



CODIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO



PRESENTACION

La transparencia y las buenas prácticas son uno de los pilares más importantes para el funcionamiento de las empresas Cantabria. Es así que con miras a garantizar una gestión transparente la compañía adopta este Código que permite clarificar nuestros mecanismos y estrategias de actuación que encaminan a la empresa a crear valor para todos sus públicos de interés: accionistas, empleados, clientes, proveedores y la comunidad en general cumpliendo con la normatividad vigente.

Este Código es una guía de comportamiento para todos los colaboradores de la Empresa y nos permite comunicar a todos los grupos de interés de la compañía nuestros principios enmarcados en nuestra misión, visión, objetivos y valores corporativos.

Como empleado de nuestro grupo lo invito a leer y poner en práctica lo aquí compilado para que podamos fortalecer nuestra cultura y convertirnos en un excelente lugar para convivir y trabajar.

VIANOR ECHAVARRIA

Presidente

1. CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES DE LA EMPRESA

1.1 HISTORIA

Las empresas Cantabria son un conjunto de empresas colombianas dedicadas a la producción y comercialización de ganado porcino y bovino en pie y canal y leche. Son fruto del trabajo, esfuerzo, dedicación y experiencia de Don Vianor Echavarría quien lleva 30 años trabajando en el sector agroindustrial.

La historia de nuestras empresas comienza alrededor de los años ochenta en la ciudad de Medellín en el corregimiento de San Antonio de Prado, vereda “Yarumalito”, donde don Vianor Echavarria inicia su negocio comprando lechones y comercializando cerdos cebados en tierras de la familia.

Los años transcurrían y el negocio crecía, es así que motivado por mejorar la calidad genética y sanitaria de los animales y producir carne de excelente calidad para el consumo humano, Don Vianor inicio 15 años después la construcción de granjas totalmente tecnificadas, las cuales fueron creciendo debido a la demanda y a la buena aceptación de los productos en el mercado; para poder responder a dicha demanda se fueron adquiriendo tierras y se consolidó la empresa Agropecuaria Cienfuegos SA. Con una gran visión de negocio, Don Vianor estudia la posibilidad de aprovechar las excelentes propiedades de la “porquinaza” para hacer crecer pastos saludables y fuertes e inicia una nueva unidad de negocio de explotación de ganado bovino tanto en leche como en carne y constituye formalmente la compañía Agroindustrias Los Robles.

1.2 FILOSOFIA EMPRESARIAL

Con el objetivo de alcanzar la excelencia las empresas del grupo se tienen estipulados conceptos y principios iguales para las compañías que lo conforman. De igual manera contamos con una misión y visión que marca nuestro horizonte.

1.2.1 NUESTRA MISION

Producir, transformar y comercializar ganado porcino y bovino con las más exigentes prácticas de calidad, ofreciendo un servicio diferenciador a través de personal calificado y comprometido, con procesos amigables con el medio ambiente y enfocado en la generación de rentabilidad a nuestros accionistas.

1.2.2 NUESTRA VISION

El Grupo Cantabria en el 2020 será una organización con presencia nacional e internacional dedicada a llevar bienestar y nutrición a los hogares con una facturación de

\$400 mil millones y un EBITDA del 18%, destacada por su buen servicio, calidad, honestidad y responsabilidad social.

1.2.3 NUESTROS VALORES

- **HONESTIDAD:** Decimos la verdad y actuamos con transparencia y ética haciendo nuestro trabajo con rectitud y justicia
- **COMPROMISO:** Entregamos todo de nosotros mismos para lograr los objetivos trazados, alineando nuestras habilidades y destrezas con la misión y la visión de nuestra organización
- **TRABAJO EN EQUIPO:** Sumamos talentos y esfuerzos desde nuestros roles reconociendo el valor de los otros, generando sinergias para alcanzar un objetivo común
- **PROACTIVIDAD:** Nos anticipamos a las dificultades, tomamos la iniciativa en la generación de soluciones y asumimos como propia la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan
- **DISCIPLINA:** Perseveramos y somos constantes en la construcción de hábitos que nos lleven a un actuar ordenado y sistemático para el logro de los objetivos a largo plazo
- **RESPETO:** Valoramos y apreciamos nuestra compañía y a sus miembros respetando su dignidad e integridad, reconociendo y apreciando su valor para el cumplimiento de nuestros objetivos

1.3 AMBITO DE APLICACIÓN DE ESTE CODIGO

El presente Código está encaminado a establecer las normas y principios de Gobierno Corporativo que adoptarán y acogerán las empresas Agropecuaria Cienfuegos, Agroindustrias Los Robles y Comercializadora Cantabria, con el fin de asegurar su ética empresarial, mantener la transparencia en sus operaciones, e informar a los diversos Grupos de Interés los principales aspectos de su gobierno.

Para nuestras empresas las prioridades están claras: buscamos crear valor para los accionistas; satisfacer las necesidades de nuestros clientes y consumidores, y tener centros de trabajo seguros con altos niveles de calidad en su clima laboral, productividad y competitividad. De acuerdo con lo manifestado, el presente Código de Buen Gobierno, será aplicable a los accionistas de la Sociedad, a los directores y miembros de la Junta Directiva, a los demás administradores, así como a los empleados y proveedores y en lo pertinente a los demás Grupos de Interés de la compañía.

2. CAPITULO II: NUESTRO GOBIERNO

2.1 PRINCIPIOS Y NORMAS DE INTERPRETACIÓN DEL CÓDIGO

El presente Código se rige bajo los siguientes principios y normas de interpretación:

- La junta directiva de la compañía velara por el cumplimiento del presente código, recomendara cambios y asesorara a la presidencia para la toma de decisiones frente a las propuestas del comité directivo.
- La creación, modificación, y revocatoria de cualquier norma del presente Código, es competencia de la Junta de Directores de la empresa en su calidad de responsable del Gobierno Corporativo, para ello, adoptará disposiciones de acuerdo con las normas legales y orientando su actividad a decisiones que traigan beneficio de los Grupos de Interés.
- En los casos en que la compañía considere necesaria la incorporación de una nueva práctica, la propuesta se presentara a los accionistas para ser aprobada.
- En nuestras empresas estamos comprometidos con la transparencia, en ese sentido, revelaremos información clara, precisa y permanente a los grupos de interés de los hechos relevantes cumpliendo con lo establecido legalmente, como información que sea necesaria para la adecuada gestión de los procesos. No obstante la empresa se abstendrá de publicar información confidencial cuya revelación pueda ir en deterioro de la organización.
- Los empleados, accionistas y demás colaboradores de la empresa en caso de encontrarse ante un posible conflicto de intereses con las empresas del grupo deberán actuar dando prelación a los interés de la compañía antes que a sus propios intereses.
- Los directivos, funcionarios, colaboradores y proveedores de las empresas deberán tener la debida reserva sobre los documentos de trabajo y la información confidencial que esté a su cuidado. Por lo tanto, deberán controlar y evitar que en cualquiera de las instalaciones o dependencias de la entidad se haga uso indebido de dicha información o que la misma sea conocida por personas que no tengan autorización para ello.

2.2 MECANISMOS PARA IMPLEMENTACION DE SISTEMAS ADECUADOS DE CONTROL INTERNO

La Empresa, dentro de su sistema de control interno, contará con los medios necesarios para proteger los recursos contra pérdidas por ineficiencia o fraude y promoverá el orden y la efectividad en la ejecución de sus actividades, al igual que la exactitud y la confiabilidad de la información requerida para dirigirla y controlarla.

Con tal propósito, la Compañía contará con auditores internos y con los servicios especializados externos de auditoría y control, a través de los cuales, teniendo en cuenta la estrategia del negocio, velará por el cumplimiento de las metas y objetivos; se identificarán sistemas de rendición de cuentas y panorama de riesgos; al igual que se diseñarán planes de control.

Así mismo, la Empresa tendrá una Revisoría Fiscal, la cual, con base en un esquema de análisis independiente de acción y criterio, tendrá la misión de dar seguridad a los accionistas, a la Junta Directiva, al Comité Directivo, a la Administración y al Estado, sobre el cumplimiento de las normas legales, estatutarias y administrativas, velando por la adecuada protección, aprovechamiento y conservación de los activos, a través de acciones de control, análisis, vigilancia e inspección, desarrolladas sobre las operaciones sociales.

2.3 COMITÉ DIRECTIVO

La Empresa tendrá un Comité Directivo conformado por los responsables de los diferentes procesos estratégicos de las empresas del grupo que se reunirá con la periodicidad que estime conveniente y contará con la asistencia del Representante Legal. A este comité le corresponderá:

- Examinar los balances y los estados financieros periódicos exigidos por las autoridades de control interno y los prescritos por la ley.
- Participar en las negociaciones sobre escisión de la Empresa o fusión con otra u otras o absorción activa o pasiva, enajenación o arrendamiento de la Empresa o de la totalidad de sus activos.
- Monitorear el cumplimiento del Código de Buen Gobierno, de las disposiciones estatutarias y de las decisiones de la Junta Directiva
- Servir de órgano consultivo de la Junta Directiva y del Representante Legal
- Recomendar al órgano competente:
 - Las variaciones requeridas en la estructura organizacional
 - La toma de decisiones relacionadas con políticas contables y tributarias de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias de la contabilidad.
 - La distribución de utilidades o cancelación de pérdidas.
 - La concesión de liberalidades a favor del personal de la Compañía, de la beneficencia, la educación o para fines cívicos y/o culturales.
 - El establecimiento o supresión de sucursales o dependencias.
 - Modificaciones al Código de Buen Gobierno.
 - El establecimiento de políticas y sistemas de remuneración, fijación de metas de gestión y evaluación del desempeño de los directivos y ejecutivos.

2.4 DESIGNACIÓN Y FIJACIÓN DE RESPONSABILIDADES DE LOS PRINCIPALES DIRECTIVOS Y EJECUTIVOS

La designación y fijación de responsabilidades de los principales directivos se efectuarán de acuerdo con las normas estatutarias y serán responsabilidad de la Junta Directiva y del Representante Legal de la Compañía, según el caso, las cuales se cumplirán considerando las capacidades y trayectoria de los mencionados directivos, en función de las necesidades de la Compañía.

2.5 VINCULACIÓN DE PARIENTES

Las relaciones comerciales y laborales entre cualquiera de las empresas que conforman el Grupo Empresarial y el cónyuge, compañero o compañera permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil de uno de los empleados de la empresa se regirán por el criterio de transparencia, en virtud del cual se deberá garantizar que esta unión sea de pleno conocimiento de la presidencia de la compañía y que se compruebe que el bien o servicio que este presta cumpla con los criterios de calidad y mejor oferta para la empresa.

2.6 SELECCIÓN DE LOS PROVEEDORES

La selección de los proveedores de bienes o servicios se hará de conformidad con el criterio de libre concurrencia en el mercado y el mejoramiento de la eficiencia y de la rentabilidad de las empresas del grupo dentro de los principios de respeto, lealtad y buena fe comerciales, al igual que las sanas costumbres mercantiles.

3. CAPÍTULO III: REGLAS DE CONDUCTA ETICA DE LOS DIRECTIVOS Y EMPLEADOS

3.1 POLITICA DE CONFLICTO DE INTERESES

3.1.1 OBJETIVO: garantizar la transparencia en las relaciones de los empleados de las empresas del grupo cantabria con otras organizaciones, firmas o individuos que pretenden desarrollar negocios o contrataciones con la empresa mediante la prevencion de situaciones que puedan involucrar un conflicto de intereses.

3.1.2 ALCANCE: esta politica aplica a todos los empleados de las empresas Comercializadora Cantabria, Agropecuaria Cienfuegos y Agroindustrias Los Robles.

3.1.3 DEFINICIONES GENERALES:

3.1.3.1 CONFLICTO DE INTERÉS REAL: una situación en la que las decisiones en la empresa tomadas por un funcionario de la empresa son o se verán influidos por su interés personal o profesional.

3.1.3.2 CONFLICTO DE INTERÉS PERCIBIDO: una situación en la que las decisiones en la empresa tomadas por un funcionario parecen estar influidos por su interés personal o profesional.

3.1.3.3 CONFLICTO DE INTERÉS POTENCIAL: una situación en la que las decisiones en la empresa tomadas por un funcionario pueden verse influidos en el futuro por su interés personal o profesional.

MANEJO DE CONFLCITOS DE INTERESES:

El Personal debe evitar situaciones que creen o den la apariencia de crear conflictos entre sus intereses personales y los intereses de las empresas del grupo. Todas las decisiones tomadas por el personal en el curso de sus responsabilidades profesionales deben ser hechas solamente en base a su deseo de promover los mejores intereses de las compañías del grupo.

El interés del Grupo Empresarial prevalecerá siempre sobre el interés particular de las personas vinculadas laboralmente a las Compañías que lo conforman, cuando en negocios relacionados con el desarrollo del objeto social pueda aparecer comprometida la doble calidad de empleado o directivo y del interesado.

Si los intereses personales de un individuo pudieran llevar a un observador independiente a preguntar razonablemente si las acciones o las decisiones a nombre de las empresas son influenciadas por esos intereses personales, el individuo debe notificar a los funcionarios responsables de las empresas las razones que avalan sus decisiones, según lo descrito más

detalladamente en esta política. En caso que el empleado tenga un interés financiero, personal o profesional significativo que podría potencialmente crear un conflicto de intereses o la percepción de uno en cualquier transacción que implique a las empresas, tal persona, tan pronto como él o ella tenga conocimiento de la transacción, tomará las medidas siguientes:

- Declaración: Declarará completamente por escrito (el correo electrónico es permitido) la naturaleza exacta de su interés en tal transacción a la dirección financiera, al presidente o a otra autoridad responsable.
- No participación: Se abstendrá de la participación (incluyendo la actuación individual o como miembro de un comité o de otro grupo) en la consideración de parte de la empresa de la transacción propuesta a menos que una autoridad responsable expresamente se lo permita.

No se podrán celebrar o ejecutar negocios con empleados o directivos que conforme a las buenas costumbres comerciales puedan calificarse de antagónicos con los intereses del Grupo Empresarial. Sus empleados y directivos deberán obrar evitando todo conflicto con sus intereses.

Ningún colaborador podrá utilizar su posición en la Compañía o el nombre de ésta para obtener para sí o para su cónyuge, compañero o compañera permanente o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, tratamientos especiales en materia de préstamos y/o suministro de bienes o servicios por parte de personas que comúnmente negocien con el Grupo Empresarial o que pretendan negociar con éste.

Los sistemas de auditoría interna incluirán procedimientos que ayuden a supervisar el cumplimiento de estas políticas, siendo obligación de todos los empleados revelar a Auditoría y Control y si es el caso a la Revisoría Fiscal, cualquier hecho que conozca o descubra relacionado con la violación de dichas políticas.

No podrá celebrarse ni ejecutarse ningún contrato, negocio u operación con ex-empleados del Grupo Empresarial cuyo retiro haya tenido como origen una conducta atentatoria contra éste o contra sus políticas o intereses, o que luego de su retiro muestre antipatía con el mismo.

Todo trabajador que tenga o pretenda adquirir participación económica, directiva o administrativa en sociedades que fabriquen o distribuyan productos con los cuales comercie cualquiera de las Compañías del Grupo Empresarial o que presten servicios

iguales o similares a las que éstas presten o requieran, deberá poner dicha situación en conocimiento de su inmediato superior, con el fin de obtener un pronunciamiento escrito del comité directivo para solución de conflictos de interés.

Atenta contra el interés de la Empresa que cualquier directivo o empleado acepte atenciones, en efectivo o en especie, tales como, regalos, invitaciones, comisiones, viajes, participación en negocios y cualquier otro ofrecimiento que impliquen un halago significativo que pueda comprometer o inclinar su conducta en favor de quien las hace. Dentro de este aspecto, sólo podrán aceptarse las atenciones normales y de común usanza dentro de las sanas prácticas comerciales y de éstas deberá tener conocimiento el jefe respectivo quien definirá si debe devolverse o no.

3. 2 MANUAL DE CONDUCTA Y COMPORTAMIENTO ETICO

3.2.1 TRATO CON PERSONAS EXTERNAS

En el ejercicio de su cargo, los empleados y directivos deberán dar a los terceros un trato justo, leal y en igualdad de condiciones, con el fin que las relaciones de éstos con el Grupo Empresarial no originen un trato especial ni ventajoso para los unos o para los otros, ni induzcan al tercero a sentirse obligado a tener consideraciones especiales para con un empleado determinado.

3.2.2 USO DE RECURSOS DE LA COMPAÑIA

Se constituye en un deber para aquellos que han recibido el encargo de administrar los recursos de la Empresa, velar por la correcta disposición y uso de los mismos. Los activos, servicios, productos y en general los recursos humanos y materiales de la Compañía, deberán destinarse exclusivamente para el fin para el cual le fueron entregados, lo que obliga a evitar cualquier uso inadecuado.

3.2.3 MANEJO DE LA INFORMACION

La información que suministre la Compañía o sus funcionarios deberá ser cierta, completa, verificable y con acatamiento pleno de las restricciones que en virtud de ley o contrato se impongan respecto de la divulgación.

Los miembros de la Junta Directiva y del Comité Directivo, así como los administradores y funcionarios de la Compañía, guardarán reserva frente a la información de carácter confidencial no pudiendo divulgarla, bien sea que llegue a su conocimiento por razón del cargo que ocupa o por cualquier otro medio. Tampoco podrán utilizar dicha información

en beneficio propio o de terceros. Lo aquí dispuesto incluye la prohibición de informar a los proveedores de las cotizaciones presentadas por sus competidores.

3.2.4 SEGURIDAD DE LA INFORMACION

Es política de la Compañía mantener un alto nivel de seguridad en computación, comunicaciones y telecomunicaciones, para conducir sus actividades libres de riesgos y adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad de la información. Ello implica proteger adecuadamente todos los componentes de los sistemas de computación y telecomunicaciones que se utilicen, esto es, la información, los programas y los equipos. Indica también dicha política, disponer de planes que garanticen la continuidad de las operaciones críticas del negocio en el evento de daños o fallas que afecten los sistemas referidos.

Las normas o procedimientos que se establezcan para proteger los recursos deberán ser compatibles con los aquí descritos y deberán, así mismo, ser observados por todos los empleados y funcionarios.

Todos los libros o memorias resultantes de un curso o seminario al que asista un funcionario enviado o patrocinado por las empresas pertenecerán exclusivamente a ésta y lo aprendido allí sólo podrá ser utilizado en beneficio de la Compañía.

3.2.5 INTERVENCION EN POLITICA

Los empleados tendrán libertad para intervenir en horas no laborables en las actividades políticas de su escogencia. Su participación, ya sea con dinero, tiempo o propiedades, deberá ser un asunto netamente personal y en nada podrá inmiscuir al Grupo Empresarial. Los empleados y directivos deberán abstenerse de toda práctica de proselitismo político interno.

3.2.6 DECUBRIMIENTOS E INVENCIONES

Los descubrimientos o invenciones, al igual que las mejoras en los procedimientos y los resultados de las actividades del empleado, quedarán de propiedad exclusiva de la Compañía y ésta tendrá el derecho de hacer patentar a su nombre o a nombre de terceros, esos inventos o mejoras, para lo cual el trabajador accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y a dar su firma o a extender los poderes y documentos necesarios para tal fin en la forma y tiempo que se lo solicite la empleadora, sin que ésta quede obligada al pago de compensación alguna.

3.2.7 COMPROMISO CON LA LEGALIDAD Y PREVENCION DEL DELITO

Todo funcionario o trabajador de la Compañía está obligado a:

- Abstenerse de intervenir en actuaciones que permitan, amparen o faciliten la realización de actos ilícitos o que puedan utilizarse en forma contraria al interés público o al del Grupo Empresarial.
- Comunicar a los superiores inmediatos y si es el caso, a Auditoría y Control y/o a la Revisoría Fiscal, todo acto irregular de otro directivo, empleado o tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses del Grupo Empresarial.
- No dar regalos que puedan inclinar o tiendan a obtener una decisión parcializada, en las relaciones con los clientes, proveedores, contratistas y demás personas con las que se interactúe.
- Abstenerse de realizar actividades que constituyan competencia con el Grupo Empresarial.
- Abstenerse de realizar conductas encaminadas a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, inducir a la renuncia, maltrato laboral, persecución, discriminación, entorpecimiento y/o desprotección laboral para con sus subalternos y/o compañeros de trabajo.

3.2.8 GASTOS DE VIAJE Y REPRESENTACION

La austeridad es uno de los valores de todos los miembros de la Organización. En consecuencia los gastos de representación o de viaje y la responsabilidad con la cual se manejen los recursos que la Empresa ha dispuesto al servicio del colaborador para el desempeño de su cargo, deben corresponder a las necesidades del negocio, esperando que sus empleados hagan el uso adecuado y racional de estos dineros.

3.2.9 FIESTAS DE LA EMPRESA

Las instalaciones de la Compañía o de los proyectos, no están a disposición de sus colaboradores para realizar celebraciones que no hayan sido autorizadas. En consecuencia sólo se realizará este tipo de eventos con carácter excepcional e institucional y todos los colaboradores estarán obligados a observar una conducta sobria y apropiada a su posición, evitando así que se pueda afectar la buena imagen de la Empresa y las relaciones entre sus integrantes. De igual manera está totalmente prohibido solicitar a clientes, proveedores y contratistas de la Empresa, recursos económicos o en especie para la realización de dichas festividades.

3.2.10 CONSUMO DE ALCOHOL O SUSTANCIAS PSICOATIVAS

Sin excepción a ningún colaborador al servicio de la Organización se le permitirá acceder a las instalaciones o sitios de trabajo bajo los efectos de narcóticos o drogas enervantes. De

igual manera se deja expresa prohibición para consumir alcohol dentro de las instalaciones de la Compañía, con excepción del uso moderado que se autoriza en eventos de carácter institucional previamente formalizados.

3.2.11 RELACIONES AFECTIVAS

Las relaciones afectivas entre personas que trabajen en la compañía donde exista subordinación o dependencia directa o pertenezcan al mismo equipo de trabajo no están permitidas. De ocurrir, los implicados deberán informar de inmediato a su superior con el fin de tomar las determinaciones necesarias que favorezcan y garanticen el desempeño normal y eficiente de los involucrados y de quienes los rodean.

En el caso de relaciones entre personas solteras vinculadas laboralmente deberán ceñirse a las normas de conducta social que han sido aceptadas en nuestro medio. Las relaciones extramatrimoniales entre personas casadas vinculadas a la Compañía están totalmente prohibidas.

3.2.12 VINCULACIÓN DE FAMILIARES

En estos casos y siempre que la vinculación haya sido autorizada desde la presidencia, los requisitos para el enganche del familiar del empleado, deben ser cumplidos con mayor rigurosidad que si se tratara de un particular. Adicionalmente en ningún caso puede presentarse relación de subordinación o dependencia entre el aspirante y el empleado de la Compañía.

3.2.13 EXCLUSIVIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL

Salvo que se trámite con la debida anticipación y ante la instancia que corresponda, los empleados deben dedicar toda su atención, tiempo y talento al servicio de la Organización con quien han celebrado un contrato laboral. Esos eventos excepcionales para los cuales se tramitará la correspondiente autorización deberán asegurar la no ocurrencia de conflictos de interés.

3.2.14 APOYO A LA SEGURIDAD FÍSICA

En las empresas del grupo es de carácter obligatorio la implementación y el cumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo orientados a la prevención de toda clase de acciones que atenten directamente contra las personas, recursos o bienes de las Empresas. Todo colaborador deberá conocer y respetar los parámetros y procedimientos que permitan una reducción significativa del nivel de riesgo y disminución de toda posibilidad o factibilidad de que ocurra o suceda algún daño, desgracia o contratiempo. Así mismo es responsable de informar oportunamente a las directivas de la Compañía y/o a sus representantes

sobre cualquier clase de riesgo que ponga en peligro a las personas, el patrimonio y los procesos de la Empresa.

El directivo o empleado que hubiere omitido el cumplimiento de alguna disposición contenida en este Código, sea en forma activa o por omisión de sus deberes, incurrirá en violación grave de su contrato de trabajo, lo que le permitirá a la Sociedad darlo por terminado por justa causa.

Previsión ésta que se incluirá en los contratos de trabajo.