



Santiago, 14 de Julio de 2026

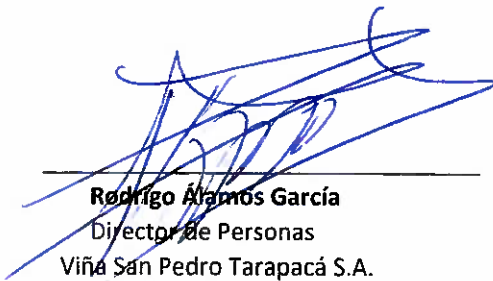
Señora
Sandra Monica Ortiz Silva
Inspector Comunal del Trabajo
Santiago Oriente
PRESENTE

De nuestra consideración:

Por medio de la presente y en conformidad con lo establecido en la legislación vigente, hacemos llegar copia de Contrato Colectivo de Trabajo, suscrito con fecha 13 de Julio del 2026, entre Sindicato Nacional de Empresa Viña San Pedro Tarapacá S.A R.S.U. 13.01.0320 y Viña San Pedro Tarapacá S.A., R.U.T. 91.041.000-8 debidamente firmado en conformidad por ambas partes

Solicito por favor tenga a bien visar las 5 copias que se adjuntan a la presente carta en señal de recepción y aprobación.

Saluda cordialmente a usted,



Rodrigo Alamos García
Director de Personas
Viña San Pedro Tarapacá S.A.

CC: Archivo



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 13 de Julio del 2026, entre Viña San Pedro-Tarapacá S.A., Rut 91.041.000-8, representada por, Rodrigo Alonso Álamos García, Director de Personas, Vicente Rosselot Soini, Gerente Administración y Finanzas, Gonzalo Segú Cabrera, Gerente de Mercado Nacional, y Víctor Eduardo Adasme Toledo, Jefe de Relaciones Laborales, todos para estos efectos, domiciliados en Avenida Vitacura 2670, Las Condes, ciudad de Santiago, por una parte; y por la otra, los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Empresa Viña San Pedro Tarapacá S.A. N°2, R.S.U. 13.01.0320, cuya nómina se acompaña como parte del presente instrumento colectivo, representados por sus directores, don Marcelo Sepúlveda Díaz, Presidente, Mario Olivares Ríos, Tesorero, y Christian Vásquez Gutiérrez, Secretario, todos domiciliados para estos efectos en el 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 N° 2 de "Viña San Pedro Tarapacá S.A.", cuya nómina adjunta en anexo I 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 03 de Julio del 2026 hasta el 02 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 E INCREMENTOS

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 con jornada completa, afectos al mismo será de \$553.553 mensuales, suma que será considerada "Sueldo Base Actual" mientras que esto aplicará de manera proporcional para aquellos trabajadores con jornada parcial para efectos del inciso siguiente.

Adicionalmente, la empresa incrementará por una sola vez a partir del 1° de julio de 2026, los sueldos base de los trabajadores que son parte de este instrumento colectivo, de acuerdo a la siguiente tabla:

a) Sueldos Base entre	\$ 553.553	a	\$ 930.000	2 %
b) Sueldos Base entre	\$ 930.001	a	\$ 1.730.000	1,5 %
c) Sueldos Base entre	\$ 1.730.001	y más		1,0 %

Y a contar del 1° de Julio de 2027, los sueldos base de los trabajadores adscritos al presente instrumento colectivo, se incrementarán de acuerdo a la siguiente tabla:

a) Sueldos Base entre	\$ 553.553	a	\$ 930.000	2 %
b) Sueldos Base entre	\$ 930.001	a	\$ 1.730.000	1,5 %

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 recibieron oportunamente un reajuste por la variación del IPC, en sus remuneraciones del mes de Mayo del presente año, como consecuencia que la empresa les hizo extensivos los beneficios del contrato colectivo del Sindicato Tarapacá y además que se encuentra convenido en el contrato individual de trabajo 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:

- A) **AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS:** \$ 410.000.- a cada trabajador, pagadero el día 15 de Septiembre de cada año o el día hábil inmediatamente anterior, si éste fuera inhábil.
- B) **AGUINALDO DE NAVIDAD:** \$ 410.000.- a cada trabajador, pagadero el día 15 de Diciembre de cada año o el día hábil inmediatamente anterior, si éste fuera inhábil.
- C) **BONO DE INVIERNO:** : \$115.000 brutos a cada trabajador, pagadero el 15 de Junio de cada año o al día hábil inmediatamente anterior, si este fuera inhábil.
- D) **AGUINALDO DE VACACIONES:** \$ 410.000.- 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% de la tabla de comisiones.

En el caso que el vendedor que haga uso de sus vacaciones y su promedio dentro de los 3 últimos meses fuese mayor al 100% estipulado en el párrafo anterior, se pagará este mayor monto.

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:

Al cumplir:	5 años	\$ 280.000.-
	10 años	\$ 482.827.-
	15 años	\$ 643.769.-
	20 años	\$ 826.172.-
	25 años	\$ 1.126.597.-
	30 años	\$ 1.373.376.-
	35 años	\$ 1.555.777.-
	40 años	\$ 1.555.777.-
	45 años	\$ 1.555.777.-
	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:

A) MATRIMONIO: \$ 600.000.- 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.

B) NACIMIENTO: \$ 810.000.- 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.

C) FALLECIMIENTO: \$1.560.000.- 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 siete 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.

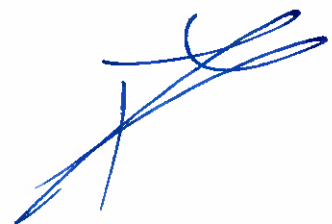
En el caso del fallecimiento de un hijo/a el trabajador tendrá derecho a usar diez días corridos de permiso, que se considerarán trabajados para todos los efectos legales, los que se aumentarán once si el fallecimiento o el funeral ocurren fuera de la región en la que se desempeña el trabajador, o a 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 siete 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 cuatro días corridos, los que se aumentarán a cinco 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 dos días hábiles de permiso, si el deceso ocurre en la región en donde trabaja, o a tres 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.

D) 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.



E) ASIGNACIÓN DE ESCOLARIDAD: La empresa pagará durante la primera quincena del mes de Febrero de cada año, la suma bruta de **\$210.000.-** 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 **\$260.000.-** brutos, para quienes se encuentren estudiando enseñanza técnica en Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica o Universitaria.

Además la empresa entregará 3 becas por **\$210.000** 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.

F) 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 **\$455.000**, 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.

Para aquellas madres que sus hijos cumplan 2 años desde el 1ro de julio en adelante y que hayan hecho uso de la sala cuna durante todo el periodo, podrán extender el uso de esta, hasta el 31 de diciembre de ese año.

G) 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 el área de personas de su instalación.

H) 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.

SEPTIMO: BENEFICIOS ADICIONALES

A) 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 \$419.340.-, 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.

B) 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.

C) 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. A contar del 1ro de enero del 2027, el monto del cheque Restaurant será de \$8.800 diarios por cada día efectivamente trabajado. En el caso de la colación por horas extraordinarias, esta será de \$3.450.

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 \$1.500 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 P.O.P.

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.

D) MOVILIZACIÓN: La empresa pagará la suma de **\$60.000.-** 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 Gestión de Personas quien determinará el pago de dicho bono.

F) 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 **\$40.000** 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.

Anualmente durante el último trimestre del año, las personas podrán solicitar en el área de gestión de personas, voluntariamente y de manera permanente el cambio del beneficio que se menciona en el primer párrafo de este punto pasando de la "especie" a una bonificación mensual de \$25.000 pesos brutos y sumando en los meses de Enero, Septiembre y Diciembre 10 litros de vino en formato Combi de 1 litro.

G) 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.



H) SEGURO AUTOMOTRIZ

La empresa realizará un copago de un 75% de la prima de un seguro automotriz con un tope de UF 1,65 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.

i) 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 será de 100 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) El área de gestión de Personas evaluará y 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 Personas, un informe de los saldos y nómina de socios que se encuentran haciendo uso del beneficio.

J) PASEO ANUAL: Con motivo del paseo anual, la empresa aportará un monto de \$5.315.000 de pesos para el financiamiento de dicho paseo anual.

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.

K) ANIVERSARIO SINDICATO: La empresa hará un aporte de \$20.000.- anuales por cada trabajador afecto al presente Contrato Colectivo de Trabajo para la celebración del aniversario de la organización.

L) 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 \$8.000.- 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.





M) BONO DE ESPECIALIDAD: La empresa pagará un bono mensual de **\$40.000.-** brutos a quien desempeñe las funciones de Operador de Grúa en la Bodega de Trade Marketing y/o bodega Cachapoal Andes.

N) 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. Sin perjuicio de lo anterior, en el caso que un vendedor de reemplazo al término de su contrato pase a Contrato Indefinido, el vendedor que lo capacitó percibirá por una única vez un Bono Bruto de **\$80.000 pesos brutos**. Será responsabilidad de la jefatura directa del vendedor gestionar dicha solicitud de Bono con el área de Remuneraciones.

Ñ) 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 **\$230.000.-** mensuales, 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 II 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 **\$ 490.000.-**, el cual será descontado en doce cuotas iguales y consecutivas, sin intereses ni reajustes. O podrán optar a un préstamo de vacaciones de **\$700.000** 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. Asimismo, cuando voluntariamente el trabajador desee prepagar el saldo total del préstamo de sus vacaciones, la empresa accederá a esta solicitud.

DÉCIMO: GASTOS MÉDICOS Y ÓPTICOS

La empresa proporcionará mensualmente la suma total de **\$ 2.150.000.-** por concepto de ayuda para gastos médicos, incluido gasto dental, bono pediátrico y 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 **seis 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 **tres cupos** para ser utilizados por trabajadores que cumplan con el requisito de los 10 años de antigüedad y tengan 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 pudiese 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 I 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:

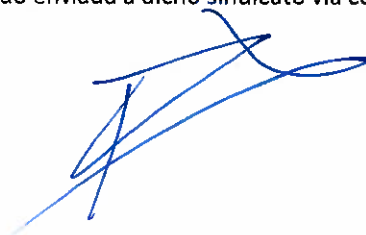
Tabla ROCE VSPT	
%	Valor
4,5%	619.212
4,0%	581.222
3,5%	543.233
3,0%	505.244
2,5%	467.254
2,0%	429.266
1,5%	391.275
1,0%	353.286
0,5%	315.297
Presupuesto	280.601
-0,5%	254.514
-1,0%	231.718
-1,5%	206.514
-2,0%	186.133
-2,5%	163.339
-3,0%	140.545

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

NOTA: Valores se suman o restan al roce de presupuesto del año.

Además, si para este año 2026, 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 mas 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 via correo electrónico a sindicatovspt2@gmail.com.





DÉCIMO CUARTO: APOORTE FONDO DE RETIRO

La empresa hará un aporte mensual, equivalente al 4% del Sueldo Base (con tope de Sueldo Base de \$650.000.-) 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.

DECIMO SEXTO: BONO DE EMERGENCIA ESPECIAL:

La empresa pagará un bono de emergencia especial de \$ 27.700 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 de fuerza mayor, dicho bono se pagará por evento y será adicional a las hrs extras respectivas. Se hace presente que este bono solo aplicará para los trabajadores de las plantas industriales.

DECIMO SEPTIMO: 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 Vázquez Gutiérrez

Por Viña San Pedro Tarapacá S.A.:

Rodrigo Alamos García

Gonzalo Seguí Cabrera

Vicente Rosselot Soini

Víctor Adasme Toledo

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

ANEXO I

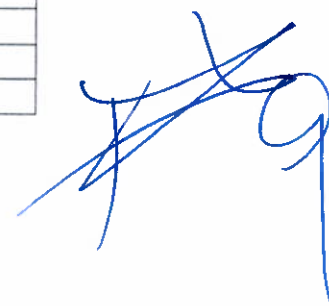
	Rut	Nombre
1	13897855-9	Abarca Poblete Luis Ernesto
2	19718251-2	Acevedo Salazar María José
3	14307147-2	Adasme Catalan Aileen Del Carmen
4	13573982-0	Aguilar Gonzalez Jaime Andres
5	13785025-7	Aguilar Gonzalez Maria
6	14325717-7	Aguilera Aguilera Jaime David
7	7934718-3	Aguilera Castillo Guillermo Eduardo
8	12567778-9	Aguirre Tello Claudio Santiago
9	18698348-3	Almendras Cerda Moises Abraham
10	14567929-K	Alvarez Gonzalez Boris Andres
11	15596288-7	Araya Ardiles Fermin Guillermo
12	15834460-2	Arevalo Moena Alvaro Enrique
13	10553615-1	Aros Narvaez Luis Alberto
14	15524701-0	Arros Seguel Victor Manuel
15	12670033-4	Arroyo González Cristian Danilo
16	18510348-K	Astudillo Ramos Claudio Ivan Alfredo
17	13349007-8	Azua Ruz Fabiola Alejandra
18	17509083-5	Bahamondes Corvalan Ignacio Andres
19	14573792-3	Becerra Cespedes Marcelo
20	8011826-0	Bengoechea Acuña Juan Carlos
21	18251913-8	Bobadilla Calvin Claudia Patricia
22	11744175-K	Bobadilla Mena José Roberto
23	16588995-9	Bobadilla Miranda Maria Alejandra
24	7063098-2	Brito Zuniga Juan Carlos
25	21665542-7	Bustamante Cantillana Matias Jesus
26	12511757-0	Cabello Sandoval Victor Antonio
27	11525365-4	Cabrera Molinet Rodrigo Hernan
28	16594789-4	Cabrera Naranjo Jose Robinson
29	12658382-6	Cabrera Peña Carlos
30	10105106-4	Caceres Manni Andres Hernan
31	13945835-4	Campos Abarca Andrea Carolina
32	13207397-K	Campos Ibanez David Antonio
33	16290143-5	Campos Sandoval Francisca Ivonne
34	8609733-8	Camus Visintainer Marcela Ines
35	17175969-2	Cárcamo Tapia Carla Rocio
36	12646729-K	Carrasco Peña Luis Eduardo
37	20509826-7	Castro Soto Matias Ignacio
38	19008253-9	Cordova Faundez Alexis Adrian
39	20371143-3	Cornejo Meneses Sebastian Roberto
40	12853425-3	Correa Martinez Carola Florentina



41	12050094-5	Costagliola Lucero Karin Soledad
42	14600585-3	Cruz Fuentes Evelyn Isabel
43	14050906-K	Cruz Munita Saida Andrea
44	13347678-4	Daza Huerta Maria Ines
45	16899544-K	De la Fuente Vera Fabián Rodrigo
46	19300528-4	Duque Perez Martin Edgardo
47	12722035-2	Echeverria Ibieta Maria De Los Angeles
48	16751441-3	Espindola Levy Madeleine Mourier
49	25822422-1	Eusebio Silva Medardo Francesco
50	19610511-5	Farias Salgado Miguel Alejandro
51	9867779-8	Fernandez Diaz Mauricio Antonio
52	15425477-3	Fica Escalona Mauricio Ignacio
53	25880393-0	Franco Gonzalez Andres Felipe
54	13596400-K	Fuentealba Oyarzun Pedro Juan
55	9682214-6	Fuentes Cabezas Alejandro Antonio
56	11319242-9	Fuentes Cabezas Juan De La Cruz
57	11945960-5	Fuentes Ramirez Juan Pablo
58	12416038-3	Fuentes Venegas Franklin Antonio
59	20136715-8	Galarce Santander Luis Guillermo
60	13262824-6	Gallardo Castro Gabriela Yanela
61	16618365-0	Gatica Arias Patricio Alejandro
62	11485277-5	Gomez Vargas Amadeo Richard
63	16337185-5	Gonzalez Aguilera Felipe Alonso
64	13028947-9	Gonzalez Barrios Jose Francisco
65	19164192-2	Gonzalez Mella Natalia Beatriz
66	19752297-6	Gonzalez Pino Daniel Esteban
67	19392463-8	Guajardo Rivas Jorge Nicolas
68	16290304-7	Gutierrez Muñoz Carla Andrea
69	10895307-1	Gutierrez Vergara Marco Alejandro
70	16456277-8	Henriquez Henriquez Paula Andrea
71	17578232-K	Hernández Velis Valentina Paz
72	7981840-2	Herrera Bascuñan Beatriz Del Carmen
73	15850289-5	Illanes Salas Ricardo Eliseo
74	16417592-8	Illesca Fierro Mario
75	9501175-6	Inzunza Barriga Alejandro Enrique
76	17027622-1	Ipinza Bolívar Claudia Camila
77	20446811-7	Jeldres Carrasco Kassandra Rachel
78	16379021-1	Johnson Llanten Nicole Denise
79	18548519-6	Labra Herrera Cristopher Robespierre
80	18660152-1	Labrín Aravena Daniela
81	26453994-3	Landaeta Sojo Johnathan Jose
82	13944251-2	Leyton Constenla Jimmy Enrique
83	13276666-5	Limonao Donoso Valeria Susana
84	10037111-1	Madariaga Gonzalez Carlos Alberto
85	16590657-8	Mancilla Olivares Camila Andrea
86	15779856-1	Mardones Ossio Linda Mabel
87	26406804-5	Marrero Castillo Yackson Antonio
88	17151270-0	Maulen Yañez Lissette Valentina



89	13752971-8	Mena Pastenes Hugo Marcelo
90	13205042-2	Monrroy Garrido Enrique Alejandro
91	13682662-K	Montenegro Campos Sylvia Zoila
92	15850469-3	Moraga Quintero Ricardo Andres
93	10726631-3	Moya Arroyo Eusebio Emilio
94	17155468-3	Muñoz Bravo Romina Alejandra
95	14051225-7	Muñoz Muñoz Manuel Alexis
96	19392582-0	Muñoz Perez Karina Alexandra
97	17266216-1	Muñoz Soto Claudia Andrea
98	15967021-K	Murúa Bacigaluppo Juan Alfredo
99	11911551-5	Nahuelneri Hernandez Alex Armando
100	12580893-K	Navarro Diaz Benjamin Alberto
101	12786914-6	Navarro Lara Luis Claudio
102	12784630-8	Negrete Quintero Marcela Del Carme
103	15444523-4	Ñancupil Coña Angel Esteban
104	16124661-1	Ocayo Garrao Ricardo Esteban
105	9507520-7	Olguín Quezada Juan Jose
106	17192767-6	Olivares Olivares Yoselin Daniela
107	6474142-K	Olivares Rios Mario
108	10697486-1	Opazo Villegas Juan Ricardo
109	17265108-9	Orozco Bustamante Camila Nicole
110	13784898-8	Pacheco Oyarce Luis Antonio
111	20057262-9	Palma Carbonell Barbara Camila
112	17422843-4	Parada Castro Bastian Andres
113	14525569-4	Pardo Rojas Carolina Ines
114	10293338-9	Paredes Carrasco Patricia Nora
115	15588186-0	Peñaloza Montecinos Esteban Andres
116	14210341-9	Pereira Ruiz Luis Rafael
117	11437955-7	Perez Cid Jaime Antonio
118	14053890-6	Perez Valenzuela Ismael Alejandro
119	14384026-3	Pincheira Diaz Davis Luis
120	13998436-6	Pino Herrera David Stefan
121	16687890-K	Pinto Contreras Cristian Andres
122	12786466-7	Ponce Bobadilla Carolina Maricel
123	15143264-6	Ponce Mora Sergio Andres
124	19446474-6	Ponce Rodena Sandra Nicole
125	12018501-2	Pradenas Guentherodt Katherina Francisca
126	20509836-4	Quezada Fuentealba Enrique Jose
127	9114004-7	Quezada Vera Marlene Mireya
128	17841562-K	Quilodran Arcos Solagne Geraldine
129	14187369-5	Quiroga Rojo Helio Jesus
130	16490686-8	Ramírez Delgado Francisco Javier
131	9657160-7	Reyes Sepulveda Daniel Antonio
132	16997710-0	Rioseco Lopez Jeannete Elizabeth
133	13345091-2	Riquelme Pino Hector Leonardo
134	18043227-2	Rodriguez Espinoza Daniel Alejandro
135	9705130-5	Rodríguez Guajardo Juan Eduardo
136	13597476-5	Rodriguez Pizarro Oscar Alejandro



137	19009002-7	Rojas Arriagada Matias Andres
138	26115744-6	Rojas Mejias José Antonio
139	13574607-K	Rojas Perez Cristian Alejandro
140	19117496-8	Salas Escobar Jorge Alejandro
141	12300208-3	Salgado Bustos Joel Antonio
142	16595086-0	Salvatierra Rioseco Camila Paz
143	14449064-9	San Martin Urriola Ana Maria
144	13034400-3	Sanchez Salamanca Patricia Andrea
145	12701392-6	Sandoval Heyden Sergio Alejandro
146	10891586-2	Schmidt Hernandez Richard Esteban
147	12463537-3	Sepulveda Diaz Marcelo Enrique
148	18938633-8	Serey Briceño Camila Belén
149	18683384-8	Silva Muñoz Sergio David
150	18252833-1	Soto Gonzalez Aaron Eduardo
151	16390818-2	Tapia Zamora Alexis Antonio
152	16869557-8	Torres Cid Luis Abel
153	13300198-0	Troncoso Díaz Iván Arturo
154	12632756-0	Ureta Ureta Mario Rosamel
155	16482709-7	Urrutia Opazo Sergio Alexis
156	17022483-3	Valdivieso Astudillo Nicole Alejandra
157	13574033-0	Valenzuela Araya Patricio Alexis
158	14052894-3	Valenzuela Avendaño Cristian
159	17981324-6	Valenzuela Vergara Oliver Andres
160	16714051-3	Vallejos Castro Rafael Alejandro
161	12887569-7	Vasquez Gutierrez Cristian
162	21068221-K	Venegas Arias Victor Manuel Alejandro
163	17796339-9	Vera Valenzuela Maximiliano Ernesto
164	10486959-9	Vergara Betanzo Lorenzo Ricardo
165	16715842-0	Vicuña Silva Diego Antonio
166	12786795-K	Villagra González Cesar Antonio
167	15851292-0	Zelaya Herrera Roberto Andres
168	19298709-1	Zuñiga Caceres Jesus Ignacio





ANEXO II

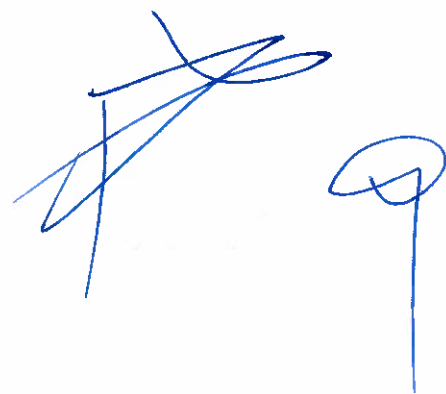
El presente anexo complementa la cláusula octava del Contrato Colectivo de Trabajo. El objetivo de éste es precisar los cargos que reciben uniformes de trabajo y/o implementos de trabajo y la naturaleza de éstos.

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 de seguridad 1 Lente de sol de seguridad

2) 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 dos años	2 Poleras MC 2 Pantalones Cargo 1 Par de zapatos de seguridad 1 Cortavientos manga larga

3) Trabajadores Industrial 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 de zapatos de seguridad
	2 Pantalones Largos
	2 Poleras
1 Par Zapatos de seguridad	1 Jockey
1 Cubrecalzado	
1 Polar	
2 Pantalones Largos	
1 Calzoncillo Largo	
1 Jardinera Termica	
1 Gorro de lana	
2 Overoles	
2 Poleras	
1 Parka	
1 cuello polar	



6) Trabajadores Planta Isla de Maipo y Molina (Industrial)**MARZO**

3 Poleras ML

3 Poleras MC

2 Pantalones cargo

2 Par de zapatos de seguridad

2 Camiseta ML

2 Calzoncillo largo

1 Polar

1 Gorro de lana

1 Parka 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

2 Camiseta ML

2 Calzoncillo largo

1 Polar

1 Cuello polar

1 Gorro legionario

1 Parka cada 2 años

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'X' followed by a vertical line and a small loop.

8) Trabajadores Planta Isla de Maipo y Molina (Administrativos)	
MARZO (Hombre)	SEPTIEMBRE (Hombre)
2 Pantalones beige 2 Camisas 3 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 Blancos 2 Pantalones jeans 1 Polar 2 Poleras ML 1 Gorro de lana 1 Parka cada 2 años 1 Camiseta 1 Par de Zapatos de seguridad	2 Delantales blancos 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 de invierno sin bolsillo 1 Polar ML 1 Par de zapatos a elección entre al menos 2 alternativas presentadas por la empresa.	1 Cortaviento ML con bolsillo interno 2 Pantalones de tela 3 Poleras ML Dry-Fit 1 Par de zapatos a elección entre al menos 2 alternativas presentadas por la empresa.

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 a elección entre al menos 2 alternativas presentadas por la empresa.	1 Cortaviento ML 2 Pantalones de tela 3 Poleras MC Dry-Fit 1 Par de zapatos a elección entre al menos 2 alternativas presentadas por la empresa.

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 **\$150.000.-** para la compra de zapatos y vestuario.

Además, por única vez, durante la vigencia del Contrato colectivo, la empresa entregará a cada vendedor adscrito a la presente nómina de negociación (Anexo I) un gato hidráulico eléctrico de 3 toneladas para coche, herramienta de reparación de neumático 5 en 1 12 volts con bomba de inflado, luz led y tendrá incorporado set de partidor de batería.

