

Santiago, veintiséis de septiembre de dos mil veintitrés.

Vistos:

En autos sobre declaración de existencia de relación laboral, despido injustificado, nulidad de despido y cobro de prestaciones, seguidos en el RIT O-1234- 2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, por sentencia de trece de noviembre de dos mil veintiuno, se acogió la demanda interpuesta por doña [REDACTED] en contra de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta, declarando la existencia de una relación laboral entre las partes desde el 14 de abril de 2014 al 31 treinta y uno de marzo de 2020, condenándola al pago de las indemnizaciones derivadas de la declaración de injustificación del despido, recargo legal, con los reajustes e intereses contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, rechazándola en lo demás.

La demandada dedujo recurso de nulidad por las causales contempladas en los artículos 478 letra c) y 477 del Código del Trabajo, y por sentencia de doce de julio de dos mil veintidós, la Corte de Apelaciones de Antofagasta lo desestimó.

Contra este último fallo la Corporación demandada dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, ordenándose traer estos autos en relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio, existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que las materias de derecho propuestas consisten en determinar *“si el vínculo contractual en calidad ‘contratado’ que existió entre las partes, que se rige por el Estatuto Docente, pudo convertirse en un contrato indefinido por aplicación de las normas del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo”*; y, *“si una docente que nunca tuvo la calidad de titular, tiene derecho a recibir indemnizaciones por años de servicio, recargo legal, y la indemnización sustitutiva del aviso previo contempladas en el Código del Trabajo”*.

La recurrente sostiene que la relación que vinculó a las partes fue de carácter estatutaria, sujeta, por tanto, a las disposiciones de la Ley N°19.070, que permite a los municipios celebrar sucesivos contratos a plazo fijo con profesionales de la educación, cuyas normas, por especialidad, prefieren a las del Código del Trabajo, en particular, a su artículo 159 número 4, por cuanto no existe



la posibilidad para que tales corporaciones contraten docentes según esta última regla, porque se trata de un asunto íntegramente tratado y resuelto en la citada ley; agregando, en relación a las indemnizaciones a las que fue condenada, que la contrata anual de la demandante se rige únicamente por la citada ley, por lo que resultan improcedentes tales reclamos pecuniarios; fundamentos por los que solicita la invalidación del fallo recurrido y se dicte el de reemplazo en unificación de jurisprudencia que indica.

Tercero: Que para efectos de evidenciar las pretendidas divergencias jurisprudenciales, la recurrente acompañó cuatro sentencias dictadas por esta Corte en los autos Rol N°29.265-2018, 1.410-2018, 33.554-2018 y 62.884-2020, y otra de la Corte de Apelaciones de Chillán, en los autos Rol N°24-2019.

En la primera y previa cita de los artículos 1, 25 y 71 de la Ley N°19.070, se determinó que *“estando expresamente regulada la modalidad a contrata en el Estatuto Docente, ella debe necesariamente someterse a este cuerpo legal y, sólo de manera supletoria, al Código Laboral en aquellas materias no reguladas estatutariamente, en la medida que las reglas de la legislación laboral no fueren contrarias a aquella normativa especial. Así las cosas, hallándose reglada la modalidad ‘a contrata’ en la legislación especial del Estatuto Docente, necesario es establecer si éste regula o no a cabalidad lo referente a las causales de su expiración o si, por el contrario, no habiéndolo hecho, cabe aplicar las normas generales de la codificación laboral. A este respecto, no puede ignorarse que es en el Párrafo VII del citado Estatuto que el legislador determina todo lo referente a la terminación del vínculo o relación laboral de los profesionales de la educación, dentro del cual su artículo 72 establece que ellos dejan de pertenecer a la dotación docente del sector municipal –entre otras causales que taxativamente señala- ‘por el término del período por el cual se efectuó el contrato’, sin que respecto de esta causal se instituya indemnización de ninguna índole”;* concluyendo, *“que en el caso de los profesionales de la educación vinculados a contrata a un ente municipal, renovada ésta sucesivamente a plazo fijo, una vez producido el vencimiento del plazo estipulado en la última de tales convenciones, no resulta procedente considerar que tal vínculo haya derivado en uno indefinido, ni tampoco que proceda el pago indemnización sustitutiva del aviso previo y por años deservicio, por cuanto según las normas especiales del Estatuto que reglan las causales de terminación de sus servicios, su desvinculación ha operado de pleno derecho por dicho vencimiento, sin que su artículo 72 ni norma estatutaria alguna contemple algún tipo de indemnización”, “convicción basada en el principio hermenéutico de la especialidad, que se encuentra claramente refrendada por el legislador del Código del Trabajo, cuyo artículo primero inciso segundo excluye de*



la aplicación de sus normas a los trabajadores de empresas del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, como es el caso de los docentes del sector municipalizado, siempre que se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial, cuyo es el caso del Estatuto Docente. Y a tal respecto, el reenvío que el inciso tercero de la misma norma formula, respecto de los mismos trabajadores en cuanto a que las materias no reguladas en su normativa estatutaria especial deben regirse por las del código laboral, no resulta aplicable en la especie, porque la mutación del contrato de plazo fijo en indefinido a virtud de sus renovaciones resultan ser no sólo ajena sino contraria a dicha normativa estatutaria, ya examinada en el considerando precedente”.

En el segundo y tercer fallo, previa cita de los artículos 1, 25 y 71 de la Ley N°19.070 y en términos similares a los fundamentos transcritos previamente, esta Corte resolvió que, *“estando expresamente regulada la modalidad de contrata en el Estatuto Docente, debe ser sometida a ese cuerpo legal y, en forma supletoria, al Código del Trabajo, sólo para el caso de los asuntos no regulados por el Estatuto y en la medida en que las normas del Código Laboral no fueran contrarias a las de esa normativa especial, se aplicarán las del primero. Lo que no acontece en la especie porque, según se ha anotado, el Estatuto Docente contiene su propia regulación para dicha modalidad, estableciendo las condiciones, labores, causales de su expiración y los beneficios a que puede dar lugar el cese de funciones. De manera que sus disposiciones se deben aplicar con preferencia a quienes integran una dotación docente municipal, excluyendo el imperio del derecho laboral común en esos asuntos, al tenor de lo preceptuado tanto en el artículo 71 del mismo Estatuto Docente como en los incisos segundo y tercero del artículo 1° del Código del Trabajo, sin perjuicio de considerarse, además, el artículo 13 del Código Civil, porque, como se describió, la normativa especial reglamenta la contrata en su integridad”,* concluyendo, que *“la terminación de la relación laboral de los Profesionales de la Educación se sujeta a las disposiciones del Párrafo VII del mismo Estatuto, cuyo artículo 72 previene en su letra d) que esos profesionales dejan de pertenecer a una dotación docente del sector municipal, entre otras causales, ‘por término del período por el cual se efectuó el contrato’, cuya causal no contempla indemnización alguna”,* por tanto, *“habiendo sido la causal de término de la contrata de la demandante la llegada del plazo que contemplaba su Decreto de nombramiento, tampoco podía impetrar la indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicios que consulta el Código del Trabajo, porque no opera en la especie la aplicación supletoria prevista en el artículo 71 del Estatuto Docente, desde que, como ya se dijo, la figura de la contrata y la forma de término de la misma se encuentra regulada expresamente*



en dicho cuerpo normativo no reconociéndole, bajo esta causal, el derecho a recibir las indemnizaciones que se solicitan”, unificándose la jurisprudencia en el sentido que, “los profesionales de la educación que se encuentren vinculados a una Municipalidad en calidad de contratados, que sus contratos se renueven sucesivamente por varios años y que sus servicios terminen por el vencimiento del plazo estipulado, no resulta procedente considerar que tal vínculo ha derivado en uno de carácter indefinido, ni tampoco que proceda el pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, por cuanto de acuerdo con las normas que le son aplicables –Estatuto Docente- tal desvinculación opera de pleno derecho”; aclarándose, en forma adicional en el segundo fallo de contraste, que “lo anterior, es sin perjuicio que la no renovación de la contrata haya sido fundada por la demandada, en un mal desempeño de la docente, porque ese argumento tiene por objeto cumplir con lo que ordena la Contraloría General de la República, en su Dictamen N°6400 de 2 de marzo del año en curso, sobre confianza legítima en las contratas. Ahora bien, dicha conducta refuerza lo que se viene planteando, esto es, que la materia en análisis tiene una regulación especial y, consecuentemente, conforme a los principios de la especialidad, aquella debe reglamentarse por el Estatuto Normativo y sólo en lo no previsto en el, se acudirá al derecho común, que en la especie, lo constituye la rama laboral”.

Por su parte, esta Corte sostuvo en la sentencia dictada en autos rol N° 62.884-2020 que “...existen razones suficientes para colegir que las sucesivas contrataciones a plazo acordadas entre un municipio y un profesional de la educación, no transforman a este vínculo en uno de carácter indefinido, tal como lo entiende el Código del Trabajo, por cuanto el estatuto docente regula íntegramente dicha modalidad contractual, estableciendo, en forma adicional, la causal por la que expira, según su artículo 72 letra d), “por término del período por el cual se efectuó el contrato”, disposición que por especialidad excluye a la general del código del ramo, puesto que, junto con permitir que docentes sean contratados en forma temporal, igualmente señala como cesan en sus funciones, naturaleza transitoria que no se altera a uno de tipo indefinido, no obstante sus renovaciones, como si se sanciona en el artículo 159 N° 4 del citado código, por lo que esta consecuencia no puede tener aplicación en el caso que se analiza, por carecer de alguna referencia remisiva o vacío que reclame integración, sin contrariar la legislación especial, por lo que se debe concluir que la alteración de un contrato docente a plazo fijo, en indefinido, por sus posteriores renewos, resulta ajena y contraria a la normativa estatutaria examinada, por cuanto la contenida en la Ley N° 19.070 regula completamente todo lo relativo a la



terminación de estas contrataciones, particularidad que impulsa la integración invocada en el fallo impugnado como argumento para así declararla...”.

Finalmente, en la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Chillán, se tuvo presente para decidir que *“el sentenciador de primer grado señala que en el caso de los funcionarios públicos, como acontece con la actora, el vínculo derivado de la incorporación de una persona a algún cargo de la administración pública u órgano del Estado, por vía de la contrata, se encuentra regido por un estatuto especial, el que no genera relación laboral bajo el amparo de las normas del Código del Trabajo. De esta manera los derechos que contempla no son susceptibles de ser reclamados por los funcionarios públicos cuyo ordenamiento jurídico no contempla indemnizaciones por término de relación laboral como las previstas en el Código del Trabajo, siendo la única indemnización procedente, la especial contemplada en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, de manera que resulta impropio ordenar el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y la de años de servicio, más sus incrementos, toda vez que ellas solo están previstas para el término injustificado de una relación de carácter laboral, cuyo no es el caso de la demandante, por lo que solo se accede a la demanda en cuanto a otorgar la indemnización contemplada en el inciso tercero del artículo 489 del Estatuto Laboral, determinación ésta del juez de primer grado que es plenamente compartida por esta Corte”;* razón por la cual, y *“atento a lo señalado en el motivo que antecede, es posible concluir que el rechazo de la demanda en cuanto no accede a otorgar las indemnización sustitutiva del artículo 162, y la de por años de servicios del artículo 163, más el recargo respectivo, no se sustenta en una errónea aplicación de las normas que según el recurrente han sido vulneradas, sino que por el contrario, el sentenciador ha efectuado una correcta aplicación del derecho, específicamente del artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo”.*

Cuarto: Que la decisión impugnada, reiteró los hechos que se tuvieron por acreditados en la sentencia de base, esto es, que la actora prestó servicios para la corporación demandada en forma permanente y continua, desde el 15 de abril de 2014 hasta el 31 de marzo de 2020, por medio de sucesivos contratos a plazo fijo, inicialmente, en el año 2014, en la escuela A-14 de Antofagasta; y, a partir del año 2015, en la escuela D-121 de la misma Ciudad, como docente de la asignatura de matemáticas, en una jornada laboral de 30 horas cronológicas semanales; que la demandante no poseía el título de profesora, y fue habilitada por la autoridad para ejercer las labores de docente mientras estuvo vigente la relación laboral; y que con fecha 31 de marzo de 2020 fue desvinculada por la causal dispuesta en el artículo 72 letra i) de la ley 19.070, esto es, “por pérdida sobreviniente de algunos



de los requisitos de incorporación de una dotación”, fundado en que “no se autoriza la función docente por la DEPROV para el periodo 2020, el Profesional registra más de 3 autorizaciones anuales. Las autorizaciones para el ejercicio de la docencia tendrán, por regla general, tres años de duración (artículo N° 12, decreto 352)”, lo que fue comunicado por carta extendida el 30 de marzo de 2020 y remitida por correo el 01 de abril de 2020, al domicilio de la demandante, y luego concluyó que *“...los hechos asentados dejan claramente establecido que la relación laboral existente entre las partes, al extenderse más allá de lo permitido por las referidas normas, en especial en cuanto a su duración (desde que el referido artículo 12 del Decreto 352 de 2004 del Ministerio de Educación, permite esta contratación temporal excepcional para desempeñar las funciones de un profesor de matemática sólo hasta tres años), mutó la naturaleza de la misma, desde que, al alejarse de las facultades que le otorgaba la normativa referida al sostenedor, mantuvo una relación laboral ajena al contexto del estatuto docente, por decisión del empleador, quien tenía la responsabilidad de terminar aquella cumplido el plazo indicado.*

Así las cosas, esta relación laboral, cuya generación y ampliación no era controlada en la forma en que se desarrollaba por el trabajador, dejó de estar amparada por la normativa especial que regula la función docente, que en consecuencia dejó de ser aplicable en la especie y, por lo mismo, tanto por lo dispuesto en el artículo 71 estatuto docente, como por el artículo 1° del Código del Trabajo, atendido el carácter supletorio de las normativa de este último cuerpo legal, la única conclusión a la que se puede arribar es que para resolver el conflicto entre las partes debe recurrirse al Derecho Laboral general, conforme correctamente lo definió la sentencia recurrida”.

Asimismo, agregó que *“Resolver en contrario significaría avalar y ratificar la actuación ilegal del empleador, otorgándole efectos conforme a una normativa que no permitía la contratación efectuada (en este caso en cuanto a su extensión), derivando consecuencias negativas en contra del trabajador, lo que se contradice derechamente con los principios básicos del Derecho del Trabajo.*

Si bien existe libertad contractual en materia laboral, como el empleador se encuentra claramente en una posición de poder, esta libertad se limita, por lo que el hecho que los contratos suscritos califiquen la relación laboral como una contratación de personal docente, ningún efecto produce si la relación contractual en definitiva no es de aquellas permitidas en la normativa especial”.

Continúo señalando que *“A diferencia de las otras áreas del derecho, en materia laboral y de estatuto docente, el legislador ha dado una regulación especial en consideración a los fundamentos que justifican el tratamiento*



diferenciado del derecho del trabajo en relación a las demás ramas del derecho, que busca derechamente proteger al trabajador, parte débil de la relación contractual, de los eventuales abusos del empleador, por lo que las reglas establecidas, no pueden interpretarse sólo desde un punto de vista formal, sino que debe recurrirse a lo que la doctrina denomina como visión “finalista” del derecho del trabajo, construida sobre la base de la naturaleza protectora que ostenta, la cual se concreta por medio de diversas herramientas, tanto procesales como de fondo, siendo relevante considerar que la comprensión de la naturaleza laboral tutelar del derecho del trabajo implica armonizar la interpretación de la normativa positiva con dicha exigencia basal de lo jurídico-laboral”.

Finalmente, concluyó que “...tal decisión no implica desconocer la facultad de la Administración para contratar bajo el régimen de honorarios que consulta el artículo 11 de la Ley N° 18.834, por la que no se vislumbran problemas de colisión entre las preceptos del citado Código y del estatuto funcionario aludido, sino sólo explicitar los presupuestos de procedencia normativa que subyacen en cada caso para discernir la regla pertinente, y lo será aquella que se erige en el mencionado artículo siempre que el contrato a honorarios sea manifestación de un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la Administración del Estado, pueda contar con la asesoría de expertos en asuntos precisos, cuando necesita llevar a cabo labores propias y que presentan el carácter de ocasional, específico, puntual y no habituales.

...es justamente la determinación de estos tópicos de especificidad y ocasionalidad que deben ser esclarecidos para después decidir el estatuto aplicable a la situación concreta que se analiza, por lo que se hace necesario aclarar qué son “labores accidentales y no habituales”, siendo aquéllas las que, no obstante ser propias de dicho ente, son ocasionales, circunstanciales, accidentales y distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; y por cometidos específicos, las tareas puntuales perfectamente individualizadas o determinadas con claridad en el tiempo y que, sólo por excepción, pueden consistir en funciones propias y habituales del ente”.

Quinto: Que habiéndose cotejado el fallo impugnado con aquellos ofrecidos a modo de contraste, aun cuando éstos se refieren a casos en que el término del vínculo entre las partes se fundó en la causal de termino de contrato contemplada en la letra d) del artículo 72 del Estatuto Docente, distinta a la del caso de marras, se advierte concurrente el supuesto normativo de disparidad jurisprudencial relacionado con las materias de derecho propuestas por la demandada, en cuanto a determinar el estatuto aplicable al vínculo entre las partes para los efectos de resolver si tiene aplicación la regla contemplada en el artículo 159 N° 4 del Código



del Trabajo y, por consiguiente, las indemnizaciones demandadas, por lo que se debe decidir cuál debe prevalecer.

Sexto: Que, para dilucidar la cuestión sub lite resulta indispensable referirse al régimen jurídico que regula las funciones de los profesionales docentes de la educación municipalizada.

El Estatuto Docente, en su artículo primero, establece que “quedarán afectos al presente Estatuto los profesionales de la educación que presten servicios en los establecimientos de educación básica y media de administración municipal o particular reconocida oficialmente”, integrando la respectiva dotación docente.

Por su parte, el precepto 71 dispone que “Los profesionales de la educación que se desempeñen en el sector municipal se regirán por las normas de este Estatuto de la profesión docente y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias”, norma concordante con lo preceptuado por el artículo 1º del Código del Trabajo en sus incisos segundo y tercero.

Y el artículo 25 de la mencionada Ley N°19.070 explicita que los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o de contratados: son titulares quienes ingresan a ella previo concurso público de antecedentes; y contratados quienes desempeñen “labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares”. Y al respecto, el artículo 70 del Reglamento del estatuto referido define las “funciones transitorias” como “aquellas que requieren el nombramiento de un profesional de la educación sólo por un determinado período de tiempo, mientras se designa a un titular o mientras sean necesarios sus servicios”.

Séptimo: Que habida consideración de la antedicha normativa legal, estando expresamente regulada la modalidad de “contratado” en el Estatuto Docente, debe necesariamente someterse a este cuerpo legal y, sólo de manera supletoria, al Código Laboral en aquellas materias no reguladas estatutariamente, en la medida que las reglas de la legislación laboral no fueren contrarias a aquella.

Así las cosas, hallándose reglada la modalidad de “contratado” en la legislación especial del Estatuto Docente, necesario es establecer si éste regula o no a cabalidad lo referente a las causales de su expiración o si, por el contrario, no habiéndolo hecho, cabe aplicar las normas generales de la codificación laboral. A este respecto, no puede ignorarse que el Párrafo VII del citado Estatuto determina todo lo referente a la terminación del vínculo o relación laboral de los profesionales de la educación, dentro del cual su artículo 72 establece que dejan de pertenecer a la dotación docente del sector municipal –entre otras causales que



taxativamente señala- por el término del período por el cual se efectuó el contrato”, sin que se instituya indemnización de ninguna índole.

Octavo: Que, entonces, corresponde dilucidar si –no comprendiendo el Estatuto Docente norma alguna referente a una eventual mutación de la contrata a plazo fijo merced a una o más renovaciones sin solución de continuidad- puede o no el juzgador dar aplicación supletoria en tal caso al precepto del último inciso del numeral 4) del artículo 159 del Código del Trabajo.

Y conforme lo fallado reiteradamente por esta Corte (v. gr. en los autos 1.410-2018, 70- 2011, 41.990- 2017 y últimamente en los roles N° 29.265 2018 Y 62.884-2020), se debe concluir, coincidentemente, que en el caso de los profesionales de la educación vinculados en calidad de contratados a un ente municipal, renovada sucesivamente a plazo fijo, una vez producido el vencimiento del plazo estipulado en la última de tales convenciones, no resulta procedente considerar que tal vínculo haya derivado en uno indefinido, ni tampoco que proceda el pago indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, por cuanto según las normas especiales del Estatuto que reglan las causales de terminación de sus servicios, su desvinculación ha operado de pleno derecho por dicho vencimiento, sin que su artículo 72 ni norma estatutaria alguna contemple algún tipo de indemnización.

Noveno: Que tal convicción, basada en el principio hermenéutico de la especialidad, se encuentra claramente refrendada por el Código del Trabajo, cuyo artículo 1° inciso segundo excluye de la aplicación de sus normas a los trabajadores de empresas del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, como es el caso de los docentes del sector municipalizado, siempre que se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial, cuyo es el caso del Estatuto Docente.

Y a tal respecto, el reenvío que el inciso tercero de la misma norma formula, respecto de los mismos trabajadores en cuanto a que las materias no reguladas en su normativa estatutaria especial deben regirse por las del código laboral, no resulta aplicable en la especie, porque la mutación del contrato de plazo fijo en indefinido a virtud de sus renovaciones resultan ser no sólo ajena sino contraria a dicha normativa estatutaria, ya examinada en el considerando precedente.

Décimo: Que sobre la base de lo razonado precedentemente, se debe concluir que la sentencia recurrida, al rechazar el recurso de nulidad que interpuso la demandada y considerar aplicables las normas del Código del Trabajo en lugar de las especiales del Estatuto Docente, que contiene la regulación íntegra y completa de todo lo relativo a la terminación de los servicios de los trabajadores de la calidad de la actora, incurrió en una errada aplicación de la normativa



estudiada, la que ciertamente ha influido sustancialmente en dispositivo de ese fallo, debiendo unificarse la jurisprudencia en el sentido previamente indicado.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta en contra de la sentencia de doce de julio de dos mil veintidós, dictada por la Corte de Apelaciones de esa ciudad que rechazó el recurso de nulidad que interpuso en contra del fallo de trece de noviembre de dos mil veintiuno, dictado en autos RIT O- 1234- 2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, y, en su lugar, se declara, **que se acoge el referido recurso**, dictándose a continuación, acto seguido y sin nueva vista, la correspondiente sentencia de reemplazo.

Regístrese.

N° 51.025-2022.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Haroldo Brito C., señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., María Cristina Gajardo H., y el abogado integrante señor Gonzalo Ruz L. No firma el abogado integrante señor Ruz, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ausente. Santiago, veintiséis de septiembre de dos mil veintitrés.



En Santiago, a veintiséis de septiembre de dos mil veintitrés, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

