

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
COMERCIAL PEUMO LTDA.
Y
SINDICATO VCT CHILE**

En Santiago, Región Metropolitana, a 13 de Julio del 2021, entre la empresa **Comercial Peumo Limitada**, Rol Único Tributario número 85.037.900-9, representada por doña Cecilia Cobos Zepeda y los señores Niclas Blomström Bjuvman, Matías Lustig Ventura y Claudio Bravo Toro, todos domiciliados en avenida Santa Rosa número 0837, Paradero 43,5 de Santa Rosa, Comuna de Puente Alto, por una parte; y por otra, doña Mabel Riveros González y los señores Christian Villagrán Torres, Antonio Nicolás Henríquez De La Paz y Sergio Ahumada Díaz, Directores del **Sindicato VCT Chile**, en representación de los trabajadores indicados en el **anexo número 1** de este instrumento, se conviene en el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo, regulado por las normas del artículo 327 y siguientes del Código del Trabajo:

CAPITULO PRIMERO:
**CLAUSULAS DE ADMINISTRACION DEL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO**

PRIMERO: PARTES A QUIENES AFECTA: El Contrato colectivo regirá las relaciones laborales y establecerá las condiciones comunes de trabajo y de remuneración entre la empresa Comercial Peumo Ltda., por una parte, como empleadora, y por la otra, a los trabajadores que se individualizan en la nómina incluida en el **anexo número 1** del contrato colectivo de trabajo, formando parte de éste para todos los efectos legales y contractuales.

Las partes dejan expresa constancia que este contrato colectivo de trabajo constituye el único documento que rige las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y beneficios entre la empresa y sus trabajadores, individualizados en el citado **anexo número 1**, que son parte integrante de este instrumento. Por lo anterior, ninguna de las partes podrá exigir el cumplimiento de obligaciones que no se encuentren expresamente especificadas en el contrato colectivo de trabajo, sin perjuicio de las normas legales que regulen las relaciones entre las partes.

SEGUNDO: DEFINICIONES:

- **Los Trabajadores, trabajador, o personal:** Cada vez que en este contrato o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas, debe entenderse que se refieren a todas aquellas personas, de sexo femenino o masculino, que realizan una actividad laboral en la empresa Comercial Peumo Ltda., que son dependientes de la misma, individualizados en la nómina contenida en el anexo número 1 del presente instrumento.

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

- **Comercial Peumo Ltda., la Empresa, el Empleador, VCT Chile o la Compañía:** Cada vez que en este contrato o en sus anexos se utilicen alguna de las expresiones mencionadas, debe entenderse que se refieren a la empresa Comercial Peumo Limitada, Rol Único Tributario N° 85.037.900-9. No obstante lo anterior, las partes dejan establecido que para efectos laborales las empresas Viña Concha y Toro S.A.; Comercial Viña Canepa S.A.; Viña Maycas del Limarí Limitada; Viñedos Los Robles S.p.A.; Viña Cono Sur S.A.; Viña Cono Sur Orgánico S.p.A.; Inversiones VCT Internacional S.p.A.; Comercial Peumo Ltda., Exportadora y Comercial Viña Maipo S.p.A., Inversiones Concha y Toro S.p.A., Sociedad Transportes Viconto, y Bodegas y Viñedos Quinta Maipo S.p.A., constituyen un único empleador de conformidad al artículo tercero del Código del Trabajo.
- **Cargas Familiares:** Cada vez que en este contrato o en sus anexos se utilicen la expresión mencionada debe entenderse que se refiere a todas aquellas personas legalmente reconocidas como tales por las instituciones previsionales correspondientes.
- **Hijo, Hijos, Hija o Hijas:** Cada vez que en este contrato o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas debe entenderse que se refieren indistintamente a las hijas o hijos nacidos dentro o fuera del matrimonio, según sea el caso, o adoptados en conformidad a la ley.
- **Padre o Madre:** Cada vez que en este contrato o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas debe entenderse que se refieren al padre o madre biológicos o adoptivos, del trabajador afecto al presente instrumento colectivo.
- **Sueldo Base:** Cada vez que en este contrato o en sus anexos se utilice la expresión mencionada debe entenderse que se refiere al estipendio definido por el artículo 42, letra a) del Código del Trabajo.
- **Antigüedad:** Cada vez que en este contrato o en sus anexos se utilice la expresión mencionada debe entenderse que se refiere al período de tiempo transcurrido desde el ingreso efectivo del trabajador a la empresa. Si hubiera habido más de una relación laboral entre el trabajador y la empresa, para efectos de este contrato, sólo se considerará la última relación laboral habida entre las partes para el cálculo de la antigüedad del trabajador, siempre que hubiere mediado el correspondiente finiquito, entre una relación laboral y la otra.
- **Índice de Precios al Consumidor o IPC:** Cada vez que en este contrato o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas debe entenderse que se refieren al Índice de Precios al Consumidor (IPC) que determina el Instituto Nacional de Estadísticas de acuerdo a su ley orgánica (Ley número 17.374) o el organismo que, en el futuro, haga sus veces o lo reemplace.
- **Reajuste:** Cada vez que en este Contrato o en sus anexos se utilice la expresión mencionada debe entenderse que se refiere al aumento, según la variación del Índice Precios al Consumidor, de un período determinado, en las fechas previstas por este instrumento.

- **Instrumento colectivo, el presente, contrato, convención, presente contrato, presente instrumento o instrumento:** Cada vez que en este contrato o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas debe entenderse que se refieren al contrato colectivo de trabajo.
- **Ingreso Mínimo Mensual o Ingreso Mínimo Legal:** Cada vez que en este contrato o en sus anexos se utilicen las expresiones mencionadas debe entenderse que se refieren al ingreso mínimo mensual, definido por la autoridad del país.

TERCERO: DURACION Y VIGENCIA: La duración del presente contrato colectivo de trabajo será de 36 (treinta y seis) meses, y comenzará el día 1° de Julio del 2021, y hasta el día 30 de junio del 2024, ambas fechas inclusive.

CUARTO: MODIFICACIONES LEGALES E IMPUTACIONES: Las partes acuerdan y dejan expresa constancia que si en virtud de modificaciones futuras de la legislación del trabajo vigente a la fecha de la celebración del presente contrato, que se establezca, cualquier prestación o beneficio, de la naturaleza que fuera, igual o superior a alguno de los beneficios pactados en este contrato, el trabajador deberá optar por uno u otro. En ningún caso el trabajador tendrá derecho a ambos y, en consecuencia, no podrá gozar o percibir, según los casos, más de un beneficio o prestación por un mismo concepto. Lo anterior se aplica a todas y cada una de las remuneraciones, asignaciones, cláusulas de reajustabilidad y demás beneficios y prestaciones a que tienen derecho los trabajadores afectos al contrato colectivo, los que se imputarán a lo que estableciere la Ley si éstos últimos fueren iguales o superiores a los del presente instrumento.

CAPITULO SEGUNDO: **CONDICIONES COMUNES DE TRABAJO Y REMUNERACION**

PRIMERO: SUELDO BASE, CARGO Y REAJUSTE DE LAS REMUNERACIONES Y LOS BENEFICIOS PACTADOS EN DINERO, DEL PAGO DE REMUNERACIONES, Y DE LOS ANTICIPOS. Las Partes acuerdan que a contar del día 1° de julio del 2021, el cargo y los sueldos base de los trabajadores afectos a este contrato colectivo, será el indicado en cada caso en el **anexo número 1** del presente Instrumento.

Las partes acuerdan que los sueldos base, asignaciones y demás beneficios expresados en dinero, se reajustarán cada seis meses en el 100% (cien por ciento) de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, acumulado en el respectivo período semestral, en los meses de junio y diciembre de cada año en las siguientes fechas: 1° de diciembre 2021, 1° de junio 2022, 1° de diciembre 2022, 1° de junio 2023, 1° de diciembre 2023, y 1° de junio 2024.

Atendido a que los Sueldos Base establecidos en este instrumento fueron reajustados el 1° de junio del 2021, por el 100% (cien por ciento) de la variación del IPC del período comprendido entre el 1° de diciembre del 2020 y el 31 de mayo del 2021, las partes acuerdan que el primer reajuste del Índice de Precios al Consumidor (IPC) se realizará el día 1° de diciembre del 2021, y abarcará la

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

variación del 100% (cien por ciento) del IPC del período comprendido entre el 1° de junio del 2021 y el 30 de noviembre del 2021.

En el evento de que la variación del Índice de Precios al Consumidor del período respectivo fuera negativa, las remuneraciones no serán disminuidas y conservarán su valor nominal.

Incrementos reales del sueldo base: Las partes acuerdan el siguiente incremento de los sueldos base:

- Los sueldos base de los trabajadores afectos a este instrumento, vigentes al 30 de junio del 2021, serán incrementados en un 2,0% (dos por ciento), a contar del 1° de julio del 2021.
- Los sueldos base de los trabajadores afectos a este instrumento, vigentes al 30 de junio del 2022, serán incrementados en un 2,0% (dos por ciento), a contar del 1° de julio del 2022.
- Los sueldos base de los trabajadores afectos a este instrumento, vigentes al 30 del mes de junio del 2023, serán incrementados en un 2,0% (dos por ciento), a contar del 1° de julio del 2023.

La Empresa pagará las remuneraciones de los trabajadores afectos al contrato colectivo, según lo estipula el contrato individual de trabajo, esto es el penúltimo día hábil de cada mes. En todo lo demás, los pagos de remuneraciones se regirán en conformidad a la Ley.

La solicitud del pago del anticipo de sueldo para los trabajadores se podrá realizar hasta el día 5 de cada mes, para hacerse efectivo en la quincena de cada mes, según la necesidad de cada persona y la disponibilidad de caja de la compañía, el que, en todo caso, no podrá superar el 25% (veinticinco por ciento) de la última remuneración con 30 (treinta) días trabajados.

SEGUNDO: DE LA GRATIFICACION ANUAL y CONVENCIONAL. La Empresa pagará a los trabajadores afectos al contrato colectivo de Trabajo, una gratificación anual, convencional y asegurada, equivalente a 3 (tres) sueldos base al año, sin el tope de 4,75 (cuatro coma setenta y cinco) Ingresos Mínimos Mensuales. Esta gratificación será anticipada, mensualmente al trabajador, mediante el pago del 25% (veinticinco por ciento) del Sueldo Base del trabajador vigente a la fecha del anticipo, no pudiendo ser su monto inferior al equivalente en pesos de un doceavo de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, y se pagará conjuntamente con la remuneración del mes. Las partes entienden que, con este pacto de gratificación, dan cumplimiento a los requerimientos legales relacionados con la gratificación, y la convenida es incompatible y sustituye a la que resulte de la aplicación de los artículos 47 y siguientes del Código del Trabajo.

En virtud de lo establecido en esta cláusula, las partes están de acuerdo en que Comercial Peumo Ltda. ha optado por el sistema de gratificación contenido en el artículo 50 del Código del Trabajo.

TERCERO: DE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES (PU). La Empresa pagará anualmente a cada trabajador individualizado en el **anexo número 1** del presente Instrumento, con contrato de trabajo indefinido y jornada completa, conforme a la política corporativa existente en esta materia en beneficio de todos los trabajadores de la compañía, a más tardar en el mes de abril de cada año, una proporción de la utilidad neta obtenida por la empresa Viña Concha y Toro S.A.

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

en el ejercicio anterior. El monto a distribuir se obtendrá de dividir, en proporción a los sueldos bases devengados en el mes anterior, entre todos los trabajadores de Viña Concha y Toro S.A. y de sus Compañías Filiales chilenas, el 4,5% (cuatro coma cinco por ciento) de la utilidad neta del Ejercicio anterior. Para este cálculo se excluye el resultado de la filial Fetzer Vineyards. Tendrá derecho a este beneficio siempre que el trabajador mantenga su contrato de trabajo indefinido vigente a la fecha del pago. El pago de dicha participación será proporcional a los días trabajados durante el año calendario, y se considerarán exclusivamente como días no trabajados las ausencias injustificadas y los días de permiso sin sueldo. En el caso de trabajadores sujetos a contratos *Part Time* o media jornada, la Participación de Utilidades se calculará en base a su sueldo diario multiplicado por el promedio de número de días trabajados en el período anual correspondiente.

CUARTO: DE LOS BONOS Y ASIGNACIONES. La Empresa pagará, otorgará y proporcionará, a cada uno de los trabajadores involucrados en el contrato colectivo de Trabajo, las Asignaciones que a continuación se detallan, según valor expresado en pesos (\$) y en las ocasiones que se señalan.

- **Colación:** Los trabajadores afectos al contrato colectivo, tendrán derecho a almorzar en los Casinos especialmente habilitados en la Empresa para estos efectos. En los casos en que el trabajador deba realizar labores fuera de la empresa o en las sucursales donde la empresa no cuente con los casinos correspondientes, la empresa pagará a cada trabajador una asignación diaria, no imponible ni tributable, de **\$3.200 (tres mil doscientos pesos)** por cada día efectivamente trabajado.
- **Movilización:** La Empresa pagará a cada trabajador afecto al contrato colectivo, una Asignación de Movilización o Locomoción equivalente a **\$1.400 (mil cuatrocientos pesos)** por cada día efectivamente trabajado. Esta asignación se liquidará y pagará mensualmente, sólo en el evento que el trabajador no haya hecho uso del transporte de buses de acercamiento, que la compañía dispone para esos efectos.
- **Matrimonio:** La Empresa pagará a los trabajadores afectos al presente Instrumento Colectivo, una Asignación de Matrimonio de **\$150.000 (ciento cincuenta mil pesos)** cuando contraiga Matrimonio o celebre un Acuerdo de Unión Civil (AUC), durante la vigencia del contrato. Para acceder al presente beneficio, el Trabajador deberá presentar el correspondiente Certificado de Matrimonio o de Acuerdo de Unión Civil (AUC).
- **Natalidad:** La empresa pagará a cada trabajador afecto al contrato colectivo, una asignación de natalidad de **\$110.000 (ciento diez mil pesos)** por cada hijo del trabajador que nazca o haya sido adoptado, durante la vigencia del contrato. Esta asignación se pagará con la presentación del certificado correspondiente.
- **Fallecimiento:**
- ✓ **Fallecimiento del Trabajador:** En caso de fallecimiento del trabajador, durante la vigencia del contrato, la empresa pagará a su cónyuge, o a su conviviente AUC, o a los hijos o padres,

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

uno excluyente de otro, contra presentación del respectivo Certificado de Defunción, la suma de **\$500.000 (quinientos mil pesos)**.

- ✓ **Fallecimiento Cónyuge, Conviviente AUC, Hijos o Padres:** En caso de fallecimiento del cónyuge, conviviente AUC, hijos, padre o madre, cualquiera de ellos legalmente acreditados, durante la vigencia del contrato la Empresa pagará, previa presentación del respectivo certificado de defunción, la suma de **\$110.000 (ciento diez mil pesos)**.
- **Escolaridad:** La Empresa otorgará una asignación anual de **\$70.000 (setenta mil pesos)** por cada hijo del trabajador o carga reconocida por la Caja de Compensación, que estudie en los niveles de Pre-Kínder, Kínder, Enseñanza Básica, Enseñanza Media, en Instituto Técnico Profesional o Universitario, Escuela de Formación de las Fuerzas Armadas, Investigaciones, Carabineros o Gendarmería de Chile. Esta asignación será igualmente procedente, en el caso de que el hijo del trabajador asista a establecimientos que impartan educación diferencial o especial.

La misma asignación se entregará al trabajador en caso que sea éste quien está cursando estudios, siendo en este caso incompatible este beneficio con la beca de estudios parcial o completa que la empresa haya entregado al mismo trabajador, en conformidad a la cláusula Décimo Primera.

Este beneficio se pagará en el mes de marzo o abril de cada año, previa presentación, a más tardar el día 15 de abril, del certificado que acredite la calidad de alumno y de carga del trabajador.

QUINTO: DE LOS AGUINALDOS DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD. La Empresa pagará a los trabajadores involucrados en el contrato Colectivo de Trabajo, los siguientes Aguinaldos de Fiestas Patrias y de Navidad:

La Empresa pagará anualmente al trabajador que esté prestando servicios a la compañía al mes de septiembre o al mes de diciembre, según corresponda, un aguinaldo de Fiestas Patrias, de **\$108.000 (ciento ocho mil pesos)** y otro de Navidad equivalente a **\$130.000 (ciento treinta mil pesos)**. El 80% de los montos indicados precedentemente, serán anticipados en la quincena de los meses de septiembre y diciembre de cada año, y se liquidarán conjuntamente con el pago de la remuneración del mes respectivo. Sólo podrán impetrar estos beneficios los trabajadores con contrato indefinido vigente a la fecha de pago.

SEXTO: DE LOS BONOS. La Empresa pagará, otorgará y proporcionará, a cada uno de los trabajadores involucrados en el contrato colectivo de Trabajo, los siguientes Bonos que a continuación se detallan, según valor expresado en pesos (\$) y en las ocasiones que se señalan.

- **Bono y Préstamo de Vacaciones:** Cuando el trabajador haga uso de su feriado legal por al menos 10 (diez) días hábiles y corridos de feriado, la Empresa otorgará un bono de vacaciones ascendente a la cantidad de **\$112.000 (ciento doce mil pesos)**. Este beneficio sólo podrá

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

impetrarse una vez por cada año calendario. Adicionalmente, la Empresa otorgará un préstamo a cada trabajador que lo solicite, de hasta **\$120.000 (ciento veinte mil pesos)**, que se descontará en un máximo de 10 (diez) cuotas mensuales, sin intereses ni reajustes. El préstamo y su descuento deberá sujetarse, en todo caso, a las restricciones legales vigentes. Este beneficio podrá solicitarse sólo por una vez por cada año calendario.

- **Bonificación por Sala Cuna:** En relación a la sala cuna, las partes están de acuerdo en que la empresa aplicará lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo, y cuando por razones de fuerza mayor, el infante deba quedar al cuidado en su hogar, la empresa pagará a la trabajadora con derecho a impetrar este beneficio, un bono mensual ascendente a la cantidad de **\$140.000 (ciento cuarenta mil pesos)**.
- **Bono de Antigüedad:** La Empresa pagará por una sola vez en cada oportunidad, un Bono de Antigüedad, cuando el trabajador cumpla los años de antigüedad que en cada caso se indica y que tendrá las siguientes sumas:

Antigüedad	Monto
10 años	\$ 50.000
15 años	\$ 100.000
20 años	\$ 150.000
25 años	\$ 200.000
30 años	\$ 260.000

Este beneficio rige para quienes cumplan la antigüedad señalada durante la vigencia del contrato colectivo, sin que tenga el carácter de retroactivo, para ningún efecto legal o contractual.

SÉPTIMO: DE LAS INDEMNIZACIONES. La Empresa pagará a los trabajadores afectos al contrato colectivo, la Indemnización Legal por Años de Servicio ("IAS") o término de Contrato de Trabajo que corresponda de acuerdo a la Ley.

No obstante, (i) en caso de retiro voluntario, la empresa pagará al trabajador que renuncie, una indemnización de 5 (cinco) días por año o fracción superior a 6 (seis) meses de trabajo cumplidos en la Empresa, cuando haya habido aprobación de la empresa para dicho retiro y el trabajador haya dado aviso del retiro voluntario con a lo menos 30 (treinta) días de anticipación; (ii) En caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, la indemnización será de 10 (diez) días por año de servicio o fracción superior a seis meses. Estas indemnizaciones tendrán los límites o topes establecidos en el Código del Trabajo.

En los casos señalados en los puntos (i) y (ii) anteriores, la indemnización a pagar se calculará sobre el sueldo base percibido por el trabajador a la fecha del término de la relación laboral. En el caso de los representantes de venta, el cálculo de la indemnización por años de servicio incluirá el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos 3 (tres) meses.

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

Cupos Sindicales de IAS: El Sindicato podrá presentar un máximo de 3 (tres) trabajadores al año, los cuales podrán optar a recibir el 100% (cien por ciento) del pago de su Indemnización legal por años de servicio, con los límites o topes establecidos en el Código del Trabajo. Este beneficio se otorgará por la empresa con el previo análisis y acuerdo de las partes respecto del caso de que se trate, el que deberá tener siempre un objetivo de tipo social. El Cupo máximo de 3 (tres) trabajadores por año contractual, no podrá ser acumulable para el año contractual siguiente.

OCTAVO: SISTEMA DE SALUD. La empresa mantendrá un sistema de salud consistente en otorgar un apoyo especial al trabajador enfermo o afecto a una enfermedad o accidente del trabajo, conforme se señala a continuación:

8.1. **Seguro complementario de salud:** La Empresa, por intermedio de la Caja de Compensación a la que se encuentra afiliada y como un beneficio de carácter previsional, el que no constituye un incremento patrimonial para el trabajador, financiará en promedio un **65% (sesenta y cinco por ciento)** del costo total del Seguro de Salud implementado por la empresa para los trabajadores de la compañía, cuando los trabajadores afectados al contrato colectivo soliciten su incorporación al señalado sistema. Se deja constancia que el trabajador, que no acepte o renuncie posteriormente a participar en el Seguro de Salud pactado por la Empresa, renuncia a solicitar cualquier ayuda a la Compañía para financiar problemas de salud, que afecten directamente al trabajador o a su grupo familiar. Las Partes dejan constancia que el Seguro de Salud es negociado anualmente por la Empresa con una Compañía de Seguros, por lo que sus costos pueden variar. Las partes dejan establecido que, para todos los efectos, legales y contractuales estos aportes se encuentran incorporados en un sistema de salud de carácter previsional, por lo que no constituyen renta para el trabajador.

8.2. **Apoyo en caso de enfermedad y accidente del trabajo:** Los trabajadores enfermos atendidos por el Servicio Nacional de Salud (SNS), o las Instituciones Previsionales correspondientes, gozarán de los demás beneficios en dinero y especies convenidos en el contrato colectivo, exceptuando aquellos que son pagados por día efectivamente trabajado. Además, y a solicitud expresa del trabajador podrá optarse al anticipo de remuneraciones sólo el primer mes correspondiente al inicio de su licencia.

La empresa pagará sólo una vez al año calendario, a los trabajadores suscritos al presente instrumento, los 3 (tres) primeros días no cubiertos por las Instituciones de Salud, que se pudieren generar producto de una licencia médica. Este beneficio deberá ser solicitado a la empresa, por el trabajador, dentro del plazo de 7 (siete) días corridos desde su reintegro a las labores.

NOVENO: SISTEMA DE CALIDAD DE VIDA. La empresa se obliga a mantener el actual Servicio del área de Calidad de Vida, el que será de su costo y cargo, de forma de poder cooperar con el apoyo necesario para aquellos trabajadores miembros del contrato, que tengan necesidades sociales relevantes.

DECIMO: DE LOS IMPLEMENTOS DE TRABAJO Y VESTUARIO REPRESENTANTES DE VENTA. La Empresa proporcionará a los trabajadores afectos al contrato colectivo la ropa de trabajo necesaria para sus labores al interior de Sucursales, Bodegas y Centros de Distribución, determinándose en forma individual y basados en las funciones del cargo, los implementos de seguridad a otorgar a cada trabajador, los que se obliga a usar en todo momento durante la Jornada Laboral, al mismo tiempo que se prohíbe su uso fuera de los recintos de la empresa. Estos implementos se entregarán en Marzo/Abril y en Septiembre/Octubre de cada año, según lo establezca el área de Prevención de Riesgos de la compañía. Asimismo, una vez al año se considerará la entrega de ropa a los trabajadores administrativos.

Respecto al punto anterior, la Empresa entregará a los Representantes de Ventas, Sommeliers, Asistentes de Merchandising y eventualmente a otros trabajadores, vestuario de trabajo que contenga referencia a las marcas comercializadas por la Empresa, para una mejor imagen e identificación ante los clientes. La Ropa de Trabajo se entregará en los meses de Marzo/Abril y en Septiembre/Octubre de cada año, y el trabajador deberá vestirla en el desempeño de sus funciones.

La Empresa velará, a través del área de Prevención de Riesgos, porque la ropa de trabajo cumpla con los estándares de seguridad y calidad atendidas las funciones de los trabajadores.

DECIMO PRIMERO: DE LA CAPACITACIÓN. La empresa, con el objeto de lograr los más altos estándares de trabajo y operación, que garanticen la excelencia de sus procesos, establecerá un modelo de capacitación moderno y efectivo, que desarrolle las habilidades necesarias para el desempeño de las actividades de los trabajadores de Comercial Peumo Ltda. conforme a programas preestablecidos, mejorando así la empleabilidad de los trabajadores, y mejorando la productividad.

Becas de Estudio: La empresa otorgará anualmente la cantidad de 3 (tres) becas de estudios técnicos, o diplomados de duración máxima de 1 (un) año, relacionados con la actividad de la empresa, a los trabajadores que postulen a dicho beneficio y deseen capacitarse. Atendido el hecho de que las becas son pagadas directamente por la empresa al establecimiento educacional respectivo o contra entrega del comprobante del pago correspondiente, y sin que importe en ningún caso un incremento patrimonial del trabajador, las partes están de acuerdo en que el otorgamiento de estas becas de estudio no constituye renta para el trabajador y, deberá ser acordado en conjunto entre la empresa y el sindicato. En caso de que estos cupos de becas no sean utilizados en un año determinado, éstos no se traspasarán al año siguiente.

DECIMO SEGUNDO: ENTREGA DE VINOS. La Empresa entregará anualmente al trabajador la cantidad de 12 (doce) botellas de vino, nivel Casillero del Diablo Reserva. La entrega se realizará en los meses de septiembre y diciembre de cada año, correspondiendo entregar 6 (seis) botellas en cada una de estas oportunidades.

DECIMO TERCERO. CENTRO DE ESPARCIMIENTO FAMILIAR: La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores de la Empresa, en Santiago, dentro de 30 (treinta) días siguientes al de la firma del contrato colectivo, un convenio con una institución que ofrezca alternativas de uso de algún recinto de carácter recreativo para éstos y su familia.

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

Para acceder a este beneficio, cada trabajador deberá llenar el formulario de inscripción en el área de Calidad de Vida y cancelará una cuota mensual de **\$2.190 (dos mil ciento noventa pesos)**, por él y su grupo familiar, la que será descontada por liquidación de sueldo, para lo cual este contrato colectivo se entenderá como autorización suficiente.

El grupo familiar comprenderá al trabajador, a su cónyuge o a su conviviente, a sus hijos, y a sus padres, más dos invitados a elección del trabajador. Si el trabajador desea invitar a otras personas adicionales a las mencionadas, estas deberán cancelar la entrada al recinto como particular y sujeto a disponibilidad del recinto y de acuerdo a las tarifas de dicho recinto.

Para los trabajadores que desempeñan sus funciones fuera de la región metropolitana, se implementará este beneficio a través de la Caja de Compensación de Asignación Familiar a la cual se encuentre afiliada la empresa.

Las condiciones de acceso a este beneficio se regularán mediante reglamentos u otros instrumentos, que se darán a conocer a los trabajadores mediante el área de Calidad de Vida de la Empresa.

DECIMO CUARTO: AYUDA EN CASOS ESPECIALES: Adicionalmente, las partes acuerdan que, en el evento de casos especiales, de relevancia social comprobada, la empresa y el sindicato analizarán las diversas maneras de ir en ayuda del trabajador afectado, considerándose en casos extremos, entre otras medidas, la posibilidad de adelantar parte de la indemnización por años de servicio, con un tope de 5 (cinco) días por año de servicio. Adicionalmente, se analizarán las posibilidades de recurrir, con la cooperación de la empresa, a la ayuda que otorgan los órganos estatales o previsionales competentes.

DECIMO QUINTO: FIESTA Y REGALOS DE NAVIDAD. La Empresa mantendrá el otorgamiento de los beneficios de fiesta de Navidad y entrega de regalos a los hijos menores de 12 (doce) años de edad, conforme lo establece su política de aplicación general, en beneficio de todos los trabajadores de la compañía en actual aplicación. La Empresa se hará cargo, asimismo, que las sucursales regionales también cuenten con una celebración para esta Fiesta.

CAPITULO TERCERO:
CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO Y REMUNERACION
DE TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑAN EN EL ÁREA DE VENTAS
Y QUE SE INDIVIDUALIZAN EN ANEXO NÚMERO 2

PRIMERO: JORNADA DE TRABAJO. Los Trabajadores, individualizados en **anexo número 2** del presente Instrumento, desarrollarán sus funciones de lunes a viernes. Atendido el cargo del Trabajador, y en atención a la naturaleza propia de sus funciones y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 22, inciso 2° del Código del Trabajo, los Trabajadores se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo.

SEGUNDO: DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE. Las partes acuerdan establecer una remuneración variable, aplicable a los trabajadores que se desempeñan como: (1) Representante de Ventas Canal Tradicional, (2) Representante de Ventas Cuentas Claves, (3) Representante de Ventas Multicanal, (4) Representante de Ventas On Trade, (5) Representante de Ventas Mayorista/Distribuidores, (6) Supervisor Retail, (7) KAE Mayorista/ Distribuidor, (8) Representante de Ventas Volantes y, (9) Asistente Merchandising, la que se regulará según se indica a continuación.

Esta remuneración variable reemplaza y sustituye a toda otra remuneración variable acordada entre las partes o con los trabajadores en forma individual, con anterioridad a esta fecha.

Definiciones:

1. **Ventas netas reales:** Corresponde a la sumatoria de la facturación sin IVA, ni ILA, ni Impuestos Específicos, generada por la venta carterizada del trabajador en un mes dado, por cada categoría de productos, deducidos los descuentos asociados a la venta, las devoluciones y las notas de crédito, cursadas en el respectivo mes. Las ventas netas reales no carterizadas, no serán consideradas para los efectos de calcular las ventas netas reales.

Para ser considerada, la venta neta real deberá cumplir con las siguientes características: a) Que el pedido se digite en una visita planificada, conforme al programa de frecuencia y calendarización de atención a su cartera de clientes (por frecuencia se entiende el número de visitas planificadas para un mismo cliente carterizado en el mes y por calendarización, se entiende el día de la semana del mes en que se encuentra planificada la visita al cliente carterizado), y b) Que el pedido cumpla con un monto de facturación mínima y/o volumen mínimo, debidamente informados por la empresa al trabajador.

2. **Ventas netas reales (Sell-out):** Corresponde a la sumatoria de las ventas a público generada por los clientes carterizados del trabajador, e informadas a la empresa por el cliente, en un mes dado, por cada categoría de productos del respectivo mes.
3. **Venta carterizada:** Es la venta realizada por el trabajador, a los clientes de la cartera asignada a éste.

Las partes están de acuerdo en que la empresa podrá, con una anticipación de 10 (diez) días antes del vencimiento del mes, informar al trabajador los cambios de cartera de clientes asignados para su atención. Ante este evento, el trabajador tendrá asegurado, por un período determinado de tiempo, sus incentivos en un 100% o mejor llegada, en caso que supere el 100% en su gestión.

La vigencia del bono asegurado variará dependiendo del porcentaje modificado de su cartera de clientes, según la siguiente tabla:

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

% Cambio Clientes Carterizados	Vigencia Bono Asegurado
0,1% - 10%	Sin Asegurado
11% - 30%	1 mes
31% - 49%	2 meses
50% - 100%	3 meses

El bono asegurado comenzará a regir a contar del mes siguiente al mes en que se realice el cambio de clientes carterizados. En el caso de un representante de ventas, que luego de haber cumplido un periodo de Licencia Médica se reintegra a sus labores habituales o después de haber hecho uso de su feriado legal anual, se encuentra con cartera de clientes modificada; tendrá el mismo beneficio según lo expresado anteriormente, el cual será a contar de la fecha de reincorporación a sus actividades laborales normales.

En caso que el trabajador sea promovido a otra área comercial, el bono asegurado, respecto a los incentivos que le corresponda percibir por sus nuevas funciones, tendrá una duración de tres meses, a contar del mes siguiente al mes en que se realice dicho cambio.

4. **Ventas programadas:** Corresponde a una suma expresada en dinero o meta, de la facturación, sin IVA, ni ILA ni Impuestos Específicos, que debe generar el trabajador, entre sus clientes carterizados en un mes dado, por cada categoría de productos, informada por la jefatura directa del representante de ventas, dentro de los últimos 3 (tres) días del mes anterior.

En el evento de que la empresa no informe al trabajador una venta programada específica para el mes, dentro del plazo señalado, se entenderá que para el mes correspondiente se aplicará el promedio de las ventas programadas para el trabajador en los últimos 6 (seis) meses.

5. **Concreción efectiva:** Se entiende por concreción efectiva el pedido digitado al cliente por el trabajador, por cada categoría de productos, que cumpla con las siguientes características: a) Que el pedido sea digitado por el Representante de Ventas desde el punto de venta, por medio del dispositivo electrónico entregado por la empresa. b) Que el pedido se digite en una visita planificada, conforme al programa de frecuencia y calendarización de atención a su cartera de clientes. Por frecuencia se entiende el número de visitas planificadas para un mismo cliente carterizado en el mes. Por calendarización, se entiende el día de la semana del mes en que se encuentra planificada la visita al cliente carterizado. c) Que el pedido cumpla con un monto de facturación y/o volumen mínimo, debidamente informado al trabajador por la empresa.
6. **Concreción efectiva real:** Se entiende por concreción efectiva real el número de concreciones efectivas logradas por el trabajador en el mes, debidamente facturadas por la empresa.
7. **Concreciones efectivas programadas:** Se entiende por concreción efectiva programada el porcentaje de concreciones efectivas reales sobre el total de visitas programadas y cargadas en sistema en el mes para los clientes carterizados o meta, informada por la jefatura directa del representante de ventas, dentro de los últimos 3 (tres) días del mes anterior. En el evento de

que la empresa no informe al trabajador la meta de concreciones efectivas para el mes, dentro del plazo señalado, se entenderá que para el mes correspondiente se aplicará el promedio de los últimos 6 (seis) meses.

8. **Visitas programadas y cargadas en sistema:** Por visitas programadas y cargadas en sistema se entenderá la sumatoria de visitas que el trabajador debe realizar a sus clientes carterizados, conforme al programa de frecuencia y calendarización de atención a su cartera de clientes entregado por la empresa para el mes determinado.
9. **Número de clientes carterizados:** Corresponde a los clientes debidamente informados por la empresa, a cargo del trabajador.
10. **Número de clientes carterizados con ventas:** Corresponde al total de los clientes carterizados con ventas, debidamente facturadas en el mes.
11. **Meta de cobertura:** Corresponde al porcentaje de clientes carterizados que deben concretar ventas facturadas en el mes, por categoría de producto. Este parámetro será definido e informado al trabajador mensualmente, dentro de los últimos 3 (tres) días del mes anterior. En el evento de que la empresa no informe al trabajador la meta, dentro del plazo señalado, se entenderá que para el período correspondiente se aplicará la última meta informada.

Tabla de porcentaje de la remuneración variable aplicable según el cumplimiento efectivo, es la señalada en la cláusula de normas comunes.

12. **Días Calle Reales:** Corresponde al plazo promedio en que se recupera la deuda de una cartera de clientes asociadas a un RDV. El cálculo se determina de la siguiente forma:

$$\text{Días Calle Reales} = (\text{Deuda Total} / \text{Venta Promedio 4 últimos meses}) \times 30$$

13. **Días Calle Planificados:** Esta se da en función de la participación de la venta neta por categoría, en base al promedio ponderado del plazo otorgado a cada categoría del trabajador, según la política de Crédito y Cobranzas de la Compañía, informada por la jefatura directa del KAE Mayorista/Distribuidor y RDV Mayorista/Distribuidor, dentro de los últimos 3 (tres) días del mes anterior. En el evento de que la empresa no informe al trabajador una meta de Días Calle Planificados para el mes, dentro del plazo señalado, se entenderá que para el mes correspondiente se aplicará la meta del mes inmediatamente anterior.

SEGUNDO 1: DE REMUNERACION VARIABLE PARA REPRESENTANTE DE VENTAS CANAL TRADICIONAL. La remuneración Variable Mensual, estará compuesta por la sumatoria de la remuneración variable de ventas (RVV), más la remuneración variable por gestión de ventas (RVGV), más la remuneración variable por ejecución de atención del punto de venta (RVPEPV), más la remuneración variable por foco (RVPF), más una semana corrida convencional (SCC).

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

REMUNERACION VARIABLE REPRESENTANTE DE VENTAS CANAL TRADICIONAL	=	RVV	+	RVGV	+	RVPEPV	+	RVPF (Foco único o foco 1 + foco2)	+	SCC
---	---	-----	---	------	---	--------	---	---------------------------------------	---	-----

REMUNERACION VARIABLE POR VENTAS (RVV). La remuneración variable por ventas es la suma en dinero que el trabajador devenga de manera mensual, aplicando el porcentaje de cumplimiento a la tabla siguiente, y que se obtiene de comparar las ventas netas reales expresadas en dinero, generadas por el trabajador para cada categoría de productos, en relación a las ventas programadas o metas, expresadas igualmente en dinero, para cada categoría de productos, en el mes correspondiente.

TABLA MONTO A PAGAR AL 100% DE CUMPLIMIENTO	
VARIABLE CATEGORIA	REMUNERACION AL 100% DE CUMPLIMIENTO
1 Vinos categoría 1	\$ 79.604
2 Vinos categoría 2	\$ 111.445
3 Spirits	\$ 63.683
4 Cervezas	\$ 63.683
Total:	\$ 318.415

Tabla de porcentaje de la remuneración variable aplicable según el cumplimiento efectivo, es la señalada en la cláusula de normas comunes, letra b).

REMUNERACION VARIABLE DE GESTIÓN DE VENTAS (RVGV). La remuneración variable por gestión de ventas es la suma en dinero que el trabajador devenga de manera mensual, aplicando el porcentaje de cumplimiento a la tabla siguiente, y que se obtiene de comparar las concreciones efectivas reales generadas por el trabajador para cada categoría de productos en la cartera de clientes asignados, en relación a las concreciones efectivas programadas o meta para cada categoría de productos de la misma cartera de clientes asignados, en el mes correspondiente.

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

TABLA MONTO A PAGAR AL 100% DE CUMPLIMIENTO		REMUNERACION AL 100% DE CUMPLIMIENTO
VARIABLE CATEGORIA		
1	Vinos categoría 1	\$ 37.631
2	Vinos categoría 2	\$ 52.103
3	Spirits	\$ 24.604
4	Cervezas	\$ 30.394
Total:		\$ 144.732

MCP
[Signature]

CA

Tabla de porcentaje de la remuneración variable aplicable según el cumplimiento efectivo, es la señalada en la cláusula de normas comunes, letra c).

REMUNERACIÓN VARIABLE POR EJECUCIÓN DE ATENCIÓN DEL PUNTO DE VENTA (RVPEPV). Las partes acuerdan que, además de las remuneraciones variables antes indicadas, el trabajador tendrá derecho a una remuneración variable de cumplimiento de ejecución de atención al punto de venta, cuando los clientes caracterizados del representante de ventas cumplan con los parámetros de ejecución del punto de venta definidos para cada segmento de cliente.

La remuneración variable de cumplimiento de ejecución de atención al punto de venta, se encuentra establecida en un porcentaje de cumplimiento, aplicado sobre el monto pactado.

TABLA	TRAMOS DE CUMPLIMIENTO EJECUCIÓN								
	50%	61%	71%	81%	91%	100%	101%	116%	131%
REMUNERACION AL 100% DE CUMPLIMIENTO	60%	70%	80%	90%	99%	-	115%	130%	o más
PORCENTAJE DEL VALOR DE LA VARIABLE DE EJECUCIÓN SOBRE EL PUNTO DE VENTA (RVPEPV)									
\$ 75.855	10%	20%	35%	55%	85%	100%	120%	160%	200%

REMUNERACION VARIABLE POR CUMPLIMIENTO DE FOCOS (RVCF): Las partes acuerdan que, además de las remuneraciones variables antes indicadas, el trabajador tendrá derecho a una remuneración variable denominada remuneración variable por cumplimiento de focos, la que tiene por objeto desarrollar algún aspecto específico del proceso de venta que forma parte de la función del trabajador y que interesa especialmente potenciar, tales como: ventas de una marca o producto determinado, cobertura de una categoría, marca o producto determinado, realización de actividades asociadas a la venta (encuestas de servicio, creación de clientes nuevos, ejecución de campañas determinadas, levantamiento de datos de clientes, etc.).

[Signature]

[Signature]

**Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)**

El foco será determinado mensualmente por la empresa e informado al trabajador dentro de los últimos 3 (tres) días del mes anterior. En el evento de que la empresa no informe al trabajador el o los focos aplicables, dentro del plazo señalado, se entenderá que para el mes correspondiente se aplicarán los correspondientes al mes anterior.

La empresa podrá informar al trabajador uno o dos focos para el mes. Para los efectos del pago de la remuneración variable por cumplimiento de foco, se aplicará la siguiente tabla, no obstante, lo cual podrán existir focos cuya máxima llegada sea el 100%:

Porcentaje de cumplimiento	Foco Único	
0 a 99%	\$ 0	
100%	\$ 61.321	
101 a 120%	\$ 70.082	
121 a 140%	\$ 78.842	
141% a 150%	\$ 87.603	
151% o mas	\$ 96.361	
Porcentaje de cumplimiento	Foco 1	Foco 2
0 a 99%	\$ 0	\$ 0
100%	\$ 30.660	\$ 30.660
101 a 120%	\$ 39.421	\$ 39.421
121 a 140%	\$ 48.181	\$ 48.181
141% o más	\$ 56.940	\$ 56.940

SEGUNDO 2. REMUNERACIÓN VARIABLE REPRESENTANTE DE VENTAS CUENTAS CLAVES. La remuneración Variable Mensual, estará compuesta por la sumatoria de la remuneración variable de ventas (RVV), más la remuneración variable por gestión de ventas (RVGV), más la remuneración variable por ejecución de atención del punto de venta (RVPEPV), más la remuneración variable por foco (RVPF), más una semana corrida convencional (SCC).

REMUNERACION VARIABLE	=	RVV	+	RVGV	+	RVPEPV	+	RVPF (Foco único o foco 1 + foco2)	+	SCC
------------------------------	---	-----	---	------	---	--------	---	--	---	-----

REMUNERACION VARIABLE POR VENTAS (RVV). La remuneración variable por ventas es la suma en dinero que el trabajador devenga de manera mensual, aplicando el porcentaje de cumplimiento a la tabla siguiente, y que se obtiene de comparar las ventas netas reales expresadas en dinero, generadas por el trabajador para cada categoría de productos, en

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

relación a las ventas programadas o metas, expresadas igualmente en dinero, para cada categoría de productos, en mes correspondiente.

TABLA RV CUENTAS CLAVES		MONTO A PAGAR AL 100% DE CUMPLIMIENTO
VARIABLE CATEGORIA		REMUNERACION AL 100% DE CUMPLIMIENTO
1	Vinos categoría 1	\$ 104.826
2	Vinos categoría 2	\$ 146.757
3	Spirits	\$ 83.861
4	Cervezas	\$ 83.861
	Total:	\$ 419.305

Tabla de porcentaje de la remuneración variable aplicable según el cumplimiento efectivo, es la señalada en la cláusula de normas comunes, letra b).

REMUNERACION VARIABLE DE GESTIÓN DE VENTAS (RVGV). La remuneración variable por gestión de ventas es la suma en dinero que el trabajador devenga de manera mensual, aplicando el porcentaje de cumplimiento a la tabla siguiente, y que se obtiene de comparar las concreciones efectivas reales generadas por el trabajador para cada categoría de productos en la cartera de clientes asignados, en relación a las concreciones efectivas programadas o meta para cada categoría de productos de la misma cartera de clientes asignados, en el mes correspondiente.

TABLA RV CUENTAS CLAVES		MONTO A PAGAR AL 100% DE CUMPLIMIENTO
VARIABLE CATEGORIA		REMUNERACION AL 100% DE CUMPLIMIENTO
1	Vinos categoría 1	\$ 49.555
2	Vinos categoría 2	\$ 68.615
3	Spirits	\$ 32.401
4	Cervezas	\$ 40.025
	Total:	\$ 190.596

Tabla de porcentaje de la remuneración variable aplicable según el cumplimiento efectivo, es la señalada en la cláusula de normas comunes, letra c).

REMUNERACIÓN VARIABLE POR EJECUCIÓN DE ATENCIÓN DEL PUNTO DE VENTA (RVPEPV). Las partes acuerdan que, además de las remuneraciones variables antes indicadas, el trabajador tendrá derecho a una remuneración variable de cumplimiento de ejecución de atención al punto de venta, cuando los clientes carterizados del representante de ventas cumplan con los parámetros de ejecución del punto de venta definidos para cada segmento de cliente.

La remuneración variable de cumplimiento de ejecución de atención al punto de venta, se encuentra establecida en un porcentaje de cumplimiento, aplicado sobre el monto pactado.

MTC
SA

TABLA RDV CUENTAS CLAVES	TRAMOS DE CUMPLIMIENTO EJECUCION									
	50%	61%	71%	81%	91%	100%	101%	116%	131%	
	-	-	-	-	-	100%	-	-	- o más	
	60%	70%	80%	90%	99%		115%	130%		
REMUNERACION AL 100% DE CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DEL VALOR DE LA VARIABLE DE EJECUCION SOBRE EL PUNTO DE VENTA (RVPEPV)									
\$ 99.892	10%	20%	35%	55%	85%	100%	120%	160%	200%	

REMUNERACION VARIABLE POR CUMPLIMIENTO DE FOCOS (RVCF): Las partes acuerdan que, además de las remuneraciones variables antes indicadas, el trabajador tendrá derecho a una remuneración variable denominada remuneración variable por cumplimiento de focos, la que tiene por objeto desarrollar algún aspecto específico del proceso de venta que forma parte de la función del trabajador y que interesa especialmente potenciar, tales como: ventas de una marca o producto determinado, cobertura de una categoría, marca o producto determinado, realización de actividades asociadas a la venta (encuestas de servicio, creación de clientes nuevos, ejecución de campañas determinadas, levantamiento de datos de clientes, etc.).

El foco será determinado mensualmente por la empresa e informado al trabajador dentro de los últimos 3 (tres) días del mes anterior. En el evento de que la empresa no informe al trabajador el o los focos aplicables, dentro del plazo señalado, se entenderá que para el mes correspondiente se aplicarán los correspondientes al mes anterior.

La empresa podrá informar al trabajador uno o dos focos para el mes. Para los efectos del pago de la remuneración variable por cumplimiento de foco, se aplicará la siguiente tabla, no obstante, lo cual podrán existir focos cuya máxima llegada sea el 100%:

MTC

MTC
SA

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

Porcentaje de cumplimiento	Foco Único
0 a 99%	0
100%	80.751
101 a 120%	89.513
121 a 140%	98.273
141% a 150%	107.032
151% o mas	115.793

Porcentaje de cumplimiento	Foco 1	Foco 2
0 a 99%	0	0
100%	40.376	40.376
101 a 120%	49.135	49.135
121 a 140%	57.896	57.896
141% o más	66.656	66.656

SEGUNDO 3: REMUNERACION VARIABLE REPRESENTANTES DE VENTA MULTICANAL. La remuneración Variable Mensual, estará compuesta por la sumatoria de la remuneración variable de ventas (RVV), más la remuneración variable por gestión de ventas (RVGV), más la remuneración variable por ejecución de atención del punto de venta (RVPEPV), más la remuneración variable por foco (RVPF), más una semana corrida convencional (SCC).

REMUNERACION VARIABLE REPRESENTANTE DE VENTA MULTICANAL.	=	RVV	+	RVGV	+	RVPEPV	+	RVPF (Foco unico o foco 1 + foco2)	+	SCC
--	---	-----	---	------	---	--------	---	------------------------------------	---	-----

REMUNERACION VARIABLE POR VENTAS (RVV). La remuneración variable por ventas es la suma en dinero que el trabajador devenga de manera mensual, aplicando el porcentaje de cumplimiento a la tabla siguiente, y que se obtiene de comparar las ventas netas reales expresadas en dinero, generadas por el trabajador para cada categoría de productos, en relación a las ventas programadas o metas, expresadas igualmente en dinero, para cada categoría de productos, en el mes correspondiente.

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

TABLA RV MULTICANAL MONTO A PAGAR AL 100% DE CUMPLIMIENTO		
VARIABLE CATEGORIA		REMUNERACION AL 100% DE CUMPLIMIENTO
1	Vinos categoría 1	\$ 112.329
2	Vinos categoría 2	\$ 157.261
3	Spirits	\$ 89.863
4	Cervezas	\$ 89.863
Total:		\$ 449.316

Tabla de porcentaje de la remuneración variable aplicable según el cumplimiento efectivo, es la señalada en la cláusula de normas comunes, letra b).

REMUNERACION VARIABLE DE GESTIÓN DE VENTAS (RVGV). La remuneración variable por gestión de ventas es la suma en dinero que el trabajador devenga de manera mensual, aplicando el porcentaje de cumplimiento a la tabla siguiente, y que se obtiene de comparar las concreciones efectivas reales generadas por el trabajador para cada categoría de productos en la cartera de clientes asignados, en relación a las concreciones efectivas programadas o meta para cada categoría de productos de la misma cartera de clientes asignados, en el mes correspondiente.

TABLA RV MULTICANAL MONTO A PAGAR AL 100% DE CUMPLIMIENTO		
VARIABLE CATEGORIA		REMUNERACION AL 100% DE CUMPLIMIENTO
1	Vinos categoría 1	\$ 53.101
2	Vinos categoría 2	\$ 73.524
3	Spirits	\$ 34.720
4	Cervezas	\$ 42.889
Total:		\$ 204.234

Tabla de porcentaje de la remuneración variable aplicable según el cumplimiento efectivo, es la señalada en la cláusula de normas comunes, letra c).

REMUNERACIÓN VARIABLE POR EJECUCIÓN DE ATENCIÓN DEL PUNTO DE VENTA (RVPEPV). Las partes acuerdan que, además de las remuneraciones variables antes indicadas, el trabajador tendrá derecho a una remuneración variable de cumplimiento de ejecución de atención al punto de venta, cuando los clientes carterizados del representante de ventas cumplan con los parámetros de ejecución del punto de venta definidos para cada segmento de cliente.

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

La remuneración variable de cumplimiento de ejecución de atención al punto de venta, se encuentra establecida en un porcentaje de cumplimiento, aplicado sobre el monto pactado.

TABLA RDV MULTICANAL	TRAMOS DE CUMPLIMIENTO EJECUCIÓN									
	50%	61%	71%	81%	91%	100%	101%	116%	131%	- o más
REMUNERACION AL 100% DE CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DEL VALOR DE LA VARIABLE DE EJECUCIÓN SOBRE EL PUNTO DE VENTA (RVPEPV)									
\$ 107.041	10%	20%	35%	55%	85%	100%	120%	160%	200%	

REMUNERACION VARIABLE POR CUMPLIMIENTO DE FOCOS (RVCF): Las partes acuerdan que, además de las remuneraciones variables antes indicadas, el trabajador tendrá derecho a una remuneración variable denominada remuneración variable por cumplimiento de focos, la que tiene por objeto desarrollar algún aspecto específico del proceso de venta que forma parte de la función del trabajador y que interesa especialmente potenciar, tales como: ventas de una marca o producto determinado, cobertura de una categoría, marca o producto determinado, realización de actividades asociadas a la venta (encuestas de servicio, creación de clientes nuevos, ejecución de campañas determinadas, levantamiento de datos de clientes, etc.).

El foco será determinado mensualmente por la empresa e informado al trabajador dentro de los últimos 3 (tres) días del mes anterior. En el evento de que la empresa no informe al trabajador el o los focos aplicables, dentro del plazo señalado, se entenderá que para el mes correspondiente se aplicarán los correspondientes al mes anterior.

La empresa podrá informar al trabajador uno o dos focos para el mes. Para los efectos del pago de la remuneración variable por cumplimiento de foco, se aplicará la siguiente tabla, no obstante, lo cual podrán existir focos cuya máxima llegada sea el 100%:

Porcentaje de cumplimiento	Foco Único	
0 a 99%	0	
100%	86.530	
101 a 120%	95.290	
121 a 140%	104.051	
141% a 150%	112.811	
151% o mas	121.572	
Porcentaje de cumplimiento	Foco 1	Foco 2
0 a 99%	0	0
100%	43.265	43.265
101 a 120%	52.026	52.026
121 a 140%	60.785	60.785
141% o mas	69.547	69.547

SEGUNDO 4. DE REMUNERACION VARIABLE PARA REPRESENTANTE DE VENTAS ON TRADE. La remuneración Variable Mensual, estará compuesta por la sumatoria de la remuneración variable de ventas (RVV), más la remuneración variable por ejecución de atención del punto de venta (RVPEPV), más la remuneración variable por cobertura (RVPC), más la remuneración variable por foco (RVPF), más una semana corrida convencional (SCC).

REMUNERACION VARIABLE REPRESENTANTE DE VENTAS ON TRADE	=	RVV	+	RVPEPV	+	RVPC	+	RVPF (Foco único o foco 1 + foco 2)	+	SCC
--	---	-----	---	--------	---	------	---	--	---	-----

Handwritten signature and initials.

REMUNERACION VARIABLE POR VENTAS (RVV). La remuneración variable por ventas es la suma en dinero que el trabajador devenga de manera mensual, aplicando el porcentaje de cumplimiento a la tabla siguiente, y que se obtiene de comparar las ventas netas reales expresadas en dinero, generadas por el trabajador para cada categoría de productos, en relación a las ventas programadas o metas, expresadas igualmente en dinero, para cada categoría de productos, en el mes correspondiente.

TABLA RV ON TRADE		MONTO A PAGAR AL 100% DE CUMPLIMIENTO
VARIABLE CATEGORIA	REMUNERACION AL 100% DE CUMPLIMIENTO	
1	Vinos categoría 1	\$ 115.431
2	Vinos categoría 2	\$ 39.576
3	Spirits	\$ 49.470
4	Cervezas	\$ 39.576
5	Cervezas Barril	\$ 85.748
	Total	\$ 329.801

Tabla de porcentaje de la remuneración variable aplicable según el cumplimiento efectivo, es la señalada en la cláusula de normas comunes, letra b).

REMUNERACIÓN VARIABLE POR COBERTURA (RVPC). La remuneración variable por cobertura es la suma en dinero que el trabajador devenga de manera mensual, aplicando el porcentaje de cumplimiento a la tabla siguiente, y que se obtiene de comparar la meta propuesta de cobertura, por categoría, con la cobertura real, por categoría.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

TABLA DE RV POR COBERTURA MONTO A PAGAR AL 100% DE CUMPLIMIENTO		
VARIABLE CATEGORIA	REMUNERACION AL 100% DE CUMPLIMIENTO	
1	Vinos categoría 1	\$ 51.302
2	Vinos categoría 2	\$ 17.589
3	Spirits	\$ 21.986
4	Cervezas	\$ 17.589
5	Cervezas Barril	\$ 38.111
Total:		\$ 146.577

Tabla de porcentaje de la remuneración variable aplicable según el cumplimiento efectivo, es la señalada en la cláusula de normas comunes, letra c).

REMUNERACIÓN VARIABLE POR EJECUCIÓN DE ATENCIÓN DEL PUNTO DE VENTA (RVPEPV). Las partes acuerdan que, además de las remuneraciones variables antes indicadas, el trabajador tendrá derecho a una remuneración variable de cumplimiento de ejecución de atención al punto de venta, cuando los clientes carterizados del representante de ventas cumplan con los parámetros de ejecución del punto de venta definidos para cada segmento de cliente.

La remuneración variable de cumplimiento de ejecución de atención al punto de venta, se encuentra establecida en un porcentaje de cumplimiento, aplicado sobre el monto pactado, por categoría.

TABLA RDV ON TRADE			TRAMOS DE CUMPLIMIENTO											
			50%	61%	71%	81%	91%	100%	101%	116%	131%			
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			60%	70%	80%	90%	99%		115%	130%		- o más		
VARIABLE CATEGORIA	REMUNERACION AL 100% DE CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE LA REMUNERACION VARIABLE DEVENGADA EN EL MES												
1	Vinos	\$ 87.946	10%	20%	35%	55%	85%	100%	120%	160%	200%			
2	Spirits	\$ 21.987	10%	20%	35%	55%	85%	100%	120%	160%	200%			
3	Cervezas	\$ 36.644	10%	20%	35%	55%	85%	100%	120%	160%	200%			

REMUNERACION VARIABLE POR CUMPLIMIENTO DE FOCOS (RVCF): Las partes acuerdan que, además de las remuneraciones variables antes indicadas, el trabajador tendrá derecho a una remuneración variable denominada remuneración variable por cumplimiento de focos, la que tiene por objeto desarrollar algún aspecto específico del proceso de venta que forma parte de la función del trabajador y que interesa especialmente potenciar, tales como: ventas de una marca o producto determinado, cobertura de una categoría, marca o producto determinado, realización de

**Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)**

actividades asociadas a la venta (encuestas de servicio, creación de clientes nuevos, ejecución de campañas determinadas, levantamiento de datos de clientes, etc.).

El foco será determinado mensualmente por la empresa e informado al trabajador dentro de los últimos 3 (tres) días del mes anterior. En el evento de que la empresa no informe al trabajador el o los focos aplicables, dentro del plazo señalado, se entenderá que para el mes correspondiente se aplicarán los correspondientes al mes anterior.

La empresa podrá informar al trabajador uno o dos focos para el mes. Para los efectos del pago de la remuneración variable por cumplimiento de foco, se aplicará la siguiente tabla, no obstante, lo cual podrán existir focos cuya máxima llegada sea el 100%:

Porcentaje de cumplimiento	Foco Unico	
0 a 99%	0	
100%	109.933	
101 a 120%	118.694	
121 a 140%	127.455	
141% a 150%	136.214	
151% o mas	144.975	
Porcentaje de cumplimiento	Foco 1	Foco 2
0 a 99%	0	0
100%	54.968	54.968
101 a 120%	63.728	63.728
121 a 140%	72.488	72.488
141% o más	81.248	81.248

SEGUNDO 5. REMUNERACIÓN VARIABLE REPRESENTANTE DE VENTAS MAYORISTA Y DISTRIBUIDORES. La remuneración Variable Mensual, estará compuesta por la sumatoria de la remuneración variable de ventas (RVV), más la remuneración variable por cobranzas (RVC), más la remuneración variable por foco (RVPF), más una semana corrida convencional (SCC).

REMUNERACION REPRESENTANTE VENTA MAYORISTA/DISTRIBUIDORES	=	RVV	+	RVC	+	RVPF	+	SCC
--	---	-----	---	-----	---	------	---	-----

REMUNERACION VARIABLE POR VENTAS (RVV). La remuneración variable por ventas es la suma en dinero que el trabajador devenga de manera mensual, aplicando el porcentaje de cumplimiento a la tabla siguiente, y que se obtiene de comparar las ventas netas reales expresadas en dinero, generadas por el trabajador para cada categoría de productos, en relación a las ventas

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

programadas o metas, expresadas igualmente en dinero, para cada categoría de productos, en el mes correspondiente.

TABLA		REMUNERACION AL 100% DE CUMPLIMIENTO
MONTO A PAGAR AL 100% DE CUMPLIMIENTO		REMUNERACION AL 100% DE CUMPLIMIENTO
VARIABLE	CATEGORIA	
1	Vinos categoría 1	\$ 128.191
2	Vinos categoría 2	\$ 177.496
3	Spirits	\$ 83.817
4	Cervezas	\$ 103.540
Total:		\$ 493.044

Tabla de porcentaje de la remuneración variable aplicable según el cumplimiento efectivo, es la señalada en la cláusula de normas comunes, letra b).

REMUNERACION VARIABLE POR COBRANZA (RVC). La remuneración variable por cobranza es la suma en dinero que el trabajador devenga de manera mensual, cuyo monto se determina aplicando el porcentaje de cumplimiento según tabla adjunta.

TABLA		PORCENTAJE CUMPLIMIENTO								
VARIABLE CATEGORIA	REMUNERACION AL 100% DE CUMPLIMIENTO	50%	61%	71%	81%	91%	100%	101%	116%	131%
		60%	70%	80%	90%	99%	115%	130%	o más	
		PORCENTAJE DE LA REMUNERACION VARIABLE DEVENGADA EN EL MES								
Cobranza	\$ 227.288	10%	20%	35%	55%	85%	100%	120%	160%	200%

El porcentaje de cumplimiento se obtiene al comparar Días Calle Reales en relación a los Días Calle Planificados.

REMUNERACION VARIABLE POR CUMPLIMIENTO DE FOCOS (RVCF): Las partes acuerdan que, además de las remuneraciones variables antes indicadas, el trabajador tendrá derecho a una remuneración variable denominada remuneración variable por cumplimiento de foco, la que tiene por objeto desarrollar algún aspecto específico del proceso de venta que forma parte de la función del trabajador y que interesa especialmente potenciar, tales como: ventas de una marca o producto determinado, cobertura de una categoría, marca o producto determinado, realización de

**Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)**

actividades asociadas a la venta (encuestas de servicio, creación de clientes nuevos, ejecución de campañas determinadas, levantamiento de datos de clientes, etc.).

El foco será determinado mensualmente por la empresa e informado al trabajador dentro de los últimos 3 (tres) días del mes anterior. En el evento de que la empresa no informe al trabajador el o los focos aplicables, dentro del plazo señalado, se entenderá que para el mes correspondiente se aplicarán los correspondientes al mes anterior.

La empresa podrá informar al trabajador uno o dos focos para el mes. Para los efectos del pago de la remuneración variable por cumplimiento de foco, se aplicará la siguiente tabla, no obstante, lo cual podrán existir focos cuya máxima llegada sea el 100%:

Porcentaje de cumplimiento	Foco Unico	
0 a 99%	0	
100%	\$ 64.436	
101 a 120%	\$ 73.196	
121 a 140%	\$ 81.955	
141% a 150%	\$ 90.716	
151% o mas	\$ 99.475	
Porcentaje de cumplimiento	Foco 1	Foco 2
0 a 99%	0	0
100%	\$ 32.216	\$ 32.216
101 a 120%	\$ 40.978	\$ 40.978
121 a 140%	\$ 49.737	\$ 49.737
141% o más	\$ 58.498	\$ 58.498

SEGUNDO 6: DE REMUNERACION VARIABLE PARA SUPERVISOR RETAIL. La remuneración Variable Mensual, estará compuesta por la sumatoria de la remuneración variable de ventas (RVV), más la remuneración variable por ejecución de atención del punto de venta (RVPEPV), más la remuneración variable por foco (RVPF), más una semana corrida convencional (SCC).

REMUNERACION VARIABLE SUPERVISOR RETAIL	=	RVV	+	RVPEPV	+	RVPF (Foco único o foco 1 + foco2)	+	SCC
--	---	-----	---	--------	---	------------------------------------	---	-----

REMUNERACION VARIABLE POR VENTAS (RVV). La remuneración variable por ventas es la suma en dinero que el trabajador devenga de manera mensual, aplicando el porcentaje de cumplimiento a la tabla siguiente, y que se obtiene de comparar las ventas netas reales (Sell-out)

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

informadas por el cliente, expresadas en dinero, generadas por los clientes carterizados a público, para cada categoría de productos, en relación a las ventas programadas expresadas igualmente en dinero, para cada categoría de productos, en el mes correspondiente.

TABLA RV SUPERVISOR RETAIL		
MONTO A PAGAR AL 100% DE CUMPLIMIENTO		
VARIABLE	CATEGORIA	REMUNERACION AL 100% DE CUMPLIMIENTO
1	Vinos categoría 1	\$ 136.806
2	Vinos categoría 2	\$ 136.806
3	Spirits	\$ 45.602
4	Cervezas	\$ 91.204
5	Quinta categoría	\$ 45.602
	Total:	\$ 456.020

ms
[Signature]
SA

Tabla de porcentaje de la remuneración variable aplicable según el cumplimiento efectivo, es la señalada en la cláusula de normas comunes, letra b).

REMUNERACIÓN VARIABLE POR EJECUCIÓN DE ATENCIÓN DEL PUNTO DE VENTA (RVPEPV). Las partes acuerdan que, además de las remuneraciones variables antes indicadas, el trabajador tendrá derecho a una remuneración variable de cumplimiento de ejecución de atención al punto de venta, cuando los clientes carterizados del representante de ventas cumplan con los parámetros de ejecución del punto de venta definidos para cada segmento de cliente.

La remuneración variable de cumplimiento de ejecución de atención al punto de venta, se encuentra establecida en un porcentaje de cumplimiento, aplicado sobre el monto pactado, por categoría.

TABLA			TRAMOS DE CUMPLIMIENTO								
			50%60%	61% 70%	71% 80%	81% 90%	91% 99%	100%	101% 115%	116% 130%	131% o más
VARIABLE CATEGORIA	REMUNERACION AL 100% DE CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE LA REMUNERACION VARIABLE DEVENGADA EN EL MES									
1	Vinos 1	\$ 145.925	10%	20%	35%	55%	85%	100%	120%	160%	200%
2	Vinos 2	\$ 72.926	10%	20%	35%	55%	85%	100%	120%	160%	200%
3	Spirits	\$ 36.482	10%	20%	35%	55%	85%	100%	120%	160%	200%
4	Cervezas	\$ 72.962	10%	20%	35%	55%	85%	100%	120%	160%	200%
5	Quinta	\$ 36.482	10%	20%	35%	55%	85%	100%	120%	160%	200%

[Handwritten mark]

CS
[Signature]

REMUNERACION VARIABLE POR CUMPLIMIENTO DE FOCOS (RVCF): Las partes acuerdan que, además de las remuneraciones variables antes indicadas, el trabajador tendrá derecho a una remuneración variable denominada remuneración variable por cumplimiento de focos, la que tiene por objeto desarrollar algún aspecto específico del proceso de venta que forma parte de la función del trabajador y que interesa especialmente potenciar, tales como: ventas de una marca o producto determinado, cobertura de una categoría, marca o producto determinado, realización de actividades asociadas a la venta (encuestas, creación de clientes nuevos, etc.).

El foco será determinado mensualmente por la empresa e informado al trabajador dentro de los últimos 3 (tres) días del mes anterior. En el evento de que la empresa no informe al trabajador el o los focos aplicables, dentro del plazo señalado, se entenderá que para el mes correspondiente se aplicarán los correspondientes al mes anterior.

La empresa podrá informar al trabajador uno o dos focos para el mes. Para los efectos del pago de la remuneración variable por cumplimiento de foco, se aplicará la siguiente tabla, no obstante, lo cual podrán existir focos cuya máxima llegada sea el 100%:

Porcentaje de cumplimiento	Foco Único	
0 a 99%	0	
100%	91.205	
101 a 120%	99.964	
121 a 140%	108.724	
141% a 150%	117.484	
151% o mas	126.244	
Porcentaje de cumplimiento	Foco 1	Foco 2
0 a 99%	0	0
100%	45.602	45.602
101 a 120%	54.362	54.362
121 a 140%	63.123	63.123
141% o más	71.882	71.882

SEGUNDO 7: REMUNERACIÓN VARIABLE KAE MAYORISTA/DISTRIBUIDOR. La remuneración Variable Mensual, estará compuesta por la sumatoria de la remuneración variable de ventas (RVV), más la remuneración variable por cobranzas (RVC), más la remuneración variable por foco (RVPF), más una semana corrida convencional (SCC).

REMUNERACION VARIABLE KAE MAYORISTA / DISTRIBUIDOR	=	RVV	+	RVC	+	RVPF	+	SCC
---	---	-----	---	-----	---	------	---	-----

**Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)**

REMUNERACION VARIABLE POR VENTAS (RVV). La remuneración variable por ventas es la suma en dinero que el trabajador devenga de manera mensual, aplicando el porcentaje de cumplimiento a la tabla siguiente, y que se obtiene de comparar las ventas netas reales expresadas en dinero, generadas por el trabajador para cada categoría de productos, en relación a las ventas programadas o metas, expresadas igualmente en dinero, para cada categoría de productos, en el mes correspondiente.

TABLA MONTO A PAGAR AL 100% DE CUMPLIMIENTO	
VARIABLE CATEGORIA	REMUNERACION AL 100% DE CUMPLIMIENTO
1	Vinos categoria 1 \$ 154.661
2	Vinos categoria 2 \$ 214.147
3	Spirits \$ 101.125
4	Cervezas \$ 124.919
	Total: \$ 594.852

Tabla de porcentaje de la remuneración variable aplicable según el cumplimiento efectivo, es la señalada en la cláusula de normas comunes, letra b).

REMUNERACION VARIABLE POR COBRANZA (RVC). La remuneración variable por cobranza es la suma en dinero que el trabajador devenga de manera mensual, cuyo monto se determina aplicando el porcentaje de cumplimiento según tabla adjunta.

TABLA KAE MAYORISTA DISTRIBUIDOR		PORCENTAJE CUMPLIMIENTO								
		50% - 60%	61% 70%	71% 80%	81% 90%	91% 99%	100%	101% 115%	116% 130%	131% o más
VARIABLE CATEGORIA	REMUNERACION AL 100% DE CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE LA REMUNERACION VARIABLE DEVENGADA EN EL MES								
Cobranza	\$ 276.679	10%	20%	35%	55%	85%	100%	120%	160%	200%

El porcentaje de cumplimiento se obtiene al comparar Días Calle Reales en relación a los Días Calle Planificados.

REMUNERACION VARIABLE POR CUMPLIMIENTO DE FOCOS (RVCF): Las partes acuerdan que, además de las remuneraciones variables antes indicadas, el trabajador tendrá derecho a una remuneración variable denominada remuneración variable por cumplimiento de foco, la que tiene por objeto desarrollar algún aspecto específico del proceso de venta que forma parte de la función del trabajador y que interesa especialmente potenciar, tales como: ventas de una marca o producto determinado, cobertura de una categoría, marca o producto determinado, realización de

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

actividades asociadas a la venta (encuestas de servicio, creación de clientes nuevos, ejecución de campañas determinadas, levantamiento de datos de clientes, etc.).

El foco será determinado mensualmente por la empresa e informado al trabajador dentro de los últimos 3 (tres) días del mes anterior. En el evento de que la empresa no informe al trabajador el o los focos aplicables, dentro del plazo señalado, se entenderá que para el mes correspondiente se aplicarán los correspondientes al mes anterior.

La empresa podrá informar al trabajador uno o dos focos para el mes. Para los efectos del pago de la remuneración variable por cumplimiento de foco, se aplicará la siguiente tabla, no obstante, lo cual podrán existir focos cuya máxima llegada sea el 100%:

Porcentaje de cumplimiento	Foco Unico	
0 a 99%	0	
100%	\$ 78.438	
101 a 120%	\$ 87.196	
121 a 140%	\$ 95.957	
141% a 150%	\$ 104.716	
151% o mas	\$ 113.478	
Porcentaje de cumplimiento	Foco 1	Foco 2
0 a 99%	0	0
100%	\$ 39.220	\$ 39.220
101 a 120%	\$ 47.980	\$ 47.980
121 a 140%	\$ 56.741	\$ 56.741
141% o más	\$ 65.500	\$ 65.500

SEGUNDO 8: REMUNERACIÓN VARIABLE REPRESENTANTE DE VENTA VOLANTE. La remuneración Variable Mensual, estará compuesta por la sumatoria de la remuneración variable de ventas (RVV), más la semana corrida convencional (SCC).

REMUNERACION REPRESENTANTE DE VENTA VOLANTE	=	RVV	+	SCC
--	---	-----	---	-----

REMUNERACION VARIABLE POR VENTAS (RVV). La remuneración variable por ventas es la suma en dinero que el trabajador devenga de manera mensual, aplicando el porcentaje de cumplimiento a la tabla siguiente, y que se obtiene de comparar las ventas netas reales expresadas en dinero, generadas por el trabajador para cada categoría de productos, en relación a las ventas programadas o metas, expresadas igualmente en dinero, para cada categoría de productos, en el día correspondiente al reemplazo.

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

TABLA MONTO A PAGAR AL 100% DE CUMPLIMIENTO		
VARIABLE CATEGORIA	REMUNERACION AL 100% DE CUMPLIMIENTO	
1	Vinos categoría 1	\$ 111.759
2	Vinos categoría 2	\$ 178.813
3	Spirits	\$ 44.703
4	Cervezas	\$ 111.759
	Total:	\$ 447.034

Tabla de porcentaje de la remuneración variable aplicable según el cumplimiento efectivo, es la señalada en la cláusula de normas comunes, letra b).

SEGUNDO 9: REMUNERACIÓN VARIABLE PARA ASISTENTE DE MERCHANDISING. La remuneración Variable Mensual, estará compuesta por la sumatoria de la remuneración variable de cumplimiento de ejecución de atención al punto de venta (RVPEPV) más la semana corrida convencional (SCC).

REMUNERACION VARIABLE ASISTENTE DE MERCHANDISING:	=	RVPEPV	+	SCC
---	---	--------	---	-----

Remuneración variable de cumplimiento de ejecución de atención al punto de venta: Las partes acuerdan que el trabajador tendrá derecho a una remuneración variable de cumplimiento de ejecución de atención al punto de venta, cuando los clientes caracterizados del trabajador cumplan con los parámetros de ejecución del punto de venta definidos para cada segmento de cliente.

La remuneración variable de cumplimiento de ejecución de atención al punto de venta, se encuentra establecida en un porcentaje de cumplimiento, aplicado sobre el monto pactado, por categoría.

TABLA			TRAMOS DE CUMPLIMIENTO								
VARIABLE CATEGORIA	REMUNERACION AL 100% DE CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE LA REMUNERACION VARIABLE DEVENGADA EN EL MES	50% - 60%	61% - 70%	71% - 80%	81% - 90%	91% - 99%	100%	101% - 115%	116% - 130%	131% o más
1	Vinos	\$ 68.880	10%	20%	35%	55%	85%	100%	120%	160%	200%
2	Spirits	\$ 20.664	10%	20%	35%	55%	85%	100%	120%	160%	200%
3	Cervezas	\$ 25.256	10%	20%	35%	55%	85%	100%	120%	160%	200%

NORMAS COMUNES APLICABLES AL SISTEMA DE COMPENSACION VARIABLE DE LOS TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑEN EN EL AREA DE VENTAS:

- a) **Categoría de productos:** Las categorías de productos consideradas para la determinación de todos los componentes de la remuneración variable (remuneración variable de ventas, remuneración variable por gestión de ventas, remuneración variable por ejecución de atención de punto de ventas, remuneración variable por cobertura, y remuneración variable por focos), son según el caso, los Vinos Categoría 1, Vinos Categoría 2, los Licores o Spirits, las Cervezas y una denominada Quinta Categoría, está última en específico para los Supervisores Retail. Los productos específicos que conforman cada categoría de productos, serán los informados por la empresa oportunamente al trabajador, pudiendo éstos ser modificados dando aviso al trabajador con un plazo de 10 días anteriores al inicio del mes correspondiente. Las categorías podrán eliminarse, dando aviso al trabajador con 30 días de anticipación, en cuyo caso los valores del incentivo de la categoría eliminada se distribuirán entre las demás categorías, de manera de no afectar la remuneración total que por este concepto tendrá derecho a percibir el trabajador. Del mismo modo, con la misma anticipación indicada, la empresa podrá incorporar nuevas categorías de productos o cambiar la ponderación de cada categoría existente, en cuyo caso los valores del incentivo se adecuarán, distribuyendo su valor entre todas las demás categorías, incluida la incorporada, de manera de no afectar la remuneración total que por este concepto tendrá derecho a percibir el trabajador.
- b) **Tabla de porcentaje de cumplimiento de la venta mensual, por categoría aplicable a la remuneración variable por ventas:**

PORCENTAJE DEL CUMPLIMIENTO DE LA META POR CATEGORÍA	PORCENTAJE APLICABLE
HASTA 49%	0,0%
50% AL 60%	10,0%
61% AL 70%	20,0%
71% AL 80%	35,0%
81% AL 90%	55,0%
91% AL 99%	85,0%
100%	100,0%
101%	120%
102%	122%
103%	124%
104%	126%
105%	128%
106%	130%
107%	132%
108%	134%

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

109%	136%
110%	139%
111%	142%
112%	145%
113%	148%
114%	151%
115%	154%
116%	160%
117%	162%
118%	164%
119%	166%
120%	168%
121%	170%
122%	172%
123%	174%
124%	176%
125%	178%
126%	180%
127%	182%
128%	184%
129%	186%
130%	188%
131% O MÁS	200%

MCS
SA

Nota: Si el porcentaje de cumplimiento fuere inferior al 50% en una determinada categoría, no se devengará esta remuneración variable, respecto de esa categoría.

BONO POR SOBRECUMPLIMIENTO DE LA RVV: Cuando el trabajador remunerado con la Remuneración Variable de Ventas (RVV) sobre cumpla en relación con las ventas netas reales, expresadas en pesos, considerando la sumatoria de todas las categorías realizadas en el mes, en o por sobre el 135% (ciento treinta y cinco por ciento) de la meta total en pesos, conforme se señala a continuación, tendrá derecho, además de la RVV por cada categoría conforme a lo convenido precedentemente, al “Bono por Sobrecumplimiento”, conforme al tramo de la tabla siguiente, cuyos montos son excluyentes entre sí:

MCS

MCS
SA

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

Porcentaje de sobrecumplimiento	Monto Bruto del Bono Mensual por Sobrecumplimiento
Tramo entre 135% y 144%	\$100.000 brutos
Tramo entre 145% y 159%	\$150.000 brutos
Tramo 160% o más	\$200.000 brutos

Para los efectos de establecer el sobrecumplimiento, se considerará el valor en pesos de las Ventas Netas Reales en pesos realizada en el mes, y se comparará con la suma en pesos del total de las metas de Ventas Netas Reales de todas las categorías asignadas al trabajador en ese mismo mes, igualmente en pesos, independientemente de la categoría de que se trate.

El bono se devengará en la medida que el total de Ventas Netas Reales, en pesos, sin IVA, ILA y descontadas las notas de crédito, sea al menos un 35% (treinta y cinco por ciento) mayor a la sumatoria de las metas de Ventas Netas Reales por categorías informadas al trabajador en un mes dado.

Conforme se señala en la cláusula de extensión de beneficios, las partes acuerdan que el Bono por Sobrecumplimiento de la RVV, se acuerda con el carácter de universal, aplicable a todos los vendedores, por lo que su establecimiento a trabajadores no sindicalizados en la forma contenida en el presente contrato colectivo de trabajo, no constituye extensión de beneficios.

c) **Tabla de porcentaje de cumplimiento, por categoría aplicable a la remuneración variable de gestión de ventas (concreción y cobertura):**

PORCENTAJE DEL CUMPLIMIENTO DE LA META POR CATEGORÍA	PORCENTAJE APLICABLE
HASTA 49%	0,0%
50% AL 60%	10,0%
61% AL 70%	20,0%
71% AL 80%	35,0%
81% AL 90%	55,0%
91% AL 99%	85,0%
100%	100 %
101%	120%
102%	121%
103%	122%
104%	123%
105%	124 %
106%	125%
107%	126%
108%	127%

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

109%	128%
110%	129%
111%	130%
112%	131%
113%	132%
114%	133%
115%	134%
116%	138%
117%	139%
118%	140%
119%	141%
120%	142%
121%	143%
122%	144%
123%	145%
124%	146%
125% o mas	150%

Nota: Si el porcentaje de cumplimiento fuere inferior al 50% en una determinada categoría, no se devengará esta remuneración variable, respecto de esa categoría.

d) **Aspectos comunes de ejecución de atención del punto de venta:** Parámetros de ejecución y metas que podrán considerarse para estos efectos son los siguientes:

- (M) *Merchandising*: Material POP por marca, POP estándar (porta precios con precio, destacados, etc.). Espacios adicionales de extensión de la góndola (cabeceras o islas), Exhibiciones adicionales (payloader, exhibiciones parásitas, gancheras, entre otros).
- (A) *Assortment*: Surtido de productos disponibles en el punto de venta.
- (P) *Pricing*: Visibilidad del precio a público.
- (S) *Shelving*: Espacio y ubicación que el portafolio debe tener en cada cliente a fin de cumplir con la estrategia de exhibición que facilite la decisión de compra del consumidor.

Los parámetros de ejecución del punto de venta serán definidos e informados al trabajador trimestralmente, en los meses de: Diciembre (para el período enero, febrero y marzo), en Marzo (para el período abril, mayo y junio), en Junio, (para el período julio, agosto y septiembre) y en Septiembre (para el período octubre, noviembre y diciembre), para cada segmento de cliente, de manera trimestral, e informadas por la jefatura directa del representante de ventas, dentro de los últimos 3 (tres) días del mes anterior al del inicio del trimestre. En el evento de que la empresa no informe al trabajador la meta, dentro del plazo señalado, se entenderá que para el período correspondiente se aplicará el promedio de los últimos 2 (dos) trimestres.

Las metas serán informadas por la empresa dentro de los 3 (tres) últimos días del mes anterior al de su aplicación. En caso de que la empresa no informe al trabajador nuevas metas, se

aplicarán las últimas informadas a éste. La medición del cumplimiento de las metas de ejecución del punto de venta se realizará conjuntamente por el trabajador con su supervisor, conforme a la planificación de trabajo establecida. El porcentaje de cumplimiento de los parámetros de ejecución del punto de venta se realizará exclusivamente en relación a los puntos de venta efectivamente supervisados en el mes, los que serán seleccionados mensual y aleatoriamente por la empresa. Si no se realizara medición de cumplimiento de las metas se entenderán cumplidas en su totalidad.

- e) **Aplicación del artículo 55 del Código del Trabajo, para el pago de la remuneración variable:** Para los efectos del pago de la remuneración variable establecida en esta cláusula, las partes están de acuerdo en que, por razones técnicas, se aplica lo establecido en el artículo 55 del Código del Trabajo, esto es que la remuneración variable se liquidará y pagará conjuntamente con la remuneración del mes siguiente en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen.
- f) **Uso de medios tecnológicos:** Las partes acuerdan que la empresa podrá mantener, modificar o incorporar equipos tecnológicos en el desarrollo de las funciones de los representantes de ventas, supervisores y otros, asociados al proceso de la venta, medios tecnológicos que posibiliten realizar el proceso de atención al punto de ventas, tales como emitir documentos de pago, facturación en terreno, verificación de parámetros comerciales, y otros.
- g) **Semana corrida convencional (SCC).** Las partes acuerdan que todas las remuneraciones variables establecidas en esta cláusula devengarán una semana corrida convencional, equivalente al 25% de su monto. Este beneficio se entenderá siempre imputable a lo establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo.

TERCERO: DE LOS BONOS Y ASIGNACIONES. La Empresa pagará, otorgará y proporcionará, a cada trabajador individualizado en el **anexo número 2**, además de los trabajadores que ejerzan el cargo de Sommelier On Trade y Asistente de Merchandising del presente contrato colectivo, los siguientes Bonos que a continuación se detallan, según valor expresado en pesos (\$) y en las ocasiones que se señalan.

3.1. Base de cálculo para la Remuneración Integra de Feriado: Las partes acuerdan establecer que, en conformidad a lo establecido en el Art. 71 del Código del Trabajo, las remuneraciones variables definidas en ese capítulo, por los días efectivos de uso de feriado, serán pagados en base al promedio de los incentivos percibidos por el trabajador en los 3 (tres) últimos meses anteriores al inicio del feriado.

3.2. Asignación de desgaste de herramienta por uso de vehículo del trabajador: La empresa pagará a cada trabajador que, previamente autorizado por la empresa, utilice su vehículo personal para el desarrollo de las labores de Representante de Ventas, KAE Mayorista, Supervisor Retail, Sommelier On Trade y Asistentes de Merchandising, una asignación de desgaste de herramienta de carácter transversal y universal, aplicable a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, la que tiene por objeto mantener y eventualmente reemplazar la herramienta, en caso de desgaste o

accidente. La asignación de desgaste de herramienta estará constituida por (a) Una bonificación anual de mantención, y (b) Un aporte para la obtención de un seguro de accidente.

3.2.1. Asignación de desgaste de herramienta por mantención de vehículo: La empresa otorgará una asignación anual de desgaste de herramienta por uso de vehículo del trabajador con ocasión del cumplimiento de visitas planificadas respecto a la ruta de clientes caracterizados asignados, de carácter transversal y universal, aplicable a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, según el siguiente esquema:

- Supervisores Retail, KAE Mayorista, Representantes de Ventas y Asistentes de Merchandising, con rutas de hasta 750 (setecientos cincuenta) kilómetros semanales, corresponderá una Asignación de **\$550.000 (Quinientos cincuenta mil pesos)** anuales.
- Supervisores Retail, KAE Mayorista, Representantes de Ventas y Asistentes de Merchandising, con rutas sobre 750 (setecientos cincuenta) kilómetros semanales, corresponderá una Asignación equivalente a **\$650.000 (Seiscientos cincuenta mil pesos)** anuales.

Esta asignación será pagada en dos cuotas, cada una equivalente al 50% del monto anual que le corresponda a cada trabajador, en las liquidaciones de enero y julio de cada año y, sólo corresponderá percibirlo en el evento que el trabajador haga uso de su vehículo personal para el cumplimiento de sus funciones de atención al punto de venta, tenga su revisión técnica al día, el vehículo esté en condiciones seguras de uso, y el trabajador esté prestando servicios efectivos en el mes en que corresponda su pago.

Esta asignación se calculará en relación a los días efectivamente trabajados en el período semestral inmediatamente anterior, no obstante, existirá una tolerancia de 21 (veintiún) días hábiles por año calendario, durante el cual no se generará descuento, en el caso de que el trabajador haya hecho uso de licencia médica.

Este beneficio se hará extensivo, cuando se cumplan los requisitos señalados precedentemente, a los Sommelier On Trade.

3.2.2. Asignación de desgaste de herramienta por Seguro Automotriz: La empresa otorgará una asignación de desgaste de herramienta por uso del vehículo personal del trabajador, de carácter transversal y universal, aplicable a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, con el objeto de cooperar en el arreglo o reemplazo del vehículo del trabajador en caso de accidente. Esta asignación será equivalente a **UF 5,3 (cinco coma tres Unidades de Fomento)**, y será pagada en el mes de marzo de cada año, contra presentación del documento que dé cuenta de haber contratado la póliza de seguro respectiva.

3.3. Asignación de Combustible y Reembolso de TAG: La Empresa entregará a los Representantes de Ventas, Sommeliers On Trade y Asistentes de Merchandising, que desarrollen sus actividades laborales en sus vehículos personales para el cumplimiento de sus funciones de atención al punto de venta, la cantidad semanal mínima de 40 litros de combustible para aquellos

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

que se desempeñan en el radio urbano y 50 litros de combustible de bencina para aquellos que se desempeñan en el área rural o sub urbana. La empresa analizará los casos de trabajadores que, a la fecha de entrada en vigencia del contrato colectivo, perciban una asignación de combustible mayor a la estipulada en la presente cláusula. Estos casos mantendrán su asignación de combustible en caso de que sus clientes carterizados no sean modificados.

Asimismo, la empresa se obliga a reembolsar al trabajador los gastos de peaje de autopistas urbanas o TAG, peajes interurbanos y o rurales y estacionamientos, incurridos por el trabajador exclusivamente en cumplimiento de sus funciones laborales para el desarrollo de sus funciones de atención al punto de venta. Para estos efectos, el Trabajador deberá acreditar mediante la exhibición de las boletas correspondientes, el detalle de los cargos efectuados por las distintas autopistas y estacionamientos. La Empresa se obliga a efectuar el reembolso dentro de los 5 (cinco) días hábiles siguientes a la revisión y aprobación de las rendiciones correspondientes.

3.4. Asignación uso Celular: La empresa, con el objeto de compensar el gasto del trabajador por el uso de su teléfono celular en labores de la empresa, pagará a cada trabajador que se desempeñe como Representantes de Venta y Asistente Merchandising, y que no tenga asignado un teléfono celular de la Compañía, una asignación de carácter anual de **\$206.328 (doscientos seis mil trescientos veintiocho pesos)**, en el mes de julio de cada año. El pago de este beneficio será proporcional a los días efectivamente trabajados en el período anual precedente.

3.5. Seguro de Vida Colectivo para Trabajadores Representantes de Venta, Sommelier On Trade y Asistente Merchandising: La empresa contratará un seguro de vida a favor de la sucesión del trabajador, o del beneficiario que éste designe, por motivo de muerte natural o accidental del trabajador, producida durante la vigencia del vínculo laboral y en tanto mantenga los cargos indicados, que cubra las contingencias propias de la causal de término de contrato de trabajo, establecida en el número 3 del artículo 159 del Código del Trabajo (muerte del trabajador).

- a. **Monto del seguro de vida:** UF 500 (Quinientas Unidades de Fomento).
- b. **Beneficiario del seguro:** La sucesión del trabajador, o el beneficiario que este designe por escrito, según los requerimientos que en su momento determine la compañía de seguros que cubra esta contingencia.
- c. **Vigencia del seguro de vida:** Desde el inicio de la vigencia del contrato colectivo y la aprobación por parte de la Compañía de Seguros, y hasta el término de la vigencia del contrato colectivo.

El beneficio que da cuenta esta cláusula, está condicionado a que el Trabajador cumpla con todos los requerimientos y antecedentes solicitados por la correspondiente Compañía de Seguros.

CUARTO: PRESTAMO ESPECIAL: Con el objeto de que los trabajadores individualizados en el **Anexo Número 2** del contrato Colectivo que tengan una antigüedad superior a un año y medio, la Empresa otorgará a aquellos que expresamente lo soliciten por escrito, un Préstamo Especial cuyo monto máximo será **\$1.600.000 (un millón seiscientos mil pesos)** en su equivalente en

Unidades de Fomento a la fecha en que solicite, de acuerdo a las siguientes condiciones y requisitos:

- a) El préstamo especial debidamente convertido en UF, no estará sujeto a intereses.
- b) Conjuntamente con la solicitud del préstamo y su aprobación por la Empresa, las Partes deberán convenir el número de cuotas en UF que se descontarán de sus remuneraciones al valor de la UF del día del pago, el que no podrá exceder de la vigencia del presente contrato, debiendo cumplir además con las limitaciones y restricciones legales con relación a los descuentos permitidos.
- c) En el evento que al término de la relación laboral exista un saldo adeudado del préstamo especial, las partes acuerdan que éste será imputable a la indemnización por años de servicio, convencional, legal o judicial, o de cualquier otro haber, y se descontará directamente del finiquito que se confeccione.

CAPITULO CUARTO:
CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO Y REMUNERACION
PARA TRABAJADORES QUE NO SE DESEMPEÑAN EN EL ÁREA DE VENTAS
Y QUE SE INDIVIDUALIZAN EN ANEXO NÚMERO 3

PRIMERO: DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS. Todas las horas de labor que excedan de la jornada ordinaria de trabajo convenida, que hayan sido previamente autorizadas por la empresa, se pagarán con el recargo del 50% (cincuenta por ciento) sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, según lo estipulado en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo.

En la eventualidad de trabajarse jornada extraordinaria en días domingos o festivos, las horas extras trabajadas se pagarán con un recargo del 100% (cien por ciento) sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

SEGUNDO: DE LOS BONOS. La Empresa pagará, otorgará y proporcionará, a cada trabajador individualizado en el **Anexo número 3** del contrato colectivo, los siguientes Bonos que a continuación se detallan, según valor expresado en pesos (\$) y en las ocasiones que se señalan.

- **Bono de Trabajo en día Feriado:** Cada vez que los trabajadores deban prestar servicios al empleador, en días domingo o festivos, excluyendo los días 1° de enero, 1° de mayo, 18 de septiembre, 19 de septiembre y 25 de diciembre, la empresa les pagará un Bono de Trabajo en día Feriado equivalente a **\$30.000 (treinta mil pesos)**.
- **Bono de Trabajo en día Feriado Especial:** Cada vez que el trabajador deba prestar servicios al empleador, en los días festivos 1° de enero, 1° de mayo, 18 de septiembre, 19 de septiembre y 25 de diciembre, la empresa le pagará un Bono de Trabajo en día Feriado Especial equivalente a **\$38.000 (treinta y ocho mil pesos)**.
- **Bono Inventario:** Cada vez que el trabajador, con cargo operativo o administrativo, que participe directamente del proceso de Inventario General Auditado de la compañía, la empresa

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

pagará un bono equivalente a **\$30.000 (treinta mil pesos)** diarios. Es condición para el pago de este bono, que el Inventario se ejecute fuera del horario de la jornada ordinaria de trabajo.

- **Bono Tarde:** La empresa pagará a cada trabajador individualizado en **anexo número 4**, mientras se encuentre afecto de manera permanente al sistema de turnos rotativos, la suma de **\$5.340 (cinco mil trescientos cuarenta pesos)** por cada turno tarde efectivamente realizado. Este bono se pagará sólo mientras el trabajador se encuentre afecto al turno señalado.
- **Bono Nocturno:** La empresa pagará a cada trabajador individualizado en **anexo número 4**, que se encuentre afecto de manera permanente al sistema de turnos rotativos, la suma de **\$6.557 (seis mil quinientos cincuenta y siete pesos)** por cada turno nocturno efectivamente realizado. Este bono se pagará sólo mientras el trabajador se encuentre afecto al turno señalado.
- **Bono Reemplazo:** La empresa pagará cada vez que el trabajador, producto del reemplazo por vacaciones o licencias médicas, asuma una función de un cargo de responsabilidad superior, considerando a lo menos 3 (tres) días hábiles continuos. El cálculo se efectuará de la siguiente forma:

Fórmula Bono de Reemplazo Cargo Responsabilidad Superior
$\frac{(\text{Sueldo Base trabajador reemplazado} - \text{Sueldo Base trabajador reemplazante}) \times \text{DR}}{30}$
DR = Días de Reemplazo.

- **BONO DE INCENTIVO LOGÍSTICO (IL):** Las partes acuerdan establecer un Bono de Incentivo Logístico, en adelante IL, de carácter transversal, aplicable a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados sin que por este motivo sea considerado como extensión de beneficios, a los trabajadores de la Gerencia de Logística de VCT Chile, a excepción de los trabajadores que desempeñen cargos de Asistentes Administrativos en el área Logística y Supervisores de Administración y Logística, que participen directamente en el flujo operacional de abastecimiento, preparación, despacho y transporte de productos de VCT Chile, hacia las sucursales y los clientes (Abastecimiento, Operaciones Logísticas, Programación y Seguimiento de Transportes y Logística Reversa). Este bono es aplicable exclusivamente a supervisores, asistentes administrativos, operadores, operarios, y jefes de bodega de las Sucursales de la empresa, excluyéndose del mismo a los demás Jefes y Profesionales de las áreas involucradas. Los trabajadores afectos a este contrato, a quienes se les aplicará este beneficio son los indicados en el **anexo número 4** de este instrumento.

$\text{IL} = \$ 50.000 \times \% \text{ de cumplimiento del IL} + \text{Semana Corrida Convencional}$

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

Nota: Al 100% cumplimiento + Semana Corrida el valor del IL es de \$62.500 (sesenta y dos mil quinientos pesos), esto es, \$50.000 (cincuenta mil pesos) por concepto de IL, y \$12.500 (doce mil quinientos pesos), por concepto de Semana Corrida Convencional.

Donde:

1. **Valor del Bono de Incentivo Logístico al 100%** = \$50.000 (cincuenta mil pesos)
2. **El porcentaje de cumplimiento:** Es igual a la sumatoria del 50% del desempeño individual y el 50% del desempeño colectivo de la unidad operativa del trabajador (Centro de Distribución y cada una de las sucursales).

2.1. Desempeño individual: El desempeño individual corresponde a un porcentaje de 100% o de 0%, sujeto a la asistencia y puntualidad del trabajador (On/Off). Si la asistencia del trabajador es de un 100% de los días laborables asignados a su turno, y copulativamente, no presenta atrasos mayores a 30 minutos mes, el porcentaje a considerar es del 100%. En caso contrario, será de 0%. No se considerarán como inasistencias los feriados anuales, las inasistencias producto de las licencias médicas por enfermedad común o laboral, y los permisos considerados en el contrato colectivo de trabajo.

2.2. Desempeño Colectivo de la Unidad Operativa: El nivel de Desempeño Colectivo es igual al porcentaje de cumplimiento del Fill Rate logístico. Por porcentaje de cumplimiento del Fill Rate Logístico debe entenderse la Tolerancia de Pérdida del Fill Rate por Motivos Logísticos dividido por la Pérdida Real del Fill Rate por motivos logísticos del mes (tales como despacho equivocado, errores en cantidad, roturas de productos o empaques, despachos tardíos, etc.).

2.2.1. Tolerancia Perdida Fill Rate: Es igual a la meta anual informada por la empresa, en el mes de diciembre del año anterior. Para el año 2021, esta será de 1,8% (una coma ocho por ciento).

2.2.2. Pérdida Real Fill Rate del mes: Es igual a los litros de productos no entregados por Motivos Logísticos del mes dividido por el total de litros solicitados en ese mismo mes.

3. **Semana corrida convencional:** Las partes acuerdan que las remuneraciones variables establecidas en esta cláusula devengarán una semana corrida convencional, equivalente al 25% de su monto. Este beneficio se entenderá siempre imputable a lo establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo.

Por mes se entenderá el mes calendario anterior al del pago del IL. Para estos efectos, las partes están de acuerdo en que, por razones técnicas, se aplica lo establecido en el artículo 55 del Código del Trabajo, esto es que este incentivo se liquidará y pagará conjuntamente con la

remuneración del mes siguiente en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen.

TERCERO: PERMISO CON GOCE DE SUELDO. Durante la vigencia del contrato Colectivo, los trabajadores individualizados en el **anexo número 3**, tendrán derecho a solicitar 2 (dos) medias jornadas de permiso, con goce de remuneraciones durante cada año calendario, no acumulables. Dichos permisos podrán ser ejercidos a solicitud del trabajador, con acuerdo de la jefatura correspondiente, comunicados al área de Gestión Personas y cuando estos sean solicitados con al menos 48 horas de anticipación.

CUARTO: PRESTAMO ESPECIAL: La Empresa otorgará a aquellos trabajadores individualizados en el **anexo número 3** del contrato Colectivo, que tengan una antigüedad superior a un año y medio, y que expresamente lo soliciten por escrito, un Préstamo Especial, cuyo monto máximo será de hasta 2 (dos) sueldos base, en su equivalente en Unidades de Fomento a la fecha en que solicite, de acuerdo a las siguientes condiciones y requisitos:

- a) El préstamo especial debidamente convertido en UF, no estará sujeto a intereses.
- b) Conjuntamente con la solicitud del préstamo y su aprobación por la Empresa, las Partes deberán convenir el número de cuotas en UF que se descontarán de sus remuneraciones al valor de la UF del día del pago, el que no podrá exceder de la vigencia del presente contrato, debiendo cumplir además con las limitaciones y restricciones legales con relación a los descuentos permitidos.
- c) En el evento que al término de la relación laboral exista un saldo adeudado del préstamo especial, las partes acuerdan que éste será imputable a la indemnización por años de servicio, convencional, legal o judicial, o de cualquier otro haber, y se descontará directamente del finiquito que se confeccione.

CAPITULO QUINTO: **CLAUSULAS FINALES**

PRIMERO: DE LAS CONSIDERACIONES GENERALES. Toda cantidad expresada en dinero u otra unidad económica, deberá ser considerada como montos brutos para el pago a los trabajadores.

SEGUNDO: APORTE SINDICAL EXTRAORDINARIO: Con el objeto de lograr un acuerdo, y con el fin de posibilitar la firma del presente contrato colectivo, la empresa realizará un aporte sindical único y extraordinario, ascendente a la suma de **\$59.200.000 (cincuenta y nueve millones doscientos mil pesos)**, de uso discrecional y exclusivo por parte de la organización. Se deja establecido, exclusivamente para los efectos de su cálculo, que este aporte sindical es equivalente a **\$400.000 (cuatrocientos mil pesos)**, por cada socio de la organización que negoció colectivamente en este proceso de negociación colectiva. El pago se realizará dentro de los 15 (quince) días siguientes al de la firma del presente instrumento colectivo, conforme a las instrucciones que reciba de la directiva sindical.

TERCERO: DE LA EXTENSION DE LOS BENEFICIOS: Las partes acuerdan que la empresa podrá extender los beneficios establecidos en el contrato colectivo de trabajo, a otros dependientes de Comercial Peumo Limitada, sujeto a los siguientes requisitos y/o condiciones: a) Que el trabajador beneficiado con la extensión no se encuentre afecto a otro instrumento colectivo de trabajo; b) Que el trabajador beneficiado con la extensión manifieste por escrito su acuerdo con la extensión; c) Que el trabajador beneficiado con la extensión no se encuentre afiliado a otra organización sindical, distinta del Sindicato VCT Chile; y d) Que el trabajador beneficiado con la extensión se obligue a pagar la cuota ordinaria sindical, de conformidad a la ley.

Sin perjuicio de lo anterior, el Sindicato declara conocer que la Remuneración Variable establecida en cláusula Segunda del Capítulo Tercero, incluido el Bono por Sobrecumplimiento de la RVV, y, el Bono de Incentivo Logístico establecido en la cláusula Segunda del Capítulo Cuarto, son sistemas de remuneraciones variables actualmente aplicables a todos los vendedores y personal del área Logística, respectivamente, a excepción de los trabajadores que desempeñen cargos de Asistentes Administrativos en el área Logística y Supervisores de Administración y Logística, de la Compañía, por lo que su aplicación a trabajadores no sindicalizados en la forma establecida en el presente contrato, no constituye extensión de beneficios, motivo por el cual no genera los efectos establecidos en la ley y la presente cláusula.

CUARTO: EJEMPLARES DEL CONTRATO COLECTIVO. El presente instrumento se suscribe en 3 (tres) ejemplares, del mismo contenido y tenor, y de 4 (cuatro) anexos, los que forman parte del contrato para todos los efectos legales y contractuales, quedando un ejemplar en poder de cada parte y otro en el de la Inspección del Trabajo respectiva.

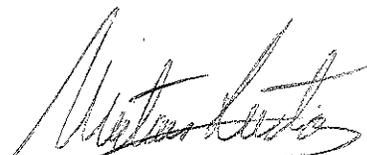
Comercial Peumo Ltda.



Cecilia Cobos Zepeda



Niclas Blomström Bjuvman

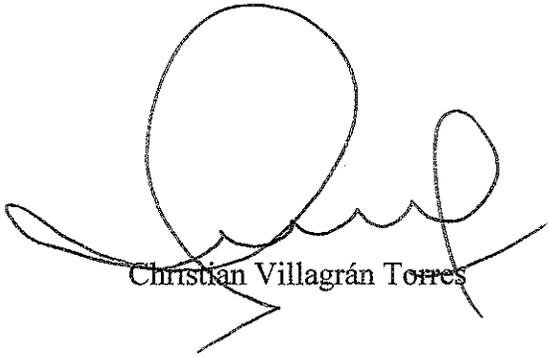


Matias Lustig Ventura



Claudio Bravo Toro

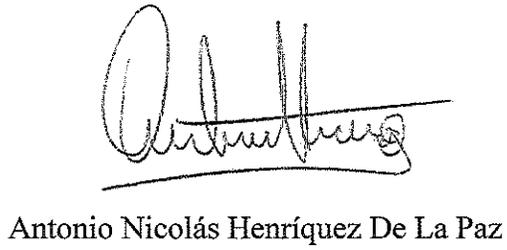
Sindicato de Trabajadores de la Sociedad Comercial Peumo Limitada



Christian Villagrán Torres



Mabel Riveros González



Antonio Nicolás Henríquez De La Paz



Sergio Ahumada Díaz



INDICE DE ANEXOS

Anexo N°1	Nómina de trabajadores a quienes afecta el Contrato Colectivo de Trabajo, sus Cargos y Sueldos Base vigentes al 01 de julio de 2021
Anexo N°2	Trabajadores que se desempeñan en el área de Ventas
Anexo N°3	Trabajadores que No se desempeñan en el área de Ventas
Anexo N°4	Trabajadores de Gerencia de Logística de VCT Chile

MES
C
SA

M

C
M

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

Anexo N° 1

Nómina de trabajadores a quienes afecta el Contrato Colectivo de Trabajo, sus Cargos y Sueldos Base vigentes al 01 de julio de 2021

N°	R.U.T	Nombre	Cargo	Sueldo Base 01 Julio 2021 con Incremento 2% Adicional
1	06.713.509-1	TRONCOSO CARRILLO JUAN BAUTISTA	OPERADOR GRUA	392.502
2	07.047.222-8	VEGA CEPEDA RAUL ENRIQUE	JEFE BODEGA	558.280
3	07.200.895-2	JAÑA RAMIREZ JORGE LUIS	ANALISTA CREDITO Y COBRANZAS	803.218
4	07.388.844-1	LEON AGUILERA ANGELO E	SUPERVISOR RETAIL	869.329
5	07.448.764-5	VILLABLANCA FUENTEALBA JULIO	JEFE BODEGA	528.773
6	07.664.718-6	PINCHEIRA MEDINA FRANCISCO	SUPERVISOR RETAIL	842.377
7	07.979.020-6	ARAYA GARCIA ELISEO F	JEFE BODEGA	507.198
8	08.229.146-6	LOPEZ RUIZ JORGE ANTONIO	OPERADOR GRUA	424.915
9	08.327.579-0	SALAS PEREZ MANUEL	JEFE BODEGA	586.195
10	08.910.141-7	VARGAS VARGAS JAIME EDUARDO	REPRESENTANTE VENTAS MAYORISTAS	432.881
11	09.006.236-0	GUTIERREZ AGUILAR AURELIO RICARDO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	432.881
12	09.075.374-6	ZANZANA VARGAS ROBINSON	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	425.009
13	09.321.794-2	ROJAS VALLEJOS ALEJANDRO PATRICIO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	292.495
14	09.381.903-9	MORALES LLANQUITRUR LUZ HORTENSIA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	455.387
15	09.444.354-7	RIVEROS GONZALEZ MABEL PATRICIA	JEFE FORMACION	1.209.651
16	09.632.196-1	BLASQUEZ GONZALEZ RICARDO ANTONIO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	339.965
17	09.662.878-1	LOPEZ LOPEZ JOSE JUVENAL	OPERARIO BODEGA	405.192
18	09.860.262-3	PEREZ ROJAS SANTIAGO A	SUPERVISOR ADMINISTRACIÓN Y LOGISTICA	766.390
19	09.949.192-2	JELDRES SILVA LEONEL	OPERADOR GRUA	405.192
20	10.035.574-4	LOBOS VALDIVIESO PATRICIO ALBERTO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	458.378
21	10.081.854-K	ARAYA ROJAS RONNY EDUARDO	OPERARIO BODEGA	399.230
22	10.287.713-6	NUÑEZ ORTIZ NELSON	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	432.881
23	10.374.077-0	MARTINEZ FERRADA MARIA ELENA	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	318.570
24	10.558.041-K	RODRIGUEZ PASTEN VERONICA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	589.300
25	10.587.945-8	VALENZUELA CASTILLO HECTOR PATRICIO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	284.270
26	10.692.188-1	CRUZ JORQUERA MARCELO ALEJANDRO	REPRESENTANTE VENTAS ON TRADE	357.772
27	10.708.556-4	DIAZ MOLINA JORGE ANDRES	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	310.134
28	10.716.031-0	BURGOS LOPEZ JUAN ABRAHAM	OPERADOR ADMINISTRACION VENTAS	478.421
29	10.749.567-3	ZARRICUETA BUGUEÑO PEDRO MAURICIO	OPERARIO BODEGA	405.226
30	10.781.202-4	LARA AVENDAÑO SAMUEL ANTONIO	OPERADOR GRUA	405.192

**Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)**

31	11.217.768-K	SOTO DIAZ CARLOS ALBERTO	OPERADOR GRUA	405.192
32	11.232.794-0	GALLARDO ALARCON JUAN RAMON	OPERADOR GRUA	405.192
33	11.290.418-2	MUÑOZ PALMA BORIS GONZALO	OPERARIO BODEGA	405.192
34	11.386.553-9	MENA PACHECO PATRICIO HERNAN	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	309.515
35	11.500.316-K	TERAN ENCINA ALBERTO	REPRESENTANTE VENTAS ON TRADE	535.577
36	11.557.990-8	SOTO OPAZO RENE ARTURO	SUPERVISOR RETAIL	869.329
37	11.620.915-2	PEREZ OPAZO PATRICIO ROBERTO	REPRESENTANTE VENTAS MAYORISTAS	417.384
38	11.789.956-K	TORRES CONTRERAS HECTOR EDUARDO	SUPERVISOR RETAIL	755.638
39	11.924.128-6	DEL RIO CARDENAS DANIEL JUVENAL	REPRESENTANTE VENTAS MAYORISTAS	432.881
40	12.026.149-5	DIAZ MANSILLA RAMON DARIO	OPERADOR GRUA	405.192
41	12.194.734-K	VARGAS REYES GUILLERMO MARCELO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	339.965
42	12.201.079-1	IRIGOYEN CHAPARRO JUVENAL MAURICIO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	432.881
43	12.328.057-1	DIAZ SEPULVEDA MAURICIO A	SUPERVISOR ADMINISTRACION	571.203
44	12.426.013-2	VIRGILIO ZUÑIGA GUILLERMO EDUARDO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	640.445
45	12.446.677-6	ROJAS GARCIA JENNY DEL PILAR	REPRESENTANTE VENTAS MULTICANAL	314.169
46	12.513.064-K	GUTIERREZ MORA RUBEN	JUNIOR	441.470
47	12.520.018-4	ROJAS ROMAN CAMILO CUSTODIO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	282.499
48	12.593.732-2	DIAZ VARGAS JUAN CARLOS	ASISTENTE MERCHANDISING	306.092
49	12.596.480-K	IRIARTE OLIVARES JUAN CARLOS	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	295.405
50	12.643.654-8	CANTILLANA PEREZ LUIS MARCELO	ASISTENTE MERCHANDISING	321.995
51	12.670.033-4	ARROYO GONZALEZ CRISTIAN DANILO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	284.270
52	12.781.171-7	LIZANA PEREZ JOSE DANIEL	SUPERVISOR ADMINISTRACIÓN Y LOGISTICA	802.525
53	12.785.736-9	AHUMADA DIAZ SERGIO ANTONIO	OPERARIO BODEGA	394.289
54	12.845.344-K	VENEGAS FLORES MARGARITA VALERIA	SUPERVISOR ADMINISTRACIÓN Y LOGISTICA	803.373
55	12.928.469-2	SOTO DIAZ JORGE ANDRES	REPRESENTANTE VENTAS MAYORISTAS	539.560
56	12.934.650-7	OYARZUN RICHARDS CLAUDIA ELIZABETH	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	486.977
57	12.977.947-0	EWERT PEREZ CRISTIAN EDUARDO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	339.965
58	13.001.054-7	URIBE AGUILA VICTOR HUGO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	321.627
59	13.060.368-8	FUENTES VALDERRAMA JAIME MIGUEL	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	386.287
60	13.118.954-0	ANDRADE OJEDA PATRICIA	SUPERVISOR ADMINISTRACIÓN Y LOGISTICA	838.417
61	13.250.033-9	VILLAGRA SALINAS LAURA LORETO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	278.261
62	13.250.127-0	VILLAGRAN TORRES CHRISTIAN MARCELO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	312.895
63	13.310.362-7	ORTEGA TORRES LUIS FERNANDO	ASISTENTE MERCHANDISING	306.092
64	13.315.941-K	MATUS CASTILLO OSVALDO	SUPERVISOR ADMINISTRACIÓN Y LOGISTICA	838.417
65	13.316.929-6	TORREALBA LUENGO PAMELA ELIZABETH	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	449.179
66	13.321.578-6	CARCAMO RUIZ ALEX EDUARDO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	283.904
67	13.321.711-8	HERNANDEZ CAÑULEF RICARDO JAVIER	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	339.965

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

68	13.323.612-0	ALVARADO VERA CRISTIAN ALEJANDRO	OPERARIO BODEGA	393.693
69	13.371.354-9	MANCILLA BRIONES FABRICIO ALEJANDRO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	317.898
70	13.380.881-7	FUENTES CERNA MARIO ALFONSO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	295.994
71	13.442.534-2	CARRASCO BLANCAIRE JUAN IGNACIO	REPRESENTANTE VENTAS SUPERMERCADOS REGIO	567.956
72	13.474.688-2	PEDREROS HERNÁNDEZ RODRIGO ANTONIO	ASISTENTE MERCHANDISING	306.092
73	13.479.678-2	LEIVA CANCINO DAVID ALFREDO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	308.271
74	13.492.799-2	ALARCON VALDEBENITO CLAUDIO ANDRES	ASISTENTE SERVICIOS GENERALES	437.496
75	13.493.356-9	MENDOZA NAHUELHUIL DIONISIO ANDRES	ANALISTA CUENTAS POR COBRAR	816.481
76	13.523.269-6	ZUÑIGA MUÑOZ SADY RUBEN	REPRESENTANTE VENTAS ON TRADE	425.546
77	13.757.198-6	ROMERO MORA SEBASTIAN IGNACIO	ASISTENTE MERCHANDISING	289.535
78	13.776.388-5	BENITEZ PINTO PATRICIO LEOCAN	REPRESENTANTE VENTAS MAYORISTAS	550.207
79	13.818.116-2	MELLADO INOSTROZA ALFONSO SEGUNDO	JEFE BODEGA	584.997
80	13.886.984-9	ROJAS LOYOLA JOSE LUIS	OPERARIO BODEGA	376.257
81	13.951.220-0	CARTES VELOSO AGUSTIN ESTEBAN	REPRESENTANTE VENTAS ON TRADE	285.609
82	14.108.458-5	PUCH NAREA FRANCISCO JAVIER	REPRESENTANTE VENTAS MULTICANAL	310.753
83	14.119.980-3	NAVARRETE MURILLO DAVID SERGIO	SUPERVISOR RETAIL	677.698
84	14.137.311-0	RIQUELME GARRIDO FELIPE RAMON	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	386.287
85	14.156.801-9	OBANDO DIAZ SANTIAGO ANDRES	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	386.287
86	14.185.080-6	PEREZ DIAZ JORGE FABIAN	ANALISTA CREDITO SENIOR	959.616
87	14.227.186-9	VELASQUEZ PEREZ CARLOS ANTONIO	JEFE BODEGA	611.881
88	14.283.052-3	TENORIO MONTENEGRO CRISTIAN MANUEL	SUPERVISOR RETAIL	627.245
89	14.550.923-8	VERA CONTRERAS JUAN HERIBERTO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	282.499
90	14.561.010-9	TAPIA GONZALEZ CHRISTIAN EDGARDO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	339.965
91	14.563.482-2	SAGUEZ PIZARRO FRANCISCO JAVIER	REPRESENTANTE VENTAS ON TRADE	425.546
92	15.010.100-K	LEMUS SOTO EMMANUEL ALEJANDRO	OPERARIO BODEGA	405.192
93	15.070.709-9	BASAEZ FLORES JORGE EDUARDO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	308.289
94	15.176.750-8	HUENTEO ALARCON RODRIGO ANTONIO	OPERARIO BODEGA	401.567
95	15.243.851-6	BEECHER MUÑOZ WALTERIO EDUARDO	OPERADOR GRUA	405.192
96	15.293.199-9	DUHALDE CISTERNAS GUSTAVO ANDRES	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	432.881
97	15.446.653-3	GONZALEZ MONTECINOS CAROLINA EVELYN	ASISTENTE RECAUDACION	559.512
98	15.547.227-8	SOTO POBLETE ERWIN C.	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	432.881
99	15.568.551-4	GONZALEZ AREVALO KARLA FRANCISCA	SUPERVISOR RETAIL	449.533
100	15.571.370-4	SALGADO RUBIO FABIAN HUMBERTO	KAE MAYORISTA	934.977
101	15.651.476-4	GODOY JAQUE ANTONIO DAGOBERTO	OPERARIO BODEGA	405.192
102	15.810.222-6	LUNA GOMEZ RODRIGO ALEXIS	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	292.495
103	15.897.532-7	GIMEN COLIL MARCO ANTONIO	ASISTENTE MERCHANDISING	303.077
104	16.068.784-3	FLORES NUÑEZ PAULINA ANDREA	VENDEDOR TIENDA	377.966

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

105	16.131.529-K	HERNANDEZ FLORES DANIELA AUDOLINA	CAJERO	507.076
106	16.192.732-5	BARRERA LEON NICOLAS ANDRES	ASISTENTE ADMINISTRACION VENTAS	458.469
107	16.250.655-2	ESCOBAR BURGOS MARIA PAZ	SUPERVISOR RETAIL	423.546
108	16.264.364-9	MUÑOZ MUÑOZ IRIS NOELIA	ANALISTA SERVICIOS LOGÍSTICOS	806.384
109	16.319.755-3	VALDES SEQUEL ADOLFO DOMINGO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	432.881
110	16.411.335-3	ARANDA ORELLANA CLAUDIA KATHERINE	COORDINADOR INBOUND	477.029
111	16.449.267-2	MILLATUREO QUEDIMAN JOSE ELIAS	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	308.899
112	16.510.542-7	PUEBLA JONES FRANCISCO NICOLAS	ASISTENTE MERCHANDISING	296.113
113	16.563.929-4	CISTERNA PINEDA LUIS ALBERTO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	285.538
114	16.571.747-3	ALMARZA LOPEZ CECILIA ANGELICA	ASISTENTE CUENTAS POR PAGAR	452.301
115	16.631.711-8	OLIVERA FUENTES SHIRLEY NATALIA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	452.301
116	16.740.207-0	SANDOVAL BUSTAMANTE VIVIANA ALICIA	CAJERO	539.374
117	16.782.351-3	RIFFO AHUMADA DANIEL ESTEBAN	OPERADOR ADMINISTRACION VENTAS	556.256
118	16.899.368-4	RETAMAL PACHECO CARLOS ALBERTO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	339.965
119	16.986.823-9	GONZALEZ ORTIZ DANIELA ALEJANDRA	ASISTENTE COBRANZA Y FACTURACION	497.343
120	17.035.192-4	SANTANA MANCILLA CARLOS ENRIQUE	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	280.544
121	17.096.411-K	ARANDA VEGA LEONARDO ALBERTO	OPERARIO BODEGA	401.567
122	17.245.046-6	MORALES CEPEDA NATALIE FRANCISCA	CAJERO TOUR	504.325
123	17.528.164-9	BECERRA VELIZ JAIRO ANDRES	SUPERVISOR BODEGA	632.874
124	17.721.108-7	ORTIZ ROJAS CARLOS YOHANNY	OPERADOR GRUA	399.237
125	17.721.836-7	BERRIOS VALDIVIA DEMISS ALFONSO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	295.405
126	17.732.089-7	RAMIREZ PEÑA BRETH ALAN	OPERARIO BODEGA	375.409
127	17.795.268-0	OLIVERA BAHAMONDES NICOLE DEL ROSARIO	OPERADOR ADMINISTRACION VENTAS	502.452
128	17.890.568-6	HENRIQUEZ DE LA PAZ ANTONIO NICOLAS	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	457.019
129	17.937.345-9	GATICA CALDERON ARMANDO ISRAEL	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	308.864
130	18.005.577-0	NUÑEZ VEGA MICHAEL ALEJANDRO	OPERADOR ADMINISTRACION VENTAS	428.942
131	18.041.686-2	CUADRA BOSSART SEBASTIAN ANDRES	REPRESENTANTE VENTAS ON TRADE	288.167
132	18.042.209-9	RIVAS DAVID JAVIER NICOLAS	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	288.107
133	18.129.555-4	CATALAN BUSTOS CAMILA NICOLE	EJECUTIVO CALL CENTER	381.244
134	18.149.399-2	CARRASCO ARENAS LUIS ALBERTO	OPERARIO BODEGA	405.192
135	18.155.058-9	AGUILERA ARROYO FELIPE ANDRES	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	280.544
136	18.843.462-2	HIDALGO RODRIGUEZ SEBASTIAN ANTONIO	OPERADOR GRUA	520.396
137	18.899.529-2	VEGA SILVA RAFAEL ORLANDO	ASISTENTE MERCHANDISING	405.192
138	19.028.786-6	AGUERO NAVARRETE ESTEBAN HERNAN	OPERARIO BODEGA	405.192
139	19.136.772-3	CAMPUZANO VERGARA MARIO IGNACIO	OPERARIO BODEGA	345.289
140	19.201.772-6	CIFUENTES MANZANO OSCAR GABRIEL	OPERARIO BODEGA	421.251
141	19.610.625-1	LUEIZA GONZALEZ LUIS GUSTAVO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	287.537

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

142	19.909.515-3	SANHUEZA ABARCA BRENDA FERNANDA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	428.942
143	20.368.814-8	PINO GODOY LEONARDO ANDRES	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	296.230
144	21.583.112-4	GUTIERREZ TOBIO ALEJANDRO ISAAC	ASISTENTE MERCHANDISING	333.753
145	22.056.790-7	SALAS CABRERA MATIAS RODRIGO	ASISTENTE MERCHANDISING	294.770
146	22.328.229-6	VASQUEZ OSORIO MARIO ALEXANDER	DESPACHADOR	374.851
147	26.621.909-1	SILVA BEDOYA BRYAN MANUEL	OPERARIO BODEGA	431.943
148	26.852.768-0	BENAVIDES SURHTT VICTOR ERNESTO	REPRESENTANTE VENTAS CANAL TRADICIONAL	280.544

Handwritten signature

SA

Handwritten signature

Handwritten signature

Anexo N°2
Trabajadores que se desempeñan en el área de Ventas

N°	R.U.T	Nombre
1	07.388.844-1	LEON AGUILERA ANGELO E
2	07.664.718-6	PINCHEIRA MEDINA FRANCISCO
3	08.910.141-7	VARGAS VARGAS JAIME EDUARDO
4	09.006.236-0	GUTIERREZ AGUILAR AURELIO RICARDO
5	09.075.374-6	ZANZANA VARGAS ROBINSON
6	09.321.794-2	ROJAS VALLEJOS ALEJANDRO PATRICIO
7	09.632.196-1	BLASQUEZ GONZALEZ RICARDO ANTONIO
8	10.035.574-4	LOBOS VALDIVIESO PATRICIO ALBERTO
9	10.287.713-6	NUÑEZ ORTIZ NELSON
10	10.374.077-0	MARTINEZ FERRADA MARIA ELENA
11	10.587.945-8	VALENZUELA CASTILLO HECTOR PATRICIO
12	10.692.188-1	CRUZ JORQUERA MARCELO ALEJANDRO
13	10.708.556-4	DIAZ MOLINA JORGE ANDRES
14	11.386.553-9	MENA PACHECO PATRICIO HERNAN
15	11.500.316-K	TERAN ENCINA ALBERTO
16	11.557.990-8	SOTO OPAZO RENE ARTURO
17	11.620.915-2	PEREZ OPAZO PATRICIO ROBERTO
18	11.789.956-K	TORRES CONTRERAS HECTOR EDUARDO
19	11.924.128-6	DEL RIO CARDENAS DANIEL JUVENAL
20	12.194.734-K	VARGAS REYES GUILLERMO MARCELO
21	12.201.079-1	IRIGOYEN CHAPARRO JUVENAL MAURICIO
22	12.426.013-2	VIRGILIO ZUÑIGA GUILLERMO EDUARDO
23	12.446.677-6	ROJAS GARCIA JENNY DEL PILAR
24	12.520.018-4	ROJAS ROMAN CAMILO CUSTODIO
25	12.593.732-2	DIAZ VARGAS JUAN CARLOS
26	12.596.480-K	IRIARTE OLIVARES JUAN CARLOS
27	12.643.654-8	CANTILLANA PEREZ LUIS MARCELO
28	12.670.033-4	ARROYO GONZALEZ CRISTIAN DANILO
29	12.928.469-2	SOTO DIAZ JORGE ANDRES

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

30	12.977.947-0	EWERT PEREZ CRISTIAN EDUARDO
31	13.001.054-7	URIBE AGUILA VICTOR HUGO
32	13.060.368-8	FUENTES VALDERRAMA JAIME MIGUEL
33	13.250.033-9	VILLAGRA SALINAS LAURA LORETO
34	13.250.127-0	VILLAGRAN TORRES CHRISTIAN MARCELO
35	13.310.362-7	ORTEGA TORRES LUIS FERNANDO
36	13.321.578-6	CARCAMO RUIZ ALEX EDUARDO
37	13.321.711-8	HERNANDEZ CAÑULEF RICARDO JAVIER
38	13.371.354-9	MANCILLA BRIONES FABRICIO ALEJANDRO
39	13.380.881-7	FUENTES CERNA MARIO ALFONSO
40	13.442.534-2	CARRASCO BLANCAIRE JUAN IGNACIO
41	13.474.688-2	PEDREROS HERNÁNDEZ RODRIGO ANTONIO
42	13.479.678-2	LEIVA CANCINO DAVID ALFREDO
43	13.523.269-6	ZUÑIGA MUÑOZ SADY RUBEN
44	13.757.198-6	ROMERO MORA SEBASTIAN IGNACIO
45	13.776.388-5	BENITEZ PINTO PATRICIO LEOCAN
46	13.951.220-0	CARTES VELOSO AGUSTIN ESTEBAN
47	14.108.458-5	PUCH NAREA FRANCISCO JAVIER
48	14.119.980-3	NAVARRETE MURILLO DAVID SERGIO
49	14.137.311-0	RIQUELME GARRIDO FELIPE RAMON
50	14.156.801-9	OBANDO DIAZ SANTIAGO ANDRES
51	14.283.052-3	TENORIO MONTENEGRO CRISTIAN MANUEL
52	14.550.923-8	VERA CONTRERAS JUAN HERIBERTO
53	14.561.010-9	TAPIA GONZALEZ CHRISTIAN EDGARDO
54	14.563.482-2	SAGUEZ PIZARRO FRANCISCO JAVIER
55	15.070.709-9	BASAEZ FLORES JORGE EDUARDO
56	15.293.199-9	DUHALDE CISTERNAS GUSTAVO ANDRES
57	15.547.227-8	SOTO POBLETE ERWIN C.
58	15.568.551-4	GONZALEZ AREVALO KARLA FRANCISCA
59	15.571.370-4	SALGADO RUBIO FABIAN HUMBERTO
60	15.810.222-6	LUNA GOMEZ RODRIGO ALEXIS
61	15.897.532-7	GIMEN COLIL MARCO ANTONIO

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

62	16.068.784-3	FLORES NUÑEZ PAULINA ANDREA
63	16.250.655-2	ESCOBAR BURGOS MARIA PAZ
64	16.319.755-3	VALDES SEGUEL ADOLFO DOMINGO
65	16.449.267-2	MILLATUREO QUEDIMAN JOSE ELIAS
66	16.510.542-7	PUEBLA JONES FRANCISCO NICOLAS
67	16.563.929-4	CISTERNA PINEDA LUIS ALBERTO
68	16.899.368-4	RETAMAL PACHECO CARLOS ALBERTO
69	17.035.192-4	SANTANA MANCILLA CARLOS ENRIQUE
70	17.721.836-7	BERRIOS VALDIVIA DEMISS ALFONSO
71	17.937.345-9	GATICA CALDERON ARMANDO ISRAEL
72	18.041.686-2	CUADRA BOSSART SEBASTIAN ANDRES
73	18.042.209-9	RIVAS DAVID JAVIER NICOLAS
74	18.155.058-9	AGUILERA ARROYO FELIPE ANDRES
75	18.899.529-2	VEGA SILVA RAFAEL ORLANDO
76	19.610.625-1	LUEIZA GONZALEZ LUIS GUSTAVO
77	20.368.814-8	PINO GODOY LEONARDO ANDRES
78	21.583.112-4	GUTIERREZ TOBIO ALEJANDRO ISAAC
79	22.056.790-7	SALAS CABRERA MATIAS RODRIGO
80	26.852.768-0	BENAVIDES SURHTT VICTOR ERNESTO

MR DS
SA

CB.
M

M

Anexo N°3
Trabajadores que No se desempeñan en el área de Ventas

N°	R.U.T	Nombre
1	06.713.509-1	TRONCOSO CARRILLO JUAN BAUTISTA
2	07.047.222-8	VEGA CEPEDA RAUL ENRIQUE
3	07.200.895-2	JAÑA RAMIREZ JORGE LUIS
4	07.448.764-5	VILLABLANCA FUENTEALBA JULIO
5	07.979.020-6	ARAYA GARCIA ELISEO F
6	08.229.146-6	LOPEZ RUIZ JORGE ANTONIO
7	08.327.579-0	SALAS PEREZ MANUEL
8	09.381.903-9	MORALES LLANQUITRUR LUZ HORTENSIA
9	09.444.354-7	RIVEROS GONZALEZ MABEL PATRICIA
10	09.662.878-1	LOPEZ LOPEZ JOSE JUVENAL
11	09.860.262-3	PEREZ ROJAS SANTIAGO A
12	09.949.192-2	JELDRES SILVA LEONEL
13	10.081.854-K	ARAYA ROJAS RONNY EDUARDO
14	10.558.041-K	RODRIGUEZ PASTEN VERONICA
15	10.716.031-0	BURGOS LOPEZ JUAN ABRAHAM
16	10.749.567-3	ZARRICUETA BUGUEÑO PEDRO MAURICIO
17	10.781.202-4	LARA AVENDAÑO SAMUEL ANTONIO
18	11.217.768-K	SOTO DIAZ CARLOS ALBERTO
19	11.232.794-0	GALLARDO ALARCON JUAN RAMON
20	11.290.418-2	MUÑOZ PALMA BORIS GONZALO
21	12.026.149-5	DIAZ MANSILLA RAMON DARIO
22	12.328.057-1	DIAZ SEPULVEDA MAURICIO A
23	12.513.064-K	GUTIERREZ MORA RUBEN
24	12.781.171-7	LIZANA PEREZ JOSE DANIEL
25	12.785.736-9	AHUMADA DIAZ SERGIO ANTONIO
26	12.845.344-K	VENEGAS FLORES MARGARITA VALERIA
27	12.934.650-7	OYARZUN RICHARDS CLAUDIA ELIZABETH
28	13.118.954-0	ANDRADE OJEDA PATRICIA
29	13.315.941-K	MATUS CASTILLO OSVALDO
30	13.316.929-6	TORREALBA LUENGO PAMELA ELIZABETH

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

31	13.323.612-0	ALVARADO VERA CRISTIAN ALEJANDRO
32	13.492.799-2	ALARCON VALDEBENITO CLAUDIO ANDRES
33	13.493.356-9	MENDOZA NAHUELHUIL DIONISIO ANDRES
34	13.818.116-2	MELLADO INOSTROZA ALFONSO SEGUNDO
35	13.886.984-9	ROJAS LOYOLA JOSE LUIS
36	14.185.080-6	PEREZ DIAZ JORGE FABIAN
37	14.227.186-9	VELASQUEZ PEREZ CARLOS ANTONIO
38	15.010.100-K	LEMUS SOTO EMMANUEL ALEJANDRO
39	15.176.750-8	HUENTEO ALARCON RODRIGO ANTONIO
40	15.243.851-6	BEECHER MUÑOZ WALTERIO EDUARDO
41	15.446.653-3	GONZALEZ MONTECINOS CAROLINA EVELYN
42	15.651.476-4	GODOY JAQUE ANTONIO DAGOBERTO
43	16.131.529-K	HERNANDEZ FLORES DANIELA AUDOLINA
44	16.192.732-5	BARRERA LEON NICOLAS ANDRES
45	16.264.364-9	MUÑOZ MUÑOZ IRIS NOELIA
46	16.411.335-3	ARANDA ORELLANA CLAUDIA KATHERINE
47	16.571.747-3	ALMARZA LOPEZ CECILIA ANGELICA
48	16.631.711-8	OLIVERA FUENTES SHIRLEY NATALIA
49	16.740.207-0	SANDOVAL BUSTAMANTE VIVIANA ALICIA
50	16.782.351-3	RIFFO AHUMADA DANIEL ESTEBAN
51	16.986.823-9	GONZALEZ ORTIZ DANIELA ALEJANDRA
52	17.096.411-K	ARANDA VEGA LEONARDO ALBERTO
53	17.245.046-6	MORALES CEPEDA NATALIE FRANCISCA
54	17.528.164-9	BECERRA VELIZ JAIRO ANDRES
55	17.721.108-7	ORTIZ ROJAS CARLOS YOHANNY
56	17.732.089-7	RAMIREZ PEÑA BRETH ALAN
57	17.795.268-0	OLIVERA BAHAMONDES NICOLE DEL ROSARIO
58	17.890.568-6	HENRIQUEZ DE LA PAZ ANTONIO NICOLAS
59	18.005.577-0	NUÑEZ VEGA MICHAEL ALEJANDRO
60	18.129.555-4	CATALAN BUSTOS CAMILA NICOLE
61	18.149.399-2	CARRASCO ARENAS LUIS ALBERTO
62	18.843.462-2	HIDALGO RODRIGUEZ SEBASTIAN ANTONIO
63	19.028.786-6	AGUERO NAVARRETE ESTEBAN HERNAN
64	19.136.772-3	CAMPUZANO VERGARA MARIO IGNACIO

MES
SA

ML

CB
MA

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

65	19.201.772-6	CIFUENTES MANZANO OSCAR GABRIEL
66	19.909.515-3	SANHUEZA ABARCA BRENDA FERNANDA
67	22.328.229-6	VASQUEZ OSORIO MARIO ALEXANDER
68	26.621.909-1	SILVA BEDOYA BRYAN MANUEL

MS



SA



CB



Anexo N°4
Trabajadores de Gerencia de Logística de VCT Chile

N°	R.U.T	Nombre
1	06.713.509-1	TRONCOSO CARRILLO JUAN BAUTISTA
2	07.047.222-8	VEGA CEPEDA RAUL ENRIQUE
3	07.448.764-5	VILLABLANCA FUENTEALBA JULIO
4	07.979.020-6	ARAYA GARCIA ELISEO F
5	08.229.146-6	LOPEZ RUIZ JORGE ANTONIO
6	08.327.579-0	SALAS PEREZ MANUEL
7	09.662.878-1	LOPEZ LOPEZ JOSE JUVENAL
8	09.860.262-3	PEREZ ROJAS SANTIAGO A
9	09.949.192-2	JELDRES SILVA LEONEL
10	10.081.854-K	ARAYA ROJAS RONNY EDUARDO
11	10.558.041-K	RODRIGUEZ PASTEN VERONICA
12	10.716.031-0	BURGOS LOPEZ JUAN ABRAHAM
13	10.749.567-3	ZARRICUETA BUGUEÑO PEDRO MAURICIO
14	10.781.202-4	LARA AVENDAÑO SAMUEL ANTONIO
15	11.217.768-K	SOTO DIAZ CARLOS ALBERTO
16	11.232.794-0	GALLARDO ALARCON JUAN RAMON
17	11.290.418-2	MUÑOZ PALMA BORIS GONZALO
18	12.026.149-5	DIAZ MANSILLA RAMON DARIO
19	12.781.171-7	LIZANA PEREZ JOSE DANIEL
20	12.785.736-9	AHUMADA DIAZ SERGIO ANTONIO
21	12.845.344-K	VENEGAS FLORES MARGARITA VALERIA
22	12.934.650-7	OYARZUN RICHARDS CLAUDIA ELIZABETH
23	13.118.954-0	ANDRADE OJEDA PATRICIA
24	13.315.941-K	MATUS CASTILLO OSVALDO
25	13.316.929-6	TORREALBA LUENGO PAMELA ELIZABETH
26	13.323.612-0	ALVARADO VERA CRISTIAN ALEJANDRO
27	13.818.116-2	MELLADO INOSTROZA ALFONSO SEGUNDO
28	13.886.984-9	ROJAS LOYOLA JOSE LUIS
29	14.227.186-9	VELASQUEZ PEREZ CARLOS ANTONIO
30	15.010.100-K	LEMUS SOTO EMMANUEL ALEJANDRO
31	15.176.750-8	HUENTEO ALARCON RODRIGO ANTONIO
32	15.243.851-6	BEECHER MUÑOZ WALTERIO EDUARDO
33	15.651.476-4	GODOY JAQUE ANTONIO DAGOBERTO
34	16.264.364-9	MUÑOZ MUÑOZ IRIS NOELIA

Contrato Colectivo de Trabajo entre Comercial Peumo Limitada y Sindicato VCT Chile
(1° de Julio del 2021 - 30 de junio del 2024)

35	16.411.335-3	ARANDA ORELLANA CLAUDIA KATHERINE
36	16.631.711-8	OLIVERA FUENTES SHIRLEY NATALIA
37	16.782.351-3	RIFFO AHUMADA DANIEL ESTEBAN
38	17.096.411-K	ARANDA VEGA LEONARDO ALBERTO
39	17.528.164-9	BECERRA VELIZ JAIRO ANDRES
40	17.721.108-7	ORTIZ ROJAS CARLOS YOHANNY
41	17.732.089-7	RAMIREZ PEÑA BRETH ALAN
42	17.795.268-0	OLIVERA BAHAMONDES NICOLE DEL ROSARIO
43	17.890.568-6	HENRIQUEZ DE LA PAZ ANTONIO NICOLAS
44	18.005.577-0	NUÑEZ VEGA MICHAEL ALEJANDRO
45	18.149.399-2	CARRASCO ARENAS LUIS ALBERTO
46	18.843.462-2	HIDALGO RODRIGUEZ SEBASTIAN ANTONIO
47	19.028.786-6	AGUERO NAVARRETE ESTEBAN HERNAN
48	19.136.772-3	CAMPUZANO VERGARA MARIO IGNACIO
49	19.201.772-6	CIFUENTES MANZANO OSCAR GABRIEL
50	19.909.515-3	SANHUEZA ABARCA BRENDA FERNANDA
51	22.328.229-6	VASQUEZ OSORIO MARIO ALEXANDER
52	26.621.909-1	SILVA BEDOYA BRYAN MANUEL

MBS

P

S

M

VB

M