

Santiago, dieciséis de junio de dos mil veintiséis

LANTECEDENTES.

Doña Celia de las Rosas Cornejo Torres, domiciliada en Renca, dedujo demanda en procedimiento de aplicación general del trabajo contra la Corporación Municipal de Educación y Salud de Renca, representada por Gonzalo Granifo Galán, con domicilio en esa comuna.

Señala que comenzó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia para la Corporación Municipal de Educación y Salud de Renca el 31 de mayo de 2010, desempeñándose como auxiliar de servicios en distintos colegios de la comuna, y los últimos nueve años en la Escuela N°314 "Capitán José Luis Araneda". Su remuneración mensual ascendía a la suma de \$664.405.

Indica que, tras 15 años de relación laboral con una conducta destacada, producto de una hepatitis farmacológica estuvo con reposo y licencias médicas durante varios meses de 2024 y 2025 (detalla los períodos, a contar del 4 de septiembre de 2024). Fue despedida el 28 de mayo de 2025 mediante una carta que invocó la causal del artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad. El empleador fundamentó el despido en un oficio de la Contraloría General de la República que informaba que la trabajadora había viajado al extranjero (a Brasil) entre el 4 y el 14 de octubre de 2024, mientras hacía uso de una licencia médica, recibiendo el 100% de su remuneración.

La demandante controvierte los hechos de la carta de despido argumentando que es falso que haya gozado de una licencia de 30 días continuos (fueron parcializadas de 15 días) y niega haber actuado sin honradez o mediante engaño. Alega que el viaje a Brasil ya estaba programado y pagado desde mayo de 2024, y que solo hubo una coincidencia de fechas con su reposo médico, sin que existiera dolo o ánimo de defraudar al empleador ni a FONASA.

Fundamentó su acción en los artículos 168 y siguientes del Código del Trabajo, alegando que el despido es injustificado, indebido o improcedente. Argumenta que, de acuerdo al principio protector del Derecho del Trabajo, la causal de falta de probidad debe interpretarse de manera restrictiva, es decir, los hechos deben producirse exclusivamente en el ámbito del desempeño de sus funciones laborales. Al encontrarse con su contrato suspendido por licencia médica, la conducta reprochada ocurrió fuera de la esfera laboral, por lo que una



interpretación extensiva implicaría una intromisión indebida de la empresa en su vida privada.

Pidió expresamente «POR TANTO, con el mérito de lo expuesto, RUEGO A US. tener deducida demanda de despido injustificado, indebido y/o improcedente en contra de mi ex empleadora CORPORACION MUNICIPAL DE EDUCACION Y SALUD DE RENCA, representada legalmente por GONZALO ANDRES GRANIFO CATALAN, ambos ya individualizados, se someta a tramitación y acogerla en todas sus partes, condenando a la demandada a lo siguiente: 1) Establecer que la remuneración mensual de la demandante para todos los efectos legales ascendía a la suma de \$664.405.-; 2) Que la demandada sea condenada a pagar la suma de \$664.405 como indemnización sustitutiva del aviso previo; 3) Que se ordene pagar la suma de \$7.308.455, como indemnización por 11 años de servicios; 4) Que se ordene pagar la suma de \$5.846.764, como aumento del 80% señalado en el artículo 168, inciso 1º, letra c) del Código del Trabajo; 5) Que todo lo anterior sea ordenado pagar con reajustes e intereses legales; y 6) Que la demandada sea condenada al pago de las costas.».

La demandada contestó pidiendo el rechazo de la demanda; reconoció la existencia de la relación laboral, la fecha de inicio, la función desempeñada, la remuneración y la fecha de despido. Sostiene que el despido cumple con todas las formalidades legales y se justifica plenamente en la falta de probidad debido al uso indebido de una licencia médica.

La Corporación señala que la trabajadora, argumentando problemas de salud, presentó un reposo médico prescrito para su domicilio, que resultó no ser verídico, puesto que utilizó ese periodo, en el cual percibió íntegramente su remuneración con fondos públicos, para salir del país y realizar un viaje de placer. Enfatiza que dicha licencia médica fue posteriormente rechazada. Acusa que la actora engañó al sistema de salud y al empleador, obligando a la reorganización de la unidad de trabajo mediante una ausencia fraudulenta.

Se amparó en la causal del artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo (falta de probidad). Argumenta que las Corporaciones Municipales, si bien son de derecho privado, administran recursos fiscales y cumplen una función pública, por lo que están regidas por el principio de probidad administrativa exigido por la Contraloría General de la República (Ley N° 18.575). Apoya su postura en la jurisprudencia unificada de la Corte Suprema (Rol N° 52.153-2025), la cual establece que el uso de una licencia médica para viajar al extranjero con fines recreativos constituye una infracción grave a la probidad, un engaño, y un



menoscabo al patrimonio de la institución, justificando el despido al quebrar irrevocablemente la confianza.

Se llevaron a efecto las audiencias de los artículos 453 y 454 del Código del Trabajo, rindiendo ambas partes prueba instrumental y un testigo cada una (la hija de la demandante, la actora; el director jurídico de la corporación, la demandada)

Para facilitar referencias y análisis posterior se reproduce la prueba instrumental producida tal cual fue recogida en el acta de la audiencia de juicio.

Demandante:

1) Contrato de trabajo de fecha 31-05-2010; 2) Anexo de contrato de fecha 01-09-2010; 3) Anexo de contrato de fecha 01-03-2011; 4) Anexo de contrato de fecha 03-10-2012; 5) Anexo de contrato de fecha 11-03-2015; 6) Carta de término de contrato de fecha 28-05-2025; 7) Comprobante de aviso a la Dirección del Trabajo con fecha 29-05-2025; 8) Comprobante de envío de carta de término de contrato vía correos de Chile con fecha 28-05-25; 9) Certificado de cotizaciones previsionales pagadas; 10) Oficio CGR N°82804/2025 y nómina donde consta la demandante; 11) Proyecto de finiquito de fecha 12 de junio de 2025; 12) Liquidación de remuneraciones de octubre 2024; y marzo, abril y mayo de 2025; 13) Libro de Remuneraciones Educación del mes de octubre de 2024; 14) Reglamento Interno de la Corporación Municipal de Renca; 15) Licencia Médica N°3107423220-1, de fecha 16-09-2024; 16) Licencia Médica N°3108151521-9, de fecha 03-10-2024; 17) Licencia Médica N°3108955344-6, de fecha 18-10-2024; 18) Oficio N°150316/2021 de fecha 29-11-2021 de la Contraloría General de la República que extendiendo a las Corporaciones Municipales el cumplimiento de las leyes N°19.880; N°19.886; N°20.285; N°20.730 y N°20.880.

Requirió de la demandada la exhibición de 1) Copia de Investigación y Sumario administrativo en que se fundó la desvinculación de la demandante de autos. 2) Copia de la denuncia efectuada al ministerio público, anunciada en la carta de despido de la demandante.

Demandada.

1) Copia de contrato de trabajo de fecha 31 de mayo de 2010; 2) Copia de "Carta de término de relación laboral", emitida por la demandada, de fecha 28 de mayo de 2025; 3) Copia de comprobantes de 5 licencias médicas de las siguientes fechas: La primera de 15 días entre el 04/09/2024 al 18/09/2024, La segunda por 15



días del 19/09/2024 al 03/10/2024, la tercera por 15 días, del 04/10/2024 al 18/10/2024; la cuarta por 15 días, del 19/10/2024 al 02/11/2024; y la quinta por 30 días, del 03/11/2024 al 02/12/2024. 4) Copia de Acta de Comparendo ante la Inspección del Trabajo, de fecha 26 de junio de 2025. 5) Oficio N° E89569/2025 de fecha 2 de Junio de 2025, emitido por la Contraloría Gral de La República, relativo a Procedimientos Disciplinarios; 6) Reglamento Interno de la Corporación Municipal de Renca.

## II. CONTROVERSIA, ANÁLISIS DE LA PRUEBA Y CONCLUSIONES.

1. No hubo controversia en los siguientes hechos:
  - i) La existencia de una relación laboral entre doña Celia de las Rosas Cornejo Torres y la Corporación Municipal de Educación y Salud de Renca, desde el 31 de mayo de 2010.
  - ii) El cargo de auxiliar de servicios y el desempeño de aseadora en diversos establecimientos educacionales de la comuna.
  - iii) El término del contrato el 28 de mayo de 2025 por decisión de la empleadora aplicando la causal de falta de probidad del artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo.
  - iv) Monto de la última remuneración mensual de la actora ascendente a \$664.405.
  - v) La trabajadora realizó un viaje a Brasil entre el 4 y el 14 de octubre de 2024 mientras hacía uso de licencia médica.
2. La controversia radicada en la justificación de la causal de falta de probidad aplicada por la empleadora. El análisis y las diversas interpretaciones que al hecho basal (viaje al extranjero durante 10 días estando con licencia médica) le asignan las partes, impone analizar las circunstancias del caso a la luz de los mandatos normativos y doctrinarios que presiden el análisis de la causal.

En la comunicación de término se indica *“La Contraloría General de la República mediante Oficio N°E82804/2025, el día 2 de mayo de 2025, nos ha informado que Ud. salió del país el 4 de octubre de 2024, regresando el 14 de octubre de 2024, en ambas oportunidades por el Aeropuerto (...), mientras estaba haciendo uso de 30 días de licencia médica, con fecha de emisión el 3 de octubre y con fecha de inicio el 04-10-24.*

*Por lo expuesto se configura la causal de falta de probidad ya que no actuó con honradez, integridad y rectitud; a través de engaño pretendió obtener un beneficio adicional a su feriado legal y, mediante éste, buscó afectar no solo al empleador, sino también al organismo de seguridad social que debe pagar sus licencias médicas. Sin perjuicio de lo anterior, su conducta, además, presenta caracteres de delito -uso indebido de licencia*



*médica, fraude al Fisco- razón por la cual será debidamente denunciada ante el Ministerio Público”*

Adicionalmente informa en la misma comunicación el estatuto jurídico de la Corporación, su patrimonio exclusivo de fondos públicos, entre otros alcances similares.

Al hecho y sus circunstancias y condicionantes particulares se vuelve más adelante una vez determinado el marco normativo y sus alcances conforme al cual procede enjuiciar la conducta.

3. No puede desatenderse el presente caso del contexto público y notorio que lo enmarca y en el que se inserta. Contraloría General de la República informó en mayo de 2025 la existencia de funcionarios públicos y contratados por diversos órganos estatales que salieron al extranjero mientras se encontraban sin prestar servicios por existir licencias médicas otorgadas para efectuar reposo total en sus domicilios. Se ha conocido también que -en un número no determinado- algunas de esas licencias se forjaron por médicos que las emitieron sin respaldo en patologías ni tratamientos reales, efectuando una virtual *venta* de licencias. Contra ellos -según información de amplia difusión pública también- se han ejercido acciones penales.

4. La *causal de falta de probidad en el ámbito laboral* corresponde a un incumplimiento de *textura abierta* y de presupuesto fáctico indeterminado (sin perjuicio de la aceptada conceptualización tradicional como falta de integridad y honradez en el actuar). En abstracto y en un análisis preliminar, podría considerarse *-prima facie-* una conducta de entidad grave.

5. Ello, porque las causales del artículo 160, número 1 (diversas manifestaciones de violencia en el trabajo, a la honradez y moralidad), impresionan todas -en abstracto- como suficientes para habilitar a los contratantes a poner término unilateral al contrato.

6. Con todo, existe una respuesta dogmática y doctrinaria que permite encausar claramente el análisis hacia una conclusión diversa, de la mano de la necesidad de particularizar cada caso.

Normativamente, hay dos elementos relevantes en la consideración.

La clara contracción normativa de la conducta expresada por el sintagma *“en el desempeño de sus funciones”*; fue introducido por la reconfiguración de sistema de causales de la ley 19.759 (2001), para superar el texto de la ley 19.010 que, siguiendo una larga tradición de la causal (sin respecto de límite alguno), permitió



en los hechos la extralimitación hacia ámbitos extralaborales del poder disciplinario del empleador en una clara invasión de las potestades empresariales a esferas de la vida privada, permitiendo incluir un sinnúmero de hipótesis abiertas, ajenas y sin conexión directa con el contenido obligacional pactado. La más habitual -a guisa de ejemplo, cabe recordar-, la que emanaba de los informes de endeudamiento a que podía acceder el empleador, que solía invocarse con éxito, para extinguir el contrato; ya fuere invocada como conducta de falta de probidad y/o bajo el paraguas normativo de la más general de incumplimiento grave de obligaciones.

El límite del precepto no puede ser soslayado. Se ajusta al principio de reserva legal dispuesto por una norma de orden público, cuya *ratio legis* irrefutable es limitar el ejercicio del poder disciplinario del empleador a ámbitos extralaborales.

7. Llama la atención que la tendencia regresiva de cierta jurisprudencia que apunta a petrificar la causal de caducidad en la mera consideración de la conducta basal -ajena a sus circunstancias, matices, atenuaciones concurrentes que hacen a la determinación de su entidad como infracción contractual y que parece olvidar el desarrollo anotado, el sentido evolutivo tutelar de la corrección legislativa, con implicancias ni más ni menos, que sobre las libertades constitucionales de la persona trabajadora y sin reparar en que, la construcción de excepciones -de ser tolerables- debe quedar acotadas a cuestiones de particular gravedad, daño y demérito.

8. Otro aspecto dogmático ineludible: el precepto exige acreditar debidamente la *gravedad* de las conductas del 1, del artículo 160. Se impone entonces el deber de atender el *caso a caso* en sus circunstancias específicas, con vistas a graduar la gravedad del incumplimiento y, con ello, la posibilidad que una conducta calificada no íntegra o deshonesto, en el marco de la ejecución del contrato, amerite ser considerada en su alcance incumplidor, como leve o menos grave, con el consiguiente ejercicio de una sanción acorde a esa calificación; ajena al recurso extremo del despido.

9. En este asunto (determinación de la gravedad del incumplimiento con vistas a la sanción justa), la doctrina -encabezada por Francisco Gómez Abelleira (2009)- ha desarrollado un modelo de análisis para que la determinación de la sanción (establecido el incumplimiento) pueda sostenerse en parámetros bien determinados. Se trata de un modelo que ha sistematizado diversos criterios jurisprudenciales aplicados por tribunales durante larga data, por cierto, nada extraño en su fenomenología al régimen criollo.



10. Así, volviendo a la cuestión de la tipicidad, si se estima que la conducta en análisis pura y simplemente no puede subordinarse a la tesis de la punición disciplinaria porque la conexión espacio temporal “*en el ejercicio de sus funciones*” no se verifica en el caso en que la trabajadora infringe el reposo de una licencia médica -no cuestionada como fraudulenta en su origen-, el despido en este caso es necesariamente injustificado por aducir una conducta extra laboral.

11. Si, de contrario, se entiende que la conducta puede considerarse parte de una excepción al alcance de la limitación expresada por la norma, siempre en el marco de la determinación de la gravedad del ilícito contractual, debe analizarse la misma como fenómeno particular, a la luz de parámetros identificables que permitan calificar la gravedad del ilícito.

12. Las circunstancias relevantes al caso:

i) Celia trabajó casi quince años como aseo de establecimientos educacionales de la demandada;

ii) Inexistencia de amonestaciones o infracciones conductuales previas al despido;

iii) Presentó dos licencias continuas (de quince días cada una), en la segunda de las cuales infringió el reposo prescrito saliendo al extranjero, desde el 4 de diciembre de 2024 al 14 del mismo mes (la salida del día 4 es de madrugada, por lo que cubre un total de 7 días hábiles).

iv) El pasaje había sido comprado el 5 de mayo de 2024 (documental demandante; declaración testifical de hija de demandante)

v) No existe un solo antecedentes que permita inferir o sospechar que se trata de licencias forjadas falsamente: no solo su hija -en un testimonio que se estima verosímil- concurre a declarar sobre una patología diagnosticada de su madre (lupus con efectos neurológicos), sino que la primera licencia y las posteriores que obran en el proceso (salvo la de 3 de octubre de 2024, emitida por Medipass), son emitidas por un médico neurólogo del centro Integramédica.

vi) La trabajadora entonces, infringió el reposo médico previsto por la segunda licencia.

vii) En el breve tiempo objetado en la comunicación de término, antecedido por al menos una licencia de 15 días, la empleadora -cabe concluir lógicamente- no tuvo sospecha alguna arraigada en la conducta pretérita de la actora, desde que no hay rastro que se hubiese ejecutado el mandato del artículo 51 del DS 3 de 1984 (Salud).

viii) Contraloría General de la República informó a distintas reparticiones del Estado, con fecha 22 de mayo de 2025 y a las Corporaciones Municipales la información con personas con salidas o permanencia en el extranjero mientras hacían uso de licencia médica “de acuerdo a lo advertido (...) en el Consolidado de



Información Circularizada CIC, N° 9 de 2025"; con la instrucción de investigar las responsabilidades administrativas comprometidas. A la trabajadora le fue pagada íntegramente su remuneración de octubre de 2024 (Dcto. 13 demandada. Libro de Remuneraciones).

ix) El despido se verifica más de 7 meses después de la conducta que se invoca

13. De los factores relevantes que apuntan a determinar la gravedad del incumplimiento (en la sistematización de Gómez Abelleira), cabe analizar respecto al caso:

a) Existencia de perturbación funcional en la empresa; hecho que por baladí, ni siquiera fue objeto de prueba por la demandada.

b) Daño real o perjuicio potencial: el daño real pecuniario alegado en razón del pago de la remuneración del período: Tal daño no existe; en razón de verificarse solo temporalmente, circunstancias que lo hace carecer de toda relevancia; pues de trata de procesos de pago que permiten, conforme a reglas preestablecidas, la reversión de los pagos improcedentes;

c) Categoría profesional o nivel jerárquico del dependiente: el cargo de la demandante, no obstante su importancia funcional, es-jerárquicamente- el más bajo en la escala de trabajos de la organización; por lo que la noción doctrinal conforme a la cual, a mayor jerarquía y responsabilidad conferida, mayor es el estándar de exigencia del comportamiento, no aplica al caso.

d) Existencia de antecedentes disciplinarios y de reiteración específica. conforme se colige de los hechos establecidos, no solo no aplica al caso, sino que obra -con acuerdo a la larga trayectoria laboral ajena a mácula disciplinaria- en favor de la trabajadora;

e) La repercusión negativa del hecho en la plantilla y el entorno; ni deterioro de clima laboral ni efecto negativo acreditado.

f) Intencionalidad o culpabilidad del trabajador. puede estimarse que el claro error de juicio que constituye salir del país infringiendo el reposo médico que debió hacerse en el domicilio, por un breve período y por una vez, es sin duda una conducta que no puede escapar a la conciencia de su incorrección; pero establecido que se trata de una infracción en el marco de una patología no real, no desacreditada, la conducta puede asociarse a una negligencia leve que tiene impacto fundamental sobre la relación de la cotizante y el órgano previsional. En ese contexto, no es -en rigor- una infracción a las obligaciones del contrato de trabajo, y por lo mismo no ha dejado la licencia de surtir su efecto suspensivo respecto del vínculo laboral.



La carta de despido, frasea para resaltar la gravedad asignada al momento del despido con referencia a la noción de delito penal y al hecho que se denunciará ante el Ministerio público, sin que se acreditara denuncia alguna.

g) Perturbación funcional en la empresa; de la mano de lo analizado, no se trata de un licenciamiento médico válidamente emitido, cuya modalidad de reposo fue infringida; no puede seguirse la conclusión en la línea de este baremo, desde que todo licenciamiento (intempestivo o continuo), impone a una organización como la demandada la adopción de medidas organizativas simples y acotadas para atender las necesidades que deja la vacancia temporal.

h) El grado de confianza depositada, caree de incidencia en el caso de acuerdo a lo ya dicho sobre jerarquía, responsabilidades inherentes al cargo y la labor y la extensión temporal de a falta.

El despido es injustificado.

14. Obiter dicta. Situación de sumario, la demandada omitió siquiera indagar sobre la infracción y sus circunstancias, infringiendo su propia normativa. En efecto Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, aprobado por Res. 408 de 04/09/2027; documental demandante). La norma establece que las infracciones cometidas por los trabajadores que responden al Código del Trabajo directamente (...) se sancionan con amonestación (verbal o escrita), multa o término del contrato de trabajo (artículo 43). Se señala a continuación que “las medidas disciplinarias especificadas en el artículo anterior se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes. Por lo cual no existe restricción en la aplicación de las mismas” (44). Seguidamente señala que si la Secretaría General de la Corporación estimare que los hechos son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria o en caso de disponerlo expresamente la ley, “decretará la instrucción de una breve investigación, investigación sumaria o un sumario administrativo según sea el estatuto jurídico que regle la relación laboral”. (45); reitera en el precepto siguiente que para el caso de trabajadores cuyo vínculo se rige por Código del Trabajo (“y cuando la naturaleza de los hechos lo permita”) la determinación de la responsabilidad en las infracciones enunciadas se realizará a través de una breve investigación o investigación interna.

Contraloría General de la República impartió con fecha 2 de junio de 2025 instrucciones sobre procedimientos disciplinarios destinados a determinar y hacer efectivas “las eventuales responsabilidades comprometidas en los hechos observados en el Consolidado de Información Circularizada (CIC) N°9 de 2025;



cuyo contenido material, la referencia a la necesidad de determinar responsabilidades eventuales resulta concordante con la obligación contenida en el Reglamento Interno anotado, desestimándose la alegación de la demandada en cuanto a no tratarse de una instrucción destinada expresamente a la Corporación; máxime si se tiene en consideración que la información sustancial que desencadena el proceso de despido provino de la propia CGR.

La empleadora no discriminó, no investigó nada y despidió a todos (declaración testifical de Jorge Díaz Silva, director jurídico). Consideró, desoyendo su propia legalidad interna, que se trataba de un hecho suficientemente acreditado y que bastaba (como espacio de descargo) que al momento de notificar la exoneración, se hubiese interpuesto algún reclamo.

15. No obstante las razones principales dadas para determinar sobre la justicia del despido, la cuestión abordada a modo de *obiter dicta*, es por sí misma una razón independiente y suficiente para establecer la ilegalidad de la exoneración, por haberse infringido una cuestión de forma sustancial al derecho de la trabajadora a la determinación justa de la sanción, prevista en una norma vinculante para la empleadora.

16. No hay otra prueba relevante que analizar.

Y de acuerdo además con lo que disponen los artículos 1, 3, 5, 7, 9, 160, número 1, 162, 163, 168, 172, 173, 420, letra a), 453, 454, 459 del Código del Trabajo, se resuelve:

I. Hacer lugar a la demanda interpuesta por XX, contraXXX, declarándose injustificado el despido de XXX de . La demandada deberá pagar a la actora las siguientes sumas por los conceptos que se indican:

- i) \$ 664.405 por indemnización sustitutiva del aviso previo de despido
- ii) \$ 7.308.455 por indemnización correspondiente a años de servicios
- iii) \$ 5.846.764, correspondiente a 80% de recargo sobre indemnización anterior

Sumas que deberán actualizarse con las actualizaciones del artículo 173 del Código del Trabajo

II. Se condena en costas a la demandada por haber sido íntegramente vencida, regulándose las costas personales en la suma de \$ 2.000.000.

RIT O-5646-2025



RUC 25- 4-0701209-K

Dictada por ALVARO FELIPE FLORES MONARDES, Juez Titular del Segundo  
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



**ÁLVARO FELIPE FLORES MONARDES**

Juez

2 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Dieciséis de junio de dos mil veintiséis  
16:03 UTC-4



TKTPCLUXYYJ

Santiago, diecisiete de junio de dos mil veintiséis.

Se complementa en el resolutivo I la sentencia de 16 del actual, especificándose que se acoge la demanda interpuesta por doña Celia de las Rosas Cornejo Torres, contra Corporación Municipal de Educación y Salud de Renca y que la fecha del despido declarado injustificado corresponde al 28 de mayo de 2025.

Téngase como parte integrante de la sentencia. Notifíquese con esta fecha.

**RIT O-5646-2025**

**RUC 25- 4-0701209-K**

**Proveyó don(a) ALVARO FELIPE FLORES MONARDES, Juez Titular del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**



FJRKCLCFGXN

A contar de las 23:00 horas del día sábado 04 de abril de 2026 (Chile Continental), la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Islas Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://horaoficial.cl>