



Concepción 05 de septiembre de 2024.

Referencia: APRUEBA PROTOCOLO DE BUENA CONVIVENCIA Y NO VIOLENCIA CON ENFOQUE DE GENERO.

CERTIFICADO N°8298/o17

IGNACIO ARAVENA URCELAY, Secretario Ejecutivo y Ministro de Fe, del Consejo Regional de la Región del Biobío, certifica que:

El Consejo Regional de la Región del Biobío en:

Sesión : Ordinaria N°17
Fecha : 04 de septiembre de 2024.
Lugar : Salón Inés Enríquez Frödden, Edificio Gobierno Regional.

- ⇒ Conocida la propuesta de la Presidenta de la Subcomisión de Género, doña Javiera Vargas M.
- ⇒ Así acordó: aprobar Protocolo de Buena Convivencia y No Violencia con Enfoque de Género, documento que se adjunta y forma parte del presente certificado.
- ⇒ Acuerdo que registró la siguiente votación del Consejo Regional: 21 votos a favor, 1 voto en contra y 4 abstenciones.

A continuación, cumplo con citar acuerdo del Consejo de Gobierno Regional, en el sentido que: “Toda modificación o alteración al presente certificado y en general todo cambio, rectificación, corrección o reemplazo total o parcial de su contenido, es de la esencia de la facultad r/resolutiva del Consejo de Gobierno Regional, el que DEBERA SER CONSULTADO AL EFECTO.

Lo que certifico, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley N°19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional.

IAU/agb



Firmado por:
Eduardo Ignacio Aravena Urcelay
Secretario Ejecutivo Consejo
Regional del Biobío
Fecha: 06-09-2024 10:29 CLT
Gobierno Regional de la Región Bío
Bío



PROTOCOLO DE BUENA CONVIVENCIA Y NO VIOLENCIA CON ENFOQUE DE GENERO.

Consejo Regional del Biobío
2024.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/G9LIQR-425>

CAPITULO I.

ANTECEDENTES NORMATIVOS Y COMPROMISO INSTITUCIONAL

Tratados Internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos y Convención Interamericana sobre Derechos Humanos, “Pacto de San José de Costa Rica”, aprobado por Decreto N°873, publicado el 05 de enero de 1991.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), promulgada por el Decreto N°789, publicado el 09 de diciembre de 1989.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención Belem do Pará”, promulgada por el Decreto N°1640, publicado el 11 de noviembre de 1998.

Normativa Nacional

- Constitución Política de la República de Chile (artículos N°1, 19 N°1 y 2)
- Código del Trabajo, Artículo 2° inciso 2.
- Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo artículo N°84 letra m)
- Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, artículo 54° inciso 2.
- Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual modificando diversos cuerpos legales
- Ley 20.607, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral (Se debe tener en consideración la promulgada Ley N°21.643, que entra en vigencia el 1 de agosto, y que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo).
- Ley 21.120 que Reconoce y da protección
al derecho a la identidad de género.





Normativa Interna

- Ley 19.175 Orgánica Constitucional
sobre Gobierno y Administración Regional
- Reglamento de Funcionamiento Interno CORE Biobío
- Código De Ética CORE Biobío.

El compromiso del Consejo Regional del Biobío con la prevención, atención y erradicación de la violencia de género se manifiesta en la creación y difusión de este protocolo específico. Este no solo establece procedimientos claros sino también destaca la importancia de la legislación internacional ratificada por Chile, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Belém do Pará.

Este protocolo enfatiza la necesidad de abordar integralmente las problemáticas de género, acoso y discriminación en el contexto del Consejo Regional del Biobío. El Consejo Regional del Biobío emerge como un referente en la implementación de un protocolo de estas características, destacándose la importancia de fortalecer las disposiciones en el ámbito de la prevención y atención de la violencia de género, así como la necesidad de incorporar una perspectiva de género y equidad en las políticas institucionales.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/G9LIQR-425>

CAPITULO II.

CONCEPTOS.

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas, sobre las cuales será aplicable el presente protocolo:

a. Acoso sexual: Es aquella conducta en que una persona realiza, 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. El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe. Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe

b. Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier



medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

Conceptos para fines educativos:

1. **Género:** Es una categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Es posible definir Género como “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género, es una forma primaria de relaciones significantes de poder”. Este concepto alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. El Género varía de una cultura a otra y se transforma a través del tiempo.
2. **Igualdad de género:** La igualdad de género parte del postulado que todos los seres humanos, hombres y mujeres, tienen la libertad de desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos,



roles de género rígidos o prejuicios. La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que estas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. Significa que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido mujer u hombre.

3. **Equidad de género.** Concepto que se refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas.(Glosario de términos, SERNAMEG).
4. **Violencia.** Es el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones (OMS, 2002). La clasificación de la OMS, divide la violencia en tres categorías generales, según las características de los que cometen el acto de violencia:
la violencia auto infligida (comportamiento suicida y autolesiones),
la violencia interpersonal (violencia familiar, que incluye menores, pareja y ancianos; así como violencia entre personas sin parentesco),
la violencia colectiva (social, política y económica).
5. **Maltrato psicológico:** Es el uso premeditado del poder, o amenazas verbales, que puede dañarla esfera mental, espiritual, moral o social. Comprende el abuso verbal (insultos, apodos, gritos), la intimidación, el atropello, el acoso y las amenazas, burlas, la humillación en público, el menosprecio, entre otras manifestaciones que causen daño en la salud mental de las personas.
6. **Maltrato físico:** Es el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos, sexuales o psicológicos, incluyendo en ellas las palizas, patadas, bofetadas, empujones, pellizcos, lanzar a otra persona un objeto, asignación de trabajos excesivos, o exposición a procedimientos sin la protección adecuada.
7. **Violencia de género:** La violencia basada en el género es un término utilizado para describir los actos perjudiciales perpetrados en contra de una persona sobre la base de las diferencias que la sociedad asigna a hombres y mujeres. La Violencia de Género puede ser ejercida contra cualquier ser humano, sin interpretar su sexo, su edad, su posición social o su identidad o expresión de género, siempre que la finalidad del agente sea infligir daño por razón de pertenencia o identidad de género. Este tipo de violencia se asocia también con la concepción social de lo que significa ser hombre



y ser mujer, por tanto, cuando una persona se desvía de lo que se considera un comportamiento “normal”, se convierte en objetivo de violencia. Esta realidad se agudiza especialmente si se combina con actitudes discriminatorias por la razón de la orientación sexual, o cambios en la identidad de género.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que la violencia de género es un problema prioritario en salud pública, y requiere de intervenciones conjuntas desde todos los ámbitos educativos, sociales y sanitarios.

8. **Violencia contra las mujeres:** Todo acto que tiene por motivo profundo la pertenencia al sexo femenino y que ocasiona como resultado sufrimiento y/o daño físico, psicológico o sexual, ya sea en la vida pública o en el ámbito privado. En esta clase se encuentran también las amenazas sobre tales actos, la coacción y la privación de la libertad, así como cualquier acción hacia las víctimas sin su consentimiento que vaya en detrimento de su dignidad.
9. **Violencia Sexual:** Acciones de naturaleza sexual que se cometen en una persona sin su consentimiento, que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno.
10. **Hostigamiento:** Comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y el respeto al que tiene derecho. Se refiere a una manifestación de poder simbólico, no necesariamente asociada a una jerarquía.
Comprende tres condiciones:
 - Que las acciones, ya sean físicas o psicológicas, no sean recíprocas,
 - Que exista coerción, es decir la intención de causar un perjuicio o beneficio dependiendo del rechazo o de la aceptación y
 - Que produzca un sentimiento de incomodidad o molestia en la persona que las recibe.
11. **Acoso u hostigamiento sexual:** La realización en forma indebida y por cualquier medio (presencial, virtual o de otra índole) de requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, bajo la promesa de favorecer y/o la amenaza de perjudicar su situación o sus oportunidades en el ámbito laboral o académico. Para efectos del presente reglamento el acoso sexual incluye, entre otras conductas: realizar invitaciones reiteradas a citas o a iniciar una relación sexual a pesar de manifestaciones de rechazo; tocamientos, rozamientos o caricias con carácter deliberado e innecesario, que incomodan a quien las recibe; insinuaciones de recibir algún tipo de recompensa (laboral o académica) por someterse a ciertos requerimientos sexuales ó de represalia en caso de no accederse a ellos; represalias puntuales por negarse a aceptar invitaciones de carácter sexual, entre otras. El rechazo explícito no representa un requisito imprescindible para identificar una situación como acoso sexual,



especialmente cuando la persona objeto del comportamiento indeseado se siente intimidada por encontrarse en situación de inferioridad jerárquica ya sea desde el punto de vista laboral, académico o social.

- 12. Hostigamiento por ambiente sexista:** La creación de un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil o humillante basado en los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, cuando éste va dirigido no hacia una persona particular, sino hacia determinados grupos o categorías de personas en general. Se manifiesta en comportamientos tales como: comentarios homofóbicos o insultos sexistas, bromas, chistes o gestos de contenido sexual desagradables u ofensivos; comentarios sexuales que pueden resultar molestos o groseros; exhibición de materiales ofensivos por su carácter sexista, sexualmente provocador o pornográfico, entre otros.
- 13. Discriminación arbitraria:** Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal, la enfermedad o situación de discapacidad.



CAPITULO III. AMBITO DE APLICACIÓN.

El presente protocolo aplica a todos y todas los y las Consejeros y Consejeras Regionales de la región del Biobío, en su desempeño como tal en:

- Comisiones y subcomisiones.
- Sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Actividades protocolares dentro o fuera del Gobierno Regional del Biobío.
- En general a toda aquella actividad que desarrollen los y las Consejeros y Consejeras Regionales de la región del Biobío.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/G9LIQR-425>

PROCEDIMIENTO.

1. **Presentación de denuncia.**

Cualquier Consejero o Consejera Regional, puede presentar una denuncia, la cual se formalizará de manera presencial o vía correo electrónico, ante la o el Secretario Ejecutivo(a)– Ministro de Fe del Consejo Regional, o quien le subrogue, quien actuará como receptores de denuncias (en adelante, Receptor/a de denuncia).

Los y las Consejeros y Consejeras Regionales tendrán a su disposición un formulario de denuncia, el cual deberá ser completado para que sea recibida por el receptos de esta.

Dicho formulario contendrá lo siguiente:

- a. **Datos del denunciante:** Nombre completo del Consejero(a) Regional que efectúa la denuncia.
- b. **Descripción del hecho:** Detalles precisos y claros sobre lo que sucedió incluyendo fecha, hora, lugar, personas involucradas, testigos (si los hay), y cualquier otra información relevante para entender lo ocurrido.
- c. **Delito o infracción:** Especificación del delito o la infracción que se denuncia, según lo establecido en la legislación correspondiente.
- d. **Pruebas o evidencias:** Si es posible, se deben adjuntar pruebas que respalden la denuncia, como fotografías, videos, documentos, testimonios, entre otros, en el entendido de que no todas producirán prueba, este punto quedará a la naturaleza del hecho.
- e. **Relato de daños o perjuicios:** En caso de que haya habido daños materiales, económicos, físicos, emocionales u otros perjuicios, se deben describir y cuantificar en la medida de lo posible.
- f. **Petición o solicitud:** Solicitud específica, como iniciar una investigación, tomar medidas de protección, recuperar bienes robados, entre otros.

2. **Recepción de la denuncia:** El o la receptor(a) deberá comunicar la denuncia vía correo electrónico, tan pronto sea posible, a todos(as) los(as) integrantes de la Comisión de Ética y Fiscalización, además del(la) Consejero(a) denunciado(a).

3. **Plazo de investigación:** Una vez enviado dicha comunicación, comenzará a correr un plazo de 5 días hábiles, dentro del cual los integrantes de la Comisión de Ética y Fiscalización deberán recopilar antecedentes, pruebas o evidencias.

En el ejercicio de dicha función, integrantes de la Comisión de Ética y Fiscalización, podrán solicitar a cualquier persona relacionada, información referente a la denuncia, así como también reunir los antecedentes que fueran necesarios.

Dentro de este plazo, el(la) Consejero(a) denunciado(a), podrá remitir por escrito sus descargos, acompañando todas las pruebas que estime suficientes.

4. **Citación a Comisión de ética y fiscalización:** La comisión de ética y fiscalización debe sesionar al quinto día hábil siguiente a la comunicación de la denuncia del(la) receptor(a) receptora a los los(as) integrantes de la Comisión de Ética y Fiscalización.

La comisión de ética podrá solicitar por una sola vez, una ampliación del plazo de investigación, por un máximo de 3 días hábiles, solicitud que debe ser fundamentada por escrito presencialmente o vía email, al Secretario Ejecutivo del Consejo Regional del Biobío.

En caso de solicitarse una ampliación de plazo, la comisión de ética y fiscalización debe sesionar al octavo día hábil siguiente a la comunicación de la denuncia del(la) receptor(a) receptora a los los(as) integrantes de la Comisión de Ética y Fiscalización.



5. **Comisión de ética y fiscalización:** La comisión se reunirá el día y hora indicado en la citación, a la cual será citado(a) personalmente el(la) Consejero(a) denunciante, además del(la) Consejero(a) denunciado(a).

La circunstancia de no comparecencia del(la) Consejero(a) denunciado(a), constituirá una agravante al momento de evaluar la sanción.

En dicha reunión, un representante de los integrantes de la comisión dará lectura la denuncia y a los antecedentes o pruebas recopiladas.

Luego se dará paso a las palabras personalmente el(la) Consejero(a) denunciante y luego al (la) Consejero(a) denunciado(a) para que realice sus descargos.

Analizados los antecedentes y en el mérito de ellos, la comisión deberá acordar:

1. **Sancionar al (la) Consejero(a) denunciado(a) con alguna de las sanciones internas del Código de Ética** aprobado por el Consejo Regional del Biobío.

Dichas sanciones son las siguientes:

a) Llamado al orden: El cual consiste en un llamado de atención verbal que se realizará en la comisión, para quien haya sido responsable de alguna falta a la ética.

b) Amonestación: La cual consiste en un llamado de atención verbal que se realizará en una sesión ordinaria, para quien haya sido responsable de alguna falta a la ética.

c) Censura: Es un reproche verbal y por escrito que se hace a la o el Consejera o Consejero Regional, en una sesión extraordinaria especialmente fijada para tal efecto, en la cual la o el Consejera o Consejero

Regional será citado para ofrecer explicaciones sobre el hecho. Se hará con publicidad. Es una medida más severa que la amonestación.

2. **En caso de que los antecedentes puedan revestir carácter de delito**, se acordará remitir los antecedentes al Ministerio Público.
3. **En caso de que los antecedentes puedan significar faltas a la probidad administrativa**, se acordará remitir los antecedentes a la Contraloría General de la República.

Se deberá contar con asesoría de la Unidad Jurídica del Gobierno Regional en todo el transcurso de la respectiva comisión de Ética y Fiscalización.

En toda circunstancia se deberán respetar los principios del debido proceso amparados por la Constitución Política de la República.



CAPITULO V.

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN.

El Consejo Regional asume la responsabilidad de establecer un protocolo institucional de Convivencia y Buen Trato, el cual se implementará a través de planes de acción adaptados a nuestra realidad, con un enfoque preventivo destinado a erradicar cualquier manifestación de violencia de género y discriminación. El objetivo es crear espacios seguros y de respeto acorde con el rol que caracteriza a nuestra institución.

Las distintas manifestaciones de violencia de género, abuso de poder y discriminación presentes en nuestra institución afectan a quienes las experimentan, vulnerando los derechos fundamentales garantizados por la Constitución Política de Chile y los tratados internacionales ratificados por el Estado. Estos derechos incluyen el derecho al trato igualitario y no discriminatorio, la salvaguarda de la dignidad, la integridad física y psíquica, la protección a la intimidad y el derecho a una educación libre de violencia.

Por ello, la prevención de estas situaciones requiere una estrategia integral que involucre a toda la organización, con los espacios y recursos necesarios para su implementación, seguimiento y evaluación. Para ello, se proponen las siguientes estrategias de prevención no sexistas y antidiscriminatorias:

1. Acciones de formación: Se llevarán a cabo cursos de capacitación y certificación, tanto en modalidad online como presencial, entre otros.
2. Acciones de sensibilización: Se realizarán charlas, conmemoraciones de hitos, talleres socioeducativos de prevención, actualización de la página web institucional, entre otros.

Estas acciones serán planificadas y coordinadas desde la Comisión Mixta entre las Comisiones de Ética y Perspectiva y equidad de género.

La prevención genera un impacto positivo en el clima y ambiente laboral, reduce el número de denuncias y el costo asociado a las medidas de protección asignadas en situaciones de vulneración de derechos. Además, eleva el bienestar físico, psicológico y social, disminuye las licencias médicas y la inasistencia a sesiones, favorece el avance de la gestión del Consejo Regional dentro de los plazos establecidos, promueve la interacción entre pares desde una perspectiva inclusiva que valide la justicia, la igualdad y la equidad de género, mejora el clima laboral, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la productividad.

Este conjunto de estrategias, desarrolladas de manera permanente y sistemática, permitirá generar condiciones para una convivencia de respeto e igualdad entre todos los integrantes del Consejo Regional.



CAPITULO V.

DISPOCISIONES FINALES.

Los plazos de este Protocolo son de días hábiles, entendiendo días hábiles todos aquellos que no sean sábados, domingos y feriados.

La implementación del presente Protocolo será responsabilidad de Comisión de Ética y Fiscalización, en concordancia con las normativas vigentes.

La revisión y actualización del presente Protocolo será responsabilidad de la Comisión de Ética y Fiscalización, con la participación de la Comisión de Perspectiva y Equidad de Género del Consejo Regional.



PROTOCOLO DE BUENA CONVIVENCIA Y NO VIOLENCIA CON ENFOQUE DE GENERO.

Consejo Regional del Biobío
2024.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/G9LIQR-425>