

Santiago, nueve de junio de dos mil veintitrés

VISTO, OIDO Y CONSIDERADO:

PRIMERO: Que comparece **ISABEL DÍAZ BARRUETO**, C.I. N°16.714.272-9, enfermera, chilena, domiciliada en JORGE BIZET N°3439, COMUNA DE SAN JOAQUÍN, ciudad de SANTIAGO, quien interpone demanda en procedimiento de ordinario por Despido Injustificado, Indemnizaciones, y Cobro de Prestaciones Laborales en contra de su ex Empleador, CLÍNICA DÁVILA Y SERVICIOS MÉDICOS SpA, RUT N°96.530.470-3, representada legalmente por don JOSÉ ÁLVARO UGARTE FERNÁNDEZ, C.I. N°9.743.623-1, ambos domiciliados en RECOLETA N°464, COMUNA DE RECOLETA, CIUDAD DE SANTIAGO, en base a los antecedentes de hecho y de derecho que expone.

Señala que comenzó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia el 28 DE JULIO DE 2014, en favor de la demandada CLÍNICA DÁVILA Y SERVICIOS MÉDICOS SpA, bajo el cargo de ENFERMERA, en particular, en el departamento médico quirúrgico.

Presté servicios personales para la demandada en forma ininterrumpida hasta el día 24 DE NOVIEMBRE DE 2022, fecha en la que se puso término a mi Contrato de Trabajo, por el ARTÍCULO N°161 INCISO 1° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, esto es, NECESIDADES DE LA EMPRESA. La causal legal establecida en la carta se funda, según la empresa, en los siguientes hechos: “Esta decisión se basa en el hecho de que la Empresa se encuentra en período de racionalización de sus actividades”. Hago presente que esta Carta de Despido me fue entregada al terminar mi turno el día 24 DE NOVIEMBRE DE 2022.

Indica que el despido ejercido por la demandada, pese a la extensión de la carta aviso de despido, no cumple con las exigencias legales impuestas para dichas comunicaciones, dado que no indica en qué sentido las supuestas



necesidades de la Empresa implican necesariamente mi desvinculación, ya que el área en que me desempeñaba sigue existiendo y recibiendo pacientes, resultando aún necesarias las labores de enfermeras para su funcionamiento. Lo anterior queda de manifiesto al considerar que recientemente, incluso, se ha contratado a nuevos trabajadores en las mismas funciones que yo desempeñaba en la Empresa. De esta manera, resulta evidente que el cargo que yo ejercía a la fecha de mi despido continúa siendo imprescindible para el desempeño de las labores propias de dicha área de la clínica, lo que no se ha visto afectado por el escenario indicado por la demandada en la carta de despido, lo que transforma la decisión de mi despido en arbitraria y carente de motivo suficiente.

Debido a que el despido de mi representada ha sido injustificado, el descuento realizado en su finiquito, por el concepto de APORTE DEL EMPLEADOR EN EL SEGURO DE CESANTÍA, resulta ilegal, al estar en presencia de la utilización anti-jurídica de la causal de despido. El señalado descuento realizado sobre el finiquito ha sido por la siguiente suma: \$3.536.191.- Por este motivo, vengo en demandar en esta oportunidad el reintegro y/o pago de dicho descuento del aporte empleador del seguro de cesantía realizado, debiendo condenarse a la demandada a pagar la suma de: \$3.536.191.-

Solicita se declare:

1. Que, el despido del que fui objeto es carente de causa legal, injustificado, indebido y/o improcedente, sin contar con las formalidades mínimas para su procedencia;

2. Que, se condene a pagar a la demandada un recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 168 Letra a) del Código del Trabajo, por la suma de \$5.385.919.-, o la suma



mayor o menor, o por el recargo legal que V.S. considere en justicia determinar;

3. Que, se condene a la demandada, a pagar el descuento ilegal por concepto de seguro de cesantía realizado sobre el finiquito, por la suma de \$3.536.191.-, o por la suma mayor o menor que V.S. estime conforme al mérito del proceso determinar;

4. Que, se condene a la demandada a pagar el BONO DEL 15% establecido en la Cláusula N°6 del Contrato Colectivo, por el monto de \$337.661.-, o por la suma mayor o menor que V.S. estime en justicia determinar;

5. Reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: Contesta la demanda la parte demandada y señala que su representada se sujetó a las formalidades y plazos establecidos en la legislación aplicable al momento de desvincular a la demandante. Asimismo, la demandante recibió conforme su carta de despido, suscribiéndola en señal de conformidad. Clínica Dávila ha efectuado más de 400 despidos de trabajadores desde el año 2021. La decisión de reestructurar y de despedir se ha fundado en el mal estado de los negocios. A diferencia de la teoría del caso de las demandantes, Clínica Dávila y Servicios Médicos se encuentra desde el año 2020 en un proceso de reestructuración. Este proceso ha implicado que, solo por el periodo comprendido entre abril a septiembre de 2021 se hayan despedido a más de 200 trabajadores por la causal de necesidades de la empresa, colaboradores que prestaban servicios en distintas áreas de la clínica y que podían haber formado parte o no de una de las organizaciones sindicales que existen al interior de la clínica.

En primer lugar, su representada administra parte del centro de salud privada conocido como Clínica Dávila, centro de atención de salud ambulatoria y de urgencia, que en un contexto normal pre-pandemia se



dedicaba principalmente a prestar servicios de consulta médica ambulatoria, realización de exámenes médicos, toma de muestras e imágenes y realización de cirugías programadas y de urgencia. Además de prestar servicios médicos asociados a kinesiología y ortodoncia. Como es de público conocimiento, durante los meses de pandemia, las consultas médicas ambulatorias y la toma de exámenes, muestras e imágenes se redujeron considerablemente, principalmente debido a que las personas no asistían a los centros médicos por temor a contagiarse. A mayor abundamiento, el funcionamiento del servicio de kinesiología y del servicio de ortodoncia debió permanecer cerrado durante meses por orden de la autoridad sanitaria. Por otra parte, por orden de la autoridad competente, se prohibió la ejecución de cirugías programadas no urgentes, situación que afectó de forma considerable las ventas e ingresos de mi representada. Durante el lapso comprendido entre los meses de enero y diciembre del año 2020, la Clínica obtuvo de forma sostenida resultados económicos y financieros negativos, acumulando una pérdida neta que asciende a \$ 8.680.289.000.- (ocho mil seiscientos ochenta millones doscientos ochenta mil pesos). Lo anterior, según consta en los estados financieros y balances auditado por profesionales externos de la consultora Price Waterhouse Cooper, junto con los estados de resultados mensuales asociados al lapso enero a diciembre del año 2020, ambos meses incluidos.

Estos malos resultados, no se revirtieron durante el año 2021, así, a modo de ejemplo, al mes de marzo, en comparación a igual periodo del año 2020, los gastos de administración y costos operacionales aumentaron considerablemente. En efecto, los costos de ventas aumentaron de \$ 31.482.036.000 a \$ 39.411.831.000, de igual manera, los gastos de administración aumentaron de \$ 6.740.951.000 a \$ 6.875.349.000, según consta de acuerdo con los estados de resultados asociados al mes de mayo de 2021. Por otro lado, durante el año 2021, el número o cantidad de los diversos



servicios que la Clínica presta a sus pacientes se vieron reducidos, disminución que acrecentó aún más el descenso de prestaciones que se produjo durante todo el año 2020. En concreto, se vieron afectados los servicios del Centro Médico, las consultas médicas, las consultas no médicas, las atenciones del Servicio de Urgencia, el Servicio de Pabellón y el Área de Hospitalizados. Lo expuesto se relaciona directamente con los cambios en las condiciones del mercado de la salud privada y de la economía en general. Además de los resultados expuestos, las proyecciones negativas de las condiciones de la economía en general y del mercado de la salud privada en particular, permiten sostener que los resultados desfavorables se mantendrán, al menos, en el corto y mediano plazo. Lo expresado se origina principalmente en la reducción considerable de los servicios que la Clínica ha prestado a sus pacientes durante los últimos meses, antecedente que tiene su causa, a su vez, en la disminución del total de pacientes que concurren a la Clínica para hacer uso de nuestros servicios. Al efecto, en comparación al lapso enero – mayo del 2020, la totalidad de las áreas de servicio de Urgencias y Pabellón de la Clínica han visto afectadas sus actividades y operaciones durante el mismo lapso del año 2021, incluso, el área de partos ha visto una disminución de un 15%, lo que implica una reducción de 338 atenciones. De igual manera, en el Área de Urgencia las atenciones del servicio se redujeron en un 15%. A modo ejemplar, los pacientes que ingresaron por atención de urgencia disminuyeron en más de 200 personas en relación al mismo período del año 2020. Como podrá apreciar, en comparación al año 2020, solo respecto del lapso comprendido entre enero y mayo, la Clínica ha visto afectada la cantidad total de prestación de los servicios y el ingreso de pacientes en la totalidad de las Áreas y Servicios que conforman la Empresa, situación que impacta de forma severa y significativa en los resultados económicos y financieros obtenidos durante el año en curso. Naturalmente, atendidos los resultados negativos



obtenidos de forma sostenida durante el año 2021, se ha hecho necesario tomar medidas administrativas y de gestión, de manera de adecuar las estructuras, procesos y personal. Por tanto, la Clínica se encuentra reestructurando los diversos departamentos y unidades que conforman su organización interna, con el objeto de retomar su nivel de productividad y eficiencia en sus operaciones. En consecuencia, producto del complejo escenario productivo, de disminución sostenida tanto número de pacientes que la Clínica atiende, como de procedimientos, atenciones e ingresos a desarrollar en la Empresa, junto con la consecuente reducción de ingresos que enfrenta la Clínica y el considerable aumento de los gastos, en este proceso, se ha optado por modificar la estructura interna de diversas áreas de la clínica. La eliminación del cargo de la demandante se enmarca dentro del proceso de reestructuración de otros cargos al interior del área de la Gerencia de Operaciones y de la Clínica en su conjunto, ya que se trata de un proceso de racionalización que afecta a la mayoría de las unidades y áreas de la Empresa. Lo anterior, con la finalidad de sobreponerse a los resultados económicos y financieros negativos obtenidos durante este año. En este contexto se llevaron a cabo más de 200 desvinculaciones señaladas al inicio de esta presentación. Estos resultados vienen anteceditos por los malos resultados que se venían obteniendo desde el año 2020. En efecto, de acuerdo a información proporcionada por el Colegio Médico de Chile, como consecuencia directa del impacto por Covid-19, “durante el periodo comprendido entre enero y mayo de 2020, se realizaron 2.421.242 consultas (entre controles y consultas nuevas de especialidad), lo que representa una disminución de 38% en relación a las 3.881.895 consultas realizadas en el mismo período del año 2019”.

TERCERO: Que con fecha 03 de marzo de 2023 se llevó a efecto la audiencia preparatoria que dispone el procedimiento, en la cual se efectuó el llamado a conciliación que dispone el procedimiento, sin embargo, este no



prosperó por lo que se establecieron como **hechos pacíficos** los siguientes:

- 1.-Existencia de la relación laboral.
- 2.-la fecha de inicio 28/07/2014 y de termino es el 24-11-2022
- 3.- Cargo desempeñado por la actora es el de enfermera.
- 4.-La causal aplicada para desvincular a la trabajadora es necesidad de la empresa
- 5.- La suma descontada por el empleador por concepto de AFC correspondiente a \$3.536.191.
- 6.- Que la remuneración de la actora para los efectos del artículo 172 es de \$2.244.133 pesos.

A continuación se fijaron como **hechos controvertidos** los siguientes:

1.-Efectividad de haberse cumplido por la demandada con los requisitos formales establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo para la desvinculación de la actora. En la afirmativa. Efectividad de concurrir en la especie la causal invocada para despedirla, hechos en que se funda y aptitud de los mismos para configurar la causal.

2.- Prestaciones adeudadas a la trabajadora.

CUARTO: Que a fin de acreditar sus alegaciones **la parte demandada**, ofreció e incorporó los siguientes medios legales de convicción:

a.- DOCUMENTAL:

- 1) Finiquito de contrato de trabajo de fecha 24 de noviembre de 2022.
- 2) Carta de despido de fecha 24 de noviembre de 2022 y comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo correlativo N° 115165.
- 3) Listado de trabajadores de Clínica Dávila y Servicios Médicos despedidos desde marzo del año 2020 a junio de 2022 (473 despidos por necesidades de la empresa).
- 4) Indicadores de prestaciones de Dávila durante los años 2018, 2019,



2020 y hasta agosto de 2021.

5) Indicadores de prestaciones del año 2021.

6) Estados consolidados de situación financiera de Clínica Dávila y Servicios Médicos al 31 de diciembre 2021.

7) Estados financieros consolidados resumidos Clínica Dávila y Servicios Médicos SpA y filiales correspondientes a los ejercicios terminados al 31 de diciembre de 2020 y 2019.

b.- TESTIMONIAL: Declaró bajo juramento Inés León Valdés.

c.- OFICIO: se incorporó información remitida por la Dirección Nacional del Trabajo.

QUINTO: Que, correspondía a la parte demandada acreditar los fundamentos fácticos de la causal invocada al despido de la trabajadora de conformidad a los hechos que se invocaron en la carta de despido. Que la misiva enviada a la trabajadora señaló como fundamento para la separación lo siguiente:

“LA EMPRESA SE ENCUENTRA EN UN PROCESO DE RACIONALIZACIÓN DE SUS ACTIVIDADES”.

SEXTO: Que, el cumplimiento de las formalidades legales que establece el artículo 162 del Código del Trabajo, no sólo se entiende con el envío de la carta de despido, sino que también el legislador dispuso otras exigencias en la expedición de dicha misiva. En efecto el artículo 162 del Código del Trabajo, señala: *“Art. 162. Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.*



Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones de Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el letra c) empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste



mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda.

Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 de este Código.

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM.”

Que la carta de aviso enviada por la demandada a la actora, en su contenido expresa que los fundamentos de la desvinculación se centran en un “un proceso de racionalización de sus actividades”.



SEPTIMO: Que del examen de la referida comunicación y considerando las exigencias dispuestas en el artículo 162 ya citado, es posible colegir que en dicha misiva el empleador si bien se expresa conforme lo indica la misma norma una “racionalización”, entregando en su contestación algunos antecedentes para justificar su decisión, no cumplió con la formalidad indicada en dicha norma, al omitir mencionar los hechos en que se funda su decisión de manera concreta y específica. En efecto, la carta dirigida a la demandante, no explica los motivos por los cuales se procedió al despido, lo cual acarrea una situación de indefensión para ambas partes de juicio, la primera dice relación con la indefensión del trabajador al recibir una carta que no indica de manera específica las razones que tuvo su empleador para la separación imposibilitando su adecuada defensa y por otro lado también la indefensión del empleador, toda vez que, no podrá acreditar en juicio hechos distintos u otros hechos a los señalados en su carta desvinculatoria, es decir, en la especie la demandada tenía vedado su despliegue probatorio por cuanto con ellos pretendía acreditar las alegaciones contenidas en la contestación de la demanda las cuales únicamente tenían como objetivo complementar la carta de despido.

OCTAVO: Que sobre este punto imperioso resulta recordar la importancia que ha tenido desde siempre la disposición legal antes citada, artículo 162 del Código del Trabajo, y más aún con la Reforma Procesal Laboral, específicamente Ley 20.260 y en especial artículo 454 N° 1 inciso segundo del Código del Trabajo. Efectivamente, el legislador a través de la Ley 20.260, conminó al empleador en los casos de despido, rendir en primer término la prueba, a fin de acreditar la veracidad de los hechos imputados en la comunicación a que se refiere el artículo 162, viéndose en la imposibilidad de poder alegar en juicio hechos distintos de aquellos indicados en la carta y como justificativos del despido, ello conforme queda establecido en el artículo



454 N° 1, inciso segundo del Código del Trabajo; que esta determinación a todas luces tiene cierta lógica pues la judicialización acerca de la calificación del despido, se produce necesariamente como respuesta de la decisión del empleador, en específico respecto de los fundamentos que este tuvo en vista a fin de tomar aquella decisión, y a su vez determina que exista cierta coherencia entre los hechos que causan el despido y aquellos que deben ser objeto de prueba.

NOVENO: Que, en este escenario si la comunicación del despido no cumple con los requisitos que el artículo 162 del Código del Trabajo, ha señalado, en cuanto no contiene los hechos en que se funda la causal invocada o los contiene pero enunciados de una manera somera e imprecisa, si bien no invalida el despido, por expresa disposición de ese mismo artículo, sí produce efectos respecto a su calificación, toda vez que, no es posible separar la causal aplicada para el término del contrato de los hechos en que se funda, pues aquellas constituyen una tipificación de conductas que sólo pueden entenderse aplicadas si se refieren a hechos concretos. Constituyendo la comunicación de despido un acto jurídico unilateral de parte del empleador, que produce efectos de derecho, esto es, el término de una determinada relación laboral que ha vinculado a las partes, debe tenerse al despido como carente de justificación, puesto que esta se debe fundar en los ilícitos que se atribuyen al trabajador, que si no se expresan en la comunicación respectiva, no respaldan la causal invocada.

DÉCIMO: Que de acuerdo a lo anterior se tendrá por improcedente el despido y se dará lugar a la demanda en cuanto a ordenar el pago del recargo legal conforme lo establece la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo respecto de la indemnización por años de servicios.

UNDÉCIMO: Que en cuanto a la devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía solicitado por la demandante, esta magistrado es de la



opinión, que para resolver la contienda jurídica debe considerarse lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 19.728, que indica que *“Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios...”* Y el inciso segundo indica que *“se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía...”*.

Que de ello se desprende que para que ella opere, es menester que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo. Luego, y como ocurre en la especie, si el término del contrato por necesidades de la empresa es considerado injustificado, no se satisface la condición, por cuanto, la declaración de injustificado deja al descubierto que los fundamentos en que se sustentó la causal no existieron y por ello no debió ser aplicada. En conclusión, si prosperara la teoría de la demandada en cuanto a la validez del descuento en comento constituiría un incentivo a invocar una causal errada, toda vez que, significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos, a pesar que la sentencia declara la causal improcedente e injustificada.

Que de lo razonado debe concluirse que la declaración de injustificado el despido por la causal de necesidades de la empresa, priva la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la Ley N° 19.728, y en ese sentido la demandada no tenía derecho a descontar el monto que pretende, del finiquito del dependiente.

DUODECIMO: Que por último en cuanto al bono del 15% pactado en la cláusula sexta de contrato colectivo que se pretende no se hará lugar al mismo, toda vez que, de la redacción de la misma se desprende que estamos frente a una prestación denominada por las partes de dicho contrato como aguinaldo, el cual se pagaba los meses de marzo y diciembre de cada año, la cual por su naturaleza y devengamiento requiere que exista un contrato



vigente al momento de su pago. Pues bien, en la especie la demandante fue desvinculada el día 24 de noviembre de 2022, razón por la cual a juicio de esta sentenciadora no correspondía que la empresa pague el aguinaldo pactado en el mes de diciembre de 2022 si la relación laboral entre las partes estaba concluida.

DECIMO TERCERO: Que la demás prueba incorporada en nada altera lo decidido.

DECIMO CUARTO: Que cada parte pagará sus costas.

Por estas consideraciones y, visto además lo dispuesto en los artículos 7, 63, 68, 161, 162, 168, 172, 173, 425, 444, 453 y 454, 456, 459 y siguientes, del Código del Trabajo; 144 del Código de Procedimiento Civil; 1698 del Código Civil, y demás normas legales vigentes, **SE DECLARA:**

I.- Que **se acoge parcialmente la demanda**, deducida por **ISABEL DIAZ BARRUETO** en contra de **CLINICA DAVILA Y SERVICIOS MEDICOS SPA**, condenando a esta última al pago de:

A) \$5.385.919 por concepto de recargo legal de conformidad con lo dispuesto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

B) \$3.536.191 por concepto de descuento de aporte patronal al seguro de cesantía.

II.- Que estas prestaciones se deberán pagar más los reajustes e intereses legales que correspondan, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

III. Que cada parte pagará sus costas.

¿RIT O-714-2023

¿RUC 23- 4-0457367-5

¿Dictada por VALESKA ALEJANDRA OSSES TRINCADO, Juez Titular del 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



¿En Santiago a nueve de junio de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



A contar del 02 de abril de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>