

Documento de Consulta

DIRECTRIZ  
EMPRESARIAL

DE 1060-00010 MX - MEDIDAS DISCIPLINARIAS

1. OBJETIVO .....	3
2. ALCANCE .....	3
3. REFERENCIAS.....	3
4. DEBERES Y RESPONSABILIDADES.....	3
5. DISPOSICIONES.....	4
5.1 REQUERIMIENTOS.....	4
5.1.1 PRINCIPIO DE LA CAUSALIDAD .....	4
5.1.2 PRINCIPIO DE LA ACTUALIDAD / APLICACIÓN INMEDIATA DE LA MEDIDA DISCIPLINARIA .....	4
5.1.3 PRINCIPIO DE LA PROPORCIONALIDAD .....	5
5.1.4 PRINCIPIO DE LA GRADUALIDAD .....	5
5.1.5 PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DE DOBLE SANCIÓN .....	5
5.2 FALTA(S)/OFENSA(S) DISCIPLINARIAS.....	5
5.3 DETERMINACIÓN DE LA FALTA(S)/OFENSA(S) O ACTO ILÍCITO Y DETERMINACIÓN DE LA MEDIDA DISCIPLINARIA APLICABLE .....	8
5.4 TIPOS DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SU APLICACIÓN .....	9
5.5 SEGUIMIENTO A LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS/ CORRECTIVAS.....	9
5.6 REPORTE DE FALTA(S)/OFENSA(S) .....	10
6. DISPOSICIONES GENERALES .....	10
DEFINICIONES .....	12
INFORMACIÓN DE CONTROL .....	14

## 1. OBJETIVO

Esta Directriz define los principios de las Medidas Disciplinarias para Integrantes de Braskem Idesa, con el fin de asegurar entendimiento, responsabilidad, consistencia y equidad en la aplicación de la misma.

La Directriz está basada en principios y conceptos definidos en el Código de Conducta de Braskem Idesa, y guía la aplicación de Medidas Disciplinarias para cualquier falta(s)/ofensa(s) o conducta inapropiada cometida dentro de la Empresa, incluyendo el incumplimiento en la Documentación Orientadora vigente.

## 2. ALCANCE

Esta Directriz es aplicable a Braskem Idesa S.A.P.I y a todas sus empresas controladas en México y en el extranjero. Como tal, esta Directriz es aplicable a todos los Integrantes de Braskem Idesa y Braskem.

## 3. REFERENCIAS

- Código de Conducta de Braskem Idesa
- (Procedimiento de Línea de Ética e Investigaciones)

## 4. DEBERES Y RESPONSABILIDADES

### Líderes:

- Informar a los Integrantes sobre la Directriz de Medidas Disciplinarias y promover su cumplimiento;
- Informar al área de Compliance a través de la Línea de Ética sobre cualquier falta(s)/ofensa(s) reportada al Líder por un Integrante;
- Según sea necesario, proveer apoyo a la investigación de un Liderado Directo en cumplimiento al Procedimiento de Línea de Ética e Investigaciones;
- Proveer información a las áreas de Compliance, P&O y Legal con el objetivo de definir las Medidas Disciplinarias aplicables a cada caso en particular;
- Aplicar las Medidas Disciplinarias acordadas con el apoyo del área de P&O.

### Integrantes:

- Entender y actuar en cumplimiento con esta Directriz de Medidas Disciplinarias;
- Reportar inmediatamente el no cumplimiento de esta Directriz, según los canales y medios especificados en el Código de Conducta.

### P&O:

- Apoyar el proceso de investigación a través de la provisión de información histórica sobre el Integrante involucrado;
- Proveer información para el registro de las Medidas Disciplinarias aplicadas al Integrante en cuestión.

#### **Legal:**

- Apoyar al Líder del Integrante y a las áreas de Compliance y P&O con el análisis legal para definir la Medida Disciplinaria apropiada para cada caso en particular;
- Asegurar la legalidad de las Medidas Disciplinarias a ser aplicadas;
- Apoyar en la redacción de documentos de soporte para la aplicación de Medidas Disciplinarias.

#### **Compliance:**

- Investigar y/o supervisar las investigaciones de todas las falta(s)/ofensa(s) y violaciones al Código de Conducta y controversias enviadas directamente a la Línea de Ética.
- Invitar, a su discreción, a otras áreas de Braskem Idesa (incluyendo P&O y Legal), Líderes e Integrantes a apoyar la investigación de falta(s)/ofensa(s) y a la aplicación de Medidas Disciplinarias.

## **5. DISPOSICIONES**

### **5.1 REQUERIMIENTOS**

Para propósitos de esta Directriz, los siguientes principios son aplicables:

#### **5.1.1 Principio de la Causalidad**

La relación entre causa y efecto (ejemplo: si hay una relación efectiva entre la falta(s)/ofensa(s) cometida por el Integrante y las consecuencias de ese acto) deberá ser verificada.

#### **5.1.2 Principio de la Actualidad / Aplicación inmediata de la Medida Disciplinaria**

La aplicación de la Medida Disciplinaria deberá ocurrir en el menor tiempo posible después de la falta(s)/ofensa(s) o violación, ejemplo: tan pronto el evento sea conocido y verificado; sin importar cuales sean los hechos de la Investigación y la determinación de la Medida Disciplinaria aplicable. Para propósitos de esta Directriz, el intervalo de tiempo considerado es aquel entre el periodo en el que la Empresa, a través de sus representantes, tenga conocimiento de la falta(s)/ofensa(s) o violación y la fecha en la que sea completada la investigación, independientemente del día real de ocurrencia de la falta(s)/ofensa(s) o violación.

### 5.1.3 Principio de la Proporcionalidad

La Medida Disciplinaria a ser aplicada deberá ser proporcional a la seriedad de la falta(s)/ofensa(s) o acto cometido, una sanción muy leve no producirá el efecto deseado, mientras una sanción excesivamente severa tal vez signifique algún riesgo para Braskem Idesa. Falta(s)/ofensa(s) similares deberán recibir Medidas Disciplinarias similares, dependiendo de los hechos específicos de cada caso.

El área de P&O siempre deberá ser consultada para obtener soporte en la clasificación de la severidad de falta(s)/ofensa(s) y en la determinación de Medidas Disciplinarias aplicables.

### 5.1.4 Principio de la Gradualidad

En caso de que una falta(s)/ofensa(s) o violación sea repetida, la Medida Disciplinaria deberá ser cuando menos un nivel más severa que la Medida previamente aplicada, siempre y cuando no exista otra definición por parte de alguna ley local aplicable.

### 5.1.5 Principio de Prohibición de Doble Sanción

A cada falta/ofensa debe corresponder una única Medida Disciplinaria, dos o más penalizaciones por la misma falta/ofensa no están permitidas.

## 5.2 FALTA(S)/OFENSA(S) DISCIPLINARIAS

A continuación se describen, y sin quedar limitado a esta lista, las falta(s)/ofensa(s) disciplinarias:

- **Relacionadas al Comportamiento y Conducta en el ambiente de trabajo:**
  - ✓ Amenazar a alguien, a través de palabra, por escrito, gesto o cualquier otro medio. simbólico de causar algo injusto, grave o dañarlo.
  - ✓ Castigar o censurar personas con trabajo adicional.
  - ✓ Molestar o causar molestias en otro, actuando en ofensa de su decencia (atentando al pudor).
  - ✓ Ofender el honor de otro, por palabra, por escrito o dañando su reputación.
  - ✓ Agredir físicamente a otro.
  - ✓ Interferir/Divulgar hechos los cuales el otro no deseaba que fueran públicos y que conciernen únicamente al otro individuo.
  - ✓ Cometer represalias, venganza o revancha sobre el otro, en particular cuando el mismo haya contribuido con una denuncia justa sobre irregularidades ocurridas en la Empresa.

- ✓ Practicar una conducta abusiva contra el otro, con el fin de coaccionar, humillar, faltarle el respeto, degradarlo, particularmente para obtener favores sexuales, e inducirlo a una conducta contraria a los intereses de la Empresa.
- ✓ Practicar una conducta abusiva, aprovechándose de su poder para actuar contrariamente a los intereses de la empresa o más allá de la propia competencia.
- ✓ Agraviar a otro, respecto a alguna característica específica del individuo como género, orientación sexual, religión, situación social, nacionalidad o raza.
- ✓ Robar, o apropiarse de la propiedad de otra persona sin su consentimiento, con o sin el uso de violencia física o psicológica.
- ✓ Apropiarse de algo que haya sido prestado o depositado en confianza, dejando de devolverlo a su legítimo dueño (apropiación indebida).
- ✓ Destruir o dañar a propósito instalaciones, equipos, bienes e información de la Empresa o de otra persona, o interfiriendo el proceso productivo o el negocio de la Empresa.
- ✓ Usar o comercializar sustancias estupefacientes en horario de trabajo.
- ✓ Portar o usar armas de cualquier especie en las instalaciones de la Empresa, salvo si fuera necesario para el ejercicio de su actividad profesional de acuerdo con las normas internas de la Empresa y la legislación vigente.
- ✓ Apropiarse de forma indebida de bienes intelectuales del otro, o utilizarlos para fines no legítimos.

- **Relacionadas a Donaciones, Regalos u Hospitalidades:**

- ✓ Recibir u ofrecer regalos, donaciones u hospitalidades en incumplimiento de lo expresando en el Código de Conducta, el Procedimiento de Regalos y Hospitalidades o cualquier legislación anticorrupción aplicable; con el propósito de proveer o recibir un beneficio ilícito de cualquier naturaleza, especialmente cuando las acciones involucren a un Funcionario Público.

- **Relacionadas a la Comunicación o a la Imagen de la Empresa:**

- ✓ Utilizar de forma no autorizada o indebida el nombre o la marca de la Empresa, en cualquier medio (impreso, electrónico, verbal u otros), comprometiendo / perjudicando su imagen ante el público interno y en particular, ante el público externo.

- **Relacionadas a la Seguridad de la Información:**

- ✓ Actuar de forma que comprometa la confidencialidad, integridad, disponibilidad y autenticidad de la información que tienen que ver exclusivamente al negocio de la Empresa, ya sea a través de sistemas informáticos, sistemas de almacenamiento, documentos físicos u otras formas, electrónicas o no.

✓ Uso indebido de contraseñas o perfiles de acceso.

• **Relacionadas con la Salud y Seguridad Laboral:**

✓ Actuar, en el ejercicio de sus actividades funcionales, con negligencia, imprudencia o impericia, poniendo en riesgo la salud y la seguridad propia o de otros.

✓ Poner en riesgo la seguridad y salud propia o de otros durante el trabajo o actividades profesionales.

• **Relacionadas con el Respeto por el Medio Ambiente:**

✓ No cumplir/seguir practicas definidas en normas internas relacionadas a la preservación del medio ambiente, o de la respectiva legislación vigente, en el ámbito de la Empresa, causando daño ambiental de cualquier naturaleza o grado de impacto.

• **Relacionadas con la Legislación Laboral o las Normas Colectivas de Trabajo:**

✓ Incumplimiento de las normas internas, normas colectivas de trabajo y legislación laboral en el ejercicio de sus actividades.

✓ No realizar o completar el entrenamiento obligatorio que ha sido debidamente comunicado

✓ Utilizar de forma indebida beneficios ofrecidos por la Empresa.

• **Relacionadas con los Contratos de Bienes y Servicios:**

✓ Ser responsable, estar involucrado o ser complaciente con prácticas ilegales, o en desacuerdo con reglas internas, durante procesos de contratación de servicio o compra de bienes a los Proveedores (de la iniciativa pública o privada), tales como: carteles, práctica de sobreprecio, falsedad de declaraciones, entre otras prácticas relacionadas.

✓ Incumplir o ejecutar de forma indebida o inadecuada, cuando fuera responsable de la medición de servicios prestados o de bienes suministrados por Socios/Proveedores.

✓ Dejar de contribuir con la aplicación de sanciones a Socios/Proveedores, sobre la base de disposiciones contractuales, cuando se tenga conocimiento de cualquier irregularidad relacionada con el suministro contratado.

• **Relacionadas con la Corrupción:**

- ✓ Ser responsable o estar involucrado en prácticas ilegales de corrupción, conforme previsto en reglas internas o legislación anticorrupción vigente, relacionados a Funcionarios/órganos públicos o privados, tales como: soborno, extorsión, desvío de recursos, lavado de dinero, enriquecimiento ilícito, tráfico de influencias o cualquier otro relacionado al tema.
  - ✓ Dificultar/perjudicar acciones de investigación o fiscalización sobre prácticas de corrupción.
  - ✓ Mantener relación indebida de cualquier naturaleza con Funcionarios Públicos o personas a él relacionadas, según la legislación anticorrupción vigente.
- **Relacionadas con Situaciones de Conflictos de Intereses:**
    - ✓ Practicar cualquier acto, durante la actividad profesional, que proporcione beneficios particulares por medio de favores personales, incumpliendo reglas internas o legislaciones vigentes y esté relacionado a la adquisición o repartición de bienes a través del favoritismo.
    - ✓ Utilizar de forma indebida o no autorizada los bienes o servicios ofrecidos por la Empresa para fines exclusivamente profesionales.
    - ✓ Violar el período de veda/confidencialidad en transacciones relacionadas a la compra/venta de acciones de la Empresa, conforme reglas internas y/o legislación vigente.
  - **Relacionadas con Controles Internos:**
    - ✓ Incumplir con los controles internos de cualquier naturaleza, según lo previsto en la norma específica (Políticas, Directrices, Procedimientos, Instrucciones u otros), habiendo sido probado el conocimiento de la misma o capacitación /entrenamiento para hacerlo.
    - ✓ Contribuir de forma intencional o involuntaria, para la ocurrencia de fallas de auditorías, incluyendo omisión deliberada o manipulación de información en informes.

### **5.3 DETERMINACIÓN DE LA FALTA(S)/OFENSA(S) O ACTO ILÍCITO Y DETERMINACIÓN DE LA MEDIDA DISCIPLINARIA APLICABLE**

Cualquier Integrante que tenga conocimiento de actos inapropiados y/o que no cumplan con la ley, el Código de Conducta de la Empresa, y/o con la Documentación Orientadora de la Empresa deberá reportarlos al área de Compliance, su Líder o la Línea de Ética. Si alguna anomalía es reportada al área de Compliance, al Líder directo o al Líder de Compliance, debe ser registrada apropiadamente en la Línea de Ética. Dependiendo del análisis y la clasificación del reporte, Compliance tal vez determine necesario iniciar una investigación de acuerdo con el Procedimiento de Línea de Ética e Investigaciones, pudiendo incluir la asignación del Líder para la conducción de una investigación con la supervisión de Compliance, P&O y Legal.

Una vez completada la investigación de la situación, Compliance presentará los hallazgos al Líder (o en situaciones donde el Líder director está involucrado en la controversia, al Líder del Líder), las áreas de P&O y Legal con el fin de alinear cualquier Medida Disciplinaria que sea recomendada



para la corrección con el Integrante. En casos donde Compliance ha supervisado la investigación, el Líder del Integrante debe consultar a las áreas de Compliance, P&O y Legal para obtener información concerniente a la Medida Disciplinaria a ser aplicada.

El Líder, P&O y Legal deberán seguir el procedimiento específico en la sección 5.4 de esta Directriz, relacionado a Medidas Disciplinarias en el país o región en cuestión.

En caso de que Compliance, el Líder, P&O y Legal no lleguen a un consenso sobre la Medida Disciplinaria a ser aplicada, el caso referido será enviado al Comité de Ética para deliberación. Si el Comité de Ética es incapaz de llegar a un consenso, el caso deberá ser dirigido al Comité de Administración de Compliance.

Reuniones referentes a Medidas Disciplinarias y cualquier decisión tomada será registrada en minutas específicas, y las Medidas serán aplicadas por el Líder directo del Integrante con el respaldo del área de P&O, la cual proveerá el registro de la ocurrencia y la respectiva penalización aplicada en los registros del Integrante.

El área de P&O deberá enviar evidencia de la aplicación de la Medida Disciplinaria al área de Compliance.

#### **5.4 TIPOS DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SU APLICACIÓN**

Los siguientes ejemplos de Medidas Disciplinarias son aplicables, sin estar limitadas a las debajo descritas, de acuerdo con la legislación aplicable de cada país:

- ✓ Advertencia verbal/retroalimentación al Integrante
- ✓ Advertencia escrita/formal al Integrante
- ✓ Suspensión del Integrante
- ✓ Terminación de la relación laboral con el Integrante

Cada región/ país de Braskem Idesa / Braskem desarrollará un Procedimiento específico de Medidas Disciplinarias, el cual deberá seguir los lineamientos expresados en la presente Directriz y en el Código de Conducta de Braskem Idesa; debiendo cumplir con la legislación aplicable.

#### **5.5 SEGUIMIENTO A LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS/ CORRECTIVAS**

El área de Compliance deberá mantener registros de todas las medidas disciplinarias aplicadas en respuesta a una investigación y deberá dar seguimiento a la implementación de cualquier medida disciplinaria o correctiva y plan de acción aplicado. Dichos registros deberán ser usados para

asegurar que la identificación de problemas y deficiencias sean efectivas y también para facilitar la identificación y revisión de los resultados, tendencias y repetición de hallazgos indicando sistemática o programáticamente problemas que requieran medidas generales mayores o mejoras en los programas y controles de Compliance.

## 5.6 REPORTE DE FALTA(S)/OFENSA(S)

Si cualquier Integrante tiene conocimiento de un posible acto o conducta ilegal, incluyendo posibles violaciones a las Leyes y/o Documentación Orientadora incluyendo la presente directriz, el Integrante deberá reportar inmediatamente cualquier posible violación. Con el fin de facilitar este proceso, Braskem Idesa mantiene un conjunto de canales, varios de los cuales pueden llevarse a cabo en anonimato:

- Cualquier Integrante del área de Compliance
- Líder directo
- Línea de Ética, disponible las 24 horas, siete días de la semana todos los días del año; ya sea por teléfono o a través de internet:
  -  México: 01 800 681 6940 - [www.lineadeeticabraskemidesa.com](http://www.lineadeeticabraskemidesa.com)
  -  Brasil: 0800 377 8021 - [www.linhadeeticabraskem.com](http://www.linhadeeticabraskem.com)
  -  Alemania: 0800 183 0763 - [www.lineethikbraskem.com](http://www.lineethikbraskem.com)
  -  Holanda: 0800 022 1787 - [www.ethieklinebraskem.com](http://www.ethieklinebraskem.com)
  -  Estados Unidos: 1 800 950 9280 - [www.ethicslinebraskem.com](http://www.ethicslinebraskem.com)

Braskem Idesa está comprometido a dar respuesta en tiempo y forma a cualquier posible situación. Braskem Idesa no tolera las represalias en contra nadie que hizo el reporte de una potencial violación de buena fé.

Nada en el presente documento, o en la documentación orientadora aplicable prohíbe a cualquier Integrante reportar cualquier situación o actividad ilegal a las autoridades regulatorias competentes.

## 6. DISPOSICIONES GENERALES

Los Integrantes son responsable por conocer y entender toda la Documentación Orientadora y normativas aplicables a ellos. Así como, los Líderes son responsables por asegurar que todos sus Integrantes entiendan y actúen en cumplimiento de la Documentación Orientadora y normativa de la Empresa.

Los Integrantes que tengan dudas o preguntas sobre esta Directriz, incluyendo su alcance, términos u obligaciones expresados, deberán contactar al área de P&O local, área de Compliance o a su Líder directo.

La violación a cualquier Documentación Orientadora o normativa de la Empresa puede resultar en serias consecuencias para Braskem Idesa / Braskem y cualquier Integrante involucrado. Así como el incumplimiento de la presente Directriz o la falta de reporte de alguna violación a la normativa puede resultar en una Medida Disciplinaria para el/los Integrantes involucrados.

**Responsable por P&O y Comunicación**

Documento de Consulta

## DEFINICIONES

Con el objetivo de uniformizar los términos y expresiones utilizados en el ámbito de esta Directriz, las siguientes palabras iniciadas en mayúscula tendrán los siguientes significados:

**“Leyes anticorrupción aplicables”:** Todas las leyes y regulaciones aplicables nacional e internacionalmente, incluyendo la ley sobre soborno y corrupción brasileña (Ley No.12.846), la ley del sistema mexicano anticorrupción (“SNA”), the Foreign Corrupt Practices Act (“FCPA”) y leyes similares aplicables en los lugares y regiones donde la compañía tiene presencia.

**“Braskem Idesa” o “Empresa”:** Braskem Idesa S.A.P.I. O Braskem Idesa Servicios, S.A. de C.V.

**“Cortesía de Negocios o “Cortesías de Negocio”:** cualquier cosa o beneficio providenciado sin cargo alguno o bajo algún costo de quien lo recibe, ya sea con un agente público o privado, mientras se estén llevando a cabo los negocios de Braskem Idesa- Estos ejemplos incluyen regalos, Viajes, comidas y bebidas, gastos de movimiento, hospitalidad, entretenimiento, ofertas laborales, o ayuda en la obtención de Visas.

**“Familiar(es) Cercano(s)”:** cualquier hijo e hija, hijastro e hijastra, padre y madre, padrastro y madrastra, cónyuge, hermano y hermana, suegro y suegra, yerno y nuera, cuñado y cuñada y cualquier persona que vive en la misma casa, excepto inquilinos y empleados.

**“Conflictos de Intereses”:** ocurren cuando el interés particular de un individuo, o el interés de un Pariente Cercano de ese individuo, interfiere, o aparenta interferir, en su capacidad de juicio exento esperada en su responsabilidad o en los intereses de Braskem Idesa. Los conflictos de intereses también surgen cuando un Integrante o su Pariente Cercano recibe beneficios personales inadecuados por causa de su posición en Braskem Idesa.

**“Documentación Orientadora”:** La documentación normativa, documentos de apoyo, programas de entrenamiento y otra documentación para guía adoptada por Braskem Idesa / Braskem.

**“Sistema de Compliance”:** Valores de Braskem Idesa, Código de conducta, política global anticorrupción y otros materiales de soporte de la compañía que integran el conjunto de respuesta de Compliance.

**“Empresas Controladas” o “Entidades Controladas” o “Subsidiarias”:** Empresas en las cuales Braskem Idesa / Braskem, directa o a través de otras empresas controladas, mantiene derechos que le aseguran de forma permanente prevalencia en decisiones corporativas y poder de elección de la mayoría de Directores y Gerentes.

**“Medida Disciplinaria”:** es la medida aplicada al Integrante como consecuencia de violación de sus obligaciones legales y contractuales, entre ellas las orientaciones expresadas en la Política Empresarial sobre Conformidad con Actuación Ética, Íntegra y Transparente, y del Código de Conducta de Braskem Idesa, de manera de garantizar la efectividad del Sistema de Compliance y orientar su conducta.

**“Entidad gubernamental”:** Cualquier dependencia de gobierno, agencia, o cualquier otra organización, corporación o institución relacionada al gobierno.

**“Líder”:** Líder directo de un integrante o equipo.

**“Funcionario Público”:** cualquier individuo que sea: (i) funcionario, autoridad, empleado, servidor, empleado o representante de entidad gubernamental, órgano, departamento, agencia u oficio público, incluyendo cualquier entidad de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, entidades de la administración pública directa o indirecta, empresas públicas, sociedades de economía mixta y fundaciones públicas, nacionales o extranjeras; (ii) persona que ejerza, aunque sea temporariamente y sin remuneración, cargo, función o empleo en entidad de un estado soberano y sus instrumentalidades, incluyendo entidades que presten servicios o sirvan a una función pública; (iii) director, consejero, integrante o representante de una organización internacional pública; (iv) director, consejero o empleado de partido político, así como candidatos compitiendo a cargos públicos electivos o políticos, independientemente del país; (v) miembro de una familia real, incluyendo personas que no tengan autoridad formal, pero que puedan tener influencia en intereses empresariales; y (vi) cónyuge u otro Pariente Cercano de un Funcionario Público.

**“Integrantes”:** todas las personas que trabajan en Braskem Idesa, ya sean Consejeros, Directores, profesionales de cualquier naturaleza, becarios y aprendices. (Según sea aplicable a la localización geográfica).

**“Terceros”:** significa cualquier persona, física o jurídica, que actúa en nombre, en el interés o para beneficio de Braskem Idesa, presta servicios o suministra otros bienes, así como aliados comerciales que prestan servicios a Braskem Idesa, directamente relacionados a la obtención, retención o facilitación de negocios, o para la conducción de asuntos de Braskem Idesa, incluyendo, sin limitarse, a cualquier distribuidor, agente, corrector, despachante, intermediario, aliado de cadena de suministro, consultores, revendedores, contratados y otros prestadores de servicios profesionales.