

# Quiebra en la empresa

LA INFORMACIÓN QUE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS NECESITAN



Dirección del Trabajo

Gobierno de Chile



# SUPERINTENDENCIA DE QUIEBRAS

## ORIENTACIÓN AL ALCANCE DE TODOS

Huérfanos 626, Santiago, Chile  
Fono: (2) 495 25 00, Call Center (2) 495 25 10

CALL CENTER SUPERINTENDENCIA DE QUIEBRAS

[www.squiebras.cl](http://www.squiebras.cl)

# DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## CHILE CRECE RESPETANDO LOS DERECHOS DE SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

### **I Región**

Dirección Regional del Trabajo Tarapacá  
Serrano N° 389 Ofc. 705, Iquique.  
Fono (57) 416392, Fax (57) 416311

### **II Región**

Dirección Regional del Trabajo Antofagasta  
14 de Febrero 2431, 5° piso, Antofagasta. Fono:  
(55) 284285, Fax: (55) 282709

### **III Región**

Dirección Regional del Trabajo Atacama  
Atacama N° 443, 2° piso, Copiapó.  
Fono: (52) 230610, Fax: (52) 230652

### **IV Región**

Dirección Regional del Trabajo Coquimbo  
O'Higgins N° 200 esquina Colón, La Serena.  
Fono: (51) 210728, (51) 223667, Fax: (51) 223995

## PROCESO DE QUIEBRA DE LAS EMPRESAS

1. **¿Cuándo se origina la quiebra?**  
Se origina cuando la empresa no puede pagar sus obligaciones comerciales, laborales, previsionales y/o financieras; y así es declarado por un Tribunal.
2. **¿Qué es la quiebra de una empresa?**  
La quiebra es un juicio, mediante el cual se enajenan los bienes de la empresa, a efectos de pagar la mayor cantidad de sus deudas.
3. **¿Cómo el trabajador(a) puede advertir que el empleador(a) está en riesgo de caer en quiebra?**
  - a) Cuando el empleador(a) no paga, por un periodo prolongado, las cotizaciones previsionales y/o el impuesto único de segunda categoría de los trabajadores(as) (podría estar sólo declarando las cotizaciones previsionales y no pagándolas).
  - b) Se atrasa en forma reiterada y por sumas importantes en el pago de remuneraciones; no paga las mismas o las paga sólo con abonos.
  - c) No observa cumplimiento, en general, de beneficios y prestaciones establecidas en instrumentos colectivos.
  - d) Despide de modo repentino y masivo a los trabajadores(as), con o sin pago de indemnizaciones.
  - e) En general, no da cumplimiento a la legislación laboral, previsional y a los contratos de trabajo y comerciales, por problemas de financiamiento.
  - f) También se puede advertir cuando el empleador(a) no se encuentra ubicable, se oculta, cierra sus oficinas, empresa o establecimiento y no deja representante válido.
4. **¿Qué se puede hacer cuando por problemas de financiamiento, el empleador(a) no cumple con sus obligaciones laborales y previsionales?**
  - a) Solicitarle en forma individual o a través del sindicato, información acerca de las causas efectivas que han llevado a los incumplimientos.
  - b) Solicitar una fiscalización a la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio de la empresa, o efectuar denuncia por las prestaciones adeudadas, a fin de que el inspector(a) determine el monto de ellas, exija su cumplimiento, o bien deje constancia en el acta correspondiente de dicho incumplimiento y de la situación producida en la empresa.



## QUIEBRA EN LA EMPRESA

La información que los trabajadores(as) necesitan

- c) Recopilar y reunir el máximo de documentación laboral y previsional y otros antecedentes en los cuales se establezcan las prestaciones impagas.
- d) Tomar contacto y solicitar la asesoría de un abogado(a) para que estudie la posibilidad de resguardar, adecuada y oportunamente, los derechos de los trabajadores(as). Recuerde que puede tener la asesoría gratuita de la Corporación de Asistencia Judicial de su domicilio.

### 5. ¿Cómo se sabe si una empresa está legalmente en quiebra?

Mediante la resolución de la declaratoria de quiebra que se publica en el Diario Oficial, con indicación de su fecha, nombre de la fallida (empresa en quiebra) y del Tribunal que conoce de ella.

También podrá consultar a la Superintendencia de Quiebras, que es el Servicio de Gobierno que lleva el registro de las quiebras vigentes ([www.squiebras.cl](http://www.squiebras.cl) - Call Center (56-2) 495 25 10).

### 6. ¿Cuál es el rol de la Superintendencia de Quiebras?

La Superintendencia de Quiebras es un organismo autónomo, que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio de Justicia, cuyo objeto es supervigilar las actuaciones de los síndicos en las quiebras, convenios o cesiones de bienes, en todos los aspectos de su administración, sean técnicos, jurídicos o financieros, así como las de los administradores de la continuación de giro.

Para el cumplimiento de su cometido tiene una serie de atribuciones y deberes establecidos en el artículo 2º de la Ley 18.175, entre los cuales está el deber y la función de recibir las denuncias que los trabajadores(as), acreedores(as), fallido o terceros interesados formulen en contra del desempeño del síndico o del administrador(a) de la continuación de giro.

El trabajador(a) puede dirigirse a las dependencias de la Superintendencia de Quiebras (Huérfanos 626, piso 9), donde un abogado(a) especializado atenderá sus consultas.



### 7. ¿Quién queda a cargo de la empresa una vez declarada la quiebra?

Una vez declarada la quiebra, la administración de los bienes de la empresa pasa por Ley a manos de un Síndico de Quiebras, quien es nombrado en la sentencia que declara la quiebra y se le encomienda enajenar los bienes de la empresa para pagar sus deudas. El síndico será el representante de la empresa para todos los efectos legales.

### 8. ¿Qué ocurre con los trabajadores(as) que prestaban servicios al momento de declararse la quiebra de la empresa?

Una vez que el síndico se ha hecho cargo de la empresa en quiebra, debe proceder a dar término a los contratos de trabajo según las causales legales que corresponda.



Sin embargo, si se declara la continuidad de giro de la empresa, el síndico podría recontratar a algunos ex trabajadores(as).

9. **¿Qué sucede con los derechos y las prestaciones que el empleador(a) quedó debiendo a sus trabajadores(as)?**

En virtud de la declaración de quiebra, las deudas que el empleador(a) mantenía con los trabajadores(as) se hacen exigibles, por ejemplo las remuneraciones impagas, indemnizaciones, gratificación u otras derivadas del contrato de trabajo, para los efectos de que puedan intervenir en la quiebra y participar de los pagos o repartos de fondos. Se debe pagar el valor actual de sus respectivos créditos más los reajustes e intereses que corresponda.

10. **¿Con qué dinero paga el síndico dichas deudas?**

Por Ley deben ser pagadas con los recursos que se obtengan producto de la venta de los activos de la empresa, como también de los recursos financieros que se generen en la quiebra, tales como cobranzas, dinero en efectivo, inversiones, etc.

11. **¿Qué causales de término de contrato puede aplicar el síndico?**

Dado que la quiebra de la empresa no es en sí misma una causal de despido, el síndico podría invocar cualquiera de las causales de los artículos 159, 160 o 161 del Código del Trabajo. Sin embargo, el trabajador(a) tiene el derecho de reclamar la improcedencia o la no justificación de la causa de término esgrimida y obtener por ello las indemnizaciones legales y multas.

12. **¿Qué es la “quiebra en continuación de giro” y qué efecto puede tener en los contratos de los trabajadores(as)?**

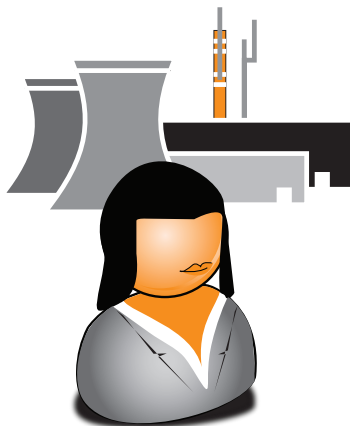
Es la continuación efectiva del giro de la empresa en quiebra, la que puede ser total o parcial, es decir, es la mantención de su actividad productiva con el objeto de atender en mejor forma o con mayor provecho el pago de todos sus créditos.

Durante el periodo que dure el giro, que no puede exceder más de dos años, éste es administrado por el síndico o por la persona que elija la junta de acreedores, pudiendo recontratar a la totalidad o a una parte de los ex trabajadores(as) bajo nuevas condiciones laborales impuestas por el propio giro.



## QUIEBRA EN LA EMPRESA

La información que los trabajadores(as) necesitan



### 13. ¿Qué es la “unidad económica” de la empresa en quiebra y qué efecto puede producir en los contratos de los trabajadores(as)?

Es un acuerdo que toma la junta de acreedores(as) con el fin de vender o enajenar los bienes de la empresa como un todo, en su conjunto, sin desmantelarla, porque así se podrá obtener un valor superior por ella en beneficio de todos los acreedores(as).

En cuanto a su efecto en los contratos de los trabajadores(as), el síndico o el administrador(a) del giro elegido por la junta, podrá igualmente poner término y finiquitar los contratos para el mejor pago de los derechos de los trabajadores(as), o bien, el comprador(a) asumirá todas las obligaciones en favor de los trabajadores(as) de dicha unidad emanada de sus contratos individuales o colectivos.

### 14. ¿Qué derechos tiene el trabajador(a) una vez declarada la quiebra?

Tiene derecho a cobrar remuneraciones impagas, feriado legal y/o proporcional, asignaciones familiares, indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio, fueros maternales, fueros sindicales y, en general, todas las prestaciones adeudadas de origen laboral.

### 15. ¿En qué forma puede el trabajador(a) exigir el pago de las prestaciones adeudadas por la quiebra de la empresa?

Existen dos formas: a través del pago administrativo o del pago judicial (reparto de fondos).

### 16. ¿Qué es el pago administrativo?

El pago administrativo es una forma de pagar “anticipadamente”, es decir, aún antes de su verificación judicial, los créditos provenientes de las remuneraciones y las asignaciones familiares de los ex trabajadores(as), así como las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que les correspondan a los ex trabajadores(as) que se adeuden a la fecha. Sin embargo, se debe tener presente que respecto de las indemnizaciones, éstas se pagan como tales, siempre con el límite legal señalado en la pregunta N° 26.

### 17. ¿Cómo se solicita el pago administrativo?

Para solicitar dicho pago administrativo, no se debe esperar que el crédito laboral se encuentre dentro de la nómina de créditos reconocidos judicialmente (en el juicio de quiebra), no requiere la intervención de un abogado(a) y puede ser solicitada directamente por escrito al síndico.



### 18. ¿Qué documentos se requieren para solicitar el pago administrativo?

Se deben acompañar los antecedentes documentarios que lo justifiquen y el síndico debe tener la plena certeza de qué es lo que se adeuda por dicho concepto. La certeza la obtiene con antecedentes tales como contratos de trabajo, individual o colectivo, liquidaciones de remuneraciones, comprobantes de feriado, planillas de pago de cotizaciones previsionales, finiquitos, actas de la Inspección del Trabajo y otros.

### 19. ¿Siempre procede el pago administrativo?

No. El pago administrativo está supeditado a la condición de que existan fondos suficientes para ello, es decir, si en una quiebra no existen bienes o éstos sólo alcanzan para pagar los gastos de administración (publicaciones legales, honorarios del ministro de fe, etc), aunque el trabajador(a) tenga los documentos que justifiquen el pago y el síndico la certeza de lo que se adeuda, no va a recibir pago.

Asimismo, debe considerarse que el síndico pagará a todos los trabajadores(as) el mismo porcentaje, en igual forma. Por tanto, el síndico no les pagará todo lo adeudado en la medida que los trabajadores(as) van solicitando el pago administrativo, sino que dividirá o prorrateará el dinero que tiene disponible, para pagar a cada uno de los ex trabajadores(as) el mismo porcentaje.

### 20. ¿Qué es el pago judicial o reparto de fondos?

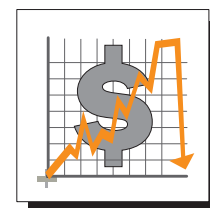
El pago judicial o reparto de fondos es el pago que realiza el síndico, una vez que los créditos hayan sido reconocidos por el Tribunal, siempre que existan fondos para ello.

### 21. ¿En qué consiste la verificación de los créditos?

Es aquel trámite que realiza el abogado(a) contratado por los trabajadores(as) ante el Tribunal que conoce de la quiebra, en el que solicita al juez(a) que considere su crédito dentro del total de los acreedores(as) de la quiebra, acompañando para tal efecto el conjunto de documentación (títulos justificativos, tales como: contratos de trabajo, liquidaciones de sueldo, finiquitos, certificado de cotizaciones de A.F.P., actas de comparecencia de la Inspección del Trabajo, demandas laborales, etc.) que permita acreditar la existencia del crédito y la preferencia de pago de acuerdo a la ley.

### 22. Para verificar el crédito ¿hay que tener sentencia laboral?

No. Se debe tener presente que la Ley de Quiebras establece que los trabajadores(as) podrán verificar en el Tribunal de la quiebra, de manera condicional una vez notificada la demanda laboral al síndico, quien a su vez tendrá la obligación de reservar los fondos suficientes para el evento de que se acoja dicha demanda y siempre que existan fondos suficientes en la quiebra, sin perjuicio de los pagos administrativos que procedan.





## QUIEBRA EN LA EMPRESA

La información que los trabajadores(as) necesitan



### 23. ¿Qué se entiende por remuneración, para efectos del “privilegio de pago”?

Se entiende la definida en el artículo 41 del Código del Trabajo, es decir, “las contraprestaciones en dinero y las adicionales valuables en dinero que debe percibir el trabajador(a) del empleador(a) por causa del contrato de trabajo...”, tales como sueldos, sobresueldos, comisiones, participaciones, gratificaciones, etc. Además, para efecto de pago, se asimilan a remuneración las compensaciones en dinero que corresponda hacer al trabajador(a) por feriado legal y proporcional por aplicación de la Ley 19.250.

### 24. ¿Qué tipo de indemnizaciones debe pagar el síndico por el término del contrato de trabajo?

En general, las mismas que debería haber pagado el empleador(a).

#### a) Indemnización sustitutiva de aviso previo:

Equivalente a la última remuneración mensual, por no aviso con 30 días de anticipación del término del contrato.

#### b) Indemnización por años de servicio:

Equivalente a 30 días de la última remuneración mensual por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un tope de 330 días.

Estas indemnizaciones no están afectas a descuento por cotizaciones ni impuestos.

Respecto de los trabajadores(as) con contrato vigente celebrado antes del 14 de mayo de 1977, la indemnización se calcula sin tope, para lo cual deben solicitar ante el Tribunal Laboral correspondiente dicho beneficio.

### 25. ¿Cuál es monto de la indemnización legal o convencional por años de servicio al que tengo derecho?

La regla general es aplicable al estado de quiebra. Un sueldo (30 días de la última remuneración mensual) por cada año de servicio y fracción superior a seis meses con un tope máximo de 11 años, si es convencional (acordada por las partes) será el monto acordado. La quiebra no altera los montos a pagar por indemnización por años de servicio, sea legal o convencional, pero establece límite en la preferencia de su pago. El saldo que excede el límite de la preferencia, es considerado valista, o sea, sin preferencia para su pago y se pagará sólo si quedan fondos una vez cubiertas las preferencias.

### 26. ¿Cuál es el monto de indemnización que se paga de manera preferente?

El máximo de indemnización que se puede pagar de manera preferente es el equivalente a tres ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un tope de 10 años, esto es, 30 ingresos mínimos mensuales.





**27. Si la indemnización supera el límite de pago preferente, ¿cómo se cancela?**

Si el monto de la indemnización supera el límite, señalado en la pregunta 26, éste se pagará como crédito valista, es decir, junto con los demás créditos de la quiebra sin preferencia alguna y siempre que existan fondos suficientes para su pago.

**28. ¿Qué sucede cuando el síndico utiliza incorrectamente las causales de despido?**

El síndico debe dar por terminado los contratos de trabajo por las causales que estime aplicable. Sin embargo, si los trabajadores(as) consideran que el despido ha sido injustificado, indebido o improcedente, o que no se ha invocado causal, podrán reclamar judicialmente de conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, para que el Tribunal Laboral sea quien fije lo que corresponda. En este caso, el reclamado(a) o demandado(a) será el síndico como representante del empleador(a) fallido.

**29. ¿Qué plazo tiene el trabajador(a) para reclamar ante el juez(a) del trabajo el despido que estima injustificado?**

El plazo es el mismo señalado en el artículo 168 del Código, esto es, 60 días hábiles contados desde la separación del trabajador(a). Este plazo se suspende en caso de reclamo ante la Inspección del Trabajo y sigue corriendo una vez concluida esta reclamación, pero en ningún caso puede exceder los 90 días hábiles desde la separación.

**30. ¿Qué prestaciones laborales gozan de “preferencia” para su pago?**

Gozan de preferencia para su pago: las remuneraciones y asignaciones familiares, los feriados legales y proporcionales, las cotizaciones previsionales adeudadas a organismos de previsión y las indemnizaciones legales y convencionales por término de contrato, según el artículo 61 del Código del Trabajo.

**31. ¿Qué sucede con el fuero sindical y maternal en caso de quiebra?**

El síndico debe solicitar al juez(a) del trabajo la autorización previa de desafuero para despedir al trabajador(a) con fuero, de concurrir alguna de las causales legales de término de contrato, según lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo. En el caso de proceder al despido sin esta autorización, los tribunales han concluido que se debe indemnizar todo el periodo de duración del fuero, además de las indemnizaciones legales que procedan. Para ello, el trabajador(a) debe demandar al síndico ante los tribunales laborales, en su calidad de representante del empleador(a), y verificar sus créditos en el juicio de quiebra.





## QUIEBRA EN LA EMPRESA

La información que los trabajadores(as) necesitan



32. **¿Qué ocurre con la existencia de las organizaciones sindicales y las actuaciones de los dirigentes en la quiebra de la empresa?**

Las organizaciones sindicales no se extinguen mientras subsista la empresa, o sea, la sola declaración de quiebra no extingue los sindicatos, los que se mantendrán mientras no cese completamente la empresa o no incurran en causal de disolución. Y por tanto, los dirigentes(as) conservan sus derechos y obligaciones.

33. **¿Qué sucede con los procesos de negociación colectiva iniciados antes de la quiebra?**

Si concluye antes de la declaración de quiebra, el síndico debe respetar los montos y beneficios acordados. Si es declarada la quiebra mientras la negociación está pendiente, si bien el síndico pasa a ocupar el lugar del empleador(a), la negociación es inviable, ya que toda negociación colectiva supone una mejora en las condiciones remuneracionales del trabajador(a), y la quiebra fija irrevocablemente los derechos de los trabajadores(as) al día en que ésta se declara, ya que éstos son considerados acreedores. Por tanto, no podría prosperar, porque de aceptarse atentaría contra la igualdad de los acreedores(as) en la quiebra, ya que serían acreedores(as) privilegiados con posterioridad a la declaración de la quiebra.

34. **¿Qué es la “junta de acreedores(as)”?**

La “junta de acreedores(as)” es la asamblea de los acreedores(as) de la empresa en quiebra, cuyos créditos han sido previamente reconocidos por el juez de la quiebra o autorizados por éste a participar, y gozan de derecho a voz y voto en las reuniones ordinarias o extraordinarias a que se les convoque para pronunciarse y decidir sobre el proceso de liquidación y administración de los bienes de la empresa en quiebra.

35. **¿Pueden los trabajadores(as) pertenecer a la junta de acreedores(as)?**

Sí. Los trabajadores(as) integran la junta de acreedores(as), con derecho a voz y voto, al igual que los demás acreedores(as) a los cuales pueden concurrir personalmente o debidamente representados.

36. **¿Pueden los trabajadores(as) formular reclamos o denuncias laborales en contra del síndico ante la Inspección del Trabajo, o demandarlo judicialmente, de haber mérito para ello?**

Sí. Los trabajadores(as) pueden formular reclamo o denuncia laboral ante la Inspección del Trabajo o demandas ante los Tribunales de Justicia en contra del síndico por sus actuaciones durante la quiebra.





### **V Región**

Dirección Regional del Trabajo Valparaíso  
Von Schroeders N° 493, Viña del Mar.  
Fono: (32) 2668452, (32) 2668453,  
2660740 Fax: (32) 2662883

### **VI Región**

Dirección Regional del Trabajo  
Libertador Gral. B. O'Higgins  
Plaza de los Héroes N° 389,  
Rancagua.  
Fono: (72) 240660, (72) 22395  
Fax: (72) 223951

### **VII Región**

Dirección Regional del Trabajo Maule  
Seis Oriente N° 1318, Talca.  
Fono: (71) 224758  
Fax: (71) 227100

### **VIII Región**

Dirección Regional del Trabajo Bío-Bío  
Castellón N° 435, 7° Piso, Concepción.  
Fono: (41) 2230171

### **IX Región**

Dirección Regional del Trabajo  
de la Araucanía  
Balmaceda N° 802, Temuco.  
Fono: (45) 232162, (45) 274897,  
(45) 212173, (45) 238897

### **X Región**

Dirección Regional del Trabajo Los Lagos  
Talca N° 90, Oficina 402, Puerto Montt.  
Fono: (65) 272326, (65) 250159, (65) 253630

### **XI Región**

Dirección Regional del Trabajo Aysén  
12 de Octubre N° 382, Coyhaique.  
Fono: (67) 237865, (67) 233860

### **XII Región**

Dirección Regional del Trabajo de Magallanes  
y Antártica Chilena  
Independencia N° 608, Punta Arenas.  
Fono: (61) 229039, (61) 227543, (61) 229019

### **XIII Región Metropolitana**

Dirección Regional del Trabajo Región Metropolitana  
Moneda N° 723, 5° Piso, Santiago Centro.  
Fono: (2) 7317100 Fax: (2) 6392352

### **XIV Región**

Dirección Regional del Trabajo de Los Ríos  
Yungay N° 550, 3° piso, Valdivia.  
Fono: (63) 203589, (63) 212737

### **XV Región**

Dirección Regional del Trabajo de Arica  
y Parinacota  
Arturo Prat N° 305, 2° piso, Arica.  
Fono: (58) 584717

### **Dirección Nacional del Trabajo**

Agustinas 1253, fono (2) 6749300,  
Santiago

CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL

**600 450 4000**

[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)



# DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## MÁS CERCA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CHILE

CALL CENTER SUPERINTENDENCIA DE QUIEBRAS  
**(02) 495 25 10**  
[www.squiebras.cl](http://www.squiebras.cl)

CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL  
**600 450 4000**  
[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)

ARICA, IQUIQUE, POZO ALMONTE, ANTOFAGASTA, CALAMA, TOCOPILLA, MEJILLONES, TAL TAL, MARÍA ELENA, COPIAPÓ, CHAÑARAL, HUASCO, CALDERA, EL SALVADOR, DIEGO DE ALMAGRO, COQUIMBO, LA SERENA, VICUÑA, ILLAPEL, VALPARAÍSO, VIÑA DEL MAR, SAN FELIPE, QUILLOTA, SAN ANTONIO, LOS ANDES, LA LIGUA, QUILPUÉ, CASABLANCA, LIMACHE, HIJUELAS, LLAY LLAY, SANTIAGO, SAN MIGUEL, TALAGANTE, MELIPILLA, PUENTE ALTO, BUIN, ÑUÑO A, MAIPÚ, ESTACIÓN CENTRAL, SAN BERNARDO, LA FLORIDA, PROVIDENCIA, LAS CONDES, QUILICURA, MARÍA PINTO, ISLA DE MAIPO, SAN PEDRO, CURACAVÍ, PADRE HURTADO, COLINA, RANCAGUA, SAN FERNANDO, RENGO, SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA, SANTA CRUZ, PICHILEMU, GRANEROS, LAS CABRAS, TALCA, CURICÓ, LINARES, CAUQUENES, CONSTITUCIÓN, MOLINA, SAN JAVIER, PARRAL, SAN CLEMENTE, CONCEPCIÓN, LOS ANGELES, CHILLÁN, LEBU, CORONEL, CURANILAHUE, SAN CARLOS, TALCAHUANO, TOMÉ, CAÑETE, ARAUCO, COELEMU, LAJA, YUMBEL, NACIMIENTO, TEMUCO, ANGOL, VICTORIA, LONCOCHE, VILLARRICA, PITRUFQUÉN, CURACAUTÍN, COLLIPULLI, TRAIGUÉN, VALDIVIA, LA UNIÓN, LANCO, PANGUIPULLI, PAILLACO, PUERTO MONTT, OSORNO, PUERTO VARAS, ANCUD, CASTRO, CHAITÉN, QUELLÓN, PURRANQUE, CALBUCO, RÍO NEGRO, COYHAIQUE, AYSÉN, PUERTO CISNES, PUNTA ARENAS, PUERTO NATALES Y PORVENIR.