

Causa RIT : T 83-2020
Nº
Causa RUC : 19- 4-0238165-8
Nº
Demandante : Cristina De Jesús Hernández Santander
Demandado : Sociedad Alimenticia Departamental Limitada
Materia : Tutela por vulneración de garantías fundamentales



En Curicó a trece de marzo de dos mil veinte.

Visto:

1° Son parte en este juicio doña Cristina De Jesús Hernández Santander, manipuladora de alimentos, domiciliada en Villa doña Patricia, pasaje Licantén, N ° 235, comuna de Curicó, como demandante y la Sociedad Alimenticia Departamental Limitada, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por doña María Angélica Benavides Benavides, ambos domiciliados en Carlos Aguirre Luco, 2907, comuna de Puente Alto, Región Metropolitana, como demandados.

2° Indica la demandante que por contrato de trabajo, escriturado con fecha 01 de marzo de 2019, prestó servicios para la demandada bajo vínculo de subordinación y dependencia. Los servicios contratados consistían en realizar labores de manipuladora de alimentos, las que se efectuaban en el establecimiento denominado liceo Politécnico Aguas negras, Pasaje pajaritos S/N, de la comuna de Curicó En cuanto a la jornada de trabajo esta era de 45 horas, distribuidas de lunes a viernes, en el siguiente horario: 08:00 horas a 18.00 horas. La remuneración mensual según contrato de trabajo estaba compuesta por un sueldo base ascendente a la suma de trescientos un mil pesos (\$301.000); gratificación mensual ascendente al 25% de lo devengado de conformidad al artículo 50 del Código del Trabajo y que equivale a la cantidad de ciento catorce mil novecientos veinticuatro pesos (\$114.924); bono 50% sueldo base ascendente a la suma de ciento cincuenta mil quinientos pesos (\$150.500); bono movilización ascendente a dieciocho mil pesos (\$18.000) Por lo cual para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo y demás prestaciones laborales que se cobran, la última remuneración mensual devengada ascendió al monto de quinientos ochenta y cuatro mil cuatrocientos veinticuatro pesos (\$584.424). En el lugar de trabajo existía registro de asistencia. En el contrato de trabajo, se estableció que la relación laboral en cuanto a su duración era indefinida.

Indica la parte demandante que con fecha 11 de octubre de 2019, la empleadora comunica que, con esa fecha, se pone término al contrato por la causal prevista en el artículo 160 N°1 letra c) del Código del Trabajo, esto es, "Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa". La referida comunicación, expresa que con fecha 11 de octubre del 2019, hemos resuelto poner término a su contrato de trabajo de fecha 01 de marzo del año 2019, a plazo indefinido, en virtud del cual usted desempeñaba labores como manipuladora de alimentos, La decisión de terminar su contrato de



trabajo, se debe a la concurrencia de las causales prevista en artículo 160 número 1 letra C del código del trabajo, que señala Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan, Vías de Hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma Empresa. Los hechos que configuran la causal invocada se produce, por el siguiente motivo; Los hechos en que se funda la Causal, es que el día 10-10-2019 en el lugar de Trabajo, Liceo Politécnico Aguas Negras, Pasaje Pajaritos s/n, Curicó, se genera una fuerte discusión hacia Manipuladora Zaida Vidal Hernández, generando improperios, ofensas y Maltrato Verbal a su compañera de trabajo, vieja Culia, sapa, traicionera, como con el perjuicio de nuestra empresa, como la imagen de nuestras trabajadoras, ya que ellas son trabajadoras que presentan su servicio a establecimientos educacionales, en donde hay niños, que escucharon los gritos y desaires de Ud. En contra de su compañera de trabajo.- Por lo cual implica que nuestro cliente se ve profundamente afectado con el comportamiento, que nos podría dejar sin un importante cliente o contrato de servicios con la empresa mandante; puesto que los niños son nuestra principal preocupación.

Respecto de la comunicación antes referida debo hacer present de manera cierta, lo indebido y contrario a derecho del término de la relación laboral, por las siguientes razones: En primer término que no son efectivos los hechos invocados por la contraria y sobre los cuales pretende dar fundamento al despido, esto es, no es efectivo que el día 10 de octubre de 2019, en el lugar de trabajo se haya generado una fuerte discusión con la manipuladora Zaida Vidal Hernández, y se hayan ocasionado improperios, ofensas y maltrato verbal respecto de mi compañera de trabajo.

Lo que verdaderamente sucedió es que la decisión arbitraria de dicho despido solo se explica a través de diversos hechos que sucedieron con anterioridad y que finalmente motivaron al ex empleador a tomar una decisión tan antojadiza y arbitraria. Es del caso que los días 20, 21, y 22 de agosto del año 2019 se produce una huelga, periodo desde el cual, el supervisor don Juan Carlos Morales Rivera dejó de dirigirse a su persona, permanente le inculpaba de todo lo que sucedía en la cocina como por ejemplo de un cambio de minuta, y solo se dirigía a ella para efectos de expresar frases humillantes como: "no eres buena manipuladora", "yo esperaba más de ti", "tú no estás a cargo, eres una más", entre otras. E0, mi despido es antisindical, porque se ha realizado en represalia a la participación que me cupo definitiva en actividades sindicales y de negociación colectiva, junto a todos los demás trabajadores en huelga, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 215 y 294 del Código del Trabajo.

Que el supervisor dejó de dirigirse su persona, hablaba en términos generales y sólo se dirigía al resto de las manipuladoras, realizando incluso actos discriminatorios en relación por ejemplo a los permisos de las trabajadoras, otorgando todas las facilidades del caso a quienes no había participado en la huelga y viceversa a quienes habían participado era del todo restrictivo, llegando incluso a descontar el día trabajado, no tomando tal medida con el resto de las trabajadoras no sindicalizadas. De hecho, en la realización de horas extraordinarias por recuperación de clases y que se efectuaron en el mes de agosto de 2019, nuevamente y luego de reclamar por el valor hora de estas fue separada de dicha labor, que siguió siendo realizada por quienes no participaban de la



actividad sindical.

Que dicho trato se produce desde el período en que se desarrolló la huelga, y no solo respecto de su persona, sino que fue un trato generalizado, esto es hacia la totalidad de las trabajadoras sindicalizadas y que participaron en los distintos procesos llevados a cabo por el Sindicato hasta la suscripción definitiva del Contrato Colectivo, con fecha 22 de agosto de 2019. En este sentido incluso se despidió a doña Manuela Valdivia, Paulina Muñoz Aliste y doña Adriana Ubilla, quienes finalmente fueron reintegradas a sus labores, tras intervención de la Inspección Comunal del Trabajo de Curicó. A mayor abundamiento, en autos S-3-2019, se dictó sentencia por el Juzgado del Trabajo de Curicó, en que se condena a la empresa por haber incurrido en prácticas antisindicales consistentes en el reemplazo de trabajadores y el reintegro de trabajadores en huelga.

Ahora bien en relación al despido, cabe señalar que el día anterior a este, aproximadamente al medio día, el supervisor nuevamente le llamó la atención sin motivo alguno, e instando a la colega Zaida Vidal a que se dirigiera a reclamar a la Inspección del Trabajo, y le dice expresamente: "Usted se va al Colegio Aguas Negras, no quiero verla más acá", luego de eso sale y vuelve después de almuerzo manifestando que "yo no soy tan malo, voy a ver dónde te re ubicamos". El día 11 de octubre del año en curso, el jefe zonal don Jorge Stuardo Aguayo, le informa del despido mediante la carta de despido, ya referida. Es claro que tanto el despido como los hechos anteriores al mismo se produjeron por su participación en el sindicato y los distintos procesos llevados a cabo con la empresa y que comprendieron principalmente la negociación colectiva, huelga y suscripción del contrato colectivo de fecha 22 de agosto de 2019.

Que no son efectivos los hechos invocados en la carta de despido y que se remiten al día 10 de octubre de 2019. Cabe señalar al respecto, que no se produce investigación alguna respecto a los mismos, que incluso en ese sentido la orientadora del Liceo Politécnico de Curicó, señora María Eugenia Saravia, emite una carta a su favor, señalando que respecto al hecho en particular, el personal del colegio no escuchó agresiones verbales, garabatos ni gritos, ni discusión alguna, agregando incluso que de su parte siempre he procurado por el bienestar de los niños, lo que es altamente valorado en tal establecimiento. Que en este sentido es necesario agregar, ha trabajado durante años en la misma labor, manteniendo un muy buen desempeño en la misma, lo que ha conestado en la respectiva hoja de vida de desempeño laboral.

En último término tampoco es efectivo que, tales vías de hecho, alegadas por la contraria hayan afectado a la empresa y perturbado gravemente la entrega de su servicio, quedando sin ingresos y ocasionado retardo en la entrega de este. Ante lo anteriormente señalado, el día 14 de octubre de 2019 interpuso el reclamo respectivo en la Inspección Comunal del Trabajo de Curicó, siendo citado en aquella oportunidad a una audiencia a celebrarse el día 04 de noviembre de 2019. Llegado este último día, la reclamada no compareció, por tanto, en dicha instancia no se produce conciliación, reservándose sus derechos de concurrir a solicitar sus prestaciones a los Tribunales competentes.

Derecho fundamental vulnerado: derecho a la no discriminación laboral. Un despido



discriminatorio es aquel basado exclusivamente en las motivaciones ilícitas contenidas en el artículo 2 del código del Trabajo, por ejemplo, por motivos de raza, edad, estado civil, sindicación o sexo, caso en el cual de no presentarse tales factores u opciones el trabajador hubiera continuado prestando sus servicios normalmente. También sería discriminatorio si el empleador, debiendo elegir entre varios trabajadores para despedir por necesidades de la empresa, por ejemplo, sólo opta en base a criterios discriminatorios de los establecidos en el artículo 2° del código del Trabajo. En el caso sub lite la empleadora y como se ha relatado anteriormente, sólo por su activa participación en las manifestaciones y actividades de la huelga del Sindicato, junto al resto de los trabajadores, he sido despedida, sin que existiera una razonabilidad para ello, sino como una represalia por motivos de sindicación, produciéndose distinciones, exclusiones y preferencias acción que tuvo por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. En consecuencia, de no haber estado sindicalizada, ni participado activamente en la huelga del Sindicato, la contraria no me hubiera despedido, haciendo una distinción reprochable.

El Código del Trabajo en el citado artículo 162 inciso quinto, es claro al mandar que, si el empleador pone término al contrato de trabajo sin cumplir con el pago íntegro de las cotizaciones previsionales, el despido no producirá el efecto que le es propio, esto es, producir el término de la relación contractual, de tal manera que la relación laboral se entiende subsistente en cuanto a la obligación de pagar remuneraciones y cotizaciones que se devenguen posteriormente al despido. En la especie, la contraria no hizo entero pago de las cotizaciones de seguridad social destinadas al fondo de salud respecto del mes de octubre de 2019, de tal manera que al no hacerse pago total de las mismas no se estaría dando cumplimiento al inciso antes citado, razón por la cual necesariamente debe entenderse subsistente la relación laboral, ello para los efectos de efectuar el pago de las prestaciones convenidas en el contrato de trabajo (remuneraciones y demás prestaciones establecidas).

En relación con el feriado proporcional, el artículo 73 incisos segundo y tercero del cuerpo legal citado establece que sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido. Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

Cotizaciones de seguridad social. Las cotizaciones destinadas al fondo de pensiones, de salud y seguro de cesantía, no aparecen pagadas respecto del periodo indicado precedentemente.

Pide tener por interpuesta en tiempo y forma denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión de despido conjuntamente con nulidad de despido y cobro de prestaciones laborales y previsionales, en contra de Sociedad Alimenticia Departamental Limitada, representada legalmente por doña María Angélica Benavides Benavides, ambos ya individualizados, admitirla a tramitación, y en definitiva declarar que:



La relación laboral habida con Sociedad Alimenticia Departamental Limitada, se extendió desde el 01 de marzo de 2019 hasta el 11 de octubre de 2019.

La última remuneración mensual devengada ascendió a la cantidad de quinientos ochenta y cuatro mil cuatrocientos veinticuatro pesos (\$584.424.-)

El despido es antisindical y por lo tanto nulo de nulidad absoluta, razón por la cual deberá la demandada reincorporarle a mis funciones habituales, con el correspondiente pago de las remuneraciones que se devenguen durante la separación ilegal.

Que en virtud de la declaración anterior se condene a la demandada al pago de una multa de 150 unidades tributarias mensuales conforme lo dispone el artículo 292 del Código del Ramo.

Para el evento que no declare o no acoja por cualquier razón, que el despido es antisindical, se declare que su despido es discriminatorio por motivo de sindicación y que se condene a la demandada a pagarle conforme lo dispone el inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo a favor la Indemnización adicional del inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a once meses de mi última remuneración, por un monto de seis millones cuatrocientos veintiocho mil seiscientos sesenta y cuatro pesos (\$6.428.664.-), o la cantidad que se determine de acuerdo al mérito del proceso.

Que se condene a la demandada, al pago de la Indemnización sustitutiva del aviso previo, ascendente a la suma de quinientos ochenta y cuatro mil cuatrocientos veinticuatro pesos (\$584.424).

Se condene a la demandada a favor de esta parte, a pagar el feriado proporcional, por la suma de doscientos cuarenta y nueve mil novecientos noventa y siete pesos (\$249.997.-), o por la suma mayor o menor que S.S. determine conforme al mérito de los antecedentes.

Se declare que el despido es nulo y en consecuencia se condene a la demandada, al pago de las remuneraciones y demás prestaciones, que se devenguen desde la fecha despido hasta la convalidación del despido, a razón de la remuneración pactada ascendente a quinientos ochenta y cuatro mil cuatrocientos veinticuatro pesos (\$584.424)

Condenar a la demandada, a pagar las cotizaciones de seguridad social destinadas al fondo de salud correspondiente al mes de octubre de 2019, las que deberán ser enteradas en el Fondo Nacional de Salud (FONASA), más reajustes, intereses y multas.

Todas las cantidades de dinero expresadas en los puntos anteriores, las demando con reajustes e intereses, según lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Todo con expresa condenación en costas.

3° Que en de deduce demanda de nulidad de despido conjuntamente con despido injustificado, indebido y cobro de prestaciones laborales y previsionales en contra de sociedad alimenticia departamental limitada, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por doña María Angélica Benavides Benavides, , ambos domiciliados en Carlos Aguirre Luco, 2907, comuna de Puente Alto, Región Metropolitana, solicitando desde ya sea acogida la demanda, dando lugar a ella en todas y cada una de sus partes, con expresa condenación en costas, en virtud de los antecedentes antes referidos.



Respecto de la comunicación de despido reitera, lo indebido y contrario a derecho del término de la relación laboral habida entre las partes, por las siguientes razones:

En primer término, debo afirmar que no son efectivos los hechos invocados por la contraria y sobre los cuales pretende dar fundamento al despido, esto es, no es efectivo que el día 10 de octubre de 2019, en el lugar de trabajo se haya generado una fuerte discusión con la manipuladora Zaida Vidal Hernández, y se hayan ocasionado improperios, ofensas y maltrato verbal respecto de mi compañera de trabajo. Lo que verdaderamente sucedió es que la decisión arbitraria de dicho despido solo se explica a través de diversos hechos que sucedieron con anterioridad y que finalmente motivaron al ex empleador a tomar una decisión tan antojadiza y arbitraria. Es del caso que los días 20, 21, y 22 de agosto del año en curso se produce una huelga, periodo desde el cual, el supervisor don Juan Carlos Morales Rivera dejó de dirigirse a mi persona, permanente me inculpaba de todo lo que sucedía en la cocina como por ejemplo de un cambio de minuta, y solo se dirigía para efectos de expresar frases humillantes como: "no eres buena manipuladora", "yo esperaba más de ti", "tú no estás a cargo, eres una más", entre otras. En definitiva, el despido es antisindical, porque se ha realizado en represalia a la participación que me cupo en actividades sindicales y de negociación colectiva, junto a todos los demás trabajadores en huelga, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 215 y 294 del Código del Trabajo.

Tal como señalé el supervisor dejó de dirigirse a su persona, hablaba en términos generales y sólo se dirigía al resto de las manipuladoras, realizando incluso actos discriminatorios en relación por ejemplo a los permisos de las trabajadoras, otorgando todas las facilidades del caso a quienes no había participado en la huelga y viceversa a quienes habíamos participado era del todo restrictivo, llegando incluso a descontar el día trabajado, no tomando tal medida con el resto de las trabajadoras no sindicalizadas. De hecho, en la realización de horas extraordinarias por recuperación de clases y que se efectuaron en el mes de agosto de 2019, nuevamente y luego de reclamar por el valor hora de estas fue separada de dicha labor, que siguió siendo realizada por quienes no participaban de la actividad sindical.

Que dicho trato se produce desde el período en que se desarrolló la huelga, y no solo respecto de su persona, sino que fue un trato generalizado, esto es hacia la totalidad de las trabajadoras sindicalizadas y que participaron en los distintos procesos llevados a cabo por el Sindicato hasta la suscripción definitiva del Contrato Colectivo, con fecha 22 de agosto de 2019. En este sentido incluso se despidió a doña Manuela Valdivia, Paulina Muñoz Aliste y doña Adriana Ubilla, quienes finalmente fueron reintegradas a sus labores, tras intervención de la Inspección Comunal del Trabajo de Curicó. A mayor abundamiento, en autos S-3-2019, se dictó sentencia por el Juzgado del Trabajo de Curicó, en que se condena a la empresa por haber incurrido en prácticas antisindicales consistentes en el reemplazo de trabajadores y el reintegro de trabajadores en huelga. Ahora bien en relación al despido, cabe señalar que el día anterior a este, aproximadamente al medio día, el supervisor nuevamente le llamó la atención sin motivo alguno, e instando a la colega Zaida Vidal a que se dirigiera a reclamar a la Inspección del Trabajo, y me dice expresamente: "Usted se va al Colegio Aguas Negras, no quiero verla más acá", luego de eso sale



y vuelve después de almuerzo manifestando que "yo no soy tan malo, voy a ver dónde te re ubicamos". El día 11 de octubre del año en curso, el jefe zonal don Jorge Stuardo Aguayo, me informa del despido mediante la carta de despido, ya referida. Es claro S.S, que tanto el despido como los hechos anteriores al mismo se produjeron por mi participación en el sindicato y los distintos procesos llevados a cabo con la empresa y que comprendieron principalmente la negociación colectiva, huelga y suscripción del contrato colectivo de fecha 22 de agosto de 2019.

Que no son efectivos los hechos invocados en la carta de despido y que se remiten al día 10 de octubre de 2019. Que no se produce investigación alguna respecto a los mismos, que incluso en ese sentido la orientadora del Liceo Politécnico de Curicó, señora María Eugenia Saravia, emite una carta a mi favor señalando que respecto al hecho en particular, el personal del colegio no escuchó agresiones verbales, garabatos ni gritos, ni discusión alguna, agregando incluso que de su parte siempre he procurado por el bienestar de los niños, lo que es altamente valorado en tal establecimiento. Que en este sentido es necesario agregar, he trabajado durante años en la misma labor, manteniendo un muy buen desempeño en la misma, lo que ha constado en la respectiva hoja de vida de desempeño laboral, tal como se acreditará en la etapa procesal respectiva.

En último término tampoco es efectivo que, tales vías de hecho, alegadas por la contraria hayan afectado a la empresa y perturbado gravemente la entrega de su servicio, quedando sin ingresos y ocasionado retardo en la entrega de este.

Ante lo anteriormente señalado, el día 14 de octubre de 2019 interpuso el reclamo respectivo en la Inspección Comunal del Trabajo de Curicó, siendo citado en aquella oportunidad a una audiencia a celebrarse el día 04 de noviembre de 2019. Llegado este último día, la reclamada no compareció, por tanto, en dicha instancia no se produce conciliación, reservándome mis derechos de concurrir a solicitar mis prestaciones a los Tribunales competentes.

En relación a la nulidad de despido reitera los antecedentes señalados a propósito de la demanda principal.

Respecto del despido injustificado.

En el caso de autos, carta del despido informó que la causal invocada para tal efecto fue la del artículo 160 N°1 letra c, esto es, "vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa Las vías de hecho consisten en riñas o peleas. Se trata del ejercicio de violencia física. Debe entenderse configurada sólo en la medida que la agresión se produzca respecto de las personas señaladas y en la empresa. Se trata de una consecuencia de la necesaria disciplina que debe existir en los ambientes de trabajo.

Cabe concluir, por ende, que la causal invocada por el demandante es del todo injustificada e indebida, Se declare que la relación laboral habida con la demandada Sociedad Alimenticia Departamental Limitada, se extendió desde el 01 de marzo de 2019 hasta el día 11 de octubre de 2019.

Que se declare que la última remuneración mensual devengada ascendió a la cantidad de quinientos ochenta y cuatro mil cuatrocientos veinticuatro pesos (\$584.424.-), o por la suma mayor o menor que sew. determine conforme al mérito de los antecedentes.



Se declare que la relación laboral en cuanto a su duración era una de carácter indefinida.

Se declare que el despido es injustificado, indebido.

Que se condene a la demandada, al pago de la Indemnización sustitutiva del aviso previo, ascendente a la suma de quinientos ochenta y cuatro mil cuatrocientos veinticuatro pesos (\$584.424.-), o la suma mayor o menor que se determine de acuerdo al mérito del proceso.

Se condene a la demandada a pagar el feriado proporcional, por la suma de doscientos cuarenta y nueve mil novecientos noventa y siete pesos (\$249.997.-), o por la suma mayor o menor que se determine conforme al mérito de los antecedentes.

:Que el despido es nulo y en consecuencia se condene a la demandada, al pago de las remuneraciones y demás prestaciones, que se devenguen desde la fecha del despido hasta la convalidación del despido, a razón de la remuneración pactada ascendente a quinientos ochenta y cuatro mil cuatrocientos veinticuatro pesos (\$584.424.-), o por el monto que se determine conforme al mérito de los antecedentes, en ambos casos por cada mes, más reajustes e intereses en los términos del artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

Condenar a la demandada, a pagar las cotizaciones de seguridad social destinadas al fondo de salud correspondiente al mes de octubre de 2019, las que deberán ser enteradas en el Fondo Nacional de Salud (FONASA), más reajustes, intereses y multas.

Todas las cantidades de dinero expresadas en los puntos anteriores, las demando con reajustes e intereses, según lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Todo con expresa condenación en costas.

4° : Que contestando la denuncia de tutela laboral de derecho fundamentales con ocasión de despido y cobro de prestaciones laborales y previsionales en subsidio demanda de nulidad de despido conjuntamente con despido injustificado y cobro de prestaciones laborales. Indicando que desconoce todo lo señalado en la carta de despido. La decisión de poner término a la relación laboral, es por el siguiente motivo que la hoy denunciante, agredió verbalmente a una compañera de trabajo, al punto de casi llegar a los golpes, la agresión verbal consistía en insulto, tal cual lo describe la carta de despido, no como lo trata de interponer la contraria falseando hechos que no son reales, y poner en claro que la única manipuladora de alimentos despedida en estos meses ha sido la hoy demanda y ninguna otra manipuladora de alimento u otra socia del sindicato, por cuanto este despido es un hecho aislado que no tiene nada que ver con el sindicato de manipuladoras de alimentos o de una práctica anti sindical. En cuanto a los articulo señalado del código del trabajo, 215 y 294, que se invoca y los hechos que pretende descoser la contraria, es solo para obligar a la empresa a contratar nuevamente señora Hernández, falseando hechos, que no corresponden a la realidad, con directo beneficio a otras personas ajenas a este proceso.-

En cuanto a beneficios de alguna manipuladoras alimentos, desconocemos totalmente este asunto, pues todas la manipuladoras de alimentos, tiene el mismo trato para nosotros y todas ganan el mismo dinero no hay preferencia en este sentido. En cuanto al descuento de los días por permiso o falta, parece insólito que no se le descuenta el día de trabajo, si ella falta o pido permiso pues no se encuentra trabajando, por lo cual corresponde descontar el día que se ausento de sus



servicios o labores. Y aclarar que para nosotros como empresa todas la manipuladoras de alimento tiene los mismo derechos sean o no pertenecientes al sindicato.-

En cuanto la causa S-3-2019, que se encuentra en el juzgado del trabajo de Curicó, no fue nunca condenada a por remplazo de trabajadora, además en este mismo párrafo, lo que intenta interpretar la contraria no es real puesto las manipuladoras de alimento no fueron despedidas por adherirse a la huelga. Aclaro ya que la contraria intenta interpretar que la señora Manuela Valdivia Y Paulina Muñoz Aliste, fueron despedidas por adherirse al sindicato, lo cual es alejado de la realidad ya que ellas fueron despedidas por faltar dos días seguido y no por otro hecho o circunstanciá, además la señora Paulina Muñoz Aliste, le agredió físicamente en el colegio en que esta presta servicio.-

Otro caso aparte es el de la señora Adriana Ubilla, fue desvinculada por termino de contrato de trabajo puesto estaba contratada a plazo fijo.-

En cuanto al denunciante en estos autos, fue despedida, por insultar a una compañera de trabajo el día 10 de octubre del año 2019, y por este motivo y lo esgrimido en la carta de despido fue desvinculado de nuestra empresa.- En cuanto a la serie de denuncia que hoy tiene nuestra empresa, estás están respaldada directamente con el sindicato, quien además es respaldado por autoridades políticas, que presionan a funcionarios públicos, para un proceso engorroso y poco transparente, y en tanto nosotros desconocemos la finalidad de estos recurso.-

Que es efectivo que trabajo desde el 1 de marzo del año 2019 hasta el 11 de octubre del año 2019. La remuneración es el sueldo mínimo más un bono del 50% del sueldo mínimo imponible. el despido fue ajustado a la ley, de acuerdo a la causal invocada y que además la demanda carece de requisitos básicos que señala el artículo 490 del código del trabajo.-

Téngase presente el plazo de caducidad del artículo 486 del código del trabajo, ya que si la vulneración de derechos ocurrió 20, 21, y 22 de agosto.

Indica luego que la demanda no concuerda. La suma con el cuerpo del escrito, asiendo difícil una adecuada defesa, pues se tiende a confundir los hechos, lo que se solicita, o lo que realmente está solicitando, ya sea una práctica antisindical o una tutela por vulneración de derechos u otras prestaciones que esta pretende. Los hechos que trata de interpretar la contraria, no son ajustado a la realidad puesto, los hechos que pretende la demanda son maquillado a su antojo, y sin ninguna prueba, y que además no reúne ninguno de los requisitos establecidos en el artículo 490 y siguiente del código del trabajo pues los hechos, el petitorio, y el derechos invocado no son concordate con el precepto legal y tiende a confundir.-

Ratificando el despido con los hechos consagrado en lo principal y en la carta de despido exhibida por la contraria en su demanda

Pide nos negando todo los hechos esgrimido en la demanda, y además se rechace ya que el escrito no concuerda con el cuerpo de la demanda, y que además no reúne los requisitos básicos que la ley señala ya que tanto los hechos, el petitorio y derecho no concuerda tienden a confundir, es por ello que solicito su rechazo, con expresa condenación en costa

5° Que se viene en contestar la demanda en subsidio por nulidad de despido conjuntamente



con despido injustificado, indebido y cobro de prestaciones, Solicitando se rechace en todo sus partes, ya que no concuerda el libelo con el cuerpo del escrito, lo que perjudica una adecuada defensa.-

Ratificando el despido con los hechos consagrado en lo principal y en la carta de despido exhibida por la contraria en su demanda

la demanda no concuerda. La suma con el cuerpo del escrito, asiendo difícil una adecuada defesa, pues se tiende a confundir los hechos, lo que se solicita, o lo que realmente está solicitando, ya sea una práctica antisindical o una tutela por vulneración de derechos u otras prestaciones que esta pretende.-

Que los hechos que trata de interpretar la contraria, no son ajustado a la realidad puesto, los hechos que pretende la demanda son maquillado a su antojo, y sin ninguna prueba, y que además no reúne ninguno de los requisitos establecidos la ley pues los hechos, el petitorio, y el derechos invocado no son concordate con el precepto legal y tiende a confundir.- Ratificando el despido con los hechos consagrado en lo principal y en la carta de despido exhibida por la contraria en su demanda

Pide tener por contestada demanda en subsidio por nulidad de despido conjuntamente con despido injustificado, indebido y cobro de prestaciones, rechazándola con expresa condenación en costas.

6° Que en la oportunidad procesal correspondiente el Tribunal propone como base de conciliación el pago de dos sueldos Llamadas a las partes a conciliación esta no se produce.

7° Que no fueron hechos discutidos en autos los siguientes:

1. Existencia de la relación laboral.
2. Fecha de inicio y fecha de término.

8° Que se estableció como hechos a probar los siguientes:

1. Monto al que accedía la remuneración de la trabajadora para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.
2. Hechos que constituyen indicios de la existencia de vulneración de garantías fundamentales.
3. Racionalidad y proporcionalidad de las medidas empleadas por la parte demandada.
4. Hechos y circunstancias que justifican el despido de la trabajadora.
5. Efectividad que las cotizaciones previsionales y de seguridad social se encuentren íntegramente pagadas.
6. Procedencia, naturaleza y monto de las indemnizaciones y prestaciones demandadas.

9° Que la prueba ofrecida en la audiencia de juicio fue rendida en forma íntegra en la audiencia preparatoria y consta en el registro de audio.

10° Que se estableció para la comunicación del fallo la audiencia del día de hoy.

Considerando:



Primero: Que corresponde a este Tribunal determinar en primer lugar la existencia de indicios de vulneración de garantías fundamentales para que sea la parte demandada la que acredite la racionalidad y proporcionalidad de las medidas empleadas.

Segundo: Que la parte demandante rinde la siguiente prueba:

Documental:

1. Acta de Comparendo de Conciliación, de fecha 04 de noviembre de 2019, emitida por la Inspección del Trabajo de Curicó.
2. Contrato Individual de Trabajo, de fecha 01 de marzo de 2019.
3. Liquidación de Remuneraciones correspondiente a los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre, todos meses de 2019.
4. Carta de Aviso de Término de Contrato de Trabajo, de fecha 11 de octubre de 2019.
5. Copia Carta Evaluación de desempeño profesional, del mes de octubre de 2019, emitida por doña María Eugenia Saravia, orientadora Liceo Politécnico de Curicó.
6. Copia Acta mediación final artículo 486 del Código del Trabajo Folio N°0702/2019/44, copia carta de fecha 22 de agosto de 2019, dirigida a la Inspección del Trabajo de comunicación de contrato colectivo, y Contrato Colectivo Sindicato Nacional Interempresa de Manipuladoras de Alimentos PAE-PAP de Gabriela Mistral y la empresa de Alimentos Departamental Limitada, de fecha 22 de agosto de 2019.
7. Certificado de cotizaciones de FONASA, de la demandante de autos, de fecha 02 de diciembre de 2019.

Confesional:

El Tribunal llama a estrado a María Angélica Benavides Benavides, quien fuera citada a absolver posiciones, bajo el apercibimiento del artículo 454 N°3 del Código del Trabajo quien no comparece

Exhibición de documentos:

Los documentos solicitados a exhibir en la audiencia preparatoria son los siguientes, bajo el apercibimiento legal:

1. Certificado de evaluación profesional de la demandante de autos, ya sea del periodo laboral con la demandada, esto es desde el 01 de marzo de 2019 hasta el 11 de octubre de 2019, como de períodos anteriores existentes.

La parte demandada indica que ese documento no se confecciona por su representante pero como fue solicitado a exhibir, se confeccionó un certificado al efecto.

Testimonial:

Deponen en estrados debidamente individualizados y previamente juramentados los siguientes testigos:

1. María Eugenia Saravia Soto, cédula de identidad N°10.413.103-4, Profesora, domiciliado en Avenido Pajaritos N°676, Curicó.
2. Pase o en el arcén semana Cédula de identidad N°12.786.151-K, manipuladora de alimentos, domiciliado en Población Santos Martínez, pasaje D, N°0484, Curicó.



3. Nancy Ruth Reyes Machuca, cédula de identidad N°11.271.407-3, domiciliado en Población Aguas Negras, pasaje Balmaceda, N°661, Curicó, auxiliar de aseo.

4. Jessica Antonieta Soto Guerra, cédula de identidad N°13.596.439-5, manipuladora de alimentos, domiciliado en Población El Progreso, calle Volcán Calbuco, N°100, Curicó.

Oficios:

Se incorpora oficio recepcionado con fecha 02 de marzo de 2020, denominado "carta de evaluación de desempeño profesional", proveniente del Liceo Politécnico Curicó.

Otros medios de prueba:

Se trae a la vista la causa RIT S-3-2019, del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó a través del sistema informático del PJUD.

Tercero: que a su turno la parte demandada rinde la siguiente prueba:

Documental:

1. Certificado de pago cotizaciones previsionales.
2. Comprobante de constancia laboral para el empleador, dirección del trabajo N° folio región inspección 1305, año 2019, correlativo 1021645.
3. Comprobante de carta de aviso para término del contrato de trabajo.
4. Aviso de término de contrato de trabajo de fecha 11 de octubre del año 2019.
5. Contrato individual de trabajo entre las partes.
6. Liquidación de pago del último mes trabajado.

2. - Confesional:

Absuelve posiciones a la Cristina Hernández Santander, cédula de identidad N°13.598.051-K, bajo el apercibimiento del artículo 454 N°3 del Código del Trabajo.

3. - Testimonial:

Deponen en estrados debidamente individualizados y previamente juramentados los siguientes testigos:

1. Juan Carlos Morales Rivera, cédula de identidad N°10.717.426-5, jefe de bodega, domiciliado en Cloroformo Valenzuela N°760, Curicó.
2. ZAlDa Del Carmen Vidal Hernández, manipuladora de alimentos, cédula de identidad N°5.685.001-5, Población Los Aramos.
3. Teresa Del Carmen Garrido Poblete, cédula de identidad N°10.035.484-5, manipuladora de alimentos, domiciliada en El Quillay.

Cuarto: Hechos acreditados:

Que conforme al mérito de la prueba rendida y su valoración de acuerdo a la regla de la sana crítica es decir sin que las conclusiones a las que arriba este tribunal puedan de modo alguno ir en contra de las reglas de la lógica y las máximas de la experiencia, se puede tener por ciertos los siguientes hechos:

En primer lugar existe un reconocimiento por parte de la demandada en cuanto a la existencia de la relación laboral y la fecha de inicio y la fecha de término de esta.



En relación a los fundamentos de la demanda y particularmente en relación al monto de la remuneración de la trabajadora debe señalar que la parte demandante incorporó liquidaciones de remuneración por los meses trabajados íntegramente septiembre del año 2019, ascendiendo el promedio de las remuneraciones al monto indicado precisamente por la parte demandante quinientos ochenta y cuatro mil cuatrocientos veinticuatro pesos (\$584.424), y por su parte la demandada discutió el monto de esta remuneración, sin señalar expresamente a que monto correspondía ni indicar una base de cálculo para ello, incorporando juicio sólo la liquidación de remuneración del mes de octubre del año 2019, donde se trabajó sólo 11 días, y que por lo tanto resulta insuficiente para calcular el monto de dicha remuneración.

Que asimismo se hará efectivo el apercibimiento indicado en el artículo 454 número tres del código del trabajo en cuanto a tener por ciertos los hechos señalados por la parte demandante por la no comparecencia del representante de la demandada sin justificación alguna, teniendo por cierto el monto de la remuneración, teniendo por cierto además que la empresa no realizó ninguna investigación al momento de proceder al despido, y teniendo por cierto los demás antecedentes relativos a los indicios que se explicarán a continuación.

Ahora bien en cuanto a los hechos que constituyen indicios de la existencia de vulneración de garantías fundamentales, se ha indicado por parte de la demandante que el despido tiene las características de ser anti sindical pues corresponde a una represalia ejercida por el empleador por la actividad sindical de la trabajadora respecto de dicho punto existe efectivamente en las liquidaciones de remuneración un descuento por cuota sindical no siendo un hecho discutido por las partes el que la trabajadora pertenece efectivamente al sindicato inter empresas de manipuladora de alimentos Gabriela Mistral figurando también su nombre en el anexo número uno al contrato colectivo suscrito entre dicho sindicato y la empresa demandada, de esta forma resulta claro que la trabajadora forma parte del mencionado sindicato el cual de acuerdo a los dichos de las testigos presentados por la parte demandante en particular por la representante del sindicato quien expuso sobre la forma en que esta se había producido y la participación que había tenido la demandante en ello.

Que asimismo se ha logrado demostrar que se trató de una trabajadora comprometida en el desarrollo de sus funciones que era valorada por la comunidad educativa así lo indicó la testigo doña María Saravia orientadora del colegio donde se prestaban los servicios y el certificado recibido desde la mencionada institución.

Que en relación a la conducta del empleador, las testigos indicaron que en ningún momento presenciaron ninguna discusión entre doña Zaida y doña Cristina, la señora Saravia indicó que tuvo conocimiento de los hechos en forma posterior por cuanto no tuvo conocimiento en ese momento de ninguna clase de problema entre manipuladora por ninguna de las partes señala que esos hechos llegaron a su conocimiento por los dichos del supervisor días después, que le indicó que la demandante había tenido una pelea con otra trabajadora, indicó que realizó las averiguaciones y que nadie tuvo conocimiento de que esos hechos hayan ocurrido, no recibió ninguna queja de nadie ni fue presenciado por nadie y si hubiese pasado los niños habrían ido



comentar. Señala que la evaluación de las manipuladoras es realizada por una y nunca se ha tenido ningún problema o queja, nunca han tenido ninguna queja respecto de ninguna de las trabajadoras, indica que particularmente la trabajadora demandante nunca tuvo ningún problema, hasta antes del paro ella era como el brazo derecho del supervisor, respecto del paro indicó que se le había señalado que la trabajadora iban a ser un paro pero que al día siguiente había dos trabajadoras prestando servicios y desde el día siguiente todo un caos por cuanto hubo persecución iba el supervisor varias veces al día y el trato que tenía con la manipuladoras era malo Yovana Jara quien indico conocer a las partes, indica haber sido compañera de trabajo de la demandante, respecto de los hechos por lo cual fue despedida señala que eso no fue así, que en ningún momento esto ocurrió señala que doña Cristina solo le consulto porque doña Zaida estaba llorando, después lego el supervisor y les dij que eso no podía volver a pasar. Señala que la señora Zaida no se sentaba con ellas, la testigo doña Nancy por su parte indico que conoce a las partes, que es auxiliar donde la señora Cristina trabajaba, ella era manipuladora de alimentos, ella fue despedida por una acusación de maltrato, respecto de esos días le hablo a doña Zaida pero ella no le contestó y le consultó doña Cristina y esta le dijo que no sabía si hablaron o con ella, que ese día se dio el desayuno y almuerzo normal pero la señora Zaida andaba como retirada estaba el ambiente malo, sabe que doña Cristina pertenecía un sindicato pero más allá no. La testigo doña Jesica Soto, indicó parte del sindicato inter empresas y que la señora Cristina es socia del sindicato señaló ser la secretaria sobre el motivo del despido señala que un despido justificado indica que fueron al lugar de trabajo no se llevaban bien entre ellas quedando las trabajadoras en que iban hacer cambios en el equipo pero nunca hablaron de despedir al personal, el despido para el sindicato fue una práctica antisindical ya que ella fue la huelga, los problema en la empresa surgieron con la huelga la empresa empezó a hacer preferencias entre las manipuladoras las diferencias se han formulado por el señor Juan Carlos intentaba dividir al sindicato, tenía trabajadores que iban a favor del sindicato y otra a favor de la empresa, amenazaba con despidos y cosas así. Señala que como sindicato se habló con la empresa y se le pidió este supervisor llano trabajara directamente con las trabajadoras demostrar de esta forma el actuar de este señor, siendo trasladado entonces la bodega pero ello fue logrado con las pruebas que se recolectó por parte del sindicato.

De esta forma las testigos antes indicadas señalaron que la empresa adoptó una actitud distinta respecto de aquellos trabajadoras que adhirieron a la huelga en relación a aquellas que no, no obstante lo anterior no se ha logrado demostrar que la trabajadora demandante haya tenido una participación distinta de la de sus compañeras de trabajo.

Que por lo tanto existen indicios de la existencia de vulneración de garantías fundamentales las cuales están constituidos por, una trabajadora sindicalizada que participan una huelga, el despido de esta, y además la conducta desplegada por la empresa en relación a otros trabajadores también participa de la huelga y que se han tenido en vista en la causa S 3 2019 de este mismo tribunal donde se dispuso el reintegro de las trabajadoras despedidas.

Quinto: Que la situación indicada coloca a la empresa en la posición de demostrar la



racionalidad y proporcionalidad de la medida empleada y en este caso acreditar los fundamentos del despido, los que tienen como causa de acuerdo a los dichos de la empresa la agresión que la trabajadora demandante habría realizado encontrado una de sus compañeras, sobre este punto hay que indicar en primer lugar que las diferencias existentes entre las trabajadoras, fueron declaradas ya por los propios testigos de la demandante, así doña Johana Jara indicó que el día en que supuestamente habría ocurrido agresión las trabajadoras estaban en un ambiente tenso, y que doña Zaida estaba llorando el mismo sentido declaró doña Nancy en cuanto a que había tensión entre las trabajadoras.

Del mismo modo declaró la manipuladora de alimentos doña Zaida Vidal quien ante este tribunal declaró que eran efectivos los hechos señalados en la carta de despido que fue agredida verbalmente por la trabajadora demandante y que se lo comunicó a su empleador.

Que de los dichos de la testigo antes analizada entonces se puede establecer que existían diferencias entre ambas trabajadoras, y que efectivamente doña Zaida denunció ante sus superiores de la existencia de esta discusión, lo que motivó al empleador adoptar la decisión del despido, que lo que se puede observar entonces es que si bien es cierto la empresa no ha logrado demostrar que haya adoptado algún mecanismo de investigación para determinar si los hechos denunciados son ciertos, (es más en esta audiencia no ha logrado demostrar que esos hechos eran ciertos,) si existe un fundamento para la decisión adoptada, es decir se descarta por parte de este tribunal que los indicios referidos, sean suficientes para acoger la denuncia de tutela si se contrasta con el hecho de que la decisión del empleador estuvo motivada por la denuncia de otra trabajadora, descartándose así el que la motivación sea atentar contra los derechos sindicales de la denunciante.

Sexto: Que en cuanto al despido injustificado, la única versión que apoya y que sustenta lo señalado en la carta de despido corresponde a los dichos de la propia presunta víctima de las agresiones, es necesario que la conducta sea indebida, grave y comprobada, comprobación que no existió en autos, y además las agresiones no encajan dentro de la descripción de la causal invocada para proceder al despido cuales vías de hecho, la que se entiende como la fuerza física de carácter grave ejercida por un trabajador respecto del otro, situación que no ocurre en el caso de autos pues no pasa de ser una discusión entre dos trabajadoras en el caso de haber existido, antecedente que por lo demás da cuenta de que no tenía la gravedad suficiente para proceder al despido sin perjuicio de que este acto haya sido la motivación del despido.

Séptimo: Que en relación a la nulidad del despido la parte demandada ha incorporado los certificados de pago de cotizaciones provisionales antecedentes que permiten tener por establecido el que no procede decretar la nulidad por cuanto dichas cotizaciones se encuentren íntegramente pagadas.

Octavo: Que la parte demandada tampoco ha logrado demostrar el pago del feriado proporcional a la trabajadora demandante.

Noveno: Que el resto de la prueba sido analizada y valorada y no altera lo precedentemente razonado así, el contrato de trabajo da cuenta de una relación laboral que se encuentra reconocida



la carta de despido se fundamenta las vías de hecho ejercidas por una trabajadora en contra de otra, cuestión que no ha sido demostrada que la evaluación de desempeño profesional se relaciona con los hechos que se han tenido por acreditado y que dicen relación con que se trataba de un excelente trabajadora el comprobante de envío de la carta de despido sólo permite tener por cierto el cumplimiento de los requisitos formales. En relación al apercibimiento solicitado relativo a la no exhibición de los documentos, la parte demandada exhibido un documento confeccionado con posterioridad la audiencia preparatoria de describe el desempeño de la trabajadora, ciertamente no fue esa la documentación solicitada pero tampoco se ha logrado demostrar fundamentado al menos que dicho antecedente deba legalmente constar en poder de la empresa, motivo por el cual no es posible hacer efectivo el apercibimiento sin perjuicio de haber reconocido en reiteradas oportunidades que se trató de una trabajadora bien evaluada con excelente desempeño, del mismo modo la declaración de los restantes testigos de la parte demandada intentaron demostrar la efectividad de los hechos señalado en la carta de despido, hechos que en ningún caso podrían configurar la causal alegada puesto que este como ya se ha dicho no corresponde a una agresión física de carácter grave y demostrada y la prueba confesional provocadas por esa misma parte se limito a reiterar los antecedentes que a su juicio darían lugar a una demanda vulneratoria de garantías fundamentales.

Decimo: Que en cuanto a las costas atendía la existencia de indicios de la existencia de vulneración de garantías fundamentales, los cuales han sido explicados este tribunal va a eximir a la parte demandante del pago de las costas por considerar que existió motivo plausible para litigar, ahora bien en cuanto a la demanda por despido injustificado, este tribunal considera que el despido resulta ser total y absolutamente indebido, y que las apreciaciones de la parte demandada, que impidieron alcanzar una salida negociada, sobre supuestos errores procesales de la demanda, sin conseguir explicar cuáles eran y de que forma impedían el ejercicio del derecho a la defensa, ameritan que en cuanto a dicha demanda, sea precisamente condenada al pago de las costas de la causa.

Que por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos , 4, 7, 63, 160, 162, 168, 173, 425, 430, 432, 453, 454, 456 y 459 del Código del Trabajo se declara:

1.- Que se rechaza en todas sus partes la demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por doña Cristina De Jesús Hernández Santander, en contra de la Sociedad Alimenticia Departamental Limitada, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por doña María Angélica Benavides Benavides, todos ya individualizados.

2.- Que se acoge la demanda por despido indebido interpuesta por doña Cristina De Jesús Hernández Santander, en contra de la Sociedad Alimenticia Departamental Limitada, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por doña María Angélica Benavides Benavides, todos ya individualizados.

3 Que en consecuencia se declara que se condena al pago de la suma de quinientos ochenta y cuatro mil cuatrocientos veinticuatro pesos (\$584.424.-), por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo mas el feriado proporcional, por la suma de doscientos cuarenta y nueve mil



MENLXWNBXF

novecientos noventa y siete pesos (\$249.997.-), con costas la que se tasan en doscientos mil pesos (\$200.000)..

4.- que se rechaza la demanda de nulidad de despido interpuesta por doña Cristina De Jesús Hernández Santander, en contra de la Sociedad Alimenticia Departamental Limitada, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por doña María Angélica Benavides Benavides, todos ya individualizados

Manténganse en custodia la prueba documental incorporada por las partes por un plazo de 30 días contados desde la fecha en que la sentencia quede firme. A su vencimiento procederán a su retiro, bajo apercibimiento de destrucción de oficio por el tribunal.

Las partes quedan válidamente notificadas de la presente sentencia en la actuación decretada para el día de hoy, y por lo tanto, desde esta notificación comienza a correr el plazo legal para impugnarla, sin perjuicio de lo anterior remítase vía correo electrónico la presente sentencia a las partes.

Regístrese y en su oportunidad archívese

RIT T-83-2019
RUC 19- 4-0238165-8

Proveyó don MARIO FELIPE HENRIQUEZ CONTRERAS, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó.

En Curicó a trece de marzo de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

