valores fundamentales, que guían la conducta de todos sus colaboradores:

a) Integridad

Actuar con honestidad, transparencia y ética en todas las interacciones internas y externas.

- Tomar decisiones basadas en la verdad y en la legalidad.
- Cumplir con los compromisos adquiridos sin generar falsas expectativas.
- Evitar cualquier tipo de fraude, engaño o manipulación.

Posibles transgresiones enunciativas más no limitativas:

- Ocultar información clave para beneficio personal.
- Manipular documentos o registros de la empresa.
- Participar en actos de corrupción o soborno.

b) Respeto

Tratar con dignidad e igualdad a todos los miembros de la organización y terceros.

- Promover un ambiente de trabajo libre de acoso y discriminación.
- Valorar y aceptar la diversidad de ideas y perspectivas.
- Mantener un trato cordial y profesional con colegas y clientes.

Posibles transgresiones enunciativas más no limitativas:

- Discriminación por género, edad, raza o cualquier otra condición.
- Uso de lenguaje ofensivo o conductas agresivas.
- Acoso laboral o abuso de autoridad.

c) Transparencia

Actuar con claridad y honestidad en la comunicación y gestión empresarial.

- Reportar información precisa y verificable en todas las operaciones.
- Evitar ocultar errores o malas prácticas dentro de la organización.
- Brindar explicaciones claras sobre procesos y decisiones corporativas.

Posibles transgresiones enunciativas más no limitativas:

- Ocultamiento de información relevante para una auditoría.
- Difusión de información engañosa a clientes o proveedores.
- Manipulación de datos contables o financieros.

d) **Responsabilidad**

Asumir las consecuencias de las propias acciones y garantizar el cumplimiento de los compromisos.

- Ser puntuales y eficientes en la ejecución de las responsabilidades asignadas.
- Asumir los errores cometidos y trabajar en su corrección.
- Cumplir con las normas y regulaciones establecidas en la empresa.

Posibles transgresiones enunciativas más no limitativas:

- Falta de compromiso en el cumplimiento de tareas.
- Delegación irresponsable de funciones sin supervisión adecuada.
- No cumplir con normativas laborales o de seguridad.

e) **Igualdad**

Asegurar la equidad en el trato y las oportunidades para todos los colaboradores.

- Proporcionar igualdad de acceso a oportunidades de desarrollo profesional.
- Evitar cualquier tipo de favoritismo en procesos de contratación o promoción.
- Fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso.

Posibles transgresiones enunciativas más no limitativas:

- Preferencias injustificadas en ascensos o promociones.
- Discriminación en el trato o asignación de responsabilidades.
- Exclusión de empleados por razones ajenas a su desempeño laboral.

f) **Pasión**

Demostrar entusiasmo y compromiso en el trabajo para alcanzar la excelencia.

- Enfocarse en la mejora continua de procesos y resultados.
- Mantener una actitud proactiva y colaborativa.
- Identificarse con la misión de la empresa y contribuir activamente a su cumplimiento.

Posibles transgresiones enunciativas más no limitativas:

- Desinterés en el desarrollo personal y profesional.
- Falta de compromiso en la calidad del trabajo realizado.
- Desmotivación que afecte el ambiente laboral.

Grupo El Fraile Alteño se compromete a promover y reforzar estos valores a través de capacitaciones, campañas de sensibilización y supervisión constante del cumplimiento del presente Código.



4 CLIMA ORGANIZACIONAL

4.1 Entorno laboral y cultura corporativa

Grupo El Fraile Alteño fomenta un entorno de trabajo basado en el respeto, la colaboración y la innovación. Creemos firmemente en la importancia de un ambiente positivo para la productividad y el bienestar de todos y todas. Se promueve una cultura de puertas abiertas, donde la comunicación es clave para la mejora continua y la solución de conflictos.

4.2 Diversidad, inclusión y no discriminación

Valoramos la diversidad como un pilar fundamental de su éxito. La inclusión de personas con diferentes experiencias y perspectivas fortalece la creatividad y la toma de decisiones.

Se prohíbe cualquier acto de discriminación basado en género, raza, orientación sexual, discapacidad, religión o cualquier otra característica protegida por la ley.

4.3 Cumplimiento de Leyes y Regulaciones

Es responsabilidad de todas y todos los colaboradores del Grupo conocer y cumplir con las leyes y regulaciones aplicables en su ámbito de trabajo.

Proporcionamos capacitación periódica para asegurar que cada colaborador entienda sus derechos y obligaciones. Además, como parte de los compromisos de una cultura de integridad empresarial se da cumplimiento a un programa de auditorías internas para evaluar el cumplimiento normativo.

4.4 Prevención del acoso y la violencia laboral

Tenemos una política de tolerancia cero hacia el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Se considera acoso cualquier comportamiento hostil, intimidatorio o humillante que afecte el desempeño de una persona. Las y los empleados tienen el derecho a trabajar en un ambiente seguro y libre de violencia.

5 MECANISMOS ANTICORRUPCIÓN

5.1 Política de Antisoborno

Adoptamos una política de tolerancia cero frente al soborno y la corrupción. Se prohíbe terminantemente la oferta, promesa, autorización, entrega, solicitud o aceptación de pagos indebidos, ya sea en efectivo, regalos, favores u otro tipo de compensaciones, con el objetivo de influir en decisiones de negocios o gubernamentales.

Los empleados tienen la obligación de rechazar cualquier intento de soborno y reportarlo a través de los canales de denuncia establecidos en el presente código.

Cualquier colaborador que incurra en soborno será sujeto a medidas disciplinarias severas, incluyendo la terminación laboral y, de ser considerado, acciones legales.

5.2 Política sobre Obsequios, Atenciones y Cortesías

Los obsequios y atenciones pueden generar conflictos de interés y comprometer la imparcialidad en las relaciones comerciales.

Por ello:

- Se prohíbe la aceptación de regalos, invitaciones o favores que puedan influir en decisiones de negocio.
- Solo se permiten obsequios simbólicos o institucionales de bajo valor, que sean reflejo de una costumbre social y sin expectativas de reciprocidad.
- Cualquier obsequio recibido que supere el monto establecido por el Comité de Ética y Conducta debe ser reportado a este mismo.

5.3 Política de Conflicto de Interés

Un conflicto de interés surge cuando los intereses personales de una o un empleado pueden afectar su objetividad en la toma de decisiones dentro de la empresa. Para mitigar estos riesgos:

- En caso de que un colaborador se enfrente a situaciones donde su imparcialidad pueda verse comprometida, deberá ser comunicado al Comité de Ética y Conducta de manera oportuna mediante una declaración de posible conflicto de interés.
- Se prohíbe el involucramiento en negociaciones donde las y los colaboradores o sus familiares tengan intereses personales.
- Se establece el Comité de Ética y Conducta como el ente para evaluar y atender casos de conflicto de interés reportados.

5.4 Política contra el Lavado de Dinero

Cumplimos con las normativas nacionales e internacionales contra el lavado de dinero y la financiación del terrorismo. Entre las acciones clave para la prevención se incluyen:

- Verificación exhaustiva de cumplimiento normativo de clientes y proveedores.
- Monitoreo y revisión de posibles transacciones sospechosas y reporte a las autoridades cuando sea necesario.
- Capacitación en cumplimiento normativo a gerencias y jefaturas para identificar y evitar actividades ilícitas.

5.5 Conductas Esperadas en Relación a Terceros

5.5.1 Relación con Clientes, Proveedores y Socios

Fomentamos relaciones comerciales basadas en la integridad, la transparencia y el respeto mutuo. Se espera que todos los colaboradores mantengan altos estándares éticos al interactuar con clientes, proveedores y socios de negocio.

Para ello, se establecen las siguientes pautas:

- **Honestidad en las negociaciones:** Todas las transacciones comerciales deben ser justas y basadas en información veraz.
- **Cumplimiento contractual:** Todos los acuerdos y contratos deben respetarse en su totalidad, sin alteraciones injustificadas o prácticas desleales.
- **Cero tolerancia a sobornos o incentivos indebidos:** No se permitirá ofrecer, solicitar o aceptar incentivos que comprometan la imparcialidad de las decisiones comerciales.
- **Selección de proveedores basada en criterios objetivos:** Las adquisiciones deben realizarse con base en criterios de calidad, costo, servicio y cumplimiento normativo, evitando favoritismos o conflictos de interés.
- **Confidencialidad de la información:** Se debe proteger la información sensible de clientes, proveedores y socios, evitando su uso indebido o divulgación no autorizada.



5.5.2 Prácticas justas de negocio

Nos comprometemos a operar de manera ética y en cumplimiento con todas las leyes y regulaciones aplicables en el sector. Se prohíben prácticas desleales que puedan comprometer la equidad en el mercado o la confianza de los consumidores.

Las prácticas justas de negocio incluyen:

- **Libre competencia:** La empresa rechaza cualquier forma de colusión, manipulación de precios o acuerdos anticompetitivos.
- **Publicidad y comunicación responsable:** Toda la información promocional debe ser veraz y no inducir a error.
- **Cumplimiento de regulaciones comerciales:** Todas las operaciones deben cumplir con normativas locales e internacionales sobre comercio, importaciones y exportaciones.
- **Protección del consumidor:** Se debe garantizar que los productos y servicios cumplan con los estándares de calidad y seguridad requeridos.

6 SISTEMA DE DENUNCIAS Y PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE

Establecemos el presente sistema de denuncias para reportar trasgresiones al Código de Ética y Conducta, garantizando la protección del denunciante.

Procedimiento de Atención a la Denuncia

1. Recepción de la denuncia:

- Se establecen como canales oficiales el correo: **denuncia@frailealtono.com** o a través de un escrito dirigido al Comité de Ética y Conducta.
- Deberá incluir circunstancias de tiempo, modo y lugar, así como detalles específicos o pruebas sobre la conducta denunciada.
- Se generará un número de folio para su seguimiento.

2. Evaluación inicial:

La o el secretario técnico del Comité de Ética y Conducta será la persona indicada para determinar la clasificación de la falta, determinación que deberá realizarse en un término no mayor a 03 días hábiles una vez recibida la denuncia, misma que se basará en:

- **No grave:** Faltas administrativas menores o errores operativos sin intención de mala fe.
- **Grave:** Actos de corrupción, acoso, fraude, discriminación o cualquier conducta que implique riesgos legales o reputacionales para el grupo.

En caso de tratarse de una falta no grave se dará de conocimiento a la Gerencia de Recursos Humanos en conjunto con la Dirección General para su valoración, atención o sanción respectiva.

En caso de tratarse de una falta grave, la o el secretario técnico del Comité dará convocará a sesión y dará aviso al Comité para que este en su caso:

- Revisen de manera colegiada la denuncia dentro de un plazo máximo de 05 días hábiles.
- Determinen en sesión colegiada, cual será el tratamiento de la denuncia, en cualquier de los siguiente escenarios.
 - a) La denuncia es procedente para iniciar la investigación.
 - b) La denuncia es ambigua y se requiere información adicional por lo cual se solicitará al denunciante que remita mayor información en un término de 05 días hábiles.
 - c) La denuncia se desecha por improcedente.
 - d) La denuncia es considerada una falta no grave y se remite a la Gerencia Administrativa.

Se considerará que una denuncia es improcedente cuando:

- a) Del contenido de la denuncia se advierta información o hechos falsos.
 - b) El denunciante no aclaró la denuncia o aportó mayores datos en el término propuesto.
- Sea en contra de personas que ya no trabajen en la empresa o sean proveedores externos.

3. Investigación:

En caso de que se determine el inicio de la investigación, en todo momento debe de protegerse la identidad del denunciante, así como garantizarse la confidencialidad e imparcialidad del proceso. El Secretario Técnico del Comité será la persona encargada de dirigir la investigación, para lo cual podrá apoyarse de cualquier otro miembro del Comité o asesores externos, en la cual realizará las siguientes acciones:

- Se recopilarán pruebas, testimonios y toda la documentación posible para su debida integración.
- Para garantizar la imparcialidad del proceso, en caso de que exista un conflicto de interés con alguno de los integrantes del Comité de Ética por el tema que ocupa la denuncia, este deberá de excusarse.
- La etapa de investigación no deberá de exceder más de 20 días hábiles.

4. Resolución y sanción:

Una vez concluida la investigación, el Secretario Técnico convocará a sesión, en la que presentará los resultados de la investigación.

- El Comité deliberará y emitirá una resolución dentro de un plazo de 15 hábiles posteriores a la presentación de los resultados.
- Dará vista a la Gerencia de Recursos Humanos con la resolución y se solicitará que aplique las sanciones determinadas en la resolución, las cuales serán proporcionales a la gravedad de la falta previendo lo contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo, así como en el presente Código pudiendo incluir desde:

a) Amonestación

b) Suspensión sin goce de sueldo

c) Terminación del contrato laboral sin responsabilidad para la empresa.

Lo anterior no exime a la empresa, de que en caso de que la conducta sea motivo de otro tipo d responsabilidades, se de inicio de las acciones legales ante las autoridades correspondientes.

Además de las sanciones individuales, el Comité emitirá recomendaciones preventivas dirigidas a las áreas correspondientes a fin de que se implementen acciones con garantías de no repetición y prevención, así como reforzar la difusión de los principios y valores del Código de Ética y Conducta.



Protección del Denunciante

- Se garantizará el anonimato a través de una plataforma segura, en ese caso el correo designado solo tendrá acceso la persona autorizada.
- Se prohíbe cualquier tipo de represalia contra el denunciante.
- Se brindará apoyo y orientación al denunciante en caso de ser necesario.

Participación del Consejo de Administración

- En casos de faltas graves, el Consejo de Administración deberá ser informado y podrá intervenir en la toma de decisiones.
- Se garantizará que todas las resoluciones sean imparciales y conforme a la legislación aplicable.

Contenido Mínimo de la Denuncia

Para que una denuncia pueda ser procesada, debe al menos contener:

- **Descripción detallada de los hechos.**
- **Fecha, lugar y personas involucradas.**
- **Evidencias o pruebas disponibles.**
- **Datos de contacto del denunciante** (opcional, si desea seguimiento).

Este sistema busca fomentar una cultura de integridad y confianza dentro del Grupo, asegurando la correcta aplicación del presente Código.

7 DIFUSIÓN

7.1 Programa de capacitación en Código de Ética y Conducta

Implementamos un programa de capacitación obligatorio para todas y todos los colaboradores, con el objetivo de garantizar que conozcan y comprendan el Código.

Este programa incluye:

- Sesiones presenciales y en línea sobre los principios, valores y políticas del Código.
- Capacitación especializada para roles clave con mayor exposición a riesgos éticos o normativos.
- Actualización periódica de contenido conforme a cambios en regulaciones y mejores prácticas.
- Materiales de referencia y acceso a documentación digital para consulta continua.

7.2 Evaluaciones periódicas

Para asegurar la correcta adopción del Código, se implementarán mecanismos de evaluación periódica, incluyendo:

- Exámenes anuales sobre el contenido del Código.
Casos prácticos y simulaciones de dilemas éticos.
- Encuestas de percepción sobre la cultura de cumplimiento dentro de la empresa.
- Retroalimentación continua y espacios de discusión sobre ética empresarial.

8 IMPLEMENTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

8.1 Comité de Ética y Conducta y su funcionamiento

Grupo El Fraile Alteño cuenta con un Comité de Ética y Conducta, responsable de velar por la correcta aplicación del presente Código. Sus funciones incluyen:

- Atender y evaluar denuncias de incumplimiento.
- Emitir recomendaciones y sanciones conforme a la normativa interna.
- Promover la cultura de ética y cumplimiento dentro de la organización.
- Revisar y actualizar el Código periódicamente.
- Dar difusión al Código y realizar la difusión de los principios y valores por parte de la Empresa.
- Diseñar, implementar y dar seguimiento a un Plan Anual de Ética.

El Comité estará integrado por un representante de cada una de las distintas áreas de la empresa, y se apegará a lo dispuesto por los Lineamientos de Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y Conducta.

• GLOSARIO •

A continuación, se presentan las definiciones de términos clave utilizados en el presente documento para garantizar su correcta interpretación y aplicación:

Acoso laboral: Conducta indeseada que crea un ambiente intimidante, hostil o humillante para un empleado, afectando su bienestar y desempeño laboral.

Anonimato del denunciante: Principio que garantiza la protección de la identidad de la persona que reporta una infracción al Código de Conducta, evitando represalias en su contra.

Código de Ética y Conducta: Conjunto de normas y valores que rigen la conducta ética y profesional de todos los miembros de Grupo El Fraile Altoño, asegurando la transparencia y el cumplimiento normativo.

Confidencialidad: Compromiso de resguardar la información sensible y privada de la empresa, empleados y terceros, asegurando que solo personas autorizadas puedan acceder a ella.

Conflicto de interés: Situación en la que los intereses personales, familiares o económicos de un colaborador pueden afectar la imparcialidad en la toma de decisiones dentro del grupo.

Corrupción: Abuso de poder para obtener beneficios indebidos, incluyendo sobornos, fraude y malversación de recursos.

Denuncia: Informe presentado por un colaborador o tercero sobre una posible violación al Código, políticas internas o regulaciones externas.

Diversidad e inclusión: Principios que promueven la equidad en el trato a todos los colaboradores, garantizando la participación sin discriminación por género, raza, orientación sexual, religión, discapacidad u otra característica protegida por la ley.

Ética empresarial: Conjunto de principios y valores que rigen el comportamiento de la empresa y sus colaboradores en la toma de decisiones y en la relación con clientes, proveedores y la sociedad en general.

Fraude: Acción intencional de engaño, falsificación o manipulación de información con el propósito de obtener beneficios ilícitos o perjudicar a la empresa o terceros.

Integridad: Principio fundamental de actuar con honestidad, rectitud y responsabilidad en todas las acciones y decisiones dentro de la empresa.

Lavado de dinero: Proceso mediante el cual se intenta dar apariencia legal a recursos de origen ilícito mediante transacciones financieras o comerciales.

Obsequios y atenciones: Bienes, servicios o beneficios ofrecidos por terceros que pueden comprometer la objetividad e independencia de los colaboradores en sus decisiones comerciales.

Prácticas justas de negocio: Acciones comerciales que se llevan a cabo con integridad, transparencia y respeto a la competencia leal, evitando conductas deshonestas o fraudulentas.

Protección del denunciante: Medidas adoptadas por la empresa para garantizar que cualquier persona que reporte una irregularidad no sufra represalias o consecuencias negativas.

Represalias: Acciones negativas tomadas contra un empleado que haya denunciado una infracción o incumplimiento del Código, tales como despidos injustificados, acoso o limitaciones en su desarrollo profesional.

Responsabilidad corporativa: Compromiso del grupo con la sostenibilidad, la ética y el respeto a las normativas legales en todas sus operaciones.

Sistema de denuncias: Mecanismo establecido para que las y los colaboradores, así como terceros, puedan reportar cualquier incumplimiento del Código de manera segura y confidencial.

Tolerancia cero: Política que rechaza categóricamente cualquier acto de corrupción, fraude, acoso, discriminación o incumplimiento normativo dentro de la empresa.

