



En Santiago, a 25 de mayo de 2026

Señora

Sandra Mónica Ortiz silva

Inspección Comunal del Trabajo

Santiago Oriente

PRESENTE

De mi consideración:

Junto con saludar vengo a hacer entrega a usted de la respuesta a la propuesta de Contrato Colectivo presentado por el Sindicato Nacional de Empresa Viña San Pedro Tarapacá S.A. Nro. 2 R.S.U N° 13.01.0320, en el marco de la negociación colectiva reglada iniciada el día 15 de mayo del presente año, y encontrándose ésta dentro del plazo legal conforme y de acuerdo al libro IV del Código del Trabajo.

Agradecemos desde ya vuestra disposición a observar y dar las facilidades para llevar a cabo esta negociación colectiva.

Saluda cordialmente,

Rodrigo Álamos García

Subgerente de Personas & RR.LL

Viña San Pedro Tarapacá S.A.

ralamos@vspt.cl

+56 9 88881054



En Santiago, a 25 de mayo de 2026

Señores
Marcelo Sepúlveda Díaz
Mario Olivares Ríos
Christian Vásquez Gutiérrez

Directiva Sindicato Nacional de Empresa Viña San Pedro Tarapacá S.A. Nro. 2

PRESENTE

De nuestra consideración:

Acusamos recibo del proyecto de contrato colectivo que, con fecha 15 de Mayo del año en curso nos entregaron en representación de los trabajadores que se individualizan en nómina adjunta como parte de dicho proyecto y, encontrándonos dentro del plazo legal, a continuación, les damos respuesta de acuerdo a lo presentado en los puntos siguientes.

Les informamos, además, que la Comisión Negociadora en representación de la empresa estará compuesta por, Rodrigo Álamos García, Subgerente de Personas y Relaciones Laborales, Vicente Rosselot Soini, Gerente Administración y Finanzas, Gonzalo Segú Cabrera, Gerente de Ventas y Víctor Eduardo Adasme Toledo, Jefe Relaciones Laborales.

Por último, les informamos que para todos los efectos de notificaciones durante el proceso de negociación colectiva, el correo electrónico de la empresa será el siguiente: ralamos@vspt.cl

CONSIDERACIONES PREVIAS

Antes de pronunciarnos sobre cada una de las proposiciones que contiene vuestro proyecto de contrato colectivo, nos parece necesario formular las siguientes consideraciones previas:

1. Impugnación de trabajadores para negociar colectivamente.

De acuerdo a la nómina de socios presentada por ustedes, hacemos presente que de acuerdo a lo conversado previamente, impugnamos a las siguientes 2 personas por encontrarse en las siguientes situaciones que se describen a continuación:

- 1.- Christopher Ramírez Peñaloza, Renunció a la compañía con fecha 05/04/2026
- 2- Lautaro Gómez Castillo, Desvinculado el 31/03/2026

Razón por la que no corresponde que sean parte del grupo negociador en la presente negociación colectiva. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 323 del Código del Trabajo.



2. Panorama productivo, comercial y financiero.

En lo que se refiere al contenido económico del proyecto presentado por ustedes, consideramos oportuno hacer presente las siguientes consideraciones previas, a objeto de que ustedes puedan tener una opinión objetiva del escenario y contexto bajo el cual se da inicio a este proceso de negociación colectiva reglada, así mismo en nuestra primera reunión en mesa negociadora, nuestra Gerencia de Administración y Finanzas les hará una exposición con los resultados financieros y la marcha del negocio al cierre del 2025 y lo que va de este 2026 con los resultados del primer trimestre que ya son públicos:

2.1 Costo de uva y vino: el año 2025 experimentamos un dramático aumento en los costos de la uva y vino, muy por sobre el año anterior y lo presupuestado. En primer lugar, esto se debió a efectos agroclimáticos, que redujeron el volumen de la vendimia y, por lo tanto, se tradujo en un aumento unitario de cada litro de vino producido. En segundo lugar, esto impactó no sólo a VSPT, sino que también a los productores de uva y vino de los que VSPT se abastece, lo que sumado a otros factores elevaron el precio de compra, y por ende el costo para VSPT. En lo que va del 2026, este efecto disminuye drásticamente los resultados respecto al año anterior, y no se ve que en la próxima vendimia los costos vengán a la baja.

2.2 Tipo de cambio: si bien el año 2025 nos vimos favorecidos por un mayor tipo de cambio promedio, principalmente el euro, este 2026 hemos visto una alta volatilidad en este indicador últimamente producto de variables internas y externas, donde ya absorbimos un efecto negativo en resultado por una disminución del 7% del dólar promedio a marzo, y se proyecta que vaya aún más agresivamente a la baja el resto del año respecto a lo que veníamos, si es que la guerra entre Irán y EEUU se llega a terminar.

2.3 Abastecimiento de insumos secos: el 2025 tuvimos alza en los precios de insumos debido al mayor tipo de cambio e inflación del año. En lo que va del 2026, proyectamos un agresivo aumento en los insumos secos debido a la alta inflación experimentada los primeros meses del año, y al valor del petróleo que impacta en los transportes internos y externos de cada uno de nuestros proveedores, así como directamente al precio de varios de nuestros insumos. Esperamos ver aumentos sustancialmente altos principalmente en botellas de vidrio, cápsulas y etiquetas.

2.4 Comportamiento de los mercados: El año 2025 fue un mal año comercial, donde a nivel consolidado perdimos 4 millones de litros de venta respecto al año anterior, y casi 13 millones de litros respecto al presupuesto. Lo anterior se debió principalmente al mercado doméstico en Chile, donde caímos 7% en volumen respecto al año anterior, equivalente a casi 5 millones de litros. Durante el primer trimestre del 2026, seguimos viendo desaceleración en todos los mercados donde participamos. En primer lugar, el mercado internacional decrece en sus volúmenes un 6%, el mercado doméstico en Chile decrece un 3%, y el mercado doméstico en Argentina decrece un 31%. Lo anterior nos lleva a una pérdida de escala que se suma a lo del 2025, donde a pesar de los esfuerzos de precios en los distintos mercados, no hemos sido capaces de lograr las ventas del año anterior, mucho menos de presupuesto. No proyectamos que este escenario vaya a resolverse en lo que queda del año, ya que las industrias domésticas y de exportación siguen a la baja.

2.5 Costo de operación: Vemos un importante aumento dada la continua y alta inflación observada en lo que va del año, sumado al disparado precio del petróleo producto de la guerra en medio oriente, se encarece gran parte de nuestros gastos que están indexados a la UF y al precio de los combustibles asociados al petróleo. Además, a esto se suma el mayor gasto por la ley REP para cumplir con la normativa local.

2.6 Optimización de nuestra gestión: observando la situación de VSPT y la industria local y mundial, no sólo vemos imposible la realización del presupuesto anual, sino que cada vez nos distanciamos más de los resultados del año anterior. Lo anterior refuerza una tendencia consistente de resultados a la baja, tomando como referencia la noticia del Diario Financiero donde sólo 2 viñas tuvieron resultados positivos en 2025 (CyT



y VSPT), y nos obliga a ser lo más cautos posibles, a seguir profundizando nuestros planes de eficiencia y mantener un control irrestricto sobre los gastos fijos.

Habiendo ya presentado las consideraciones previas que estimamos pertinentes para vuestra consideración, a continuación, comenzaremos a responder a cada uno de los puntos que son parte de vuestro Proyecto de Contrato Colectivo 2026-2028.

RESPUESTA PUNTO A PUNTO DEL PROYECTO

Primero: Partes

Como señalamos en el Capítulo de Consideraciones Previas, objetamos la inclusión en el grupo negociador de los trabajadores ya individualizados previamente producto que a la fecha del inicio de este proceso ya no son parte de VSPT (Christopher Ramírez Peñalosa y Lautaro Gómez Castillo). Por otro lado, una vez constituida la mesa de negociación, los invitamos a actualizar en conjunto la nomina a objeto incluir a las personas afiliadas a este sindicato de manera posterior a la presentación del presente Proyecto de Contrato Colectivo y a rebajar aquellas personas que nos mencionaron también de manera posterior, habrían renunciado al sindicato.

En cuanto a la redacción de la cláusula, consideramos que la forma en que se encuentra redactada esta cláusula en el actual contrato colectivo cumple a cabalidad con su objetivo, por lo cual se plantea mantenerla en los mismos términos.

Segundo: Ámbito de aplicación y vigencia

Estamos de acuerdo en mantener esta cláusula en la forma en la cual se encuentra en el contrato vigente, esto es manteniendo inalterable su redacción actual.

Tercero: Reajustabilidad e incrementos

Estamos de acuerdo en mantener la reajustabilidad de IPC de esta cláusula en la forma en la cual se encuentra en el contrato vigente. Por otra parte, dado el alto impacto financiero que involucra vuestra propuesta de ajuste a los sueldos base, que implica un ajuste promedio que bordea el 7,3% de incremento y considerando la crisis que atraviesa la industria del vino y los actuales resultados del negocio, no es posible efectuar incrementos de sueldo.

Cuarto: Asignaciones anuales

En atención a los resultados del negocio, es imposible aplicar un ajuste de 19,8% en Aguinaldos Fiestas Patrias, Navidad y Vacaciones. Así mismo no podemos acceder a un incremento de un 133% en el caso del Bono invierno, propuesto por ustedes.

Por otra parte, la redacción actual de la cláusula creemos cumple a cabalidad con su objetivo, por lo que no podemos acceder a vuestra solicitud en ninguna de sus partes.

Quinto: Reconocimiento de Antigüedad Laboral: Estamos de acuerdo con el reconocimiento a los años de trayectoria en los tramos indicados, sin embargo, un ajuste promedio de 8,6 % en este beneficio propuesto por ustedes es excesivamente elevado respecto al vigente, más aún considerando la crisis que atraviesa la industria del vino y los actuales resultados de VSPT. Por lo tanto, no podemos acceder a vuestra solicitud.

Sexto: Beneficios Sociales

En lo general, los actuales resultados del negocio, no hacen posible incorporar nuevos beneficios sociales.

En lo particular Los altos incrementos presentados para los beneficios sociales contenidos en el CCV asociados a educación, hacen imposible acceder a sus propuestas.

En cuanto a la redacción de la cláusula, no vemos necesidad de incorporar cambios.



Séptimo: Beneficios Adicionales

Dado los resultados del negocio y la crisis que esta atravesando la industria del vino, en términos generales no podemos incorporar cambios en la redacción ni tampoco nuevos beneficios adicionales que generen mayores costos para VSPT.

Octavo: Ropa e implementos de trabajo

Estamos de acuerdo en mantener esta cláusula en la forma en la cual se encuentra en el contrato vigente, sin perjuicio de lo anterior no estamos en condiciones de hacer modificaciones al anexo que impliquen nuevos costos para VSPT.

Noveno: Prestamos de Vacaciones

Estamos de acuerdo en mantener esta cláusula en la forma y monto en la cual se encuentra en el contrato colectivo vigente, toda vez que cumple a cabalidad con el espíritu de la cláusula.

Décimo: Gastos Médicos, Ópticos y dental.

Estamos de acuerdo en mantener esta cláusula en la forma como se encuentra redactada y estipulada en el contrato vigente. Sin embargo dado el impacto financiero que implica, no es posible acceder a un incremento que supera el 23%.

Décimo Primero: Indemnización por años de servicio

Consideramos que la forma en que se encuentra redactada y los actuales cupos pactados en esta cláusula en el actual contrato colectivo, cumple a cabalidad con su objetivo, por lo cual se plantea mantenerla en los mismos términos.

Décimo Segundo: Teletrabajo o trabajo a distancia

Estimamos innecesario establecer una cláusula como la que proponen, toda vez que en esta materia la Empresa se rige por las normas legales que regulan el teletrabajo.

Décimo Tercero: Gratificación Garantizada

Nuestra propuesta es mantener la cláusula tal como esta contenida en el Contrato Colectivo Vigente

Décimo Cuarto: Bono ROCE

Consideramos que este beneficio cumple con el objetivo y que se debe mantener en las mismas condiciones vigentes, De hecho, durante marzo de este año y tal como está convenido, les dimos a conocer el presupuesto ROCE definido por el Directorio para el año 2026.

Décimo Quinto: Aporte de Fondo de Retiro

Dado el alto impacto financiero que representa este concepto, solo el mayor porcentaje de aporte ya implica un 75% de mayor costo, por cuanto no podemos acceder a esta propuesta en ninguna de sus partes, en atención a los malos resultados de VSPT.



Décimo sexto: Sobretiempo

Consideramos que la forma en que se encuentra redactada esta cláusula en el actual contrato colectivo cumple a cabalidad con su objetivo, por lo cual estamos de acuerdo en mantenerla en los mismos términos.

Décimo Séptimo: Bono Paliativo

No existe ninguna posibilidad de financiar un nuevo bono de tal magnitud como el que están solicitado. De acuerdo a lo explicado en las consideraciones previas, entregar un bono de esta envergadura implicaría un muy alto costo que en la situación actual es imposible financiar.

Decimo Octavo: Bono de Emergencia Especialidad:

Por todo lo explicado en las consideraciones previas, nuestra propuesta es mantener los valores, montos y condiciones para esta bonificación según lo ya estipulado en el actual Contrato Colectivo.

Décimo noveno: Obligaciones Contractuales

Consideramos que la forma en que se encuentra redactada esta cláusula en el actual contrato colectivo cumple a cabalidad con su objetivo, por lo cual se plantea mantenerla en los mismos términos.

Vigésimo: Beneficios Convenidos

Consideramos que la forma en que se encuentra redactada esta cláusula en el actual contrato colectivo cumple a cabalidad con su objetivo, por lo cual se plantea mantenerla en los mismos términos.

Por último, de acuerdo al pronunciamiento que hemos dado a cada una de las proposiciones del proyecto de contrato colectivo presentado por ustedes, la empresa, por su parte, propone a los trabajadores involucrados en esta negociación, el proyecto de contrato colectivo que se expresa en las cláusulas contenidas en el siguiente apartado.



Contrato Colectivo de Trabajo entre Viña San Pedro Tarapacá S.A. y el Sindicato Nacional de Empresa Viña San Pedro Tarapacá S.A. N°2

En Santiago, a 25 de mayo de 2026, entre Viña San Pedro Tarapacá S.A., RUT 91.041.000-8, en adelante “la empresa” o “el empleador” indistintamente, representada por, Rodrigo Álamos García, Subgerente de Personas y Relaciones Laborales, Vicente Rosselot Soini, Gerente de Administración y Finanzas, Gonzalo Segú Cabrera, Gerente de Ventas Mercado Nacional y Victor Adasme Toledo, Jefe de Relaciones Laborales, para estos efectos, con domicilio en Av. Vitacura 2670, comuna de Las Condes, por una parte; y, por la otra, el Sindicato Nacional de Empresa Viña San Pedro Tarapacá S.A. N°2 R.S.U. 13.01.0320, representados por sus directores, Marcelo Sepúlveda Díaz, Presidente, Mario Olivares Ríos, Tesorero y Christian Vásquez Gutiérrez, Secretario, todos para estos efectos del mismo domicilio ya mencionado, de conformidad a las disposiciones del Título II del Libro IV del Código del Trabajo, han suscrito el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo:

PRIMERO: PARTES

El presente contrato colectivo de trabajo regirá las relaciones laborales entre la Empresa “Viña San Pedro Tarapacá S.A.” y los trabajadores de la empresa, socios del Sindicato Nacional de Empresa de Viña San Pedro Tarapacá S.A. N°2, cuya nómina adjunta en anexo N°1 se entiende incorporada a este instrumento para todos los efectos legales, y que cuenta con la aprobación de las partes. También regirá para los trabajadores de Santiago y Sucursales de Ventas de Mercado Nacional, que a futuro se incorporen al Sindicato. Se excluyen las Tiendas y Plantas.

Cada vez que en adelante se mencionen los términos “trabajadores”, “trabajador”, o “personal”, se entenderá que se refieren a las personas individualizadas en dicha nómina. De igual forma, cada vez que se mencionen los términos “empresa”, o “empleadora”, se entenderá que se refieren a “Viña San Pedro Tarapacá S.A.”.

SEGUNDO: AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente contrato colectivo constituye el único instrumento que rige las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y beneficios entre la empleadora y los trabajadores afectos a este contrato colectivo, desde el 01 de Julio del 2026 hasta el 01 de Julio del 2028, ambas fechas inclusive.

En consecuencia, no existen otras remuneraciones, beneficios o regalías ajenas a este contrato, que puedan invocarse o reclamarse por los trabajadores, salvo las estipuladas en el contrato individual de cada trabajador.

TERCERO: REAJUSTABILIDAD

Las remuneraciones y beneficios pactados en dinero se reajustarán durante la vigencia del presente Contrato, el primero de Septiembre y el primero de Marzo de cada año, en un porcentaje igual al cien por ciento de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C), según lo determine oficialmente el Instituto Nacional de Estadísticas, o quién haga sus veces, para el semestre inmediatamente anterior.

Durante la vigencia del presente instrumento, el reajuste referido se anticipará en el evento de que el I.P.C alcance el 2,5% de variación acumulada, antes de cumplirse íntegramente el plazo semestral señalado en el párrafo anterior, haciéndose en este caso efectivo a partir del mes inmediatamente posterior a aquel en que se produzca el fenómeno señalado. De producirse el hecho indicado, la reajustabilidad estipulada para el semestre cubrirá solo la diferencia que pudiere existir como remanente al momento de enterarse el semestre respectivo.

En virtud de pactarse el sistema de reajustabilidad convenido, desde ya queda establecido que no podrá exigirse a su vez la aplicación de los eventuales reajustes que determine el Supremo Gobierno o la autoridad competente para los sectores públicos o privados, regidos o no por Contratos Colectivos de Trabajo.



Se deja establecido que estos reajustes o beneficios no se otorgarán proporcionalmente, y para obtenerlos el trabajador deberá tener su contrato de trabajo vigente a la fecha de otorgarlos.

A partir de la entrada en vigencia de este instrumento colectivo el sueldo mínimo para los trabajadores afectos al mismo será de \$539.000.- mensuales.

Además, la empresa anticipará el reajuste de I.P.C. correspondiente a los meses de marzo, abril, mayo y junio del 2026, pagadero en el mes de Julio del 2026. Se deja establecido que cuando proceda otorgar el reajuste semestral, esto es, en septiembre del 2026, éste cubrirá sólo la diferencia que pudiera existir como remanente al momento de enterarse el semestre respectivo, es decir, la variación del I.P.C. de los meses de julio y agosto del 2026. No se aplicará el anticipo de I.P.C. especificado precedentemente, a los trabajadores, Carolina Pardo Rojas, Cristian Valenzuela Avendaño y Luis Abarca Poblete, en atención a que dichos trabajadores, recibirán oportunamente un reajuste por la variación del IPC, en sus remuneraciones del mes de Mayo del presente año, como consecuencia que la empresa le hizo extensivos los beneficios de otro instrumento colectivo y además que se encuentra convenido en los contratos individuales de trabajo de cada uno de ellos.

CUARTO: ASIGNACIONES ANUALES

La empresa pagará las siguientes asignaciones anuales en las fechas que se indican, y por los montos brutos que en cada caso se señalan:

AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS: \$ 375.533.- a cada trabajador, pagadero el día 15 de septiembre de cada año o el día hábil inmediatamente anterior, si éste fuera inhábil.

AGUINALDO DE NAVIDAD: \$ 375.533.- a cada trabajador, pagadero el día 15 de diciembre de cada año o el día hábil inmediatamente anterior, si éste fuera inhábil.

AGUINALDO DE VACACIONES: \$ 375.533.- a cada trabajador pagadero el día hábil anterior a aquel en que hará uso efectivo de su feriado legal, por lo menos 10 días hábiles corridos. Para todos los efectos, se entiende que este beneficio se devenga una sola vez en cada período anual.

Además, la empresa asegurará al vendedor el 100% de la tabla de comisiones, para cada día de vacaciones que haga uso el vendedor dentro de un mes calendario, de modo que el pago de comisiones de los días del mes en que el vendedor haga uso de su feriado legal será pagado al 100%.

QUINTO: PREMIO DE ANTIGÜEDAD

La empresa pagará a los trabajadores que cumplan los años de servicio continuos para Viña San Pedro Tarapacá S.A. que se señalan en la tabla adjunta, las sumas brutas que en cada caso se indican:

Premio Antigüedad (5 años)	225.319
Premio Antigüedad (10 años)	482.827
Premio Antigüedad (15 años)	643.769
Premio Antigüedad (20 años)	826.172
Premio Antigüedad (25 años)	1.126.597
Premio Antigüedad (30 años)	1.373.376
Premio Antigüedad (35 años)	1.555.777
Premio Antigüedad (40 años)	1.555.777
Premio Antigüedad (45 años)	1.555.777
Premio Antigüedad (50 años)	1.555.777



El premio que corresponda se pagará conjuntamente con la liquidación de remuneraciones del mes en que el trabajador cumpla efectivamente la antigüedad señalada. En caso de que la empresa ponga término a la relación contractual por causas no imputables al trabajador, este beneficio se devengará proporcionalmente a partir del año 5.

SEXTO: BENEFICIOS SOCIALES

La empresa pagará a los trabajadores afectos a este contrato las sumas brutas que se señalan, ante la ocurrencia de cualquiera de las situaciones que se indican a continuación, todas las cuales deberán acreditarse con certificados emitidos por los funcionarios públicos o autoridades que correspondan:

MATRIMONIO: \$ 590.123.- a cada trabajador que contraiga matrimonio o acuerdo de unión civil. Además, se otorgará a cada trabajador en esta situación cinco días hábiles continuos de permiso, lapso que se considerará trabajado para todos los efectos legales.

NACIMIENTO: \$ 804.712.- por el nacimiento de cada hijo, aunque éste haya nacido muerto. Además, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días hábiles, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto o distribuirlos dentro de los 30 días siguientes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre o madre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

FALLECIMIENTO: \$1.555.777.- al fallecer el trabajador, su cónyuge, cualesquiera de sus cargas legalmente habilitadas, o sus padres o hijos que no sean cargas. En el caso del fallecimiento del trabajador, la suma resultante se pagará a quien acredite haberse hecho cargo de los funerales.

Asimismo, en caso de fallecimiento del cónyuge, el trabajador tendrá derecho a usar 7 días corridos de permiso que se considerarán trabajados para todos los efectos legales, los que se aumentarán a 8 si el fallecimiento o el funeral ocurre fuera de la región en la que se desempeña el trabajador, o a 9 si el trabajador debe desplazarse a través de 5 o más regiones, en estos permisos se entiende incorporado el permiso legal en los casos que corresponda.

En el caso del fallecimiento de un hijo/a el trabajador tendrá derecho a usar diez días corridos de permiso, que se considerarán trabajados para todos los efectos legales, los que se aumentarán once si el fallecimiento o el funeral ocurren fuera de la región en la que se desempeña el trabajador, o a doce si el trabajador debe desplazarse a través de 5 o más regiones. En estos permisos se entiende incorporado el permiso legal en los casos que corresponda.

Igual permiso se aplicará por 7 días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación.

En el caso de muerte del padre, madre o hermanos del trabajador, este tendrá derecho a 4 días corridos, los que se aumentarán a 5 días si el fallecimiento o el funeral ocurren fuera de la región en la que se desempeña el trabajador, y a 6 días, si el trabajador debe desplazarse a través de 5 o más regiones. En estos permisos se entiende incorporado el permiso legal en los casos que corresponda.

Por otra parte, en caso de fallecimiento de abuelos, suegros o nietos del trabajador, éste tendrá derecho a 2 días hábiles de permiso si el deceso ocurre en la región en donde trabaja, o a 3 días, si ocurre en una región distinta a aquella en donde trabaja. Los días de permiso concedidos se considerarán trabajados para todos los efectos legales.

SUBSIDIO, ANTICIPO DE SUBSIDIO: En caso de accidente de trabajo o de enfermedad debidamente certificados, la empresa complementará el subsidio que pague la respectiva institución previsional, si éste fuere menor al 100% de la remuneración líquida mensual del trabajador, o si la aplicación de la licencia significare una menor remuneración líquida para el trabajador.

Además, la empresa anticipará el monto líquido de la remuneración total, si el trabajador no hubiere percibido el subsidio al momento del pago normal, autorizando desde ya cada trabajador a la empresa a percibir el



subsidio resultante o a devolverlo directamente, si esto no fuere posible. Así también, pagará los tres primeros días de licencias que, por su duración, no sean pagadas completamente por la respectiva institución previsional.

ASIGNACIÓN DE ESCOLARIDAD: La empresa pagará durante la primera quincena del mes de Febrero de cada año, la suma bruta de \$193.131.- por concepto de bono de escolaridad a cada trabajador integrante de este contrato, por cada uno de los miembros de su grupo familiar que se encuentren desarrollando cursos regulares de pre-kínder, kínder, enseñanza básica, enseñanza media y \$257.508.- brutos, para quienes se encuentren estudiando enseñanza técnica en Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica o Universitaria.

Además, la empresa entregará 3 becas por \$193.131 cada una, anuales a trabajadores que se encuentren cursando estudios de nivel superior de un mínimo de 4 semestres y que dicha carrera esté estrictamente relacionada con las funciones que desempeñe en la empresa. Será facultad del sindicato definir los criterios para la asignación de dichas becas de estudios.

SALA CUNA: La empresa pagará los servicios de sala cuna a las trabajadoras que tengan hijos menores de 2 años, con un tope mensual de \$450.660, más gastos de pago de matrícula. Las partes expresan su acuerdo en que, mediante el pago del monto mensual señalado, la empresa da cumplimiento al beneficio de sala cuna del modo sustitutivo que establece el inciso 5° del artículo 203 del Código del Trabajo.

Adicionalmente, la empresa reembolsará vía rendición de gastos el transporte de ida y vuelta a la trabajadora que deba ir a amamantar o en su defecto llevar y retirar a su hijo de la sala cuna.

Además, la empresa pagará los servicios de sala cuna a los padres trabajadores que hayan acreditado a través de un tribunal de familia la tuición o cuidado personal del hijo menor de 2 años. Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.

SEGURO DE VIDA: La empresa contratará un seguro de vida para los trabajadores que forman parte del presente instrumento. El capital asegurado será el equivalente al monto de la indemnización por años de servicios, al momento del fallecimiento con una indemnización mínima de 100 UF. Este seguro incluirá cobertura 100% para enfermedades catastróficas y oncológicas para el trabajador.

El trabajador podrá incluir al cónyuge e hijos, en cuyo caso el trabajador deberá pagar el 50% de la prima mensual por cada integrante de su familia directa. Será responsabilidad del trabajador hacer el trámite de incorporación en RR.HH de su instalación.

BONO INVIERNO: \$107.295 brutos a cada trabajador, pagadero el 15 de junio de cada año o al día hábil inmediatamente anterior, si este fuera inhábil.

SEPTIMO: BENEFICIOS ADICIONALES

INCENTIVO POR CUMPLIMIENTO DE METAS: La empresa pagará mensualmente un incentivo por cumplimiento de metas a los vendedores adscritos al presente Contrato Colectivo de Trabajo. Dichas metas e incentivos deberán encontrarse en conocimiento de los trabajadores antes mencionados, a lo menos los primeros cinco días hábiles del mes en que deba darse cumplimiento a éstas. El incentivo se calculará según metodología definida en la Minuta Explicativa que forma parte de los contratos individuales de trabajo. No obstante, si durante tres meses consecutivos un vendedor no logra cumplir con las metas asignadas y no percibe incentivo alguno, se revisarán las metas de venta individuales para los meses siguientes, de tal forma de solucionar la anomalía que genera la falta de incentivo. Además, la Gerencia de Mercado Nacional se compromete a reunirse con la directiva sindical para dar a conocer el análisis individual de las causas, entregar



informe y plan de acción correspondiente para solucionar la anomalía. Será responsabilidad de la Directiva Sindical solicitar la reunión en caso que alguno de sus socios se vea afectado en el cumplimiento de sus metas.

Además, cuando por decisión de la empresa se realiza un cambio de ruta del vendedor, sin que éste lo solicite, se garantizará por el primer mes, el 100% de la Tabla de Comisiones. Asimismo, cuando se realicen cambios de clientes en una misma ruta y que afecte más del 20% de la cartera de clientes, se asegurará el 100% de cumplimiento el primer mes, como también se asegurará un 100% de la tabla de comisiones para un segundo mes, si el cambio afecta a más del 70% de la cartera de clientes.

En caso que algunos de los vendedores que son parte de este instrumento colectivo, no alcance a llegar al cumplimiento del pivote para generar el pago de incentivo (70%), la empresa garantizará el pago de un incentivo bruto de \$396.992.-, siempre y cuando su cumplimiento se encuentre entre el 50% y el 69,9%.

Se hace presente que las tablas de comisiones serán actualizadas semestralmente, en los meses de marzo y septiembre de cada año, de acuerdo al 100% de la variación del IPC de dicho periodo de tiempo y presentadas en reunión a los equipos de ventas por sus respectivas jefaturas de áreas.

BONO POR TRABAJO DE LOS VENDEDORES EN DIAS FESTIVOS: La empresa pagará un bono equivalente al 20% del sueldo base a cada Vendedor de Mercado Nacional, cuando por necesidades de la empresa tengan que trabajar en días domingos o festivos.

COLACION: La empresa proporcionará en especie a los trabajadores que tengan jornada continua, durante el periodo de colación, un almuerzo consistente en dos platos (entrada o sopa y plato de fondo), postre y un jugo, o el equivalente en Cheque Restaurant a \$8.500 diarios, por cada día efectivamente trabajado. Adicionalmente, proporcionará dos sándwich y bebida o café o té, o el equivalente en Cheque Restaurant a \$3.300, a los trabajadores que deban quedarse trabajando horas extraordinarias por más de una hora, lo que será servido antes de iniciarse el período extraordinario de trabajo.

En caso de que un trabajador deba trabajar horas extraordinarias no programadas y no hubiese sido considerado para la colación indicada en el párrafo precedente, se le hará entrega al día siguiente de un vale canjeable, equivalente al beneficio correspondiente, previa autorización de las horas extraordinarias por su jefe directo.

Los trabajadores de Isla de Maipo, Cachapoal Andes, Molina y Lontué continuarán percibiendo el beneficio de colación en la forma y monto en que lo hacen actualmente. Además, cuando ellos deban trabajar en turnos de amanecida, se le entregará un sándwich y un café a la salida de dicho turno.

Los Vendedores y Asistentes de Ventas que tengan su centro de operaciones en los depósitos de CCU S.A., tendrán derecho a tomar desayuno en los casinos de dichos establecimientos. Además, la empresa pagará \$1.395 por concepto de desayuno a vendedores de mercado nacional donde no accedan a casinos de las Plantas de CCU, esto es por cada día que sean citados a reunión o a retirar material de POP.

Los trabajadores que realicen funciones de Vendedor y aquellos que desempeñan sus funciones en el Centro de Distribución, recibirán como viatico el monto equivalente al valor del cheque restaurant, por cada día efectivamente trabajado.

MOVILIZACIÓN: La empresa pagará la suma de \$56.331.- líquidos mensuales a cada trabajador de la Casa Matriz, por concepto de asignación de movilización.

En cuanto a los trabajadores de la Planta Molina se les pagará el monto indicado en el párrafo precedente, siempre y cuando sus domicilios se ubiquen o estén fuera del radio señalado a continuación:



1. Al poniente de Planta Molina: La Isla
2. Al oriente de Planta Molina: Parque del Recuerdo del Carmen
3. Al sur de Planta Molina: Entrada Norte Itahue, Buena Fe y Cerrillo Bascuñán
4. Al norte de Planta Molina: Entrada Norte de Curicó

Respecto a los trabajadores que desempeñen sus funciones en la instalación de Isla de Maipo, cuyos hogares se encuentren fuera del radio de circulación de transporte contratado por la empresa implicando una locomoción adicional y ya perciben este beneficio, lo seguirán percibiendo. En cuanto a los nuevos trabajadores, será responsabilidad del trabajador mantener su dirección actualizada y acreditada en RRHH quien determinará el pago de dicho bono

ASIGNACIÓN DE VINO: Los trabajadores afectos a este contrato colectivo percibirán de parte de la empresa 3 asignaciones de vino al año, en los meses de enero, septiembre y diciembre. Cada trabajador, en los meses respectivos, podrá escoger los vinos de su preferencia de acuerdo al catálogo que la empresa pondrá a su disposición, en cuyo caso no podrá exceder del valor de \$38.000.- para cada periodo.

Se deja expresa constancia que estos valores no estarán afectos al reajuste de IPC, estipulado en la cláusula 3ra, inciso primero de este instrumento colectivo.

Para tener derecho a este beneficio se requerirá tener contrato vigente. En caso de terminar la relación contractual, por cualquier motivo -excepto por las causales enunciadas en el art. 160 del Código del Trabajo- el trabajador tendrá derecho a una cuota de vino proporcional al tiempo trabajado.

DEVOLUCIÓN DE GASTOS POR DESGASTE DE VEHICULO: Dado el hecho que los trabajadores que se desempeñan como vendedores de Mercado Tradicional tienen que ejercer sus funciones con un automóvil de su propiedad, la empresa les devolverá mensualmente los gastos en que incurran, incluyendo el desgaste del vehículo. Para calcular el monto de dicha devolución, se utilizará la metodología que indica el Informe elaborado por la Pontificia Universidad Católica de Chile a través del DICTUC, que incluye el concepto de desgaste de vehículo propio para el desarrollo del trabajo de los vendedores, así como el seguro SOAP correspondiente entre otros rubros.

La empresa hará entrega, a más tardar el día 15 de cada mes, de un comprobante a los vendedores por la devolución de gastos por desgaste de vehículo y combustible. Será responsabilidad de cada Vendedor solicitar el comprobante al responsable de Remuneraciones de cada instalación o quien haga sus veces.

PRÉSTAMO BLANDO PARA RENOVACIÓN DE VEHÍCULO: Los trabajadores adscritos al presente instrumento colectivo, que desempeñen sus funciones en el área de ventas de la empresa y cumplan con los requisitos exigidos, podrán optar a un préstamo automotriz para la renovación de su vehículo de trabajo, según las condiciones especificadas a continuación:

- a) Fondo máximo, autorizado, 500 UF.
- b) Será facultad del Gerente Comercial autorizar o rechazar las solicitudes de préstamos.
- c) Se debe cumplir con una antigüedad mínima de 2 años en la empresa.
- d) Su evaluación de desempeño mínima debe ser "Cumple con lo esperado".
- e) La renovación deberá hacerse por vehículos con una antigüedad no superior a 5 años.
- f) Se deberá llenar el formulario correspondiente.
- g) La suma máxima por vendedor de será de 90 UF.
- h) Plazo de restitución, 24 a 36 meses sin intereses.
- i) Constatación previa de las condiciones del vehículo actual.
- j) Demostrar que destinó los fondos íntegramente al objetivo indicado.
- k) Suscribir un contrato mutuo y autorizar a la empresa para que sea descontado por planilla.
- l) Tope anual de préstamo y una vez que se genere nuevamente liquidez se otorgarán más.



- m) Recursos Humanos aprobará la capacidad de endeudamiento.
- n) Se deberá contar con dos avales.
- o) El vendedor no podrá optar a otro préstamo hasta que haya pagado la totalidad del préstamo anterior.
- p) Para dar curso al préstamo el vendedor deberá suscribir el Contrato de Mutuo.
- q) En caso que la cantidad de interesados que cumplan con todos los requisitos, excedan el máximo de fondo disponible, se realizará un sorteo para determinar los beneficiados.
- r) Las futuras postulaciones deberán cumplir con todos los requisitos nuevamente.
- s) La Directiva podrá solicitar a la Subgerencia de Recursos Humanos, un informe de los saldos y nómina de socios que se encuentran haciendo uso del beneficio.

PASEO ANUAL: Con motivo del paseo anual, la empresa financiará el costo del arriendo de un total de 5 buses con capacidad de 45 pasajeros cada uno, para el traslado de los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo y de su familia, a un lugar que será definido de común acuerdo entre la empresa y el Sindicato. En todo caso, el lugar del paseo se ubicará a una distancia máxima de 300 kilómetros, tomando como punto de referencia la ciudad de Santiago o la localidad de Molina respectivamente.

En caso de que no se hiciera uso de este beneficio en la forma estipulada en la presente cláusula, el Sindicato podrá optar a que la empresa le reembolse el equivalente al arriendo de tres buses, a objeto de realizar un evento de convivencia entre sus socios. Este reembolso será de un monto equivalente al costo del arriendo de tres buses para un viaje de ida y vuelta por la distancia máxima de 300 kilómetros estipulados en esta misma cláusula.

Además, la empresa entregará al sindicato un aporte de \$815.442.- en el transcurso de 10 días corridos, una vez informadas las fechas de realización de dicha actividad.

El día sábado destinado a este paseo anual, será remunerado y se considerará trabajado para todos los efectos legales. Sin embargo, el trabajador deberá dar aviso oportuno a su Jefatura para no afectar la operatividad normal de la Compañía.

BONO DE COSECHA: La empresa pagará a los trabajadores que sean parte del presente instrumento y trabajen en labores relacionadas con la Vendimia en Planta Isla de Maipo, por el periodo que dure la Vendimia, un bono de \$7.618.- brutos por cada día efectivamente trabajado, siempre y cuando realice sus funciones en la Bodega de Vinos durante el periodo indicado y, la empresa haya decidido pagarlo al resto del personal de la Bodega para incentivar el trabajo de vendimia.

BONO DE ESPECIALIDAD: La empresa pagará un bono mensual de \$38.626.- brutos a quien desempeñe las funciones de Operador de Grúa en la Bodega de Trade Marketing y/o bodega Cachapoal Andes.

ANIVERSARIO SINDICATO: La empresa hará un aporte de \$17.168.- anuales por cada trabajador afecto al presente Contrato Colectivo de Trabajo para la celebración del aniversario de la organización.

INCENTIVO AL DEPORTE: La empresa incentivará la realización de actividades deportivas entre sus trabajadores. Para esto efectos constituirá un fondo de deportes por la suma de \$214.590.- mensuales brutos, los que serán administrados por la Directiva Sindical y deberán acreditar su uso a la Subgerencia de Personas, mediante presentación de la boleta o factura, emitida a nombre de la Compañía. Los montos no utilizados en un mes, no serán acumulativos, salvo que en un mes se haya sobrepasado el gasto, en ese caso opera una compensación entre un mes y otro.



OCTAVO: UNIFORMES E IMPLEMENTOS DE TRABAJO

Los trabajadores afectos a este contrato colectivo usarán en todo momento, mientras permanezcan en el recinto de la empresa desempeñando la labor para la cual fueron contratados, tanto la ropa de trabajo como los implementos de seguridad y de protección que la empresa les proporcionare, los cuales, siendo de primera calidad, serán sin cargo alguno para ellos. Dichos implementos estarán adscritos al cargo que desempeñen, y en ningún momento formarán parte de los beneficios inherentes al funcionario.

Los uniformes e implementos de trabajo referidos en el anexo N°2 se entregarán hasta el 31 de Marzo y hasta 30 de Septiembre de cada año.

En el caso de aquellos cargos que requieran el uso de parkas y/o pantalones térmicos para desempeñarse adecuadamente, estos implementos se entregarán el 31 de marzo de cada año.

NOVENO: PRÉSTAMO DE VACACIONES

Los trabajadores integrantes del presente contrato podrán optar al momento de hacer uso de su feriado legal anual, a un préstamo de vacaciones de \$482.827.-, el cual será descontado en doce cuotas iguales y consecutivas, sin intereses ni reajustes. O podrán optar a un préstamo de vacaciones de \$697.418 descontado en 12 cuotas iguales y consecutivas, sin intereses ni reajustes, dicho préstamo será de acuerdo al nivel de endeudamiento bajo criterio del departamento de personas o quien haga de sus veces.

DÉCIMO: GASTOS MÉDICOS Y ÓPTICOS

La empresa proporcionará mensualmente la suma total de \$2.027.874.- por concepto de ayuda para gastos médicos, incluido gasto dental, bono pediátrico u óptico. La suma indicada será administrada por la directiva del sindicato, debiendo ésta dar cuenta mensualmente del uso de este dinero a la Subgerencia de personas. .

Para el caso de que en un mes se incurriere en gastos cuyo monto exceda del valor del fondo asignado, se podrá hacer uso del saldo que no se hubiese gastado en el mes inmediatamente anterior. En todo caso, los saldos no gastados en un mes no serán acumulativos, salvo lo indicado precedentemente.

DÉCIMO PRIMERO: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS

En caso de muerte por causas no imputables al trabajador, la empresa pagará una indemnización equivalente a 30 días de remuneración por cada año de servicios continuos o fracción superior a seis meses prestados a la empresa. Esta indemnización se pagará a quien acredite documentariamente constituir su sucesión legal.

En el caso de jubilación, sea ésta por edad, invalidez parcial o total, se requerirá del término de la relación contractual. En este caso, la empresa pagará una indemnización equivalente a 30 días de remuneración por cada año de servicios continuos o fracción superior a seis meses prestados a la empresa.

En el caso de renuncia voluntaria, y habiendo prestado servicios por, a lo menos diez años continuos en la empresa, ésta pagará a cuatro trabajadores durante la vigencia del contrato, el equivalente a 30 días por cada año de servicios continuos o fracción superior a seis meses prestados a la empresa. Los trabajadores que se acojan a este beneficio serán propuestos a la empresa por la Directiva Sindical. Se adicionan dos cupos para ser utilizados por trabajadores que cumplan con el requisito de los 10 años de antigüedad y tenga problemas graves de salud, los que deberán ser acreditados con los certificados médicos correspondientes.



La fecha de inicio de los años computables para hacer uso de este beneficio estará dada por lo señalado en el respectivo contrato de trabajo, no considerándose interrupción del tiempo servido, aquel en que el trabajador haya estado ausente por permisos o accidentes del trabajo, si el contrato se encontraba vigente.

En el caso de poner término a la relación contractual de un trabajador que se desempeñe en el cargo de Vendedor Institucional del área de Mercado Imagen, por cualquier causa, excepto las enunciadas en el artículo 160 del Código del Trabajo, para el efecto del cálculo de la indemnización por años de servicio, se considerará el mejor promedio de los doce meses consecutivos que haya ocurrido durante los últimos dos años anteriores a la fecha de término de la relación laboral.

El resto de los Vendedores no Institucionales del área de Mercado Imagen, se regirá, para estos efectos, por el promedio de los últimos tres meses establecidos en el artículo 172 del Código del Trabajo.

Para los demás trabajadores adscritos al presente Contrato Colectivo de Trabajo, las terminaciones de contrato que se produzcan por causales no imputables al trabajador se sujetarán, en cuanto a indemnizaciones, a lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Las deudas que el trabajador tuviere al momento de ponerse término a la relación contractual por cualquier causa, se descontarán de la eventual indemnización que pudiere corresponderle.

DÉCIMO SEGUNDO: GRATIFICACIÓN GARANTIZADA

Los trabajadores que actualmente perciben una gratificación garantizada continuarán percibiendo este beneficio en la forma y monto que actualmente lo hacen, conforme lo define el artículo 50 del Código del Trabajo.

Además, anualmente se re liquidará la gratificación por los primeros seis meses del año, en que el IMM (Ingreso Mínimo Mensual) durante el primer semestre es inferior al que se considera en el cierre del ejercicio, cuyo diferencial se pagará en el mes de abril del año siguiente.

DÉCIMO TERCERO: BONO ROCE

La empresa pagará a los trabajadores individualizados en el Anexo N°1 adjunto, un monto en dinero en tanto y cuanto se cumplan las siguientes condiciones:

ROCE: (Utilidad Operacional sobre el Capital Empleado). De acuerdo a la meta ROCE (o el parámetro de medición que ha futuro haga sus veces), que establezca el directorio para VSPT S.A por los ejercicios finalizados el 31 de diciembre de 2026, la empresa pagará a cada trabajador un monto bruto de dinero, en abril del año siguiente, conforme a una tabla que, para el año 2026 es la siguiente:

Tabla ROCE VSPT		Presupuesto ROCE 2026	
%	Valor	%	Valor
4,5%	619.212	11,2%	619.212
4,0%	581.222	10,7%	581.222
3,5%	543.233	10,2%	543.233
3,0%	505.244	9,7%	505.244
2,5%	467.254	9,2%	467.254
2,0%	429.266	8,7%	429.266
1,5%	391.275	8,2%	391.275
1,0%	353.286	7,7%	353.286
0,5%	315.297	7,2%	315.297
Presupuesto	280.601	6,7%	280.601
-0,5%	254.514	6,2%	254.514
-1,0%	231.718	5,7%	231.718
-1,5%	206.514	5,2%	206.514
-2,0%	186.133	4,7%	186.133
-2,5%	163.339	4,2%	163.339
-3,0%	140.545	3,7%	140.545



(NOTA: Valores se suman o restan al roce de presupuesto del año)
Además, si el roce es menor a 3.7% no corresponde pago de Bono.

En atención a que aún no se conoce la meta Roce (O el parámetro de medición que en el futuro haga de sus veces), que el directorio fijará para VSPT S.A. para el año 2027, las partes acuerdan que esta tabla será modificada conforme a la nueva meta establecida, según comunicación que la empresa entregará a los trabajadores a más tardar el día 31 de Marzo del 2027, la que pasará a formar parte integrante de este instrumento colectivo desde la fecha en que ella haya sido recibida, bajo su firma, a lo menos por el presidente del sindicato que en ese entonces represente a los trabajadores involucrados en el presente Contrato colectivo, o desde la fecha en que conste que dicha comunicación ha sido enviada a dicho sindicato por carta certificada.

DÉCIMO CUARTO: APOORTE FONDO DE RETIRO

La empresa hará un aporte mensual, equivalente al 3,5% del Sueldo Base (con tope de Sueldo Base de \$550.000.-) de los trabajadores que son parte de este instrumento y que formen parte del Fondo de Retiro implementado por la Federación Nro. 2 de Trabajadores, a la cual el Sindicato se encuentra adscrito.

DÉCIMO QUINTO: SOBRETIEMPO

Las horas extraordinarias efectivamente trabajadas, se pagarán con el recargo legal del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, y su liquidación y pago se hará conjuntamente con la liquidación y pago de las respectivas remuneraciones mensuales. En cuanto a las horas efectivamente trabajadas durante los días domingos y festivos, estas se pagarán con un recargo del 100% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria de trabajo.

DÉCIMO SEXTO: BONO MAESTRIA

La empresa pagará un bono de maestría o de responsabilidad cada vez que un vendedor deba capacitar a un vendedor nuevo por un determinado tiempo. Este bono será equivalente a cada hora de trabajo del vendedor aumentada en un 50%.

No aplicará el pago de Bono en caso de cambios de ruta o acompañamiento de vendedores de reemplazo. Será responsabilidad de la jefatura directa del vendedor gestionar dicha solicitud de bono en RRHH.

DECIMO SEPTIMO: SEGURO AUTOMOTRIZ

La empresa realizará un copago de un 75% de la prima de un seguro automotriz con un tope de UF 1,5 mensuales, que los vendedores de mercado tradicional contraten para su vehículo de trabajo durante la vigencia del presente Contrato colectivo. Se hace presente que el vehículo asegurado debe ser propiedad del trabajador.

DECIMO OCTAVO: SERVICIOS DE FUNERALES

La empresa formalizará durante la vigencia del presente contrato colectivo de trabajo un convenio con una empresa de servicios funerarios, la cual será determinada por la directiva Sindical y presentada a la empresa.



DECIMO NOVENO: BONO DE EMERGENCIA ESPECIAL:

La empresa pagará un bono de emergencia especial de \$ 26.825 toda vez que la empresa requiera los servicios de los trabajadores que estando fuera de la planta productiva y en su descanso legal tengan que atender necesidades de la empresa por algún requerimiento técnico, fortuito o de fuerza mayor, dicho bono se pagará por evento y será adicional a las horas extras respectivas. Se hace presente que este bono solo aplicará para los trabajadores de las plantas industriales.

TRIGESIMO: OBLIGACIONES CONTRACTUALES

Las partes dejan constancia que este Contrato colectivo contiene la totalidad de las obligaciones, sean éstas de carácter pecuniario o de otra naturaleza, que son exigibles colectivamente a Viña San Pedro Tarapacá S.A y los trabajadores que lo suscriben.

TRIGÉSIMO PRIMERO: BENEFICIOS CONVENIDOS

Las partes convienen expresamente que, si durante la vigencia de este contrato, por cualquier causa dispuesta por la ley u otra disposición obligatoria, la empresa tuviera que pagar a los trabajadores beneficios o aumentos diferentes a los aquí acordados, los beneficios convenidos en este instrumento se imputarán a lo ordenado por la ley u otra disposición obligatoria.

Para constancia y en señal de conformidad las partes firman el presente contrato colectivo de trabajo en 5 ejemplares de igual tenor.

Por Sindicato Nacional de Empresa Viña San Pedro Tarapacá S.A. N°2:

Marcelo Sepúlveda Díaz

Mario Olivares Ríos

Christian Vásquez Gutiérrez

Por Viña San Pedro Tarapacá S.A.:

Rodrigo Álamos García

Gonzalo Segú Cabrera

Vicente Rosselot Soini



Victor Adasme Toledo

Finalmente reiteramos a ustedes nuestra plena disposición para lograr un acuerdo armónico en este proceso de negociación, para lo cual los invitamos a reunirnos a la brevedad posible, a fin de analizar las peticiones de los trabajadores con un criterio objetivo y realista, tal como ha sido costumbre en las negociaciones colectivas anteriores.



Anexo N°1

**NÓMINA DE SOCIOS DEL SINDICATO NACIONAL DE EMPRESA VIÑA SAN PEDRO TARAPACÁ S.A.
N°2**

	Id Empleado	Nombre
1	18252833-1	Aaron Eduardo Soto Gonzalez
2	14307147-2	Aileen Del Carmen Adasme Catalan
3	9682214-6	Alejandro Antonio Fuentes Cabezas
4	9501175-6	Alejandro Enrique Inzunza Barriga
5	11911551-5	Alex Armando Nahuelneri Hernandez
6	19008253-9	Alexis Adrian Cordova Faundez
7	16390818-2	Alexis Antonio Tapia Zamora
8	15834460-2	Alvaro Enrique Arevalo Moena
9	11485277-5	Amadeo Richard Gomez Vargas
10	14449064-9	Ana Maria San Martin Urriola
11	13945835-4	Andrea Carolina Campos Abarca
12	25880393-0	Andres Felipe Franco Gonzalez
13	10105106-4	Andres Hernan Caceres Manni
14	15444523-4	Angel Esteban Ñancupil Coña
15	20057262-9	Barbara Camila Palma Carbonell
16	17422843-4	Bastian Andres Parada Castro
17	7981840-2	Beatriz Del Carmen Herrera Bascuñan
18	12580893-K	Benjamin Alberto Navarro Diaz
19	14567929-K	Boris Andres Alvarez Gonzalez
20	16590657-8	Camila Andrea Mancilla Olivares
21	18938633-8	Camila Belén Serey Briceño
22	16595086-0	Camila Paz Salvatierra Rioseco
23	16290304-7	Carla Andrea Gutierrez Muñoz
24	17175969-2	Carla Rocío Cárcamo Tapia
25	12658382-6	Carlos Cabrera Peña
26	10037111-1	Carlos Alberto Madariaga Gonzalez
27	12853425-3	Carola Florentina Correa Martinez
28	14525569-4	Carolina Ines Pardo Rojas
29	12786466-7	Carolina Maricel Ponce Bobadilla
30	12786795-K	Cesar Antonio Villagra González
31	17266216-1	Claudia Andrea Muñoz Soto
32	17027622-1	Claudia Camila Ipinza Bolívar
33	18251913-8	Claudia Patricia Bobadilla Calvin
34	12567778-9	Claudio Santiago Aguirre Tello
35	14052894-3	Cristian Valenzuela Avendaño
36	12887569-7	Christian Vasquez Gutierrez



37	13574607-K	Cristian Alejandro Rojas Perez
38	16687890-K	Cristian Andres Pinto Contreras
39	12670033-4	Cristian Danilo Arroyo González
40	18548519-6	Cristopher Robespierre Labra Herrera
41	18043227-2	Daniel Alejandro Rodriguez Espinoza
42	9657160-7	Daniel Antonio Reyes Sepulveda
43	19752297-6	Daniel Esteban Gonzalez Pino
44	18660152-1	Daniela Labrín Aravena
45	13207397-K	David Antonio Campos Ibanez
46	13998436-6	David Stefan Pino Herrera
47	14384026-3	Davis Luis Pincheira Díaz
48	16715842-0	Diego Antonio Vicuña Silva
49	13205042-2	Enrique Alejandro Monrroy Garrido
50	20509836-4	Enrique Jose Quezada Fuentealba
51	15588186-0	Esteban Andres Peñaloza Montecinos
52	10726631-3	Eusebio Emilio Moya Arroyo
53	14600585-3	Evelyn Isabel Cruz Fuentes
54	16899544-K	Fabián Rodrigo De la Fuente Vera
55	13349007-8	Fabiola Alejandra Azua Ruz
56	16337185-5	Felipe Alonso Gonzalez Aguilera
57	15596288-7	Fermin Guillermo Araya Ardiles
58	16290143-5	Francisca Ivonne Campos Sandoval
59	16490686-8	Francisco Javier Ramírez Delgado
60	12416038-3	Franklin Antonio Fuentes Venegas
61	13262824-6	Gabriela Yanela Gallardo Castro
62	7934718-3	Guillermo Eduardo Aguilera Castillo
63	13345091-2	Hector Leonardo Riquelme Pino
64	14187369-5	Helio Jesus Quiroga Rojo
65	13752971-8	Hugo Marcelo Mena Pastenes
66	17509083-5	Ignacio Andres Bahamondes Corvalan
67	14053890-6	Ismael Alejandro Perez Valenzuela
68	13300198-0	Iván Arturo Troncoso Díaz
69	13573982-0	Jaime Andres Aguilar Gonzalez
70	11437955-7	Jaime Antonio Perez Cid
71	14325717-7	Jaime David Aguilera Aguilera
72	16997710-0	Jeannete Elizabeth Rioseco Lopez
73	19298709-1	Jesus Ignacio Zuñiga Caceres
74	13944251-2	Jimmy Enrique Leyton Constenla
75	12300208-3	Joel Antonio Salgado Bustos
76	26453994-3	Johnathan Jose Landaeta Sojo
77	19117496-8	Jorge Alejandro Salas Escobar
78	19392463-8	Jorge Nicolas Guajardo Rivas
79	13028947-9	Jose Francisco Gonzalez Barrios



80	11744175-K	José Roberto Bobadilla Mena
81	16594789-4	Jose Robinson Cabrera Naranjo
82	15967021-K	Juan Alfredo Murúa Bacigaluppo
83	8011826-0	Juan Carlos Bengoechea Acuña
84	7063098-2	Juan Carlos Brito Zuniga
85	11319242-9	Juan De La Cruz Fuentes Cabezas
86	9705130-5	Juan Eduardo Rodríguez Guajardo
87	9507520-7	Juan Jose Olguin Quezada
88	11945960-5	Juan Pablo Fuentes Ramirez
89	10697486-1	Juan Ricardo Opazo Villegas
90	12050094-5	Karin Soledad Costagliola Lucero
91	19392582-0	Karina Alexandra Muñoz Perez
92	20446811-7	Kassandra Rachel Jeldres Carrasco
93	12018501-2	Katherina Francisca Pradenas Guentherodt
94	15779856-1	Linda Mabel Mardones Ossio
95	17151270-0	Lissette Valentina Maulen Yañez
96	10486959-9	Lorenzo Ricardo Vergara Betanzo
97	16869557-8	Luis Abel Torres Cid
98	10553615-1	Luis Alberto Aros Narvaez
99	13784898-8	Luis Antonio Pacheco Oyarce
100	12786914-6	Luis Claudio Navarro Lara
101	6813567-2	Luis Conrado Carrasco Armijo
102	12646729-K	Luis Eduardo Carrasco Peña
103	13897855-9	Luis Ernesto Abarca Poblete
104	20136715-8	Luis Guillermo Galarce Santander
105	14210341-9	Luis Rafael Pereira Ruiz
106	16751441-3	Madeleine Mourier Espindola Levy
107	14051225-7	Manuel Alexis Muñoz Muñoz
108	12784630-8	Marcela Del Carme Negrete Quintero
109	8609733-8	Marcela Ines Camus Visintainer
110	14573792-3	Marcelo Becerra Cespedes
111	12463537-3	Marcelo Enrique Sepulveda Diaz
112	10895307-1	Marco Alejandro Gutierrez Vergara
113	13785025-7	Maria Aguilar Gonzalez
114	16588995-9	Maria Alejandra Bobadilla Miranda
115	13347678-4	Maria Ines Daza Huerta
116	19718251-2	María José Acevedo Salazar
117	16417592-8	Mario Illesca Fierro
118	6474142-K	Mario Olivares Rios
119	12632756-0	Mario Rosamel Ureta Ureta
120	9114004-7	Marlene Mireya Quezada Vera
121	19300528-4	Martin Duque Perez
122	19009002-7	Matias Andres Rojas Arriagada



123	21665542-7	Matias Bustamante Cantillana
124	20509826-7	Matias Ignacio Castro Soto
125	9867779-8	Mauricio Antonio Fernandez Diaz
126	15425477-3	Mauricio Ignacio Fica Escalona
127	17796339-9	Maximiliano Ernesto Vera Valenzuela
128	25822422-1	Medardo Francesco Eusebio Silva
129	19610511-5	Miguel Alejandro Farias Salgado
130	18698348-3	Moises Abraham Almendras Cerda
131	19164192-2	Natalia Beatriz Gonzalez Mella
132	17022483-3	Nicole Alejandra Valdivieso Astudillo
133	16379021-1	Nicole Denise Johnson Llanten
134	17981324-6	Oliver Andres Valenzuela Vergara
135	13597476-5	Oscar Alejandro Rodriguez Pizarro
136	7161376-3	Oscar Rene Cruz Contreras
137	13034400-3	Patricia Andrea Sanchez Salamanca
138	10293338-9	Patricia Nora Paredes Carrasco
139	16618365-0	Patricio Alejandro Gatica Arias
140	13574033-0	Patricio Alexis Valenzuela Araya
141	16456277-8	Paula Andrea Henriquez Henriquez
142	13596400-K	Pedro Juan Fuentealba Oyarzun
143	16714051-3	Rafael Alejandro Vallejos Castro
144	15850469-3	Ricardo Andres Moraga Quintero
145	15850289-5	Ricardo Eliseo Illanes Salas
146	16124661-1	Ricardo Esteban Ocayo Garrao
147	10891586-2	Richard Esteban Schmidt Hernandez
148	15851292-0	Roberto Andres Zelaya Herrera
149	11525365-4	Rodrigo Hernan Cabrera Molinet
150	17155468-3	Romina Alejandra Muñoz Bravo
151	14050906-K	Saida Andrea Cruz Munita
152	19446474-6	Sandra Nicole Ponce Rodena
153	20371143-3	Sebastian Roberto Cornejo Meneses
154	12701392-6	Sergio Alejandro Sandoval Heyden
155	16482709-7	Sergio Alexis Urrutia Opazo
156	15143264-6	Sergio Andres Ponce Mora
157	18683384-8	Sergio David Silva Muñoz
158	17841562-K	Solagne Quilodran Arcos
159	13682662-K	Sylvia Zoila Montenegro Campos
160	17578232-K	Valentina Paz Hernández Velis
161	12511757-0	Victor Antonio Cabello Sandoval
162	21068221-K	Victor Manuel Alejandro Venegas Arias
163	15524701-0	Victor Manuel Arros Seguel
164	26406804-5	Yackson Antonio Marrero Castillo
165	17192767-6	Yoselin Daniela Olivares Olivares



ANEXO II

El presente anexo complementa la cláusula octava del Contrato Colectivo de Trabajo. El objetivo de éste es precisar los cargos que reciben uniformes de trabajo y/o implementos de trabajo y la naturaleza de éstos.

1) Centro de Distribución	
MARZO	SEPTIEMBRE
2 Poleras ML 2 Pantalones 1 Par de zapatos de seguridad 1 Polar 1 Cuello polar 1 Parka cada dos años	2 Poleras MC 2 Pantalones 1 Par de zapatos 1 Lente de sol de seguridad

2) Personal Bodega Trade Marketing	
MARZO	SEPTIEMBRE
2 Poleras ML 2 Pantalones cargo 1 Par de zapatos de seguridad 1 Polar 1 Cuello polar 1 Parka cada 2 años	2 Poleras MC 2 Pantalones cargo 1 Par de zapatos de seguridad 1 Corta vientos ML

3) Trabajadores Cachapoal Andes	
MARZO	SEPTIEMBRE
2 Poleras ML 2 Pantalones cargo 1 Par de zapatos de seguridad 1 Parka 1 Jardinera térmica 1 Gorro de polar	2 Poleras MC 2 Pantalones cargo 1 Par de zapatos de seguridad 1 Cuello polar



4) Trabajadores ASEO Cachapoal Andes	
MARZO	SEPTIEMBRE
1 Parka 2 Pantalones beige 2 Poleras Manga Larga 1 Par Zapatos de seguridad 1 Polar 1 Delantal	2 Pantalones Beige 2 Poleras Manga Corta 1 Par de zapatos de seguridad 1 Delantal

5) Trabajadores Agrícolas Cachapoal Andes	
MARZO	SEPTIEMBRE
1 Par Botas de Goma 1 Par Zapatos de seguridad 1 Cubrecalzado 1 Polar 2 Pantalones Largos 1 Calzoncillo Largo 1 Jardinera Térmica 1 Gorro de lana 2 Overoles 2 Poleras 1 Parka 1 cuello polar	1 Par de zapatos de seguridad 2 Pantalones Largos 2 Poleras 1 Jockey



6) Trabajadores Planta Isla de Maipo y Molina (Industrial)
MARZO
2 Poleras ML 2 Poleras MC 2 Pantalones cargo 2 Par de zapatos de seguridad 1 Camiseta ML 1 Calzoncillo largo 1 Polar 1 Parka cada 2 años 1 Jardinera térmica cada 2 años

7) Trabajadores Planta Isla de Maipo y Molina (Área Técnica)
MARZO
2 Poleras ML 2 Poleras MC 2 Pantalones Jeans 2 Par de zapatos de seguridad 1 Camiseta ML 1 Calzoncillo largo 1 Polar 1 Cuello polar 1 Gorro legionario 1 Parka cada 2 años 1 Jardinera térmica cada 2 años



8) Trabajadores Planta Isla de Maipo y Molina (Administrativos)	
MARZO (Hombre)	SEPTIEMBRE (Hombre)
2 Pantalones beige 2 Camisas 1 Polera ML 1 Par de zapatos de seguridad 1 Polar	2 Pantalones beige 3 Poleras MC 1 Par de zapatos de seguridad
MARZO (Mujer)	SEPTIEMBRE (Mujer)
2 Pantalones jeans 3 Poleras ML 1 Par de zapatos de seguridad 1 Polar 1 Camiseta	2 Pantalones jeans 3 Poleras MC 1 Par de zapatos de seguridad

9) Trabajadores Calidad y Laboratorio Isla de Maipo y Molina	
MARZO	SEPTIEMBRE
2 Delantales 2 Pantalones jeans 1 Polar 2 Poleras ML 1 Gorro de lana 1 Parka cada 2 años 1 Camiseta	2 Delantales 2 Pantalones jeans 1 Polar 2 Poleras MC



10) Trabajadores de ventas (Vendedores Santiago -Viña del Mar - Rancagua - Talcahuano)	
MARZO	SEPTIEMBRE
1 Parka impermeable con gorro 2 Pantalones de tela 3 Camisas sin bolsillo 1 Polar 1 Par de zapatos tipo botín	1 Cortaviento ML 2 Pantalones de tela 3 Poleras ML Dry-Fit 1 Par de zapatos

11) Trabajadores de ventas (Vendedores Coquimbo)	
MARZO	SEPTIEMBRE
1 Parka con gorro 2 Pantalones de tela 3 Poleras MC Dry-Fit 1 Polar 1 Par de zapatos	1 Cortaviento ML 2 Pantalones de tela 3 Poleras MC Dry-Fit 1 Par de zapatos

Adicionalmente, para el caso de las mujeres que realizan sus funciones en el área de ventas de mercado nacional, recibirán en marzo de cada año, una gift card por la suma de \$135.000.- para la compra de zapatos y vestuario.

Además, por única vez, durante la vigencia del presente contrato colectivo, la empresa entregará a cada vendedor/a adscrito a la presente nómina de negociación (Anexo I), un kit de gata hidráulica y herramienta de reparación de neumático 4 en 1 de 12 volt con bomba de inflado y luz led.