

**PROCEDIMIENTO: Monitorio. Aplicación General.**

**MATERIA: Despido injustificado.**

**DEMANDANTE: RODRIGO ALEJANDRO CÁCERES BIAGGINI.**

**DEMANDADA: SECRETARÍA REGIONAL MINISTERIAL DE SALUD REGIÓN DE ANTOFAGASTA.**

**RIT: M-605-2022**

**RUC: 22- 4-0444635-9**

---

Antofagasta, tres de mayo de dos mil veintitrés.

**VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, ante este Juzgado de Letras del Trabajo se llevó a efecto audiencia en procedimiento monitorio en estos autos, iniciados mediante demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones interpuesto por Dayan Naranjo Tapia, Abogado, cédula de identidad N°14.112.329-7, actuando en nombre y representación de **RODRIGO ALEJANDRO CACERES BIAGGINI**, cedula de identidad **N°13.742.475-4**, chileno, soltero, ambos con domicilio en Arturo Prat N°461, Oficina 501, Antofagasta, en contra de la **SECRETARÍA REGIONAL MINISTERIAL (SEREMI) DE SALUD DE ANTOFAGASTA**, rol único tributario 61.601.000-K, representada legalmente por Jessica Andrea Bravo Rodríguez, rol único nacional 12.216.171-4, ambas domiciliadas para estos efectos en Manuel Antonio Matta N°1999, Antofagasta; y en contra del **FISCO DE CHILE**, rol único tributario N° 61.806.000-4, persona jurídica de derecho público, representado legalmente por don Carlos Bonilla Lanas, rol único nacional 5.963.348-1, en su calidad de Abogado Procurador Fiscal de la Procuraduría Fiscal de Antofagasta del Consejo de Defensa del Estado, ambos domiciliados en Arturo Prat 482, oficina 301, Antofagasta.

**SEGUNDO:** Que, los fundamentos de la demanda, en términos generales dijeron relación con lo siguiente:

Con fecha 17 de febrero de 2021, el demandante inicia relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia con las demandadas, la que al momento del término de la misma tenía carácter de indefinido, toda vez que si bien en principio suscribió contrato cuya vigencia se extendía por un plazo determinado, luego, de manera consecutiva suscribe



sendos anexos que extienden la vigencia del contrato original, por más de 19 meses, por lo que en virtud de lo dispuesto del artículo 159 N°4 la relación laboral mutó a una indefinida.

En cuanto a la labor que debía efectuar el actor, ésta era de "administrativo", funciones que desarrollaba en dependencias de la demandada principal, SEREMI de Salud de Antofagasta, ubicada en calle Manuel Antonio Matta N°1999, Antofagasta.

Por el trabajo realizado el actor percibía una remuneración en promedio de \$700.000.- suma que debe considerarse como última remuneración para el cálculo de las indemnizaciones y prestaciones que le correspondan a la actora conforme lo dispone el artículo 172 del Código del Trabajo.

En cuanto a la jornada laboral del demandante era de lunes a viernes desde las 08:00 horas hasta las 17:00 horas. Su asistencia era controlada a través de reloj biométrico. Con fecha 26 de septiembre de 2022, la encargada de recursos humanos le comunica de forma verbal que se encuentra despedido de la institución a partir del 30 de septiembre de 2022. Le indica que será enviada a su domicilio carta de aviso de termino de contrato, carta que, en definitiva, no fue recibida.

Finalmente, el actor recibe finiquito en virtud del cual se alega como causal de despido la contemplada en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato, señalando como fecha de termino, precisamente, el día 30 de septiembre de 2022. Indica que no se cumplieron con las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo, en orden a enviarle una carta de despido que reseñe de manera pormenorizada los motivos legales y de hecho que fundan su desvinculación, debiendo enterarse el trabajador de dichas circunstancias a través de finiquito entregado por la demandada.

Se discute la veracidad de los hechos alegados en el finiquito, ya que el trabajador mantenía una relación laboral de naturaleza indefinida al momento del término de su



contrato de trabajo. Esta comenzó el 17 de febrero de 2021, con la suscripción de un primer contrato a plazo por tres meses, contrato que fue renovado sucesivamente cada tres meses a través de sus respectivos anexos de contrato.

Se expresa que el contrato de trabajo a plazo fijo, no puede exceder de un año, según lo establecido en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo. La misma disposición indica que cuando el trabajador preste servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazos durante doce meses o más de un período de quince, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado en forma indefinida. Por último, el hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, transforma el contrato a plazo en un contrato de duración indefinida y que igual efecto, producirá la segunda renovación del contrato a plazo fijo.

Expresa que la improcedencia del despido es evidente, por lo que el actuar de la demandada solo se justificaría si tuviese el propósito de evadir el pago de las indemnizaciones legales que por derecho le corresponde al demandante.

Indica que ante la necesidad imperiosa de dinero con fecha 04 de noviembre de 2022, el demandante ratifica finiquito de término de contrato laboral ante el notario público don Nicolás Fernando Arrieta Concha de la comuna de Antofagasta, reservándose el derecho a demandar por las prestaciones e indemnizaciones que en dicho finiquito se reserva, por lo que el mismo no tiene poder liberatorio respecto de todos aquellos ítems en que no hubo acuerdo expreso entre las partes.

Con fecha 07 de noviembre de 2022, el actor presenta reclamo administrativo N°201/2022/3551 ante la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, fijándose el correspondiente comparendo de conciliación para el día 24 de noviembre de 2022, el cual resulta frustrado.

En cuanto a las peticiones concretas, solicita que se acoja la demanda de despido injustificado, declarando que la relación laboral finalizó con fecha 30 de septiembre de 2022, por despido injustificado, indebido o improcedente de la



actora, condenando a la demandada a pagar a título de indemnizaciones, conceptos y otras prestaciones laborales pendientes las siguientes sumas:

1.- Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$700.000.-

2.- Indemnización por dos (2) años de servicios por la suma de \$1.400.000.-

3.- Recargo legal del 50% respecto de los años de servicio, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 letra B del Código del trabajo, por un monto correspondiente a \$700.000.-

4.- Intereses, reajustes y costas de la causa.

O las sumas y/o prestaciones que el tribunal estime pertinente conforme a derecho.

**TERCERO:** Que, las demandadas **SECRETARÍA REGIONAL MINISTERIAL (SEREMI) DE SALUD DE ANTOFAGASTA y FISCO DE CHILE**, representados por Consejo de Defensa del Estado, en la audiencia única de conciliación, contestación y prueba, evacuando el traslado de la demanda conferido indica que el término del contrato obedece a lo establecido en el artículo 159 N°4, por lo que el despido es justificado. Señala que de acuerdo al tenor del mismo, este terminaba el 30 de septiembre de 2022.

Expresa que el contrato señalaba la duración antes indicada, obedeciendo dicha circunstancia a la evolución que experimentó la alerta sanitaria decretada a partir del COVID-19, verificándose que hubo una baja sostenida en los casos a nivel nacional.

Puntualiza que hubo una instrucción institucional, que se refería a reducir la dotación encargada de las labores derivadas de la emergencia sanitaria, dado el avance controlado de la pandemia.

Indica que la contratación del demandante obedeció a una contingencia y contexto excepcional, ya que se requería de un servicio anexo .

Enfatiza que el artículo 10 del Código de Sanitario, permite la contratación por emergencia sanitaria a la SEREMI



Salud, otorgándole facultades extraordinarias, en el contexto de dicho tipo de emergencias, siendo una cuestión excepcional y transitoria.

En segundo término, opone la excepción de finiquito, ya que con fecha 04 de noviembre de 2022, se suscribió Finiquito ante Notario Público por el monto de \$194.167, por concepto de 9,33 días de feriado legal y proporcional. Expresa que las partes se dieron el más amplio y total finiquito y por ende no habría reclamo pendiente. Indica que en el instrumento queda claro que la relación laboral terminó el 30 de septiembre de 2022.

En subsidio, de lo anterior, contestando la demanda expresa que de acuerdo al Decreto Supremo N° 4 de 8 de febrero de 2020, se declara emergencia sanitaria del país, y que el artículo 3° de dicho DS, otorga facultades extraordinarias a Secretarías Ministeriales de Salud del País, permitiendo contratar personal de acuerdo al artículo 10 del Código Sanitario, por lo que no suscribir a aquello significaría una fuerte limitación a las facultades establecidas en la normativa legal aplicada. Indican que niegan y controvierten todos los hechos establecidos en la demanda.

En este sentido, expresa que los contratos y anexos tienen el carácter de plazo fijo, iniciando la relación laboral el 17 de febrero de 2021, pactándose en ellos una remuneración bruta \$700.000, y que el trabajador prestaba labores de administrativo apoyo COVID. Agrega que con fecha 15 de junio de 2022 se suscribe un anexo de contrato, indicando que la vigencia del contrato se extendía hasta el 30 de julio de 2022. Indica que esto era conocido por el demandante y que ocurrió así respecto de todos los trabajadores que prestaban labores en el mismo contexto. Reitera que el trabajador fue contratado como parte de cuadrillas sanitarias y que los plazos de la relación laboral, se fueron indicando de acuerdo a la necesidades que se daban en el contexto de la pandemia. En este orden de ideas, el contrato se verificó dada las necesidades vigentes



a la época de celebración, pero que estas cambiaron dado la evolución de la pandemia.

Por lo indicado, expresa que el término de la relación laboral se verificó el 30 de septiembre de 2022 y se encuentra ajustada a la normativa aplicada. En cuanto a las formalidades del despido, plantea que la carta fue remitida el 28 de septiembre 2022 al domicilio del trabajador y la copia a la Dirección del Trabajo, adjuntándose a la respectiva misiva, comprobante de pago de las cotizaciones previsionales.

Por último, discurre en la jurisprudencia administrativa contenida en Dictamen N° 61117 de 2006, de la Contraloría General de la República, en cuanto aquella sustenta su actuar.

Por todo lo indicado, solicita se tenga por opuesta la excepción de finiquito y se acoja la misma, y en subsidio de lo anterior, se rechace la demanda.

**CUARTO:** Que, en la audiencia única se llamó a las partes a conciliación, lo que no prosperó. Luego se fijaron los puntos de prueba y las partes ofertaron y rindieron las siguientes probanzas:

**Ofrecimiento e incorporación prueba de la demandada:**

**I. Documental:** (Folio 9, entre sub folios 11 a 20).

1. Contrato de trabajo suscrito entre las partes de 17.02.2021.

2. Anexos de contrato de trabajo de 08.04.2021, 01.10.2021, 01.01.2022, 01.04.2022, 15.06.2022.

3. Carta de aviso de término de contrato de 26.09.2022 y Comprobante envío carta de término de contrato de la Dirección del Trabajo.

4. Finiquito de contrato de trabajo suscrito por el demandante de 04.11.2022 ante Notario Pública.

**Ofrecimiento e incorporación prueba de la demandante:**

**1. Documental:** (Folio 21, en sub folio 22)



1. Certificado de antigüedad emitido con fecha 14 de julio de 2022.

2. Certificado de salud emitido con fecha 14 de julio de 2022.

3. Finiquito de contrato de trabajo suscrito con fecha 04 de noviembre de 2022.

2. Exhibición de documentos: (Folio 29 y 30)

1. Contrato de trabajo y anexos suscritos con don Rodrigo Cáceres Biaggini. (exhibido e incorporado)

**QUINTO: En cuanto a la excepción de finiquito.**

Es preciso indicar que el finiquito es el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo con motivo de la terminación de la relación laboral, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanada del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra. Por lo anterior, se le ha considerado como una transacción y como tal resultan aplicables las disposiciones contenidas en el título XL del Libro IV del Código Civil, teniendo especial relevancia lo dispuesto en el artículo 2462 del Código Civil que señala: "Si la transacción recae sobre uno o más objetos específicos, la renuncia general de todo derecho, acción o pretensión deberá sólo entenderse de los derechos, acciones o pretensiones relativas al objeto u objetos sobre que se transige". Del tenor de la norma señalada se desprende que para que el finiquito produzca el efecto liberatorio que se le pretende otorgar deben contemplarse especialmente las prestaciones, pretensiones o acciones sobre las cuales se transige y sólo cuando el finiquito reúna dichas condiciones resulta relevante dilucidar o determinar si en la reserva contenida en el mismo se encuentra también contemplada la prestación o acción objeto del juicio. En esta misma línea, el máximo tribunal ha unificado la jurisprudencia, señalando que el finiquito sólo tiene poder liberatorio respecto de las materias que las partes acuerdan expresamente en el respectivo instrumento.



En el presente caso adquiere especial relevancia el documento "FINIQUITO DE CONTRATO DE TRABAJO" ratificado con fecha 04 de noviembre de 2022, en atención a que dicho instrumento sólo indica las partes, la fecha de inicio y término de la relación laboral, la causal de término invocada por el empleador y el pago de \$194.367.- En el no consta renuncia a derechos por las partes, otorgamiento de finiquito, declaración de cumplimientos de obligaciones o cualquier otra mención que pueda entenderse como inhibidora para el trabajador de la interposición de la presente acción. Por el contrario, existe en el tenor del documento una reserva de puño y letra del trabajador que reza "Me reservo el derecho de reclamo posterior". Dicha reserva va en la línea del finiquito suscrito. Es decir, un finiquito genérico y sin especificación de derechos, no requiere una reserva mayor, ya que, como se indicó, el poder liberatorio del primero solo recae sobre lo expresamente acordado, que en este caso particular, solo se refiere al monto recibido por el trabajador.

Por lo anterior, al referirse la presente acción a un aspecto no contemplado por el finiquito suscrito, a lo que se debe adicionar la reserva de derechos realizada por el trabajador, se rechazará la excepción de finiquito interpuesta por las demandadas.

**SEXTO: En cuanto al fondo de la controversia.**

Que, establecida la procedencia del ejercicio de las acciones por el trabajador, se deben tener por indubitados, en tanto fueron hechos no controvertidos, la fecha de inicio relación laboral correspondiente al 17 de febrero del año 2021; que la remuneración del trabajador para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendería a la suma de \$700.000; y, que la relación laboral terminó el 30 de septiembre del año 2022, invocando la demandada la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo.

**SÉPTIMO:** Por otra parte, de los antecedentes probatorios acompañados, se acredita que la relación laboral que existió entre las partes tiene como fundamento las circunstancias establecidas en el Decreto N° 4 del Ministerio de Salud, que





al establecer la Alerta Sanitaria, otorga facultades extraordinarias a los órganos dependientes de aquel, con el objeto de enfrentar los efectos de la pandemia por el virus SARS COV-2 que genera la enfermedad COVID-19. En este contexto, las SEREMI de Salud pudieron contratar personal de acuerdo a lo establecido en el artículo 10 del Código Sanitario, que prescribe que para el cumplimiento de campañas sanitarias o en casos de emergencia, el Servicio Nacional de Salud podrá contratar, por períodos transitorios, personal de acuerdo a las normas del Código del Trabajo, con cargo a campañas sanitarias o imprevistos según corresponda, contrataciones que se harán directamente por dicho Servicio, sin necesidad de cumplir otros requisitos que los señalados en ese cuerpo legal.

En cuanto a la duración de los contratos suscritos en las circunstancias anteriores, el artículo 10 antes citado establece "El personal así contratado cesará automáticamente en sus funciones a la expiración del plazo fijado en su contrato, cualquiera que sea la duración de éste".

**OCTAVO:** Que por otra parte, el Código del Trabajo en su artículo 159 N° 4, en su parte pertinente establece "La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo."



**NOVENO:** Que, de las circunstancias de hecho en que se verificó el devenir de la relación laboral, no se puede concluir una cuestión diversa a la transformación de aquella a una relación de carácter indefinido.

De los supuestos que establece la norma citada en el considerando anterior, se verifican tanto el prohibitivo en cuanto al tiempo máximo para pactar un contrato con duración definida o fija, así como el que determina la transformación en contrato indefinido de uno de duración fija.

En efecto, el contrato a plazo fijo suscrito por las partes, si bien es cierto, en su duración primaria no excede del plazo de un año que se establece como límite por la norma, en el conjunto de la relación laboral, se extendió por más de 1 año y 8 meses, cuestión que la demandada pretende igualmente sea calificada como una relación de plazo fijo. Por otra parte, consta de los antecedentes aportados, que dicho contrato fue renovado a lo menos en 5 oportunidades, excediendo con creces lo establecido por el artículo respectivo en cuanto a la transformación de la relación en indefinida.

En este contexto, no puede acogerse la tesis de la demandada en cuanto el contrato que fue celebrado era una especie de contratación laboral excepcional a plazo pero de duración indeterminada, de libre desahucio, exento del pago de indemnizaciones y sin posibilidad de reclamo judicial en cuanto a la causal aplicada, en tanto siempre podría ponerse término cualquiera fuera su duración y prorrogas celebradas por vencimiento del plazo.

Entender como conforme a derecho lo indicado por la demandada, supone una contravención a las normas basales del Derecho del Trabajo, contempladas específica y primordialmente en el Código del ramo, que de acuerdo a lo pactado regula de manera expresa la relación laboral que unió a las partes de la presente causa.

Ahora bien, no sólo las normas positivas deben ser respetadas en la relación laboral, sino que los principios de la rama que tienen reconocimiento e inspiran el contenido de dichas normas. Por lo anterior, la aplicación de la norma



citada por la demandada - artículo 10 del Código Sanitario - en cuanto permitiría a una duración definida de un contrato laboral excediendo los límites aplicables a todos los trabajadores sujetos al Código del Trabajo, y que en la práctica además su duración se entrega a la voluntad de una de las partes, en este caso el Estado, a partir de las renovaciones del mismo, fundamentado en ser una norma especial, no puede ser compartida a la luz de lo indicado.

Las normas laborales deben ser aplicadas por el intérprete a la luz del principio tutelar, eje centripeto de su establecimiento, y dentro de la cuales también se debería considerar el artículo 10 del Código Sanitario, ya que contempla aspectos que se refieren precisamente a la forma en que se ejecutará una relación laboral a la luz del Código del Trabajo. Por lo anterior, se debe leer y aplicar el latamente mencionado artículo 10 del Código Sanitario bajo dicha óptica, por lo que al establecer "cualquiera sea su duración", necesariamente esta debe ser respetando los derechos que el Código del Trabajo reconoce como límites máximos aplicables a todos los trabajadores que se rigen por aquel.

Por otra parte, entender que las partes que suscriben dicho contrato pueden establecer periodos de duración, o renovaciones *ad eternum*, o a lo menos hasta que una de las partes lo determine privativamente (recordando que es el Estado el que emite los decretos respectivos, celebra los contratos, determina las renovaciones, entre otros aspectos), supone la infracción a otros de los principios esenciales del Derecho del Trabajo como lo es la irrenunciabilidad de los derechos. El trabajador no puede renunciar a la protección, en este caso desde la temporalidad, que le entrega el ordenamiento jurídico.

Por último, desde la regulación legal, pero también desde la doctrina, la estabilidad laboral supone un contrato de trabajo concebido como una relación indefinida, estable y de larga duración, de modo tal que implique estabilidad para el dependiente dentro de la empresa, salvo los casos que justifiquen un tratamiento diverso, pero que en todo caso



respeten las normas aplicables a los que se rigen por el estatuto legal respectivo, en este caso el Código del Trabajo.

En este sentido, del análisis de los antecedentes, se puede concluir indefectiblemente que la relación laboral que unió a las partes, al cumplir con todos los requisitos establecidos por el ordenamiento jurídico, y manifestarse en él los supuestos fácticos establecidos para considerarse un contrato de duración indefinida, y que al invocarse como causal de término la de "vencimiento del plazo convenido en el contrato", dicha terminación deviene en injustificada y en consecuencia dará lugar al pago de las indemnizaciones e incrementos correspondientes.

**DÉCIMO:** Que, el resto de la prueba rendida en nada altera lo razonado y concluido.

**UNDÉCIMO:** Que, por expresa disposición del artículo 501 parte final del Código del Trabajo se omitieron en este fallo las menciones a que hace referencia los números 3 y 4 a que se refiere el artículo 459 del mismo Código precitado, salvo aquellos estrictamente necesarios para la inteligencia de lo resuelto.

**DUODÉCIMO:** Que, teniendo la demandada motivos plausibles para litigar, se le liberará del pago de las costas.

Por estas consideraciones y conforme lo dispuesto en los artículos 5, 7, 8, 63, 159, 160, 161, 162, 168, 171, 172, 173, 423, 425 a 432, 446, 453, 459 y 496 a 502 del Código del Trabajo, se resuelve:

**I.-** Que, se rechaza la excepción de finiquito.

**II.-** Que, se acoge la demanda interpuesta por **RODRIGO ALEJANDRO CACERES BIAGGINI**, cedula de identidad N°13.742.475-4, en contra de la **SECRETARÍA REGIONAL MINISTERIAL (SEREMI) DE SALUD DE ANTOFAGASTA**, rol único tributario 61.601.000-K, y en contra del **FISCO DE CHILE**, ambos representados en juicio por el Consejo de Defensa del Estado, ya individualizados, se declara el despido como injustificado y se ordena el pago de



los siguientes valores por el concepto que en cada caso se indica:

- a) Indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$700.000.-
- b) Indemnización por años de servicios, por la suma de \$1.400.000.-
- c) Recargo legal del 50% de la indemnización anterior, conforme a lo dispuesto en el literal b) del artículo 168 del Código del Trabajo, por la suma de \$700.000.-

**III.** Que, las sumas ordenadas pagar precedentemente deben ser reajustadas y devengan intereses en la forma prevista en los artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

**IV.-** Que, cada parte pagará sus costas.

**V.-** Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo del Tribunal.

Se hace presente al demandado/ejecutado que, todo pago de prestaciones a las que condena esta sentencia, necesariamente deberán ser informadas mediante escrito o presentación en la causa acompañando al efecto el respectivo comprobante de depósito, cupón de pago, transferencia electrónica u otro método utilizado al efecto, desglosando en su presentación los conceptos por los cuales efectuó el pago. En tanto no se cumpla con lo señalado anteriormente, el pago respectivo no podrá ser certificado ni se reflejará en la causa, con los consecuentes efectos que ello genera.

De conformidad a lo prevenido en el **artículo 13 de la ley N°14.908**, y en caso que fuera procedente, practíquese por el empleador retención y pago de alimentos que correspondan y póngase en conocimiento del Juzgado de Familia competente, so pena de incurrir en multa, a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener y de resultar solidariamente responsable en el pago de las pensiones no descontadas, retenidas y pagadas en favor del alimentario.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

**RIT M-605-2022**



RUC 22- 4-0444635-9

**Dictada por don EDUARDO MACHUCA CERECEDA, Juez Suplente  
del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.**

En Antofagasta, a tres de mayo de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.



