

# PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE EL DERECHO A ALIMENTACIÓN ADECUADA PARA LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.

## CONSIDERANDOS

Uno de los temas recurrentes y relevantes en Salud Pública es la nutrición humana y, por ende, la alimentación. En Chile, la Encuesta Nacional de Salud (ENS) (MINSAL, 2017), arroja que un 39,8% de la población chilena mayor de 15 años tiene sobrepeso, 31,2% obesidad y un 3,2% obesidad mórbida, representado en conjunto un 74%. Además, la prevalencia de obesidad en el país ha aumentado desde el año 2010 en un casi 10%, según lo señalado por la ENS.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define al sobrepeso y la obesidad como una acumulación anormal o excesiva de grasa que puede ser perjudicial para la salud. Estas condiciones se producen por desequilibrio energético, y su prevalencia ha ido solo en aumento los últimos años (Lagua & Claudio, 2007).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Chile durante los últimos años ha habido un importante cambio en las conductas alimentarias de la población, con bajo consumo de alimentos saludables (frutas, verduras, lácteos, pescado, leguminosas) y un alto consumo de comida rápida y alimentos industrializados. Ello se ha traducido en una ingesta excesiva de grasas, sal, azúcar y calorías y en altas prevalencias de obesidad, hipertensión arterial, diabetes y colesterol elevado, que se manifiestan aún en adultos jóvenes. (OIT, 2012)

En la misma línea, un estudio FONIS presentado el año 2017 (Cuadrado, 2017), estimó que la proporción de Años de Vida Perdidos de forma Prematura (AVPP), atribuidos a obesidad para el periodo 2010-2060 será 14,25%. En el mismo proyecto, se estimó proyecciones del gasto total en salud, como costos directos asociados a sobrepeso y obesidad ascenderían desde el 1% el 2010 a 3% en 2020 y 4% en 2030. Por lo tanto, generar estrategias que permitan evitar el aumento de las cifras de obesidad tendría también un impacto en el gasto en salud.



Existe basta información sobre la asociación entre alimentación y salud, pero muy poca sobre cómo la alimentación durante la jornada laboral puede ser un factor de riesgo de enfermedades futuras. La alimentación durante la jornada laboral está supeditada a ciertas variables, algunas de los cuales tienen directa relación con las condiciones de trabajo, como el tiempo destinado a alimentación, el lugar para hacerlo, la oferta provista por el empleador, las opciones disponibles fuera del lugar de trabajo y la capacidad económica de los trabajadores para optar por diferentes tipos de alimentos (Wanjek, 2005).

Según la OIT, los programas de alimentación saludable en el lugar de trabajo son esenciales para mantener a los trabajadores sanos y productivos y reducir el riesgo de hipertensión arterial, colesterol elevado, accidentes cardiovasculares, diabetes, etc. Aunque menos frecuente actualmente, las carencias nutricionales también afectan la salud, favorecen la fatiga y determinan menor productividad. Lo que ya se había señalado en la recomendación número 102 de la OIT sobre los servicios sociales, adoptada en 1952, la cual indica la conveniencia de definir ciertos principios y establecer ciertas normas sobre algunos servicios sociales, entre ellos, la obtención de alimentos en la empresa o cerca de ella.

Para Wanjek, el lugar de trabajo es una buena plataforma de promoción de hábitos saludables para los trabajadores y sus familias, tanto de alimentación y actividad física, y las opciones saludables deben estar presentes no solo en el almuerzo, sino en cafeterías, máquinas expendedoras y en reuniones de negocios. El empresario que promueva hábitos alimenticios más saludables tendrá menos ausentismo laboral y una moral más alta de los trabajadores, reducción de costos de seguros, mayor productividad y satisfacción en el trabajo, lo que contribuye a mejorar la imagen de la empresa y su reputación (Wanjek, 2005).

Durante el año 2012, se realizó un estudio (OIT, 2012) en empresas chilenas para evaluar el conocimiento de trabajadores, analizar los efectos de los programas alimentarios, de existir, evaluar la necesidad en caso de no existir y analizar la política nacional sobre el tema de alimentación y salud en el trabajo. El estudio constó de entrevistas semiestructuradas a 30 actores clave y encuestas a una muestra nacional de trabajadores (995 personas en total), de empresas públicas y privadas, para evaluar



distintas dimensiones: legales, económica, acceso/satisfacción, sociocultural y hábitos alimenticios. El estudio concluyó, entre otros interesantes datos, que el 40% de los trabajadores encuestados no recibía beneficios de alimentación, 22% no disponía de un lugar para comer y 30% no almorzaba regularmente. Adicionalmente, había problemas con la calidad de la alimentación y la falta de almuerzo implicaba molestias y menor productividad. Por otra parte, se concluye que falta un marco legislativo más sólido, ya que el actual solo velaría por el tiempo y las condiciones físicas del lugar donde se come. Respecto al ámbito normativo, el Código del Trabajo (Dirección del Trabajo, 2018) señala que el contrato de trabajo debe estipular beneficios adicionales, como la alimentación. También especifica la necesidad de proteger al menos 30 min para colación, y define condiciones de alimentación para faenas de temporada.

El Código Sanitario rige las cuestiones relacionadas con el fomento, protección y recuperación de la salud de los habitantes del país. En diferentes artículos define las condiciones que deben reunir los alimentos de consumo humano y los mecanismos que se deben utilizar para fiscalizar su producción, distribución y venta. En el anexo 2 se presenta un resumen de los principales artículos contenidos en este cuerpo legal, relacionados con la alimentación (OIT, 2012)

Por otra parte, el Decreto Supremo N°594 (Ministerio de Salud de Chile, 2000), del Ministerio de Salud, establece condiciones sanitarias y ambientales de los lugares de trabajo, como: sistema de abastecimiento de agua, características que deben cumplir los comedores, disponibilidad de refrigeración, cocinilla, lavaplatos (si el trabajador lleva su comida) y resolución sanitaria aprobada, en caso de casinos.

De lo anterior se puede establecer que la legislación existente respecto de la alimentación en el trabajo está limitada a dos aspectos: contar con un lugar cómodo y limpio para alimentarse y disponer de un tiempo mínimo para hacerlo. No existe ninguna obligación de los empleadores de dar alimentación a sus trabajadores, ni se consideran conceptos relevantes como el de una alimentación saludable. Sólo existe obligación de entregar alimentación cuando la faena o lugar de trabajo esté alejado del lugar de residencia de los trabajadores, como suele suceder en la minería, construcción y faenas de temporada. (OIT, 2012)



La alimentación durante jornada laboral es una preocupación que la Organización Internacional del Trabajo ha hecho patente mediante diversos informes, indicando los beneficios de ofrecer alternativas saludables y tiempos adecuados a los trabajadores en pos de mayores índices de productividad y una mejor calidad de vida de los empleados (OIT, 2012). Sin embargo, esta situación puede ser difícil de alcanzar por diversos motivos, como la capacidad económica del empleador, el tamaño de la empresa o institución, el rubro, el lugar físico, entre otros. Proveer alimentación a los empleados no siempre es posible, y esto conlleva a que muchos trabajadores deban elegir sus comidas durante la jornada laboral, prepararlas en casa para llevar o comprarlas, dejando esta elección al conocimiento que la persona tenga sobre alimentación, sus preferencias, disponibilidad de tiempo y situación socioeconómica, generando las diferencias ya conocidas sobre patrones de consumo en los distintos niveles socioeconómicos (INTA, 2014; MINSAL, 2017).

La mala alimentación en el trabajo puede contribuir a generar problemas de salud, como aumento o bajas de peso, precipitación de enfermedades no transmisibles a causa del estrés metabólico provocado por la mala alimentación (ya sea en calidad o cantidad), e incluso puede ser causa de estrés psíquico debido a la imposibilidad percibida de no poder comer bien. (Díaz Franco, 2007)

En Chile, la legislación no promueve ni protege espacios saludables en el trabajo.

El Código del Trabajo se limita a señalar un tiempo de descanso y especificaciones en caso de temporeras y faenas portuarias, y a definir ambientes higiénicos en caso de haber un lugar habilitado para comer (Dirección del Trabajo, 2018).

Una de las pocas investigaciones disponibles sobre condiciones para alimentación en el trabajo realizado en Chile en el 2012 (OIT, 2012), señala que las empresas grandes cuentan mayormente con casino, una muy baja proporción de empresas da remuneración extra o vales/convenios, y una alta proporción de empresas pequeñas y medianas no da ningún beneficio para este ítem a sus trabajadores.

Para abordar el tema de la alimentación en el trabajo, en Chile, entre el año 2011 y 2015, el Instituto de Nutrición y Tecnología de Alimentos contó con el Programa de Optimización de la Alimentación y Bienestar de Trabajado, PROAT (Caichac, 2011). Este



programa apuntaba a empresas, mediante asesorías de 6 meses, para educar sobre alimentación saludable y vida sana. Este tipo de programas privados son en general los que las empresas contratan para mejorar la calidad de vida de sus empleados, pero sigue no existiendo una política transversal a todos los trabajadores que garantice su buena alimentación.

En tanto, existen experiencias en América Latina sobre alimentación laboral y de cómo los países a través de sus gobiernos e instituciones se han preocupado de la alimentación de los trabajadores, estableciendo regulaciones e incentivos sobre esta materia. Un ejemplo interesante es Brasil que en 1976 aprobó la Ley 6.321 sobre el “Programa de Alimentación a los Trabajadores” (PAT), que hoy favorece a más de 14 millones de trabajadores en 150 mil empresas. Esta iniciativa nació de una acción conjunta del Ministerio del Trabajo con el Programa Nacional de Alimentación y Nutrición (PRONAN), integrando esfuerzos de varios ministerios (OIT, 2012)

Su objetivo es beneficiar a los trabajadores con una alimentación saludable, principalmente en el segmento de renta inferior a 5 salarios mínimos. Utiliza diferentes modalidades de intervención, que deben ser escogidas en un proceso de diálogo entre empresarios y empleados, como Canastas de Alimentos, Alimentación por Convenio, Administración de Cocina, Comida Transportada o Servicio Propio. Considera incentivos fiscales, reduciendo del Impuesto a la Renta el doble del valor gastado en alimentación. (OIT, 2012)

También se destaca la Ley de Ayuda Alimentaria a los Trabajadores (LAAT) en México, publicada en 2011; la Ley de alimentación a los trabajadores de Venezuela; el Programa de Alimentación para los Trabajadores de Panamá, aprobado en 2003; y la Ley de prestaciones alimentarias en beneficio de los trabajadores de Perú. En todos los casos mencionados anteriormente, los gobiernos crean un marco legal y tributario favorable como forma de incentivar a las empresas a que otorguen la alimentación a sus trabajadores. Se establece que el beneficio de alimentación otorgado no se considera salario para efectos de las cargas sociales de los trabajadores. Tampoco son considerados para efectos de los pagos de impuestos de renta de los trabajadores y se establecen como gastos aceptados y deducibles para las empresas. Además, definen claramente por cuales medios o modalidades puede ser entregada la ayuda de



alimentación, dejando por fuera o restringiendo al máximo la entrega en efectivo. (OIT, 2012)

Por último, hay una implicancia económica que valdría explorar. Varios estudios señalan que ocuparse del tema de alimentación poblacional y en el trabajo, puede resultar económicamente beneficioso para el país, el sistema de salud y los individuos mismos.

Para el país en términos de que personas bien nutridas tienen mayor potencial de productividad (OIT, 2012), para el sistema de salud, por la disminución de los costos asociados a obesidad y enfermedades relacionadas (Cuadrado, 2017), y para los individuos mismos, que, al saber planificar su alimentación, al saber comprar alimentos saludables y al saber cocinar, gastan menos en productos que no necesitan y pierden menos alimentos no consumidos (Beauquis, 2006).

Por lo tanto, la alimentación en el trabajo va más allá que el solo hecho de comer, pues existen situaciones cotidianas que van interactuando y conformando la forma en el que los trabajadores actúan y deciden durante su jornada laboral, pudiendo, a largo plazo, contribuir al deterioro de la salud y bienestar de las personas.

#### Referencias

- (OIT), O. I. del T. (2012). Un enfoque integral para mejorar la alimentación y nutrición: Estudio en empresas chilenas y recomendaciones adaptadas., 87. Retrieved from [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_302547/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_302547/lang--es/index.htm)
- Beauquis, A. (2006). Alimentación económica en la familia: Hacia una mejor compra de alimentos.
- Caichac, A. (2011). Programa de Optimización de la Alimentación y Nutrición del Trabajador.
- Cuadrado, C. (2017). INFORME TECNICO FINAL: Medición de la carga económica actual de la obesidad en Chile y proyección al año 2030: propuesta de un modelo de análisis validado para la realidad del país. FONIS.
- Díaz Franco, J. J. (2007). Estrés alimentario y salud laboral vs. estrés laboral y alimentación equilibrada. Medicina y Seguridad Del Trabajo, 53(209), 93–99. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2007000400012>
- Dirección del Trabajo. (2018). Código del Trabajo. Retrieved from <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-TabajoPDF.pdf>
- INTA. (2014). Encuesta Nacional de consumo Alimentos. Escuela de Nutrición, Universidad de Chile, 329. <https://doi.org/10.1097/MCO.000000000000058>
- Laguna, R. T., & Claudio, V. S. (2007). Diccionario de nutrición y dietoterapia. (M. Hill, Ed.) (5ta ed.). McGraw Hill.



- MINSAL. (2017). Encuesta Nacional de Salud 2016-2017 Primeros resultados. Retrieved from [http://web.minsal.cl/wp-content/uploads/2017/11/ENS-2016\\_17\\_PRIMEROSRESULTADOS.pdf](http://web.minsal.cl/wp-content/uploads/2017/11/ENS-2016_17_PRIMEROSRESULTADOS.pdf)
- Wanjek, C. (2005). Food At Work: Workplace Solutions For Malnutrition, Obesity And Chronic Diseases. Retrieved from <http://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=a4qjDoZw1vsC&pgis=1>

## **IDEA MATRIZ:**

El proyecto de ley agrega un título nuevo al Libro II del Código del Trabajo sobre “Protección de los Trabajadores” referente al derecho a alimentación adecuada en la jornada laboral, buscando contribuir a hacer efectivo la implementación del derecho a alimentación adecuada en un grupo importante de la población como lo son las y los trabajadores del sector privado.

La presentación en un principio modifica toda la normativa actual referente a la palabra: “colación”, con la intención de cambiar el paradigma, llevándolo al concepto de “alimentación adecuada”.

Seguidamente en la creación del título nuevo se establece primeramente el objeto de este título, lo que entendemos por alimentación adecuada, con acceso igualitario y sin discriminación alguna, obligando a los empleadores a promover políticas que se condigan con una alimentación adecuada y libre de sellos “altos en”.

A continuación, se establecen los principios por los cuales se regirá este derecho para avanzar en la forma en que el empleador deberá cumplir la obligación siendo el corazón y el aspecto más fundamental de este proyecto de ley, haciéndose cargo, a su vez, de los trabajadores que prestan servicios a través del teletrabajo.

Finalmente, el proyecto menciona la forma en que deberá operar la normativa, las sanciones y el plazo de implementación.

Es importante mencionar que este proyecto nace de la colaboración entre el Frente Parlamentario contra el Hambre y la Mal Nutrición con la Oficina Nacional y Regional de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura FAO y doña Marta Manríquez Directora de FokusChile.

Adicionalmente, y producto de que parte del articulado corresponde a iniciativa exclusiva del Presidente de la República, de acuerdo con lo mandado por nuestra constitución, se reproducen textualmente en esta parte lo que debería incluirse en el Artículo 211-M.



**Artículo 211 -M:** El empleador deberá cumplir con la obligación de poner a disposición de sus trabajadores un servicio de alimentación adecuada y efectiva, a través de alguna de las siguientes opciones:

1. Mediante un servicio de distribución de comidas, en un casino o comedor habilitado para tal efecto,
2. A través de convenios con restaurantes o centros de alimentación.
3. A través de la entrega de tickets o vales de alimentación, los que sólo podrán utilizarse en restaurantes, locales de comida o centros de ventas de alimentos.

Igualmente deberá contemplarse la conservación de alimentos y cadena de frío de estos, a través de conservadoras, refrigeradores, u otros, además de la posibilidad de calentar y consumir los mismos dentro de las empresas, especialmente respecto de aquellas labores que se desarrollen en turnos nocturnos o en días inhábiles, independiente de la opción que se pacte.

Tratándose de trabajadores que presten servicios en modalidad de teletrabajo, independiente del tamaño de la empresa, deberán cumplir, a lo menos, con la obligación contenida en el numeral 3 del inciso primero de este artículo.

El empleador deberá otorgar un tiempo adecuado para la alimentación de sus trabajadores el que no podrá ser inferior a 40 minutos. En el caso de que el trabajador preste servicios en modalidad de teletrabajo este tiempo se extenderá a 1 hora y 20 minutos, el cual comprenderá el periodo de preparación de los alimentos.

Por otra parte, si por las condiciones del lugar o la prestación de servicios, no pudiese entregarse el servicio de alimentación bajo las modalidades señaladas, se podrá convenir entre las partes, la entrega de una asignación de alimentación. Dicho acuerdo, deberá justificar motivadamente las razones por las que no puede entregarse el beneficio a través de los numerales 1, 2 y 3 del inciso primero, el cual deberá firmarse por escrito entre las partes y comunicarse a la Dirección del Trabajo. Esta asignación en ningún caso constituye remuneración.

Tratándose de micro y pequeñas empresas, la obligación pactada en este artículo se entenderá cumplida por el hecho de habilitar un lugar que cumpla con condiciones



sanitarias e higiénicas donde se puedan conservar, calentar y consumir los alimentos de los trabajadores, asegurando la cadena de frío de los mismos.

Para establecer el tamaño de la empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 505.

Por tanto y de acuerdo a los argumentos anteriormente expresados, es que vengo en presentar el siguiente proyecto de ley:

### PROYECTO DE LEY

**ARTÍCULO UNICO.** - Modifícase el D.F.L n°1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, de la siguiente manera:

- A. Reemplazase en el artículo 8 la palabra “colación” por “alimentación adecuada”.
- B. Reemplazase el inciso primero del artículo 34 por el siguiente:  
“Artículo 34. La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo indicado en el inciso cuarto del artículo 211-M. Este periodo intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.”
- C. Reemplazase en el artículo 34 bis la palabra “colación” por “alimentación”.
- D. Reemplazase en el artículo 40 bis A la frase: “la colación” por la siguiente frase: “el servicio de alimentación adecuada.”
- E. Reemplazase en el artículo 40 bis E letra d) la palabra: “colación” por “la alimentación adecuada”.
- F. Reemplazase en el artículo 41 la frase: “de colación” por la frase: “el servicio de alimentación adecuada.”



- G. Reemplazase en el artículo 137 la palabra: “colación” por la frase: “el servicio de alimentación adecuada.”
- H. Reemplazase en el artículo 152 quáter C la frase: “colación consagrada en el artículo 34” por la frase: “la alimentación adecuada consagrado en el Título VI”
- I. Agrégase en el Libro II “De la Protección a los trabajadores”, un nuevo Título VI denominado: “Del Derecho a la Alimentación en la Jornada Laboral.”
- J.

## TITULO VI

### “DEL DERECHO A ALIMENTACIÓN ADECUADA EN LA JORNADA LABORAL”

**Artículo 211-K:** Las normas de este título tienen por objeto garantizar al trabajador el derecho a una alimentación adecuada conforme a las necesidades y requisitos establecidos en los siguientes artículos.

Se entenderá por alimentación adecuada aquella que es suficiente en calidad y cantidad para satisfacer las necesidades alimentarias de los individuos, nutricionalmente adecuados, sin sustancias nocivas y aceptables por la cultura del país.

Además, se garantiza un acceso igualitario a la alimentación al interior de la empresa, sin que puedan establecerse condiciones arbitrarias entre los distintos cargos.

Los empleadores deberán promover políticas que se condigan con una alimentación adecuada de sus trabajadores con ocasión del trabajo, desincentivando la venta de productos manufacturados con sellos de advertencia “Alto en” al interior de los recintos de trabajo, para lo cual se entenderá comprendido en el deber de protección contenido en el Artículo 184. Para ello, deberán considerar como parámetros, los establecidos por el Ministerio de Salud, a través de sus regulaciones, programas y recomendaciones.

Para todo efecto legal, cuando en una regulación reglamentaria o acto administrativo se haga mención al término “colación” se entenderá que se refiere a “al servicio de alimentación adecuada durante la jornada laboral”.



**Artículo 211-L:** El derecho a una alimentación adecuada se regirá por los siguientes parámetros:

1. Uniformidad en el monto destinado por la empresa a cada trabajador por concepto de alimentación. Esto implica que no podrán existir discriminaciones arbitrarias en su otorgamiento.
2. Que el objetivo sea posibilitar el acceso a una alimentación adecuada.
3. Que el monto destinado a la alimentación sea razonable.
4. Que se otorgue cuando exista prestación efectiva de labores. Se excluye su otorgamiento, por tanto, en los periodos de no prestación de servicios efectivos, independiente de su causa.

**Artículo 211-M.-** El servicio de alimentación adecuada y afectiva, deberá cumplir con los parámetros establecidos en el artículo precedentes, lo que será aplicable también para aquellos que presten servicios en modalidad de teletrabajo.

**Artículo 211-N.-** La obligación establecida en el artículo precedente deberá cumplirse respecto de aquellos trabajadores que laboren una jornada diaria superior a 7 horas diarias, incluida en ella la jornada extraordinaria. En el caso de las trabajadoras embarazadas, de cumplirá siempre que laboren 5 horas o más al día.

No se considerarán los trabajos excepcionales ni esporádicos para computar las horas establecidas en el inciso precedente.

**Artículo 211-Ñ.-** En aquellas empresas que cuenten con distintos establecimientos, cada uno de estos se considerará una empresa, para efectos de determinar su tamaño conforme el artículo 505 bis.

En aquellas empresas, obras o faenas donde laboren trabajadores contratados por distintos empleadores, cada empleador deberá cumplir con su obligación respecto de sus trabajadores, sin perjuicio de poder convenirse condiciones de otorgamiento entre ellas o con el dueño de la empresa, obra o faena.

**Artículo 211-O.-** El empleador que, a la fecha de publicación de esta ley, otorgue alimentación bajo la denominación de colación o cualquier otra que importe la entrega del mismo en dinero o especies, podrá imputarlo al cumplimiento de la obligación de



alimentación que contiene la presente ley por el plazo máximo de un año. Transcurrido dicho plazo deberá comenzar su proceso de adecuación de acuerdo con lo señalado en el artículo transitorio.

**Artículo 211-P.-** El empleador no podrá realizar actos de discriminación a la normativa señalada en la presente ley, rigiéndose por el principio de igualdad.

**Artículo 211-Q.-** La fiscalización del cumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente título corresponderá a la Dirección del Trabajo de acuerdo con lo establecido en el Título Final “De la Fiscalización, de las Sanciones y de la prescripción”.

En el caso de que el empleador no cumpla con las disposiciones establecidas en este título será sancionado con multa de acuerdo con lo indicado en el artículo 503.

**ARTICULO PRIMERO TRANSITORIO. -**

Las obligaciones contenidas en la presente ley deberán cumplirse e implementarse en el plazo de 3 años desde su publicación. En caso de estar regulada la alimentación, por cualquier mecanismo, a través de un instrumento colectivo, el plazo se extenderá hasta 6 meses después del término de su vigencia o de su prórroga.

**CRISTINA GIRARDI  
DIPUTADA**





FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. CRISTINA GIRARDI L.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. TUCAPEL JIMÉNEZ F.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. JUAN SANTANA C.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. KAROL CARIOLA O.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. XIMENA OSSANDÓN I.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. GONZALO WINTER E.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. IVAN FLORES G.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. AMARO LABRA S.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. ALEJANDRA SEPÚLVEDA O.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. GAEL YEOMANS A.

