



Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

Bridge Ventures Group SpA

Junio 2026

Av. Apoquindo 6550 Piso 21, Edificio Genesis, Las Condes

P R E Á M B U L O

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (en adelante “el Reglamento”) establece las normas de convivencia, conducta, seguridad e higiene aplicables a todos los trabajadores de Bridge Ventures Group SpA (en adelante “la Empresa”), en cumplimiento de lo dispuesto en los Artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo y la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

El presente Reglamento ha sido elaborado por la Empresa y estará disponible para todos los trabajadores. Su texto será entregado a cada trabajador al momento del inicio de la relación laboral, dejando constancia escrita de su recepción.

El conocimiento y cumplimiento de este Reglamento es obligatorio para todos los trabajadores de Bridge Ventures Group SpA, sin excepción de cargo o antigüedad.

TÍTULO I — DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1° — Definiciones

Para efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

Empresa: Bridge Ventures Group SpA y cualquiera de sus filiales, salvo aquellas que tengan sus propios Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad.

Trabajador: Toda persona que presta servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia a la Empresa, mediante contrato de trabajo.

Jefatura: Todo supervisor, jefe de área, gerente o directivo que tenga personal a su cargo.

Código del Trabajo: Cuerpo legal que regula las relaciones laborales en Chile y sus modificaciones vigentes.

Artículo 2° — Ámbito de Aplicación

Las normas del presente Reglamento son aplicables a todos los trabajadores de la Empresa, con independencia de su cargo, función, modalidad contractual o antigüedad, desde el primer día de prestación de servicios.

Artículo 3° — Difusión y Acceso

La Empresa mantendrá un ejemplar del presente Reglamento en su sitio web corporativa. Asimismo, enviará un ejemplar digital a cada trabajador a su correo electrónico institucional. El trabajador deberá firmar un acuse de recibo al momento de la contratación.

TÍTULO II — ADMISIÓN Y CONTRATACIÓN

Admisión y Contrato de Trabajo

Artículo 4° — Requisitos de Ingreso

Sin perjuicio de los requisitos que la Empresa pueda establecer según el cargo, toda persona que postule a un puesto de trabajo deberá acreditar:

- Cédula de identidad vigente o pasaporte (extranjeros con residencia legal)
- Currículum vitae actualizado
- Certificados de estudios o títulos que acrediten las competencias requeridas
- Certificado de antecedentes para fines laborales, cuando corresponda
- Documentos de afiliación previsional y de salud
- Demás documentos que la Empresa solicite según la naturaleza del cargo

Artículo 5° — Contrato de Trabajo

Todo trabajador que ingrese a la Empresa suscribirá un contrato individual de trabajo dentro de los quince (15) días corridos siguientes al inicio de las funciones, o dentro de los cinco (5) días si el contrato es a plazo fijo. El contrato se suscribirá en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada parte.

Artículo 6° — Período de Prueba

Las partes podrán pactar un período de prueba en los términos permitidos por la ley. Durante dicho período, el trabajador gozará de todos los derechos establecidos en la legislación vigente y en el presente Reglamento.

TÍTULO III — JORNADA DE TRABAJO

Jornada, Horarios y Registro de Asistencia

Artículo 7° — Jornada Ordinaria

La jornada ordinaria de trabajo será la que se establezca en el respectivo contrato individual de trabajo, respetando el máximo legal de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en no más de cinco días a la semana, de conformidad con la Ley N° 21.561.

Los horarios específicos de entrada y salida serán fijados por la Empresa según las necesidades operativas de cada área, y serán informados oportunamente a los trabajadores.

Artículo 8° — Registro de Asistencia

La Empresa contará con un sistema de registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo. Cada trabajador, salvo aquellos regidos bajo el artículo 22°, deberá registrar su ingreso y salida en el sistema habilitado para ello. La omisión o alteración del registro constituye una infracción grave al presente Reglamento.

Artículo 9° — Horas Extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias las trabajadas en exceso de la jornada ordinaria pactada. Para que procedan, deberán ser autorizadas previamente por la jefatura correspondiente y pactadas por escrito. Su remuneración será la señalada por la ley.

Queda prohibido al trabajador laborar horas extraordinarias sin la autorización previa y escrita de su jefatura directa.

Artículo 10° — Descanso Dentro de la Jornada

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso de colación de una hora (60 minutos) dentro de la jornada diaria, el que no se considerará trabajado para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario.

Artículo 11° — Descanso Semanal

Los trabajadores tendrán derecho a descanso en domingos y festivos, de conformidad con la ley. Excepcionalmente, podrán pactarse jornadas que incluyan sábados, con los descansos compensatorios que la ley establezca.

TÍTULO IV — REMUNERACIONES Y BENEFICIOS

Remuneraciones, Feriado y Permisos

Artículo 12° — Remuneración

La remuneración de cada trabajador será la convenida en su contrato individual de trabajo, la que en ningún caso podrá ser inferior al ingreso mínimo legal vigente para la jornada de trabajo pactada. La Empresa pagará las remuneraciones dentro de los períodos y plazos convenidos, mediante transferencia bancaria u otro medio que las partes acuerden.

Artículo 13° — Liquidación de Remuneraciones

Junto con el pago de las remuneraciones, la Empresa entregará al trabajador una liquidación que contenga la forma en que se calculó la remuneración y las deducciones practicadas. El trabajador tendrá derecho a impugnar la liquidación que no corresponda a lo convenido, dentro del plazo de treinta (30) días corridos.

Artículo 14° — Feriado Anual

Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual remunerado de quince (15) días hábiles. Los trabajadores con más de diez años de servicio, continuos o no, para uno o más empleadores, tendrán derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, con un máximo de diez días adicionales, de conformidad con el Código del Trabajo.

El feriado deberá ser solicitado con al menos treinta (30) días de anticipación y será otorgado según las necesidades operacionales de la Empresa, preferentemente en períodos acordados entre el trabajador y su jefatura.

Artículo 15° — Permisos

Los trabajadores podrán solicitar permisos sin goce de remuneración, los que serán otorgados a discreción de la jefatura, según las necesidades del servicio. Los permisos con goce de remuneración son los establecidos por ley (licencias, matrimonio, fallecimiento de familiar directo, nacimiento de hijo, entre otros).

TÍTULO V — OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores

Obligaciones Generales

Artículo 16° — Obligaciones de los Trabajadores

Son obligaciones de todos los trabajadores de la Empresa:

1. Cumplir fielmente las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, el presente Reglamento y las instrucciones impartidas por la jefatura.
2. Asistir puntualmente al trabajo en los días y horarios convenidos, y registrar correctamente el ingreso y la salida.
3. Dar aviso oportuno a su jefatura directa, antes del inicio de la jornada, en caso de no poder concurrir al trabajo, informando la causa de la ausencia.
4. Cuidar y mantener en buen estado los bienes, equipos, instalaciones y documentos de la Empresa que estén a su cargo o que use en el desempeño de sus funciones.
5. Mantener reserva y confidencialidad sobre los negocios, estrategias, datos y cualquier información de carácter confidencial de la Empresa.
6. Observar un comportamiento correcto, respetuoso y colaborativo con compañeros, jefaturas, clientes y proveedores.
7. Cumplir las normas de higiene, seguridad y prevención de riesgos establecidas en este Reglamento y en las instrucciones de la Empresa.
8. Informar de inmediato a su jefatura sobre cualquier defecto, desperfecto o condición insegura que detecte en el lugar de trabajo.
9. Utilizar correctamente los elementos de protección personal proporcionados por la Empresa cuando y en el caso en que corresponda.
10. Respetar y promover la aplicación del Código de Ética y las políticas corporativas de la Empresa.

Prohibiciones

Artículo 17° — Prohibiciones de los Trabajadores

Queda estrictamente prohibido a los trabajadores:

11. Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol, drogas o sustancias estupefacientes, o consumirlas dentro del recinto de trabajo.
12. Introducir, portar o vender bebidas alcohólicas, drogas u otras sustancias prohibidas en el lugar de trabajo.
13. Fumar en el interior de las instalaciones de la Empresa, salvo en los lugares habilitados para ello.
14. Hacer uso indebido o no autorizado de los bienes, equipos, sistemas informáticos o instalaciones de la Empresa para fines ajenos a las funciones laborales.
15. Revelar información confidencial de la Empresa, sus clientes o proveedores, ya sea durante la vigencia del contrato o una vez terminado este.
16. Desarrollar actividades de carácter personal o para terceros durante la jornada de trabajo que afecten el desempeño de sus funciones.
17. Alterar, adulterar o falsificar documentos, registros de asistencia, liquidaciones u otros documentos de la Empresa.
18. Sustraer o apropiarse de bienes de la Empresa, clientes, proveedores o compañeros de trabajo.
19. Ejercer o tolerar cualquier forma de acoso laboral o sexual en el lugar de trabajo.
20. Portar armas de cualquier tipo en el lugar de trabajo, salvo respecto de trabajadores o terceros que cuenten con autorización legal expresa para ello y únicamente en el ejercicio de las funciones que justifican dicha autorización..
21. Efectuar actividades políticas, religiosas o de carácter sindical en el lugar de trabajo, sin las autorizaciones que correspondan.

TÍTULO VI — NORMAS DE CONVIVENCIA LABORAL

Conducta y Convivencia en el Trabajo

Artículo 18° — Principios de Convivencia

La Empresa promueve un ambiente de trabajo basado en el respeto mutuo, la colaboración, la no discriminación y la dignidad de las personas. Todos los trabajadores tienen el deber de contribuir activamente a la construcción de un entorno laboral sano y respetuoso.

Se considera discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o preferencia basada en raza, color, sexo, maternidad, lactancia, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad.

Artículo 19° — Relaciones personales y conflicto de interés

Los trabajadores deberán informar por escrito a la Gerencia General, dentro de 30 días corridos, toda relación sentimental, de convivencia o de parentesco hasta el segundo grado con otro

trabajador, contratista, proveedor o cliente de la Empresa o de sus filiales y empresas relacionadas, cuando de ella pueda derivar un conflicto de interés.

Se entiende que existe conflicto de interés, especialmente, cuando una de las partes: (i) tenga dependencia jerárquica directa o indirecta respecto de la otra; (ii) participe en decisiones de contratación, evaluación de desempeño, remuneración, promoción o medidas disciplinarias que la afecten; o (iii) comparta funciones cuya segregación sea necesaria para el control interno.

Informada la situación, la Empresa adoptará medidas razonables y proporcionales para resolver el conflicto, tales como reasignación de funciones, cambio de dependencia jerárquica o traslado de área, resguardando los derechos laborales de los involucrados y el carácter confidencial de la información conforme a la Ley N° 19.628.

El incumplimiento del deber de informar o de las medidas adoptadas, así como el uso de la relación para obtener beneficios indebidos, constituirá infracción grave a las obligaciones del contrato de trabajo para los efectos del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, sin perjuicio de las sanciones previstas en este Reglamento.

Lo dispuesto en este artículo se aplicará sin perjuicio del Protocolo de Prevención e Investigación de Acoso Laboral y Sexual (Ley N° 21.643).

Artículo 20° — Uso de Tecnologías y Redes Sociales

Los trabajadores deberán hacer un uso responsable de los recursos tecnológicos de la Empresa. El correo electrónico institucional, los sistemas de información y los equipos computacionales son herramientas de trabajo y deben utilizarse preferentemente para fines laborales.

En redes sociales, los trabajadores deben actuar con prudencia al hacer referencias a la Empresa, evitando publicar información confidencial o declaraciones que puedan afectar la imagen o reputación corporativa. Ninguna persona está autorizada para hablar en nombre de la Empresa en redes sociales o medios de comunicación sin autorización expresa.

Artículo 21° — Teletrabajo y Trabajo a Distancia

Los trabajadores bajo modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia deberán cumplir con las mismas obligaciones de jornada, productividad, confidencialidad y seguridad que los trabajadores presenciales, en los términos de su contrato y del Anexo de Teletrabajo que corresponda, de conformidad con la Ley N° 21.220.

TÍTULO VII — HIGIENE Y SEGURIDAD

Normas de Higiene y Seguridad en el Trabajo

Artículo 22° — Política de Prevención

La Empresa declara su compromiso con la prevención de riesgos laborales y el cuidado de la salud e integridad física y psíquica de todos sus trabajadores. Para ello, adoptará las medidas

necesarias para identificar, evaluar y controlar los riesgos presentes en los lugares de trabajo, en conformidad con la Ley N° 16.744 y sus reglamentos complementarios.

Artículo 23° — Obligaciones en Materia de Seguridad

Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en el Título V, en materia de seguridad e higiene los trabajadores deberán especialmente:

- Cumplir con las instrucciones sobre prevención de riesgos impartidas por la Empresa y por el organismo administrador del seguro de accidentes.
- Informar de inmediato a su jefatura sobre cualquier accidente del trabajo, incidente o condición de riesgo que detecte.
- Participar en las capacitaciones y actividades de prevención de riesgos que la Empresa organice.
- Mantener su lugar de trabajo en condiciones de orden y limpieza.

Artículo 24° — Higiene en el Lugar de Trabajo

Cada trabajador es responsable de mantener su puesto de trabajo en condiciones de orden y aseo. Los espacios comunes (cocina, baños, salas de reunión) deben ser utilizados con respeto y dejados en las mismas condiciones en que se encontraron. Está prohibido consumir alimentos fuera de las zonas habilitadas para ello.

Artículo 25° — Ergonomía y Salud Laboral

La Empresa promoverá condiciones ergonómicas adecuadas en los puestos de trabajo. Los trabajadores con tareas que impliquen uso prolongado de pantallas o posturas estáticas deberán hacer uso de las pausas activas recomendadas y reportar molestias físicas asociadas al trabajo para adoptar las medidas preventivas correspondientes.

TÍTULO VIII — ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Artículo 26° — Definiciones

Se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte, de conformidad con el Artículo 5° de la Ley N° 16.744. Se incluyen los accidentes de trayecto, esto es, los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo.

Se entiende por enfermedad profesional aquella causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona, y que le produzca incapacidad o muerte.

Artículo 27° — Procedimiento ante un Accidente

En caso de producirse un accidente del trabajo, el trabajador afectado o quienes lo presencien deberán:

22. Comunicar de inmediato el accidente a la jefatura directa.
23. Brindar o solicitar los primeros auxilios necesarios, sin mover al accidentado si existe riesgo de agravar sus lesiones.
24. Trasladar al trabajador accidentado al centro asistencial del organismo administrador del seguro (ACHS u otro), portando el formulario de denuncia DIAT.
25. Completar el formulario de Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT)¹ dentro de las 24 horas siguientes al accidente.
26. Conservar y no alterar el lugar del accidente hasta que las autoridades competentes y/o el organismo administrador lo inspeccionen.

Todo accidente, por leve que parezca, debe ser reportado. La omisión del reporte constituye una infracción grave al presente Reglamento.

Artículo 28° — Organismo Administrador

La Empresa está adherida a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)² como organismo administrador del Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744. Los trabajadores podrán recibir atención médica en las instalaciones de dicho organismo sin costo para ellos.

Artículo 29° — Derecho a Saber

La Empresa tiene la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Esta obligación se cumple a través de las capacitaciones, el Reglamento Interno y el sistema de gestión de riesgos de la Empresa.

TÍTULO IX — ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Prevención del Acoso Laboral y Sexual

Artículo 30° — Definición de Acoso Laboral

Se entiende por acoso laboral toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, de conformidad con el Artículo 2° del Código del Trabajo.

Artículo 31° — Definición de Acoso Sexual

¹ <https://www.mutual.cl/portal/publico/trabajador/home/nuestra-mutual/transparencia/herramientas-para-adherentes/procedimiento-denuncia-accidente-del-trabajo/>

² Salvo aquellas filiales que en su propio reglamento interno dictaminen otra cosa.

Se entenderá por acoso sexual el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, conforme al Artículo 2° del Código del Trabajo.

Artículo 32° — Cero Tolerancia

La Empresa tiene una política de cero tolerancia frente a cualquier forma de acoso laboral o sexual. Toda conducta de este tipo será investigada y sancionada de conformidad con el procedimiento establecido en el Reglamento Interno y en el Procedimiento de Denuncias e Investigación de la Empresa.

Artículo 33° — Canal de Denuncia

El trabajador que sea víctima o testigo de conductas de acoso laboral o sexual deberá reportarlas a través del canal oficial de denuncias:

<https://denuncias.bridgeventures.site/>

Las denuncias son confidenciales y pueden presentarse de forma anónima. El proceso de investigación se regirá por lo dispuesto en los Artículos 46° al 50° del presente Reglamento y en el Procedimiento de Denuncias e Investigación de la Empresa.

TÍTULO X — INFRACCIONES Y SANCIONES

Régimen Disciplinario

Artículo 34° — Tipos de Infracciones

Las infracciones al presente Reglamento se clasifican en:

Infracciones leves: incumplimientos menores de las normas de puntualidad, asistencia, orden o higiene, que no causen daño significativo.

Infracciones graves: incumplimientos que afecten la seguridad, la confidencialidad, la integridad de bienes de la Empresa o el buen funcionamiento del trabajo.

Infracciones gravísimas: conductas que constituyan delito o que den lugar a la terminación del contrato de trabajo sin derecho a indemnización, conforme al artículo 160° del Código del Trabajo.

Artículo 35° — Sanciones Aplicables

Las infracciones al presente Reglamento podrán ser sancionadas con:

27. Amonestación verbal: para infracciones leves de primera ocurrencia.
28. Amonestación escrita: para infracciones leves reiteradas o graves de menor entidad.
29. Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria del trabajador, destinada al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) o a los trabajadores según lo estipula la ley.

30. Terminación del contrato de trabajo, cuando la infracción sea calificada como gravísima o cuando corresponda aplicar alguna causal del Artículo 160° del Código del Trabajo.

Las sanciones serán aplicadas por la Gerencia General, previa investigación del comité de Ética definido por la organización.. Se dejará constancia escrita de todo el procedimiento en la carpeta personal del trabajador.

Artículo 36° — Procedimiento Disciplinario

Para la aplicación de una sanción, se seguirá el siguiente procedimiento o lo que se describa en el Reglamento de Ética:

31. Detección y documentación de la infracción por parte de la jefatura o el área correspondiente.
32. Citación al trabajador para ser oído y presentar sus descargos, con al menos dos (2) días hábiles de anticipación.
33. Análisis de los antecedentes y descargos por parte de la Gerencia o su delegado.
34. Notificación escrita de la sanción adoptada, con indicación de los fundamentos.

TÍTULO XI — PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES

Peticiones, Consultas y Reclamaciones

Artículo 37° — Derecho a Reclamar

Todo trabajador que considere que se le han aplicado sanciones injustas o que sus derechos laborales han sido vulnerados, tiene derecho a presentar reclamaciones ante las instancias internas y externas que la ley establece.

Artículo 38° — Reclamación Interna

El trabajador que desee reclamar contra una sanción o una decisión de la Empresa deberá en primer lugar presentar su reclamo por escrito ante la Gerencia Legal dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación del acto o decisión que reclama. La Empresa responderá por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Artículo 39° — Reclamación ante la Inspección del Trabajo

Sin perjuicio del procedimiento interno, el trabajador podrá reclamar en cualquier momento ante la Inspección del Trabajo competente, la que actúa como organismo fiscalizador y mediador en los términos que la ley establece.

TÍTULO XII — CANAL DE DENUNCIAS (ARTÍCULOS 46° A 50°)

Canal de Denuncias y Procedimiento de Investigación

Artículo 40° — Canal de Denuncias

La Empresa ha establecido un canal de denuncias disponible en <https://denuncias.bridgeventures.site/> o mediante la página web oficial de la Empresa, mediante el cual cualquier trabajador puede reportar casos de acoso sexual, laboral o cualquier conducta que vulnere sus derechos. Las denuncias pueden ser presentadas de forma anónima.

Artículo 41° — Procedimiento de Investigación

Toda denuncia de acoso será investigada de forma inmediata por una comisión especial designada al efecto. La investigación será confidencial y se tomará especial cuidado de proteger la identidad de la víctima y evitar represalias.

Artículo 42° — Plazos de Investigación

La investigación debe completarse dentro de treinta días hábiles desde la presentación de la denuncia. Se puede ampliar por circunstancias debidamente justificadas.

Artículo 43° — Medidas Cautelares

Mientras se realiza la investigación, la Empresa podrá adoptar medidas cautelares para proteger a la víctima, incluyendo: cambio de turno o jornada, cambio de puesto de trabajo, suspensión del presunto acosador, o separación temporal de los involucrados.

Artículo 44° — Resolución

Al término de la investigación se dictará una resolución que incluya los hallazgos, conclusiones y, si corresponde, las sanciones a aplicar. La resolución será comunicada a ambas partes.

Toda la normativa de los procedimientos y protocolos está debidamente informada en la plataforma del canal de denuncias. Es obligatoria su revisión e información por parte de cada trabajador.

TÍTULO XIII — DISPOSICIONES FINALES

Disposiciones Finales y Vigencia

Artículo 45° — Vigencia

El presente Reglamento entrará en vigencia treinta (30) días después de haber sido puesto en conocimiento de los trabajadores. Conforme a la ley, será depositado en la Inspección del Trabajo y en la Seremi de Salud respectiva.

Artículo 46° — Actualización

El presente Reglamento será revisado y actualizado cuando la Empresa lo estime necesario, o cuando se produzcan cambios legislativos que lo requieran. Toda modificación será comunicada oportunamente a todos los trabajadores y seguirá el procedimiento legal establecido para la aprobación del Reglamento Interno.

Artículo 47° — Normas Supletorias

En todo lo no previsto en el presente Reglamento, se aplicarán las disposiciones del Código del Trabajo, la Ley N° 16.744 y sus reglamentos, y demás normativa laboral vigente en Chile.

Aprobado por la Gerencia General de Bridge Ventures Group SpA, Junio 2026.

C O N T R O L D E C A M B I O S

REVISIONES

Versión	Elaborador por	Revisor Por	Aprobado Por	Fecha
1.0	María Paz Delpino L.	Josefina Vodanovic	Mauricio Zeman V.	15/06/2026