

Quilicura, 06 de diciembre de 2024

Señores

**Inspección comunal del Trabajo Norte Chacabuco**

Quilicura

De nuestra consideración:

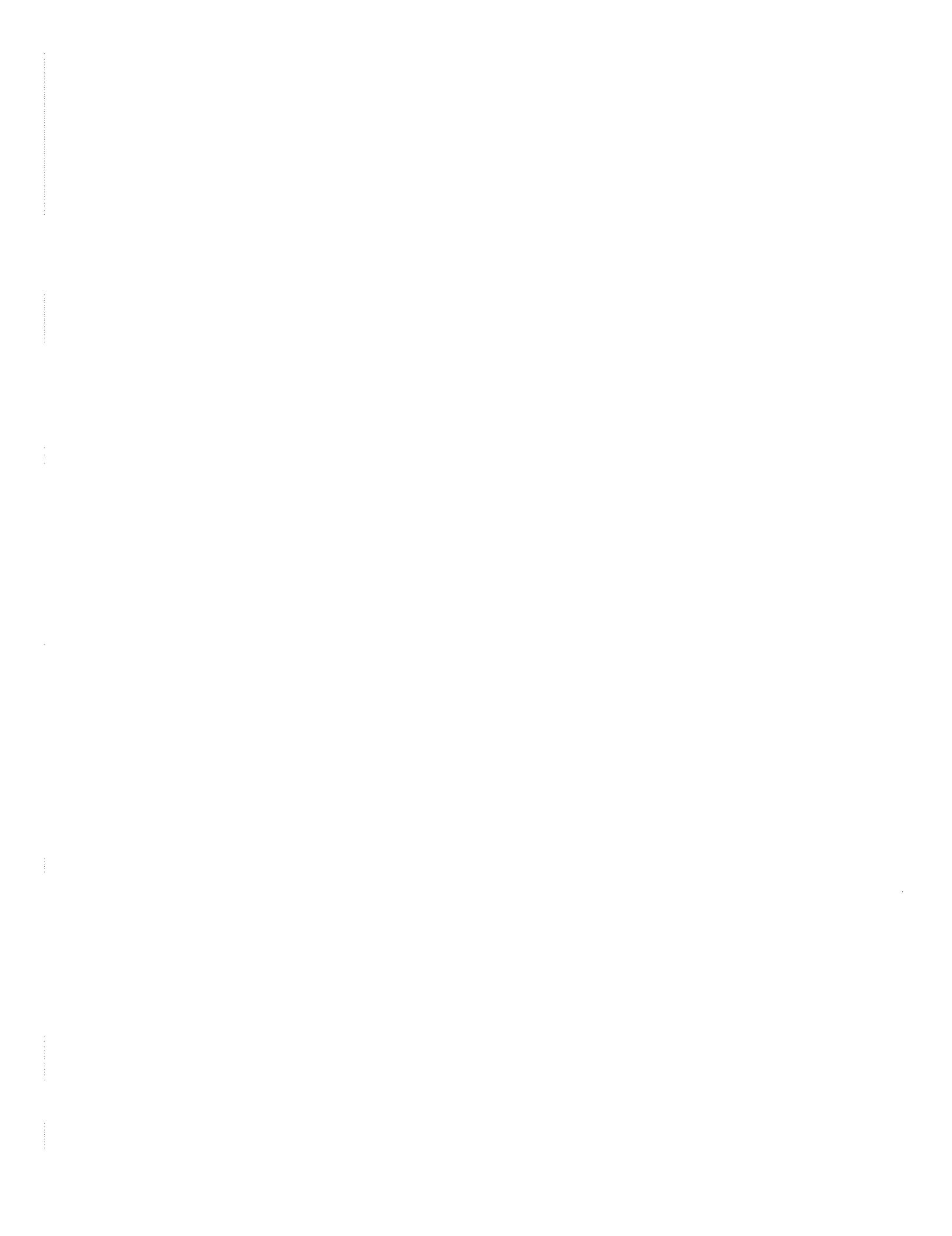
Por medio de la presente y según lo que establece la legislación pertinente, hacemos llegar a ustedes 3 ejemplares del Anexo al convenio colectivo finalizado con fecha 29 de noviembre de 2024 entre el **Sindicato de Trabajadores N°1 Dercocenter S.A. RSU 13012919** y las empresas Dero SpA, RUT. 94.141.000-6, Promac S.A, RUT. 86.685.600-1, Dercocenter SpA, RUT. 82.995.700-0, Dercomaq SpA, RUT. 96.545.450-0, Importadora y Distribuidora Alameda SpA, RUT. 93.061.000-3, Sociedad Corredora de Seguros Dero SpA, RUT 76.449.669-0, Servicios Operacionales, Comerciales y Administrativos SpA, RUT 76.022.862-1.

Atentamente.

Oficina de Partes - Dirección del Trabajo	
Nº seguimiento:	GDC-1323/2024/E350028
Creación:	06/12/2024 12:09
Nº expediente:	Recepción: 06/12/2024 12:09
E350028/2024	Impresión: 06/12/2024 12:09

P.P. CARLOS MARTINEZ IRRIBARRA

Gerente de Relaciones laborales



## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

entre

**Derco SpA, RUT. 94.141.000-6, Promac S.A, RUT. 86.685.600-1, Dercocenter SpA, RUT. 82.995.700-0, Dercomaq SpA, RUT. 96.545.450-0, Importadora y Distribuidora Alameda SpA, RUT. 93.061.000-3, Sociedad Corredora de Seguros Derco SpA, RUT. 76.449.669-0, Servicios Operacionales, Comerciales y Administrativos SpA, RUT. 76.022.862-1**

y

**Sindicato de Trabajadores N°1 Dercocenter S.A.**

En Santiago, a 29 de noviembre de 2024, comparecen doña María Adriana Ubilla Sanz, Directora de Personas, cédula nacional de identidad N°10.661.979-4, doña Francisca Gariazzo Ocampo, cédula nacional de identidad N° 15.378.571-6 y don Carlos Martínez Irribarra, cédula nacional de identidad N° 16.711.520-9, ambos domiciliados para estos efectos en Avenida Américo Vespucio, 1842, comuna de Quilicura, Región Metropolitana, en representación de las sociedades Derco SpA, RUT. 94.141.000-6, Promac S.A, RUT. 86.685.600-1, Dercocenter SpA, RUT. 82.995.700-0, Dercomaq SpA, RUT. 96.545.450-0, Importadora y Distribuidora Alameda SpA, RUT. 93.061.000-3, Sociedad Corredora de Seguros Derco SpA, RUT 76.449.669-0, Servicios Operacionales, Comerciales y Administrativos SpA, RUT 76.022.862-1, por una parte y, por la otra el **Sindicato de Trabajadores n°1 Dercocenter S.A., RSU 13012919** en adelante e indistintamente también como “El Sindicato”, representado por don Paulo Cesar Rojas Arellano, Presidente, cédula nacional de identidad N°12.102.258-3, don Freddy Humberto Huerta Allende, Tesorero, cédula nacional de identidad N°10.682.577-7, doña Jessica Cecilia Villarroel Meza, Secretaria, cédula nacional de identidad N°10.334.401-8, don Cristian Francisco Muñoz Muñoz, Director, cédula nacional de identidad N°13.443.392-2 y don Cristian Andres Guzman Orellana, Director, cédula nacional de identidad N°8.863.247-8, se ha acordado el siguiente Convenio Colectivo del Trabajo:

### TITULO I

#### CLÁUSULAS DE ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

##### **1.1 PARTES.**

El presente Convenio Colectivo regirá las relaciones laborales y establecerá las condiciones comunes de trabajo, beneficios y de remuneración entre las empresas Derco SpA, RUT. 94.141.000-6, Promac S.A, RUT. 86.685.600-1, Dercocenter SpA, RUT. 82.995.700-0, Dercomaq SpA, RUT. 96.545.450-0, Importadora y Distribuidora Alameda SpA, RUT.

93.061.000-3, Sociedad Corredora de Seguros Dercos SpA, RUT 76.499.669-0, Servicios Operacionales, Comerciales y Administrativos SpA, RUT 76.022.862-1, por una parte, como empleadora, y por la otra, el Sindicato de Trabajadores n°1 Dercocenter S.A., RSU 13012919 y sus trabajadores afiliados con contrato de trabajo vigente y que se individualizan en la nómina incluida en el **Anexo A** del presente Convenio Colectivo de trabajo, representados en este acto por los dirigentes previamente individualizados, y por tanto formando parte de éste para todos los efectos legales y contractuales.

## 1.2 DEFINICIONES.

- a) **Los trabajadores, trabajador, dependiente, o personal:** Cada vez que en este convenio o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas, debe entenderse que se refieren a todas aquellas personas afiliados al **Sindicato de Trabajadores n°1 Dercocenter S.A., RSU 13012919**, que realizan una actividad bajo un vínculo de subordinación y dependencia de la Empresa, individualizados en la nómina contenida en el anexo A del presente instrumento.
- b) Dercos SpA, RUT. 94.141.000-6, Promac S.A, RUT. 86.685.600-1, Dercocenter SpA, RUT. 82.995.700-0, Dercomaq SpA, RUT. 96.545.450-0, Importadora y Distribuidora Alameda SpA, RUT. 93.061.000-3, Sociedad Corredora de Seguros Dercos SpA, RUT 76.499.669-0, Servicios Operacionales, Comerciales y Administrativos SpA, RUT 76.022.862-1, **las Empresas, las Sociedades, los Empleadores, o las Compañías:** Cada vez que en este convenio o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas, debe entenderse que se refieren a cada una de las empresas antes mencionadas.
- c) **Sindicato, Organización u Organización Sindical:** Cada vez que en este convenio o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas, debe entenderse que se refiere a la organización de trabajadores denominada: el **Sindicato de Trabajadores n°1 Dercocenter S.A., RSU 13012919** representados para estos efectos por la directiva de esta organización.
- d) **Cargas Familiares:** Son aquellas reconocidas como tales por la Caja de Compensación de Asignación Familiar a la que la empresa esté adherida o con la cual tenga suscrito algún contrato destinado a entregar o dar los beneficios que aquí se pactan. Esta expresión comprenderá los hijos biológicos y los adoptados hasta los 18 años, y los mayores de esa edad y hasta los 24 años, solteros, que sigan cursos regulares en la enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidas por éste, y los menores de 18 años que hubiesen sido confiados al cuidado de personas naturales que sean trabajadores de cualesquiera de las empresas Dercos SpA, RUT. 94.141.000-6, Promac S.A, RUT. 86.685.600-1, Dercocenter SpA, RUT. 82.995.700-0, Dercomaq SpA, RUT. 96.545.450-0, Importadora y Distribuidora Alameda SpA, RUT. 93.061.000-3, Sociedad Corredora de Seguros Dercos SpA, RUT 76.499.669-0, Servicios Operacionales, Comerciales y Administrativos SpA, RUT 76.022.862-1, en virtud de una medida de protección dispuesta por sentencia judicial.

- e) **Hijo, hijos, hija o hijas:** Cada vez que en este convenio o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas, debe entenderse que se refieren indistintamente a las hijas o hijos nacidos o adoptados en conformidad a la ley.
- f) **Padre, Madre, Hermanos:** Cada vez que en este convenio o en sus anexos se utilicen algunas de estas expresiones, debe entenderse que se refiere al padre y madre biológica del trabajador, o quienes lo hubieran adoptado en conformidad a la ley. Asimismo, se referirá al hermano reconocido legalmente como tal.
- g) **Beneficiarios del trabajador:** Cada vez que en este convenio o en sus anexos se utilice la expresión, debe entenderse que se refiere a la o las personas que el trabajador designe, con los requisitos que se han acordado en las respectivas cláusulas del presente convenio colectivo o conforme lo disponga la ley, a fin de recibir los beneficios de este instrumento colectivo.
- h) **Antigüedad:** Cada vez que en este Convenio 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 Convenio, solo se considerará la última relación laboral habida entre las partes para el cálculo de la antigüedad del trabajador.
- i) **Índice de Precios al Consumidor o IPC:** Cada vez que en este convenio 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 con su ley orgánica o el organismo que, en el futuro, haga sus veces o lo reemplace.
- j) **Variación del Índice de Precios al Consumidor:** Se refiere al porcentaje de variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en un período determinado. La variación porcentual se calculará con un decimal.
- k) **Reajuste:** Cada vez que en este Convenio o en sus anexos se utilice la expresión mencionada debe entenderse que se refiere al aumento, según la variación del IPC, de un período determinado, en las fechas previstas por este instrumento.
- l) **U.F. o Unidad de Fomento:** Cada vez que en este convenio o en sus anexos se utilice la expresión "U.F" o Unidad de Fomento, las partes entienden que se hace referencia a aquel índice que fija el Instituto Nacional de Estadísticas o el Organismo que lo reemplace.
- m) **Valores de los Beneficios:** Cada vez que en el presente Convenio Colectivo se indiquen valores expresados en pesos, se entenderá que se trata de pesos chilenos y de montos brutos, salvo que expresamente se señale lo contrario.
- n) **Imputabilidad de Reajustes Legales:** Todos los reajustes a que se refiere este Convenio Colectivo serán imputables a cualquier reajuste que por ley pudiera otorgarse a

los trabajadores durante la vigencia de este Convenio Colectivo, y que eventualmente pudiere ser aplicable a los trabajadores de estas Empresas.

**o) Interpretación y Aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo:** Las dudas sobre la interpretación y aplicación de algunas de las Cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo y las controversias a que dé origen, serán resueltas de común acuerdo entre las partes. A falta de acuerdo, la controversia deberá ser resuelta en conformidad a la legislación vigente.

**p) Instrumento colectivo, el presente, convención, presente convenio o instrumento:** Cada vez que en este Convenio o en sus anexos se utilicen algunas de las expresiones mencionadas debe entenderse que se refieren a este convenio colectivo del trabajo.

### **1.3 BENEFICIOS INDIVIDUALES, 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 convenio u otro beneficio similar a los contenidos en el presente convenio colectivo que la empresa otorgue y que establezca, cualquier prestación o beneficio, de la naturaleza que fuere, igual o superior a alguno de los beneficios pactados en este convenio, 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, salvo que la ley lo diga expresamente.

Lo anterior se aplica a todas y cada una de las remuneraciones, asignaciones, y demás beneficios y prestaciones a que tienen derecho los trabajadores afectos al presente, los que se imputarán a lo que estableciere la ley si éstos últimos fueren iguales o superiores a los del presente.

### **1.4 ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

En lo no previsto por el presente instrumento colectivo, rigen las remuneraciones, asignaciones, beneficios y condiciones de trabajo pactadas en los respectivos contratos individuales de trabajo.

## **TITULO II**

### **ESTIPULACIONES CONTRACTUALES, BENEFICIOS LABORALES, REMUNERACIONES Y ASIGNACIONES**

**1.** Las partes dejan expresa constancia que este Convenio Colectivo regula todos los sistemas de remuneraciones, beneficios en dinero, regalías y condiciones de trabajo que se han convenido colectivamente, entre el Sindicato y las Empresas. En consecuencia, no existen otras remuneraciones, beneficios o regalías, ajenas a este Convenio, que puedan invocarse o reclamarse por el Sindicato o el grupo de trabajadores que representan, salvo aquellas que legalmente pudiere corresponderles, como ocurre con todo lo estipulado en el contrato individual de cada trabajador, quedando nulo y sin efecto todo otro Convenio o

Contrato Colectivo que pudiera existir. Se firma este Convenio Colectivo de acuerdo con los términos del Código del Trabajo, dejándose expresa constancia que este Convenio Colectivo de Trabajo, reemplaza en lo pertinente a las estipulaciones del contrato individual. A falta de estipulación en el contrato individual regirá el convenio colectivo, y a falta de éste las normas legales. Terminado el Convenio Colectivo, sólo regirá el contrato individual, al cual se le incorporarán todas las cláusulas correspondientes del Convenio Colectivo de Trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 325 del Código del Trabajo, salvo las excepciones contenidas en la citada normativa.

2. Todos los valores expresados en este Convenio Colectivo son brutos, debiendo efectuárseles los descuentos legales que corresponda.

**3. Reajustabilidad de Sueldos Base:**

Las Partes acuerdan que los Sueldos Base de los Trabajadores se reajustarán trimestralmente en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor (en adelante "IPC") experimentado en los tres meses inmediatamente anteriores al mes del reajuste. Así, el reajuste se efectuará en las fechas que se indican a continuación: 1 de diciembre 2024, 1 de marzo 2025, 1 de junio 2025, 1 de septiembre 2025, 1 de diciembre 2025, 1 de marzo 2026, 1 de junio 2026, 1 de septiembre 2026 y 1 de diciembre 2026.

Las partes dejan expresa constancia que, si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la variación del IPC acumulado desde el último reajuste aplicado al sueldo base, iguala o supera el 3,5% (tres coma cinco por ciento) se procederá a reajustar el sueldo base de los trabajadores que son parte de este Convenio Colectivo sólo en ese porcentaje de variación del I.P.C.

En caso de que se produzca la situación anterior, el reajuste que se aplicará será igual al porcentaje acumulado, y empezará a regir desde el primer día del mes siguiente a aquel en que sea conocida la variación igual o superior al 3,5% (tres coma cinco por ciento).

Efectuado el reajuste en la forma antes dicha, se considerará el trimestre siguiente desde el primer mes en que empiece a operar el reajuste acumulado, produciéndose de inmediato la caducidad de los períodos de reajuste establecidos en la parte final del primer párrafo de la presente cláusula y comenzará un nuevo calendario de reajustes.

Si se volviere a producir que, en uno de los nuevos trimestres la variación del IPC acumulada es igual o superior al 3,5% (tres coma cinco por ciento) se procederá a aplicar el mismo procedimiento establecido en el párrafo precedente.

Cada vez que en este Convenio se aluda directa o indirectamente a la variación que experimente el IPC, se considerará aquella que determine el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que haga sus veces o lo reemplace, o el factor de reajustabilidad que reemplace al índice aludido.

**Premio de antigüedad:**

La empresa pagará por una sola vez a cada trabajador un premio, al cumplir años de antigüedad, equivalente a las cantidades brutas que se señala en la siguiente tabla.

Antigüedad (años)	Monto (\$)
5	328.613.-
10	659.279.-
15	989.945.-
20	1.591.716.-
25	1.932.651.-
30	2.388.600.-
35	2.774.720.-
40	3.244.582.-
45	3.668.144.-
50	4.223.939.-

Los montos brutos indicados en la presente tabla se reajustarán en las mismas fechas, condiciones y porcentajes que para los sueldos base se establece en la cláusula número 3 de este Convenio Colectivo.

**4. Bonos y Aguinaldos:****a) Aguinaldo de Fiestas Patrias:**

La empresa pagará a cada trabajador, que le corresponda un aguinaldo por este concepto igual a \$203.178.- brutos, pagadero el 15 de septiembre de cada año o el día laboral hábil más próximo.

Para tener derecho al aguinaldo de Fiestas Patrias el trabajador deberá tener una antigüedad de a lo menos 1 año, considerando el último día del mes en que se hace efectivo el pago, de acuerdo con lo siguiente:

Bono	Fecha para considerar antigüedad:
Fiestas Patrias	30 de septiembre

Además, el trabajador deberá cumplir con el requisito de tope de renta, es decir, a la fecha de pago tener un sueldo base más remuneraciones variables inferior a \$3.163.306.- bruto para que sea procedente el pago del aguinaldo.

**b) Aguinaldo de Navidad:**

La empresa pagará a cada trabajador, que le corresponda un aguinaldo por este concepto igual a \$203.178.- brutos, pagadero junto con la remuneración del mes de noviembre de cada año.

Para tener derecho al aguinaldo de Navidad el trabajador deberá tener a la fecha de pago una antigüedad de a lo menos 1 año, considerando el último día del mes en que se hace efectivo el pago, de acuerdo con lo siguiente:

Bono	Fecha para considerar antigüedad:
Fiestas Navidad	31 de diciembre

Además, el trabajador debe cumplir con el requisito de tope de renta para recibir el aguinaldo, es decir, a la fecha de pago tener un sueldo base más remuneraciones variables, inferior a \$3.163.306.- brutos para que sea procedente el pago del aguinaldo.

**c) Bono de Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil:**

La empresa pagará a cada trabajador que contraiga matrimonio o Acuerdo de Unión Civil (AUC), un bono de \$445.060.- brutos. Para efectos del pago, el trabajador deberá presentar en forma previa el correspondiente certificado o documentación de haber contraído matrimonio o acuerdo de unión civil.

Para tener derecho a este bono el trabajador deberá tener a la fecha de pago una antigüedad de a lo menos 2 años a la fecha que se produzca el hecho.

Además, el trabajador debe cumplir con el requisito de tope de renta para recibir dicho bono, es decir, a la fecha de pago tener un sueldo base más remuneraciones variables, inferior a \$3.163.306.- - brutos para que sea procedente el pago del beneficio.

**d) Bono o Beca de escolaridad:**

La empresa pagará a cada trabajador que corresponda, el equivalente a las cantidades brutas que se indica, por cada hijo estudiante con tres años cumplidos (como mínimo, en marzo de cada año) previa presentación del certificado de matrícula.

Las fechas de pago de este beneficio son:

**Diciembre** – entrega de la documentación antes del 15 de diciembre de cada año.

**Enero** - entrega de la documentación antes del 15 de enero de cada año.

**Febrero** - entrega la documentación antes del 15 de febrero de cada año.

**Marzo** – entrega de documentación antes del 15 de marzo de cada año.

Para tener derecho al Beneficio de Escolaridad el trabajador deberá tener a la fecha de pago una antigüedad mínima de 18 meses, de acuerdo con la tabla abajo indicada:

Bono	Fecha para considerar antigüedad:
Escolaridad	31 de marzo

Valores de los bonos:

Enseñanza básica, Kínder (2do nivel de transición), Prekinder (1er nivel de transición, 3 años)	\$ 243.811.-
Enseñanza media	\$ 325.085.-
Enseñanza Universitaria, Superior en Institutos Profesionales y en general, establecimientos que exijan para su ingreso enseñanza media completa.	\$ 446.993.-

Para tener derecho al 100% de este bono, se requerirá tener un sueldo base más remuneraciones variables no mayor que \$3.163.306.- brutos. En el caso de las remuneraciones variables se considerará el promedio de éstas durante los últimos doce meses.

Si el trabajador presenta los comprobantes contables de pago de los estudios de su(s) hijo(as) que cumplan con los requisitos indicados en esta letra, la empresa pagará este beneficio como beca de estudio (no afecta a imposiciones) hasta el monto indicado en cada caso, siempre que sean entregados en tiempo y forma.

Si el monto de estos comprobantes no alcanzara al monto total del beneficio otorgado, sólo esa parte se pagará como beca y la restante como bono. Las becas de estudio no incluyen educación preescolar.

**e) Asignación de movilización:**

La empresa pagará por concepto de movilización a cada trabajador que le corresponda de acuerdo con los criterios abajo estipulados el valor de \$1.429.- brutos, por día efectivamente trabajado.

Para tener derecho a la asignación de movilización el trabajador deberá tener a la fecha de pago una antigüedad de a lo menos 2 años, considerando el último día del mes en que se hace efectivo el pago, de acuerdo con lo siguiente:

Bono	Fecha para considerar antigüedad:
Movilización	al último día de cada mes.

Para tener derecho a la asignación de movilización, el sueldo base más remuneraciones variables no debe ser superior a \$1.893.171.- brutos, el acceso a esta asignación será proporcional, de manera que existirá un decrecimiento lineal del monto de dicho bono a razón de 1% por cada \$1.000 que la remuneración bruta exceda los \$1.893.171.- brutos, antes indicados. En el caso de las remuneraciones variables, se considerará el promedio de éstas durante los últimos doce meses trabajados.

**f) Bono de fallecimiento:**

La empresa pagará a cada trabajador que le corresponda las sumas que se indica para cada una de las siguientes circunstancias:

- Bono \$428.949.- brutos cuando fallezca su padre o su madre.
- Bono \$1.086.672.- brutos en caso de fallecimiento del cónyuge, conviviente civil o conviviente (si el tiempo de convivencia ha sido superior a dos años). Y en caso de fallecimiento de hijos menores de 18 años o menores de 24 años (si son estudiantes).

En caso de muerte de un hijo del trabajador este tendrá derecho a 10 días corridos de permiso pagado, en caso que este sea mayor al establecido por ley; y, en caso de muerte de cónyuge, conviviente civil del trabajador, se le otorgará un permiso de siete días hábiles, con derecho a remuneración. En caso de muerte del padre, la madre, o algún hermano del trabajador se le otorgará un permiso de cinco días hábiles, con derecho a remuneración.

Para tener derecho al bono de fallecimiento el trabajador deberá tener contrato indefinido o una antigüedad mínima de 6 meses a la fecha que se produzca el hecho. Además, el trabajador debe cumplir con el requisito de tope de renta para recibir dicho bono, es decir, tener un sueldo base más remuneración variable, inferior a \$3.163.306.- brutos.

Asimismo, la empresa mantendrá un seguro de vida colectivo a favor de cada trabajador con contrato indefinido, que realice la inscripción respectiva, con las siguientes características:

Cobertura:

- Muerte o invalidez total al 100%.
- Invalidez parcial, pérdida o inmovilidad de un órgano o algún sentido, según el porcentaje de pérdida indicado en la póliza, la cual las partes declaran conocer que es mayor a 2/3.

Capital Asegurado: UF 500 por trabajador

- En caso de que la muerte del trabajador haya sido causada por un accidente, el capital asegurado será de UF 1.000.

Las condiciones particulares del seguro operaran de acuerdo con las coberturas, límites de edad y otras condiciones que la póliza imponga. Las condiciones se reajustarán de acuerdo con las pólizas vigentes contratadas, las cuales las partes declaran conocer.

**g) Bono de nacimiento:**

La empresa pagará a cada trabajador un bono único por motivo de nacimiento o adopción por cada hijo que cause este beneficio el que asciende a la suma de \$667.256.- bruto total. En el caso de que ambos padres trabajen en la empresa este se pagará a cada uno de ellos.

Para tener derecho al bono de nacimiento el trabajador deberá tener a la fecha en que se produzca el hecho una antigüedad de a lo menos 2 años. Además, el trabajador debe cumplir con el requisito de tope de renta para recibir dicho bono, es decir, tener un sueldo base más remuneraciones variables no superior a \$3.163.306.- brutos.

En caso de adopción se solicitará la correspondiente resolución judicial para hacer efectivo el beneficio.

**h) Bono de vacaciones:**

La empresa pagará a cada trabajador, que le corresponda un bono de \$343.212.- brutos, al momento de hacer uso efectivo de a lo menos 10 días hábiles continuos de su feriado legal, en el período del año que ponga el trabajador por escrito y que la empresa acepte, de acuerdo con el reglamento laboral vigente de la materia.

Para tener derecho al Bono de Vacaciones el trabajador deberá tener a la fecha de pago una antigüedad de a lo menos 1 año, considerando el último día del mes en que se hace efectivo el pago, de acuerdo con lo siguiente:

Bono	Fecha para considerar antigüedad:
Vacaciones	28 de febrero

Además, el trabajador debe cumplir con el requisito de tope de renta para recibir dicho bono, es decir, tener un sueldo base más remuneraciones variables no superior a \$3.163.306.- brutos.

Adicionalmente, sin importar el requisito de renta, aquellos trabajadores que soliciten feriado entre los meses de marzo y noviembre de cada año, y que no tengan vacaciones acumuladas (más de 1 periodo de vacaciones, se contemplan en esta cuenta las vacaciones básicas y progresivas), tendrán derecho a 1 día libre por cada 5 días de feriado legal. Todos los días que correspondan por este concepto, deberán ser usados en forma continua dentro del periodo señalado. Para hacer efectivo dicho beneficio los trabajadores deberán solicitar por sistema 5 días y de estos solamente se le rebajarán 4 días, reintegrando el día a su saldo final de vacaciones.

#### **5. Condiciones de renta para los bonos:**

Todos los topes de renta establecidos para que los trabajadores tengan derecho a los bonos y aguinaldos que se establecen en este convenio colectivo, se reajustarán en las mismas fechas, condiciones y porcentajes fijados para los sueldos establecidos en la cláusula número 3 de este Convenio Colectivo.

#### **6. Reajustabilidad de bonos y aguinaldos:**

Los montos correspondientes a los bonos y aguinaldos establecidos en este convenio Colectivo se reajustarán en las mismas fechas, condiciones y porcentajes establecidos en la cláusula número 3 de este convenio Colectivo.

#### **7. Asignación de Colación:**

La Empresa entregará a los Trabajadores el beneficio de “alimentación” en el casino ubicado dentro de las dependencias de esta, el que consistirá en la siguiente modalidad:

- Almuerzo: la Empresa otorgará el beneficio de almuerzo de acuerdo con el sistema de menú y opciones que se indican en las minutas existentes en dicho casino. Este beneficio se entregará durante los días de funcionamiento ordinario de las dependencias de la empresa comprendiendo el horario fijado para almuerzo, entre 12:15 a 15:30 horas.
- Desayuno: este servicio se proporcionará a los trabajadores en el rango horario contemplado entre las 7:00 a las 7:50 (Casino Quilicura)

El presente beneficio no será compensado en dinero u otra modalidad mientras se mantenga la provisión del servicio de alimentación en las dependencias de la empresa. En caso de que así sea la empresa se reserva el derecho a modificar la empresa prestadora del servicio.

Por otro lado, tendrán derecho a recibir el monto de \$5.624.- líquido por concepto de asignación de colación por cada día efectivamente trabajado, todos aquellos trabajadores que realizan sus labores en aquellas dependencias que no exista disponibilidad de servicio de casino entregado por la empresa, salvo a aquellos trabajadores que por circunstancias particulares de su labor o lugar de trabajo se les pague una asignación de colación.

En aquellos casos que este monto se pague a través de tarjeta Amipass u otra similar, la carga de dinero se deberá realizar a más tardar el 1° de cada mes antes de medio día.

En el caso de que estos trabajadores almuercen en los casinos de la empresa se le descontará de la asignación mensual el monto correspondiente.

Adicionalmente, se reajustará anualmente en el mes de junio el monto antes mencionado de acuerdo con la variación del IPC acumulado en el año.

#### **8. Ropa de Trabajo:**

La empresa entregará en el mes de abril de 2025 y abril de 2026, a los trabajadores de talleres, bodega de repuestos, casino y porteros vigilantes la ropa de trabajo necesaria para el buen desempeño de sus labores. Para el personal de Bodega y Talleres se entregará además una tenida de protección para el frío, que se usará bajo el overol.

#### **9. Lavado de ropa de trabajo:**

Será de cargo de la empresa el lavado de overoles y cotonas de las diferentes áreas de la empresa y la ropa de trabajo del personal del casino

#### **10. Accidentes de Trabajo:**

La empresa pagará a cada trabajador accidentado (previa presentación de la D.I.A.T.), la diferencia que se produzca entre el monto imponible mensual y el monto que liquida la Asociación Chilena de Seguridad o la mutualidad a la que se encuentren afiliados las empresas, correspondiente al subsidio por incapacidad laboral, previa presentación del certificado de atención y pago del referido subsidio por la mencionada Mutualidad.

#### **11. Indemnización por Años de Servicio:**

Cuando el término del contrato de trabajo opere por una causal que da derecho al trabajador a percibir indemnización por años de servicio, ésta se liquidará de acuerdo con las normas legales vigentes a la fecha de su respectivo pago.

En caso de retiro, los trabajadores contratados con anterioridad al 01 de febrero del 2000 tendrán derecho a una indemnización por años de servicio por renuncia voluntaria, muerte del trabajador o invalidez de éste, sin considerar tope de años de servicio. En estos casos

se aplicará un tope de indemnización equivalente a 33,7 UF como renta bruta por cada año de indemnización contractual. Sólo podrá solicitar este beneficio un trabajador al mes. Estas indemnizaciones serán pagadas según el orden cronológico en que se produzcan las terminaciones de Contratos individuales de trabajo.

## **12. Beneficios postulables con cupos exclusivos para socios de Sindicato de Trabajadores N°1 Dercocenter SpA**

Se deja establecido que la totalidad de cupos de estos beneficios postulables rigen a partir del año 2025 en atención a que los cupos del año calendario 2024 ya fueron adjudicados en su totalidad. Por lo tanto, los cupos de cada beneficio que se detallan a continuación rigen para los años 2025 y 2026 respectivamente.

Se deja establecido que los beneficios postulables establecidos en las letras a) a la g) son solo para socios de Sindicatos Dercocenter SpA y no aplica para trabajadores con extensión de beneficios.

### **a) Capacitación Laboral de los Trabajadores:**

La empresa aportará al desarrollo profesional de los trabajadores entregando **10 (diez)** cupos anuales que subvencionarán los estudios que impliquen una formación profesional o técnica del trabajador, pudiendo financiar hasta el 60% de estos gastos con un tope máximo de 19,3 UF, bajo el concepto de “Beca de Estudios Compartidos”, siendo el saldo de cargo del trabajador.

En el caso de que el trabajador cuente con una beca estatal/privado, beneficio de gratuidad o cualquier otro beneficio externo la empresa solo pagará la diferencia que se genera entre el pago realizado y el valor de la beca, con un tope de 19,3 UF.

Podrán acceder a este beneficio todos los trabajadores de las siguientes empresas Dercos SpA, RUT. 94.141.000-6, Promac S.A, RUT. 86.685.600-1, Dercocenter SpA, RUT. 82.995.700-0, Dercomaq SpA, RUT. 96.545.450-0, Importadora y Distribuidora Alameda SpA, RUT. 93.061.000-3, Sociedad Corredora de Seguros Dercos SpA, RUT 76.499.669-0, Servicios Operacionales, Comerciales y Administrativos SpA, RUT 76.022.862-1, siempre que sean socios de Sindicato Dercocenter S.A.

### **PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN AL BENEFICIO “CAPACITACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES”**

Fecha de publicación (Comunicado)	Primera quincena de marzo de cada año.
Periodo de postulación	3 semanas desde la fecha de publicación

Periodo revisión de postulantes por equipo Calidad de Vida	3 semanas a partir del día siguiente hábil después de cerrado el período de postulación.
Entrega de resultados a sindicatos	El día siguiente hábil de cerrado el proceso de revisión.
Entrega de resultados por correo a los ganadores	El día siguiente hábil de cerrado el proceso de revisión.
Postulantes	Trabajadores que cursan estudios superiores conducentes a títulos profesionales, técnicos y magíster (no considera diplomados) los que tengan relación directa con las funciones que realiza o estudios que estén relacionado con otras áreas de la empresa.
Contacto / Responsable	Equipo Beneficios/Calidad de Vida
Número de Cupos	10 cupos anuales (Instrumento Colectivo actual)
Gerencia a Cargo	Personas.
Área Responsable	Calidad de Vida/Beneficios

## OBJETIVO

Beneficiar a los trabajadores que cursan estudios superiores conducentes a títulos profesionales, técnicos y magíster (no considera Diplomados) los que tengan relación directamente con las funciones que realiza o estudios que estén relacionado con otras áreas de Dero.

Se entenderá por estudios universitarios o técnicos, para efectos de esta Beca, aquellos de nivel pregrado conducentes a un título profesional y/o técnico, que se cursen en entidades públicas o privadas, reconocidas por el Ministerio de Educación (MINEDUC).

Los estudios de pre-grado deben tener una duración mínima de cuatro semestres.

## REQUISITOS DE POSTULACIÓN

El promedio de notas mínimo exigido para poder postular a este beneficio es de:

- 5,2 (cinco coma dos), para estudios universitarios.
- 5,5 (cinco coma cinco), para estudios técnicos.
- 5,5 (cinco coma cinco), para estudios de magíster.
- 5,5 (cinco coma cinco), en caso de ser egresado de enseñanza media.

Las notas señaladas anteriormente deben ser absolutas, es decir, sin aproximaciones. El promedio de notas exigido debe corresponder al año académico anterior o al último año cursado académicamente, este último solo en el caso de nuevas postulaciones.

## DOCUMENTOS A PRESENTAR

1. Formulario de Postulación a Beca de Estudios Compartidos, el cual está dirigido a aportar datos personales y fundamentar motivaciones de la postulación.
2. Certificado de concentración de notas del año anterior o del último año académico cursado.
3. Certificado de alumno regular año académico anterior.
4. Presentar copia de contrato de prestación de servicios educacionales que acredite el valor del arancel y modalidad de pago de la carrera a realizar en el año académico correspondiente.

## MONTOS A OTORGAR Y CANTIDAD DE BENEFICIOS

Se otorgarán **10 (diez) becas**, los pagos de dichos montos financiarán hasta el 60% con un tope de 19,3 UF (calculado en pesos con el valor de la UF al 31 de marzo del año de la postulación) pagaderas en las cuotas necesarias para completar el tope de 19,3 UF, lo anterior depende de la modalidad de pago convenida con la entidad educacional, siendo el saldo de cargo del trabajador. El pago se realizará en una sola cuota, en la medida de que el trabajador (a) acredite el desembolso de dinero hasta el tope de 19,3 UF

**Importante:** En el caso de que el trabajador cuente con una beca estatal/privado, beneficio o gratuidad o cualquier otro beneficio externo de la empresa solo se pagará la diferencia que se genera entre el pago realizado y el valor de la beca con un tope de 19,3 UF.

## CRITERIOS PARA OTORGAR EL BENEFICIO

1. Evaluación socioeconómica (10%)
  2. Rendimiento académico según concentración de notas año anterior o último año de estudios en el caso de nuevos postulantes (50%)
  3. Sindicalizado (30%).
- Antigüedad Laboral (10%).

## TABLAS DE PONDERACIÓN

SINDICALIZADO		NOTAS		INGRESO PER CAPITA		ANTIGÜEDAD LABORAL	
		Intervalo	Puntaje	Intervalo (\$)	Puntaje	Intervalo	Puntaje
Sindicalizado	3	50 - 52	1	1 - 200.000	7	0 - <5	1
Extensión Beneficios	0	53 - 55	2	200.001 - 400.000	6	>=5 - <10	2
		56 - 58	3	400.001 - 600.000	5	>=10 - <15	3
		59 - 61	4	600.001 - 800.000	4	>=15 - <20	4

62	64	5	800.001	1.000.000	3	>=20	y más	5
65	67	6	1.000.001	1.200.000	2			
68	70	7	1.200.001	>	1			

A modo solamente ejemplar, a continuación, se indica una tabla para mayor entendimiento:

Simulación – Ejemplo		
Criterio	Puntaje (*)	Total Ponderación (**)
Sindicalizado	3	0,9
Notas	7	3,5
Ingreso Per cápita	7	0,7
Antigüedad Laboral	1	0,1
<b>Total</b>		<b>5,2</b>

(\*) es el puntaje señalado por intervalo.

(\*\*) se obtiene multiplicando el puntaje por el % otorgado en cada criterio.

#### b) Retiro Voluntario:

La empresa ofrecerá anualmente, por medio de postulaciones, **04 (cuatro) cupos** anuales para retiro voluntario, a aquellas personas que tengan una antigüedad superior a 10 años – considerando los topes legales. (11 años - 90 UF) otorgados mediante procedimiento acordado.

Podrán acceder a este beneficio todos los trabajadores de las siguientes empresas Dercos SpA, RUT. 94.141.000-6, Promac S.A, RUT. 86.685.600-1, Dercocenter SpA, RUT. 82.995.700-0, Dercomaq SpA, RUT. 96.545.450-0, Importadora y Distribuidora Alameda SpA, RUT. 93.061.000-3, Sociedad Corredora de Seguros Dercos SpA, RUT 76.499.669-0, Servicios Operacionales, Comerciales y Administrativos SpA, RUT 76.022.862-1, siempre que sean socios de Sindicato Dercocenter S.A.

#### PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN AL BENEFICIO “RETIRO VOLUNTARIO”

Procedimiento	Plazos /Responsables
Publicación postulación al beneficio a través de Comunicado, y otros medios.	Primera quincena de octubre de cada año.
Período de postulación de trabajadores	3 semanas desde la fecha de publicación del beneficio
Revisión de documentación – Asistentes Sociales.	3 semanas desde el término del período de postulación
Revisión de resultados Sindicatos, se informará directamente a los beneficiarios.	El día siguiente hábil de cerrado el proceso de revisión.
Fecha de retiro	La fecha de retiro será entre 30 y 60 días, una vez acordado con el trabajador y el negocio,

	motivo del tiempo que se requiere para reemplazar la vacante.
Trabajador Beneficiado	Trabajadores que tengan desde 10 años de antigüedad laboral cumplidos a la fecha de postulación .
Contacto / Responsable	Equipo Beneficios/Calidad de Vida
Nº Cupos	4 Cupos Anuales

## 1. POSTULACION

Podrán postular a este beneficio todos los trabajadores socios de Sindicato N°1 de trabajadores Dercocenter que cumplan con los siguientes requisitos:

Tener 10 años o más de antigüedad laboral a la fecha de postulación.  
Que cumplan con uno de los siguientes requisitos: Trabajadores que quieran acogerse a jubilación legal, Enfermedad del trabajador o de su grupo familiar, Emprendimiento del trabajador y/o mejoramiento de la calidad de vida (educación, vivienda, endeudamiento y otros).

Completar correctamente Formulario de Postulación y entregar junto a documentos de respaldo, señalados en este procedimiento en el plazo indicado. Las postulaciones deberán ser enviadas por correo electrónico del analista de calidad de vida que se designe, donde el área de Calidad de Vida debe acusar recepción de todos los documentos solicitados, en el caso de que se entreguen en su totalidad, de lo contrario se debe informar los documentos que faltan para poder completar el proceso de postulación.

**IMPORTANTE:** Se asegura al trabajador absoluta reserva y confidencialidad de la postulación.

## 2. MONTOS A OTORGAR Y CANTIDAD DE BENEFICIOS

El monto de indemnización que otorgará la empresa es de un tope máximo de 90 UF por cada año trabajado, con un tope de 11 años.

## 3. OTROS ANTECEDENTES

En esta postulación se considera en total 2 cupos para este proceso de postulación.

## 4. CRITERIOS PARA SELECCIONAR A LOS TRABAJADORES.

Los criterios que se considerarán para adjudicarse este beneficio son:

- a) **Antigüedad de contrato:** Tendrá una ponderación de 45%.
- b) **Evaluación Social-Económica:** Tendrá una ponderación de 20%. Esta ponderación está compuesta por dos variables, esto es, el promedio de las variables “ingreso per cápita y “enfermedad” indicadas en las tablas de ponderación que a continuación se señalan.
- c) **Situación Sindical:** Tendrá una ponderación del 35%.

## TABLAS DE PONDERACIÓN

SINDICALIZADO (35%)		Puntaje	INGRESO PER CAPITA 50% (*)			ENFERMEDAD 50% (*)		ANTIGÜEDAD LABORAL 45%	
Sindicalizado		3	Intervalo (\$)	Puntaje		Grave	2	Intervalo (años)	Puntaje
Extensión Beneficios	0		1 200.000	7		Leve	1	10	12
			200.001 400.000	6		Sin enfermedad	0	13	15
			400.001 600.000	5				16	18
			600.001 800.000	4				19	21
			800.001 1.000.000	3				22	24
			1.000.001 1.200.000	2				25	>
			1.200.001 >	1					6

(\*) ambas parte de ponderación 20% evaluación socioeconómica.

(\*) Ingreso per cápita más enfermedad, ponderan un 20%.

A modo solamente ejemplar, a continuación, se indica una tabla para mayor entendimiento:

Simulación - Ejemplo		
Criterio	Puntaje (*)	Total Ponderación (**)
Sindicalizado	3	1,05
Ingreso Per cápita	7	0,7
Enfermedad	2	0,2
Antigüedad Laboral	1	0,45
Total		2,4

### c) Subsidio Habitacional:

La empresa otorgará para los trabajadores con más de cinco años de antigüedad, un total de **10 (diez)** premios anuales de 100 UF por cada beneficiario. Este monto deberá ser destinado exclusiva e íntegramente al pago de la vivienda que el trabajador adquiera, a los gastos operacionales que irrogue la adquisición de la vivienda, amoblar la misma o mejoramiento de ésta, estando obligado el trabajador a acreditar a la empresa los pagos referidos mediante presentación de copia autorizada de la respectiva escritura pública de compraventa y la correspondiente inscripción en el Conservador de Bienes Raíces y fotocopia autorizada ante notario de los comprobantes pertinentes. El máximo de premios otorgados será de 10 anuales por año calendario, considerando los años 2025 y 2026.

La selección de los trabajadores beneficiados con este premio se hará sólo entre los trabajadores que se encuentren en proceso de compra de su vivienda con crédito hipotecario preaprobado o subsidio habitacional del Estado y hayan presentado su postulación al premio ante el equipo de Calidad de Vida, eligiéndose por méritos a los acreedores de éste, de acuerdo con los criterios establecidos juntamente con la directiva sindical y escriturado en el procedimiento correspondiente. En el caso de la compra de vivienda esta debe ser la primera vivienda además de ser destinada al uso habitacional del trabajador beneficiario y su familia.

Podrán acceder a este beneficio todos los trabajadores de las siguientes empresas Dercos SpA, RUT. 94.141.000-6, Promac S.A, RUT. 86.685.600-1, Dercocenter SpA, RUT. 82.995.700-0, Dercomaq SpA, RUT. 96.545.450-0, Importadora y Distribuidora Alameda SpA, RUT. 93.061.000-3, Sociedad Corredora de Seguros Dercos SpA, RUT 76.449.669-0, Servicios Operacionales, Comerciales y Administrativos SpA, RUT 76.022.862-1, siempre que sean socios de Sindicato Dercocenter S.A.

### **PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN AL BENEFICIO “SUBSIDIO HABITACIONAL”**

<b>Procedimiento</b>	<b>Plazos /Responsables</b>
Postulación al beneficio a través de Comunicado – y otros medios.	Primera quincena de mayo de cada año.
Periodo de postulación de trabajadores	3 semanas después de iniciado el proceso de postulación.
Revisión de documentación y visitas domiciliarias – Asistentes Sociales	4 semanas luego de terminado el proceso de postulación de los trabajadores. Plazo que variará de acuerdo a la cantidad de trabajadores que postulan.
Revisión de resultados Sindicatos	Al día hábil siguiente después de terminado el proceso de revisión.
Comunicación a correo personal a todos los postulantes y red social.	Al día hábil siguiente después de terminado el proceso de revisión.
Trabajador beneficiado	Trabajadores que quieran comprar primera vivienda o trabajadores que necesiten mejorar su única vivienda.
Contacto – Responsable	Equipo Beneficios/Calidad de Vida
Número de Cupos	10 cupos anuales

#### **1. Postulación**

Podrán postular a este beneficio todos los trabajadores siempre que estén realizando aporte a Sindicato de Trabajadores N°1 Dercocenter en calidad de socios o como extensión de beneficios, que cumplan con los siguientes requisitos:

- Tener 5 años de antigüedad al 31 de mayo respecto al año en que postula.
- Trabajadores que quieran comprar primera vivienda a través de Subsidio Habitacional o Crédito Hipotecario o trabajadores que necesiten mejorar o amostrar su primera y única vivienda en caso de no haber trabajadores para la compra de la primera vivienda

**Documentos por presentar para trabajadores que quieran comprar primera vivienda:**

- Fotocopia del certificado de subsidio habitacional o comprobante de aprobación crédito hipotecario.
- Certificado de SII en el cual detalle que el trabajador solo figure con una vivienda o terreno a su nombre (Este certificado no puede tener más de 10 días de vigencia).
- Comprobante de reserva o pago de pie de vivienda.
- Certificado que detalle el monto total de la vivienda.
- Certificados médicos que acrediten enfermedades declaradas de trabajador o integrantes del grupo familiar.
- Completar correctamente Formulario de Postulación y entregar junto a documentos de respaldo, señalados en este procedimiento en el plazo indicado.
- Las postulaciones deberán recepcionarse en una copia a través de email, donde el área de Calidad de Vida debe confirmar recepción de documentos, con el objetivo de dejar constancia.
- En el caso de los trabajadores que fueron beneficiados, solo podrán volver a postular al año siguiente de percibido el beneficio. Cabe señalar, que los trabajadores podrán adjudicarse este beneficio como máximo en dos oportunidades durante el transcurso de su relación laboral con la empresa.

**Documentos por presentar para trabajadores que necesiten mejorar su primera vivienda:**

- Escritura de la vivienda.
- Certificado de dominio de vigencia del conservador de bien raíz, donde señale que la vivienda está a nombre del trabajado. Este certificado no puede tener más de 10 días de vigencia.
- Certificado de SII en el cual detalle que el trabajador solo figuré con una vivienda o terreno a su nombre. Este certificado no puede tener más de 10 días de vigencia.
- Presupuesto de mejora que desea realizar.
- Certificados médicos que acrediten enfermedades declaradas de trabajador o integrantes del grupo familiar.
- Completar correctamente Formulario de Postulación y entregar junto a documentos de respaldo, señalados en este procedimiento en el plazo indicado.

- Las postulaciones deberán recepcionarse en una copia a través de email, donde el área de Calidad de Vida debe confirmar recepción de documentos, con el objetivo de dejar constancia.

**IMPORTANTE:**

✓ Para hacer efectiva la postulación, el trabajador deberá presentar por completo la documentación solicitada, de no ser así queda excluido automáticamente.

**2. Montos a Otorgar y Cantidad de Beneficios**

El monto que otorgará la empresa será de 100 UF.

Nota: Para los trabajadores que postulen a este beneficio a través de crédito hipotecario, las viviendas y o departamento no podrán exceder las 4000 UF en todas las regiones a excepción de la segunda región donde el monto no puede exceder las 4500 UF.

**3. Otros antecedentes**

Los 10 cupos serán exclusivamente para compra de primera vivienda, de no haber quorum o no completarse los cupos, podrán postular los trabajadores para el mejoramiento de su primera y única vivienda.

En el caso que haya cupos no otorgados por cantidad de postulantes, el dinero correspondiente a dicho excedente se distribuirá entre los trabajadores que se adjudicaron el beneficio.

**4. Destino del Beneficio**

Este monto deberá ser destinado exclusivo a:

- Trabajadores que quieran comprar primera vivienda: Pago de la primera vivienda que el trabajador adquiera y/o a los gastos operacionales.
- Trabajadores que necesiten mejorar su primera vivienda: pago de materiales de construcción, mano de obra de la construcción o amoblar.

**5. Obligaciones del trabajador**

El trabajador beneficiado deberá presentar al área de calidad de vida, todos los documentos que acrediten que los dineros recibidos bajo el concepto beneficio “Complemento de Subsidio Habitacional” fueron ocupados en la compra de primera vivienda o mejora de esta, antes del 30 de abril del año siguiente, presentando los siguientes documentos:

Trabajadores que quieran comprar primera vivienda: escritura de la vivienda, certificado de conservador de bienes raíces de dominio vigente que acredite la inscripción de la vivienda a nombre del trabajador.

Trabajadores que necesiten mejorar su primera vivienda: comprobante de pago de materiales de construcción (boletas o factura), maestro de la construcción (transferencia

bancaria y correo electrónico que detalle los datos del maestro) y respaldo de pago de amoblamiento (boletas o facturas).

En el caso que el trabajador NO destine los dineros entregados bajo el beneficio “Complemento Subsidio Habitacional” en el proyecto presentado en la postulación, deberá restituir la totalidad de los fondos recibidos por la empresa y este cupo se adjudicará al siguiente trabajador que corresponda en el orden de postulación.

## 6. CRITERIOS PARA SELECCIONAR A LOS TRABAJADORES PREMIADOS

Los criterios que se considerarán para adjudicarse este beneficio son:

- Antigüedad de contrato: tendrá prioridad de elección el trabajador con mayor antigüedad en la empresa (45%).
- Evaluación Socioeconómica: La asistente social realizará visita domiciliaria presencial y/o virtual donde se emitirá un informe de la realidad familiar y económica, su condición de habitabilidad y el proyecto de mejoramiento. Este criterio tendrá una ponderación de 20%.

Esta ponderación está compuesta por dos variables, esto es, el promedio de las variables “ingreso per cápita” y “condición habitacional” indicadas en las tablas de ponderación que a continuación se señalan.

- Sindicalización: (35%).

### TABLAS DE PONDERACIÓN

ANTIGÜEDAD LABORAL (30%)		SITUACIÓN SINDICAL (30%)		INGRESO PER CAPITA (*)		CONDICIÓN HABITACIONAL (**) (***)	
Intervalo	Puntaje	Sindicalizado	Extensión Beneficios	Intervalo (\$)	Puntaje	Muy Mala	Hacinamiento, problemas de infraestructura, filtración de agua lluvia.
0	<5	1		1	200.000	7	
>=5	<10	2		200.001 - 400.000	6	Mala	Que tenga dos características de la condición muy mala.
>=10	<15	3		400.001 - 600.000	5	Regular	Que tenga una de la característica de la condición muy mala.
>=15	<20	4		600.001 - 800.000	4	Buena	Sin problemas mayores.
>=20	y más	5		800.001 - 1.000.000	3		
				1.000.001 - 1.200.000	2		
				1.200.001 >	1		

(\*) ambas partes de ponderación 40% evaluación socioeconómica.

A modo solamente ejemplar, a continuación, se indica una tabla para mayor entendimiento:

Simulación – Ejemplo		
Criterio	Puntaje (*)	Total Ponderación (**) (***)
Sindicalización	3	1,35
Ingreso Per cápita	7	1,4
Condición Habitacional	1	0,2
<b>Total</b>		<b>2,95</b>

(\*) es el puntaje señalado por intervalo.

(\*\*) se obtiene multiplicando el puntaje por el % otorgado en cada criterio.

\*\* La tabla de ponderación correspondiente a la condición habitacional, solo regirá para el caso de mejoramiento de primera y única vivienda usada.

En el caso de mejoramiento de primera y única vivienda, la finalidad de este subsidio está orientado a mejoras que sean justificadas en aspectos de seguridad o de complemento básico de mejoramiento. Para este caso, no será considerada en la evaluación la variable “condición habitacional” indicada en la Tabla de Ponderación.

**d) Pre-Universitario:**

En el mes de marzo cada año se abrirán las postulaciones para los hijos de trabajadores que desean cursar estudios de preuniversitario. Se entregarán anualmente **04 (cuatro)** cupos de hasta \$900.000 brutos para estudios de Pre Universitario. Pueden postular los hijos de trabajadores que tengan excelencia académica, bajo mismas condiciones de otros beneficios educacionales.

Podrán acceder a este beneficio todos los trabajadores de las siguientes empresas Dercos SpA, RUT. 94.141.000-6, Promac S.A, RUT. 86.685.600-1, Dercocenter SpA, RUT. 82.995.700-0, Dercomaq SpA, RUT. 96.545.450-0, Importadora y Distribuidora Alameda SpA, RUT. 93.061.000-3, Sociedad Corredora de Seguros Dercos SpA, RUT 76.449.669-0, Servicios Operacionales, Comerciales y Administrativos SpA, RUT 76.022.862-1, siempre que sean socios de Sindicato N° 1 Dercocenter S.A.

**PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN AL BENEFICIO “PREUNIVERSITARIO”**

Fecha de publicación (Comunicado), incluyendo a sindicato.	Primera semana de marzo de cada año
Periodo de postulación	hasta 3 semanas después de iniciado el proceso de publicación.
Periodo revisión de postulantes por equipo Calidad de Vida	hasta 3 semanas después de terminado el proceso de postulación.
Entrega de resultados a sindicatos	al día hábil siguiente luego de terminado el proceso de revisión.
Entrega de resultados por correo a los ganadores	al día hábil siguiente luego de terminado el proceso de revisión.
Postulantes	Hijos de trabajadores egresados de enseñanza media y/o actualmente cursando 4to. Año de Enseñanza Media.

Contacto / Responsable	Equipo de calidad de vida/beneficios
Número de Cupos	4 cupos anuales
Gerencia a Cargo	Personas.
Área Responsable	Calidad de Vida

**OBJETIVO:**

Otorgar cupos para los hijos de los trabajadores que deseen realizar una preparación previa a través de un preuniversitario, el cual será de utilidad para ingresar a estudios superiores, con el fin de aportar económicamente y reconocer la excelencia académica.

**REQUISITOS DE POSTULACIÓN**

- a. El trabajador debe tener 12 meses de antigüedad laboral cumplidos al término de la fecha de postulación.
- b. La nota mínima del postulante debe ser igual o superior a un 5,0.
- c. No se exigirá tope mínimo de remuneración para realizar postulación.

**DOCUMENTOS A PRESENTAR:**

1. Formulario de postulación debidamente completado (este documento será informado al trabajador/a como también al Sindicato para su respectiva difusión)
2. Certificado de alumno regular del año correspondiente si el hijo del trabajador o trabajadora está cursando cuarto medio. En el caso de los hijos o hijas egresados de cuarto medio, deben presentar certificado de egreso año anterior.

**CANTIDAD DEL BENEFICIO**

1. 2 cupos para estudios de pre-universitario para institución educativa.
2. No se podrá entregar más de un cupo anual al mismo trabajador.

**CRITERIOS PARA OTORGAR LOS CUPOS**

El criterio de selección que se considerará para los postulantes a este beneficio es el siguiente:

- a) Evaluación socioeconómica (30%)
- b) Rendimiento del hijo del colaborador en su período anterior (30%)
- c) Sindicalizado (30%)
- d) Antigüedad (10%). El factor de antigüedad se determina mediante la multiplicación de la antigüedad laboral del trabajador por un 10%.

Ante igualdad de puntaje obtenido, se resolverá a favor del postulante con mayor promedio de notas, ante igualdad en el requisito anterior, se considerará el ingreso per cápita menor, ante igualdad en los requisitos anteriores, se resolverá a favor del colaborador con mayor

número de hijos y ante igualdad de todos los requisitos anteriores, se resolverá a favor del colaborador sindicalizado.

En la eventualidad que no existieren beneficiarios que cumplan con los requisitos antes mencionados, los cupos restantes serán reasignados en forma proporcional al ganador. Cabe señalar que solo en el caso que no existieran postulantes que se adjudiquen el beneficio (ninguno de los 2 cupos), estos cupos excepcionalmente pasarán al próximo año para este mismo beneficio.

#### TABLAS DE PONDERACIÓN

SINDICALIZADO		NOTAS		INGRESO PER CAPITA		ANTIGÜEDAD LABORAL	
		Intervalo	Puntaje	Intervalo (\$)	Puntaje	Intervalo	Puntaje
Sindicalizado	3	50	52	1	7	<5	1
Extensión Beneficios	0	53	55	2	6	>=5	2
		56	58	3	5	>=10	3
		59	61	4	4	>=15	4
		62	64	5	3	>=20	5
		65	67	6	2	y más	
		68	70	7	1		

A modo solamente ejemplar, a continuación, se indica una tabla para mayor entendimiento:

Simulación – Ejemplo		
Criterio	Puntaje (*)	Total Ponderación (**)
Sindicalizado	3	0,9
Notas	7	2,1
Ingreso Per cápita	7	2,1
Antigüedad Laboral	1	0,1
Total		5,2

(\*) es el puntaje señalado por intervalo.

(\*\*) se obtiene multiplicando el puntaje por el % otorgado en cada criterio.

#### OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

El trabajador se hace responsable de asegurar la asistencia mínima exigida de un 80% al ganador del beneficio “Pre-Universitario”.

1. En caso de inasistencia deberá ser justificada con certificado médico y/o documento que acredite la falta.
2. En caso de no cumplir con la exigencia mínima de asistencia, el trabajador no podrá realizar nuevamente postulación a ningún beneficio educacional.

#### e) Préstamo especial por años de servicio mediante concurso:

Un máximo de **10 (diez)** trabajadores socios de Sindicato N° 1 de Trabajadores

Decocenter S.A. hasta el mes de julio de cada año, podrá acceder al préstamo especial, a través de un concurso, cuando cumplan 10 años de antigüedad, presentando un proyecto de mejoramiento de su calidad de vida. Los proyectos presentados se evaluarán según la modalidad y criterios usados en el caso del préstamo especial para las personas contratadas antes del 01 de febrero de 2000.

Las sumas de dinero que, por concepto de préstamo especial, las empresas individualizadas en la comparecencia entreguen a sus trabajadores, deberán ser restituidas por éstos a la fecha de terminación de sus respectivos contratos de trabajo.

Los trabajadores autorizan a las empresas para que compensen, en caso de terminación de sus contratos de trabajos, el saldo insoluto que pudiere existir, por los préstamos especiales otorgados, con cualquier suma de dinero que les correspondiere de la liquidación final de sus remuneraciones, sueldos e indemnizaciones legales o voluntarias que procedieren, según sea el caso.

**PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN AL BENEFICIO  
“PRÉSTAMO ESPECIAL POR AÑOS DE SERVICIO MEDIANTE CONCURSO”**

Fecha de publicación (Comunicado)	Primera quincena de julio de cada año de vigencia del instrumento colectivo.
Periodo de postulación	2 semanas posteriores a la fecha de publicación.
Periodo revisión de postulantes por equipo Calidad de Vida	3 semanas posteriores al cierre del periodo de postulación.
Entrega de resultados a sindicatos	Día hábil siguiente luego de terminando el proceso de revisión.
Entrega de resultados por correo a los ganadores	Día hábil siguiente luego de terminando el proceso de revisión.
Trabajador Beneficiado	Trabajadores que cumplan a lo menos 10 años de antigüedad al 30 de junio del año en que postula del año correspondiente.
Contacto / Responsable	Equipo de calidad de vida/beneficios.
Número de Cupos	10 cupos anuales
Gerencia a Cargo	Personas
Área Responsable	Calidad de Vida

## **OBJETIVO**

Otorgar a los trabajadores un porcentaje de su indemnización por años de servicio a través de un préstamo especial, con el fin de mejorar la Calidad de Vida de estos y su grupo familiar.

## **REQUISITOS DE POSTULACIÓN**

- a) Tener al menos 10 años de antigüedad laboral durante el año que comprende cada proceso de postulación y adjudicación del beneficio.
- b) El trabajador no debe ser ganador del beneficio en periodos anteriores.

## **DOCUMENTOS A PRESENTAR:**

1. Formulario de postulación debidamente completado, puede solicitar a Equipo de Calidad de Vida/beneficios.
2. Documentación que acredite proyecto de calidad de vida.

## **CANTIDAD DEL BENEFICIO**

- a) 10 cupos para los distintos conceptos de mejoramiento de calidad de vida en relación a los proyectos presentados.
- b) El monto máximo a considerar corresponderá al 30% de la remuneración mensual (esto incluye todos los conceptos que por ley se consideran remuneración según el art. 41 del Código del Trabajo). Del trabajador al momento de la solicitud por la cantidad de años de trabajo.

Una vez que el trabajador se adjudicó el beneficio se procederá su pago dentro de los primeros quince días.

## **CRITERIOS PARA OTORGAR LOS CUPOS**

**El criterio de selección que se considerará para los postulantes a este beneficio es el siguiente:**

- a) Evaluación económica (45%) (siendo en este caso un 40% por Ingreso per cápita y un 60% temática del proyecto)
- b) Situación Sindical (35%)
- c) Antigüedad Laboral (20%)

Ante igualdad de puntaje obtenido, se resolverá a favor del postulante con mayor antigüedad, ante igualdad en el requisito anterior, se considerará el ingreso per cápita menor, ante igualdad en los requisitos anteriores, se resolverá a favor del colaborador sindicalizado.

Temática de Proyectos: estas puedes se las siguientes, otorgándoles los porcentajes que se detallan a continuación:

Salud	50%
Vivienda	30%
Endeudamiento	20%

Podrán acceder a este beneficio todos los trabajadores de las siguientes empresas Dercos SpA, RUT. 94.141.000-6, Promac S.A, RUT. 86.685.600-1, Dercocenter SpA, RUT. 82.995.700-0, Dercomaq SpA, RUT. 96.545.450-0, Importadora y Distribuidora Alameda SpA, RUT. 93.061.000-3, Sociedad Corredora de Seguros Dercos SpA, RUT. 76.449.669-0, Servicios Operacionales, Comerciales y Administrativos SpA, RUT. 76.022.862-1, Dercos Chile Repuestos SpA, RUT. 94.340.000-8, siempre que sean socios de Sindicato de Trabajadores N°1 Dercocenter S.A.

### TABLAS DE PONDERACIÓN

SINDICALIZADO		ANTIGÜEDAD LABORAL		TEMÁTICAS DE PROYECTO 60% (*)			INGRESO PER CAPITA 40 (%)	
Sindicalizado	Extensión Beneficios	Intervalo	Puntaje	Proyectos	Porcentaje	Puntaje	Intervalo (\$)	Puntaje
3	0	0	<5	1	50%	1	1 200.000	7
		>=5	<10	2	30%	1	200.001 400.000	6
		>=10	<15	3	20%	1	400.001 600.000	5
		>=15	<20	4			600.001 800.000	4
		>=20	y más	5			800.001 1.000.000	3
		25	>	6			1.000.001 1.200.000	2
							1.200.001 >	1

(\*) Ambos suman 45% (Evaluación Socio económica)

A modo solamente ejemplar, a continuación, se indica una tabla para mayor entendimiento:

Simulación - Ejemplo		
Criterio	Puntaje (*)	Total Ponderación (**)
Sindicalización	3	1,05
Antigüedad Laboral	1	0,2
Evaluación Socioeconómica	1	0,45
<b>Total</b>		<b>1,7</b>

(\*) es el puntaje señalado por intervalo en tabla de ponderación.

(\*\*) se obtiene multiplicando el puntaje por el % otorgado en cada criterio.

### f) Beca José Luis del Río Rondanelli

La empresa constituirá un fondo para el otorgamiento de la Beca "José Luis del Río R.", destinada a financiar estudios superiores de 9 (nueve) hijos de los trabajadores de las empresas señaladas. El monto de cada beca será de \$1.000.000 y se otorgará una vez

al año. El sistema de selección de los beneficiados y las características específicas de la Beca se regirán por el procedimiento existente entre la empresa y la directiva sindical.

Esta beca se pagará líquida hasta el monto documentado con factura u otro comprobante que, de cuenta del gasto en estudios, de acuerdo con la normativa legal.

Podrán acceder a este beneficio todos los trabajadores de las siguientes empresas Dercos SpA, RUT. 94.141.000-6, Promac S.A, RUT. 86.685.600-1, Dercocenter SpA, RUT. 82.995.700-0, Dercomaq SpA, RUT. 96.545.450-0, Importadora y Distribuidora Alameda SpA, RUT. 93.061.000-3, Sociedad Corredora de Seguros Dercos SpA, RUT. 76.449.669-0, Servicios Operacionales, Comerciales y Administrativos SpA, RUT. 76.022.862-1, siempre que sean socios de Sindicato de Trabajadores N°1 Dercocenter S.A.

### **PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN AL BENEFICIO “JOSÉ LUIS DEL RÍO RONDANELLI”**

Fecha de publicación (Comunicado)	Primera quincena de marzo de cada año.
Periodo de postulación	3 semanas desde la fecha de publicación
Periodo revisión de postulantes por equipo Calidad de Vida	3 semanas a partir del día siguiente hábil después de cerrado el período de postulación.
Entrega de resultados a sindicatos	Al día hábil siguiente de terminado el proceso de revisión.
Entrega de resultados por correo a los ganadores	Al día hábil siguiente de terminado el proceso de revisión.
Postulantes	Hijos de trabajadores que tengan la condición de alumnos regulares universitarios o técnico profesional, o que inicien por primera vez sus estudios universitarios o técnico profesionales. Podrán participar hijos que hayan egresado hasta dos años antes a la fecha de postulación.
Contacto / Responsable	Equipo de calidad de vida/beneficios.
Número de Cupos	9 cupos Anuales
Gerencia a Cargo	Personas
Área Responsable	Calidad de Vida

## OBJETIVO

Premiar la excelencia académica de los hijos de los trabajadores y con ello ayudar a la familia en el financiamiento de los gastos derivados de sus estudios y los de sus cargas familiares hijos, tales como: matrícula, arancel, textos, útiles, materiales, vestuarios, movilización y alimentación.

## REQUISITOS DE POSTULACIÓN

1. Podrán postular a este beneficio todos los hijos de trabajadores con o sin gratuidad.
2. Se entenderá por estudios universitarios o técnicos, para efectos de esta Beca, aquellos de nivel pre-grado conducentes a un título profesional y /o técnico, que se cursen en entidades públicas o privadas, reconocidas por el Ministerio de Educación (MINEDUC). Los estudios de pre-grado deben tener una duración mínima de cuatro semestres.
3. Haber obtenido en el último período de estudios de la promoción inmediatamente anterior al de la postulación, una nota promedio anual mínima a 5,2 en el caso de estudios universitarios o técnico nivel superior (3 a 5 años) o de 5,5 en el caso de estudios técnicos (2 años). Estas notas mínimas deben ser absolutas, es decir, sin aproximaciones.
4. Para hijos que inician sus estudios superiores (universitarios o técnicos), será requisito haber egresado de Enseñanza Media. El Promedio mínimo de notas Enseñanza Media debe ser 6,0 (seis comas cero).
5. Este beneficio es incompatible con la Beca Carmen Goudie. Es decir, un trabajador podrá optar a Beca Carmen Goudie o José Luis del Río, pero no a ambos.

## DOCUMENTOS A PRESENTAR:

1. Formulario de postulación debidamente completado el cual estará disponible en la red social o se puede solicitar a Analista de Calidad de Vida.
2. Certificado de concentración de notas del postulante, correspondiente al último año de estudio).
3. Certificado de alumno regular del postulante del año en curso.

## MONTOS A OTORGAR Y CANTIDAD DE BENEFICIOS

Serán 9 becas anuales para Instrumento Colectivo período 2024-2026, por el monto de \$1.000.000 líquido cada una.

Esta Beca se pagará a los trabajadores padres de los alumnos favorecidos a través de transferencia bancaria en la misma cuenta donde el trabajador recibe su remuneración.

No se podrá entregar más de una beca anual a un trabajador.

## CRITERIOS PARA OTORGAR BENEFICIO

El criterio de selección que se considerará para los postulantes a este beneficio es el siguiente:

- a) Evaluación socioeconómica (20%)
- b) Rendimiento del hijo del colaborador en su período anterior (40%)

- c) Sindicalizado (30%)
- d)Antigüedad Laboral (10%)

Ante igualdad de puntaje obtenido, se resolverá a favor del postulante con mayor promedio de notas, ante igualdad en el requisito anterior, se considerará el ingreso per cápita menor, ante igualdad en los requisitos anteriores, se resolverá a favor del colaborador con mayor número de hijos y ante igualdad de todos los requisitos anteriores, se resolverá a favor del colaborador sindicalizado.

En el caso de trabajadores que hayan sido desvinculados por necesidades de la empresa, y el resultado haya sido publicado con fecha anterior a su salida, igualmente el beneficio será pagado en conjunto con las remuneraciones que se adeuden a la fecha del finiquito o en el respectivo complemento de este.

#### **OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR**

El trabajador que obtenga este beneficio para su hijo (a), deberá presentar y acreditar a la empresa los siguientes antecedentes:

1. Documento original del arancel mensual o anual, en documento contable como; Facturas, boletas o pagare notariado en que se acredite el gasto por estudios. En el caso de boletas por compra de materiales de estudios deberá adjuntarse prefactura que detalle lo comprado.
2. Los antecedentes requeridos anteriormente deberán ser presentados o enviados al área de Calidad de Vida, como plazo máximo 75 días corridos posteriores a recibir el beneficio. En caso de no entregar los antecedentes, el área de remuneraciones procederá a realizar los descuentos legales del monto total de la beca (AFP y sistema de Salud).

#### **TABLAS DE PONDERACIÓN**

SINDICALIZADO		NOTAS ED.MEDIA		NOTAS ED.SUPERIOR		INGRESO PER CAPITA		ANTIGÜEDAD LABORAL	
		NOTAS		NOTAS		Intervalo (\$)		Intervalo	
		Intervalo	Puntaje	Intervalo	Puntaje	1	200.000	7	<5
Sindicalizado	3	60	62	52	54	200.001	400.000	6	>=5
Extensión Beneficios	0	63	65	55	57	400.001	600.000	5	>=10
		66	68	58	60	600.001	800.000	4	>=15
		69	70	61	63	800.001	1.000.000	3	>=20
				64	66	1.000.001	1.200.000	2	y más
				67	69	1.200.001>		1	
				70>					

A modo solamente ejemplar, a continuación, se indica una tabla para mayor entendimiento.

Simulación - Ejemplo		
Criterio	Puntaje (*)	Total Ponderación (**)
Sindicalizado	3	0,6
Notas	7	2,8
Ingreso Per cápita	7	2,1
Antigüedad Laboral	1	0,1

Total	5,6
-------	-----

(\*) es el puntaje señalado por intervalo.

(\*\*) se obtiene multiplicando el puntaje por el % otorgado en cada criterio.

### g) Becas de Carmen Goudie:

Se otorgarán una vez al año 16 (dieciséis) Becas por excelencia académica para los hijos de los trabajadores de las empresas individualizadas en este Instrumento colectivo (14 para Enseñanza Básica y 14 para Enseñanza Media) equivalentes al 50% del bono de escolaridad pagado al alumno beneficiado. Por tanto, para postular a esta beca es necesario haber obtenido el bono de escolaridad. El proceso de selección será coordinado por el equipo de Calidad de Vida de acuerdo con el procedimiento existente.

Podrán acceder a este beneficio todos los trabajadores de las siguientes empresas Dercos SpA, RUT. 94.141.000-6, Promac S.A., RUT. 86.685.600-1, Dercocenter SpA, RUT. 82.995.700-0, Dercomaq SpA, RUT. 96.545.450-0, Importadora y Distribuidora Alameda SpA, RUT. 93.061.000-3, Sociedad Corredora de Seguros Dercos SpA, RUT. 76.499.669-0, Servicios Operacionales, Comerciales y Administrativos SpA, RUT. 76.022.862-1, siempre que sean socios de Sindicato N° 1 de Trabajadores Dercocenter S.A.

### PROCEDIMIENTO POSTULACIÓN AL BENEFICIO “BECA CARMEN GOUDIE”

Fecha de publicación (Comunicado)	Primera quincena de marzo de cada año.
Periodo de postulación	3 semanas desde la fecha de publicación
Periodo revisión de postulantes por equipo Calidad de Vida	3 semanas a partir del día siguiente hábil después de cerrado el periodo de postulación.
Entrega de resultados a sindicatos	Al día hábil siguiente de terminado el proceso de revisión.
Entrega de resultados a través de Red Social	Al día hábil siguiente de terminado el proceso de revisión.
Postulantes	Hijo de trabajadores que tengan la condición de alumnos regular de enseñanza básica y/o media durante el periodo anterior a la postulación
Contacto / Responsable	Equipo de calidad de vida/beneficios.

Número de Cupos	16 becas por año según vigencia del instrumento Colectivo. Se otorgará 8 becas para los postulantes de Educación Básica y 8 becas para los postulantes de Educación Media por año.
Gerencia a Cargo	Personas.
Área Responsable	Calidad de Vida

## OBJETIVO

Premiar la excelencia académica de los hijos de los trabajadores y con ello ayudar a la familia en el financiamiento de los gastos derivados de sus estudios y los de sus cargas familiares hijos, tales como: matrícula, arancel, textos, útiles, materiales, vestuarios, movilización y alimentación.

## REQUISITOS DE POSTULACIÓN

1. El trabajador debe haber recibido pago de bono escolar año en curso.
2. El promedio de notas exigido para poder postular es de:
  - Educación Básica: El promedio mínimo de notas para postular a la Beca de Educación Básica (de primero a octavo de educación básico) será de 6,0 (seis comas cero) año académico anterior a la postulación.
  - Educación Media: Promedio mínimo de notas para postular a la Beca de Educación Media (de primero a cuarto año de educación media) será de 6,0 (seis comas cero) año académico anterior a la postulación.
4. Este beneficio es incompatible con la Beca José Luis del Río. Es decir, un trabajador podrá optar a Beca Carmen Goudie o José Luis del Río, pero no a ambos.

## DOCUMENTOS A PRESENTAR:

1. Formulario de postulación debidamente completado el cual estará disponible en la red social o se puede solicitar a través de correo electrónico al área de Calidad de Vida.
2. Certificado de concentración de notas del postulante, correspondiente al último año de estudio
3. Certificado de alumno regular del postulante del año en curso al cual postula.

## MONTOS A OTORGAR Y CANTIDAD DE BENEFICIOS

Serán 16 becas anuales para instrumento colectivo período 2024-2026. Se otorgará 8 becas para los postulantes de Educación Básica y 8 becas para los postulantes de Educación Media por año.

El monto del beneficio corresponde al 50% del bono de escolaridad del año en curso.

Esta Beca se pagará a los trabajadores padres de los alumnos favorecidos a través de su remuneración mensual bajo concepto de beca.

No se podrá entregar más de una beca anual a un trabajador.

## CRITERIOS PARA OTORGAR EL BENEFICIO

El criterio de selección que se considerará para los postulantes a este beneficio es el siguiente:

- a) Evaluación socioeconómica (20%)
- b) Rendimiento del hijo del colaborador en su período anterior (40%)
- c) Sindicalizado (30%)
- d)Antigüedad Laboral (10%)

- En el caso de no completar la totalidad de los postulantes se traspasarán los cupos a enseñanza básica por curso y puntaje.
- Ante igualdad de puntaje obtenido, se resolverá a favor del postulante con mayor promedio de notas, ante igualdad en el requisito anterior, se considerará el ingreso per cápita menor, ante igualdad en los requisitos anteriores, se resolverá a favor del colaborador con mayor número de hijos y ante igualdad de todos los requisitos anteriores, se resolverá a favor del colaborador sindicalizado.
- En la eventualidad de que no se otorguen todas las becas del año, los montos de las becas no otorgadas se repartirán de manera equitativa entre todos los que fueron beneficiados.

## OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

El trabajador que obtenga este beneficio para su hijo (a), deberá presentar y acreditar a la empresa los siguientes antecedentes:

- Documento original del arancel mensual o anual, en documento contable como; Facturas, boletas o pagare notariado en que se acredite el gasto por estudios. En el caso de boletas por compra de materiales de estudios deberá adjuntarse prefactura que detalle lo comprado.
- Los antecedentes requeridos anteriormente deberán ser presentados o enviados al área de Calidad de Vida, como plazo máximo 75 días corridos posteriores a recibir el beneficio en caso de no entregar los antecedentes, el área de remuneraciones procederá a realizar los descuentos legales del monto total de la beca. (AFP y sistema de salud).

## TABLAS DE PONDERACIÓN

SINDICALIZADO		NOTAS		INGRESO PER CAPITA		ANTIGÜEDAD LABORAL	
Sindicalizado	3	Intervalo	Puntaje	Intervalo (\$)	Puntaje	Intervalo	Puntaje
Extensión Beneficios	0	60	62	1	7	<5	1
		63	65	200.001 - 400.000	6	>=5 - <10	2
		66	68	400.001 - 600.000	5	>=10 - <15	3
		69	70	600.001 - 800.000	4	>=15 - <20	4
				800.001 - 1.000.000	3	>=20 y más	5
				1.000.001 - 1.200.000	2		
				1.200.001 >	1		

A modo solamente ejemplar, a continuación, se indica una tabla para mayor entendimiento:

Simulación - Ejemplo		
Criterio	Puntaje (*)	Total Ponderación (**)
Sindicalizado	3	0,6
Notas	7	2,8
Ingreso Per cápita	7	2,1
Antigüedad Laboral	1	0,1
<b>Total</b>		<b>5,6</b>

(\*) es el puntaje señalado por intervalo.

(\*\*) se obtiene multiplicando el puntaje por el % otorgado en cada criterio.

### **13. Gratificación Legal:**

La Empresa pagará por concepto de gratificación a cada trabajador afecto al presente convenio Colectivo, el veinticinco por ciento (25%) de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere, suma que, en todo caso, no podrá exceder de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales anuales, todo ello de conformidad a lo establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo. El pago de la gratificación a que se refiere el presente párrafo se efectuará anticipadamente, en 12 cuotas mensuales y sucesivas, cada una de ellas equivalente a un doceavo de 4,75 ingresos mínimos mensuales. En este caso deberán efectuarse los ajustes necesarios en función de las variaciones que experimenten el ingreso mínimo mensual y la revalorización de los anticipos efectuados, en el mes de diciembre del respectivo año calendario.

En todos los casos en que el pago de gratificación se efectúe en conformidad con el artículo 50 del Código del Trabajo, la Empresa quedará eximida de la obligación establecida en el artículo 47 del Código del Trabajo. Los errores en el cálculo o las omisiones en que incurra la Empresa al pagar esta Gratificación legal no podrán interpretarse jamás en el sentido

que ésta ha optado por pagar esta remuneración de origen legal a sus trabajadores conforme al artículo 47 del Código del Trabajo.

Los trabajadores que no alcancen a completar 1 año de servicios tendrán derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados.

#### **14. Salida en víspera de festividades.**

Las partes acuerdan que, en vísperas de fiestas patrias (17 de septiembre), navidad (24 de diciembre) y año nuevo (31 de diciembre), el horario de salida será a las 13:00 horas. Si las festividades cayeran en fin de semana, este beneficio aplicará en el día hábil inmediatamente anterior.

Las días vísperas para los años de vigencia de este instrumento colectivo son:

Vísperas	2024	2025	2026
<b>Fiestas Patrias</b>	-	Miércoles 17	Jueves 17
<b>Navidad</b>	Martes 24	Miércoles 24	-
<b>Año nuevo</b>	Martes 31	Miércoles 31	-

#### **15. Indemnización Por Años De Servicios Por Fallecimiento**

En caso de fallecimiento de un trabajador, la EMPRESA pagará una indemnización por años de servicio que se pagará a los herederos del trabajador fallecido una vez que se encuentren establecidos en la resolución de Posesión Efectiva y se acompañe este documento por los herederos.

Esta indemnización se pagará con todos los topes legales establecidos en el Código del Trabajo, de renta (90 UF) y de años de servicios (11 años).

#### **VIGENCIA.**

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de **24 meses** y regirá las relaciones entre las partes desde el día 01 de diciembre de 2024 y hasta el 30 de noviembre de 2026, ambas fechas inclusive.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, el Sindicato y los trabajadores regidos por él no podrán exigir ningún otro beneficio, indemnización o remuneración fuera de los establecidos en este instrumento.

Las partes dejan expreso testimonio que el presente convenio colectivo da solución total y definitiva al instrumento colectivo celebrado con fecha 28 de noviembre de 2022 y que, como consecuencia de este proceso de negociación colectiva anticipada, las partes vienen en reemplazar íntegramente el citado instrumento colectivo por el que da cuenta el presente documento.

P. Rojas

Paulo Cesar Rojas Arellano  
Presidente

J. Villaruel

Jessica Cecilia Villaruel Meza  
Secretaria

Freddy Humberto Huerta Allende  
Tesorero

Cristian Francisco Muñoz Muñoz  
Director

Cristian Andres Guzman Orellana  
Director

Sindicato de Trabajadores N°1 Dercocenter S.A.

Adriana Ubilla Sanz  
Directora de Personas

Carlos Martinez Irribarra  
Gerente de Relaciones Laborales

Francisco Gariazzo Ocampo  
Subgerente de Relaciones Laborales

pp. Empresa

**ACTA DE ACUERDO NUMERO 1****BONO POR RESULTADOS PERSONAL IMPORTADOR**

En Santiago de Chile a 29 de noviembre de 2024, entre las siguientes empresas Dercos SpA, RUT. 94.141.000-6, Promac S.A., RUT. 86.685.600-1, Dercocenter SpA, RUT. 82.995.700-0, Dercomaq SpA, RUT. 96.545.450-0, Importadora y Distribuidora Alameda SpA, RUT. 93.061.000-3, Sociedad Corredora de Seguros Dercos SpA, RUT 76.499.669-0, Servicios Operacionales, Comerciales y Administrativos SpA, RUT 76.022.862-1, representadas por quienes suscriben a su nombre, por una parte; y por la otra, los trabajadores de las empresas ya individualizadas, representados por las personas que suscriben a su nombre, quienes también actúan por sí, todos domiciliados para estos efectos en Avenida Américo Vespucio 1842, Quilicura, se ha convenido en la siguiente acta de acuerdo:

1. Este beneficio es exclusivo para cada una de las empresas comparecientes y sus respectivos trabajadores, por medio del cual se conviene el otorgamiento de un bono por resultados correspondientes a los años 2024 y 2025, condicionados a la obtención de ciertos niveles de rentabilidad en el resultado consolidado de las ocho empresas ya señaladas. El bono consistirá en números de sueldos (sueldo base + comisiones o producción) de cada trabajador y se calcularán según las reglas que se exponen en el número 2 siguiente y serán pagados a más tardar en los meses de abril de 2025 y 2026.
2. El bono se calculará de la siguiente forma:
  - a. Se determinará, en primer lugar, la rentabilidad de las siete empresas, que corresponde a su resultado consolidado, y es medida como el cociente entre la utilidad líquida final (descontado el monto del impuesto a la renta efectivamente pagado) del consolidado de las mismas y su patrimonio consolidado. El patrimonio, para estos efectos, será el promedio de los meses de junio a diciembre de 2025 y 2026, según corresponda.
  - b. El bono se expresará en número de sueldos por trabajador, según se indica en la siguiente tabla que será aplicada a los trabajadores del estamento importador contemplados en esta acta, el cual se define en la letra "d" siguiente:

Rentabilidad %	Número de Sueldos
10	0,10
11	0,25
12	0,35
13	0,50
14	0,65
15	0,75

16	1,00
17	1,15
18	1,30
19	1,45
20	1,60
25	2,20
30	2,70
35	3,30
40	4,00
45	4,80
50	5,50

- c) Los valores intermedios de número de sueldos entre cada uno de los puntos señalados en la tabla anterior se calcularán linealmente entre punto y punto de rentabilidad.
- d) El “personal Importador” a que se refiere esta acta, incluye a todos los trabajadores no comprendidos en la División Retail Dercocenter descritas en el párrafo siguiente.

Se deja expresa constancia que esta acta no considera al “personal de Retail Dercocenter”. Este último incluye a todos los trabajadores que actualmente se desempeñan en la División Retail, cuyas funciones son desarrolladas principalmente en los locales Dercocenter y consisten en:

1. Venta directa a público de vehículos y repuestos comprados al importador.
2. Venta de servicio de talleres.
3. Venta directa a público de vehículos usados.
4. Administración del negocio.

No obstante, lo expuesto, se entenderá también como “personal importador” a los trabajadores incluidos en listado adjunto (**listado indicado en el número 4 de esta acta**), a quienes se les pagará el bono por resultados correspondiente a los ejercicios 2024 y 2025 de acuerdo con lo establecido en esta acta. Perderá este trato excepcional el trabajador incluido en la lista adjunta que pacte en forma individual un cambio en sus actuales condiciones contractuales, en materias relacionadas con sus remuneraciones o con los servicios que presta.

- e) El total de bonos por resultados que se paguen a los trabajadores de las siete empresas, por los ejercicios de 2024 y 2025 que tengan derecho a éstos, no podrá superar el 12,5% de la utilidad líquida final (esto es, descontado el impuesto efectivamente pagado) del consolidado de las empresas señaladas en cada uno de dichos ejercicios. Si se excediere el referido porcentaje, se reducirá el monto individual

del bono de cada trabajador en la misma proporción de exceso producido por sobre el límite de 12,5% de utilidad.

f) Para los trabajadores de renta fija, o sea, las que no tienen un esquema de renta variable por comisiones o producción, se tomará como sueldo para el cálculo del bono el sueldo base del trabajador del mes de marzo de 2025 ó 2026, según corresponda.

Para los trabajadores que tienen renta variable se les considerará el promedio anual de ésta, de tal suerte que para pagar el bono correspondiente al ejercicio 2024 se tomará el promedio de comisiones o producción de todos los meses de 2024 y se le sumará el sueldo base de marzo de 2025. De igual manera se procederá para pagar el bono correspondiente al ejercicio 2025, en que se considerará el promedio de comisiones de todo el año 2025 y se le sumará al sueldo base de marzo del año 2026.

- a) Para tener derecho al pago de este bono, se requiere tener una antigüedad mínima de un año al 31 de marzo de los años 2025 y 2026, respectivamente, según corresponda, en alguna de las empresas ya indicadas, además de tener contrato indefinido vigente con alguna de dichas empresas al 15 de abril del año en que se pague el bono, además, que a esa misma fecha la empresa respectiva siga siendo parte del Grupo Dero.
- b) Las partes entienden que la expresión “consolidado” de acuerdo con la aplicación práctica que se le ha dado en el pasado, tiene el sentido que ha sido declarado por el fallo del 2º Juzgado del Trabajo de Santiago, en autos rol N°O-446-2010 caratulados (Federación de Sindicatos de las empresas Dero con Dero S.A. y otros) de fecha 17 de julio de 2010.

### **3. Ingreso mínimo para calcular el bono:**

Si el sueldo del trabajador (sueldo base + comisiones o producción), resultante para el cálculo de bono, es inferior a \$1.270.221.- brutos, este último monto será considerado para el cálculo del bono individual.

### **4. Listado casos especiales excepcionales “Bono por resultado Personal Importador”:**

Cédula de Identidad	Nombres	Empresa
16074927-k	Carlos Andres Vergara Robledo	Dercocenter SpA
13045795-9	Cristian Andres Ramirez Yañez	Dercocenter SpA
11315743-7	Daniel Luis Peralta Maulen	Dercocenter SpA
12958112-3	Esteban Jacobo Rosales Jeria	Dercocenter SpA
11270395-0	Gonzalo Manuel Henriquez Ritz	Dercocenter SpA
10507485-9	Hector Segundo Flores Catalan	Dero SpA
8009414-0	Ignacio Leoncio Soto Peñaloza	Dercocenter SpA
10334401-8	Jessica Cecilia Villarroel Meza	Dercocenter SpA

14334709-5	Jose Manuel Serrano Huentecura	Dercocenter SpA
13178752-9	Morys Alejandra Lazo Carvajal	Dercocenter SpA

P — lor

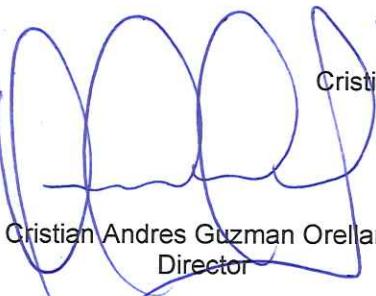
Paulo Cesar Rojas Arellano  
Presidente



Freddy Humberto Huerta Allende  
Tesorero

  
Jessica Cecilia Villarroel Meza  
Secretaria

  
Cristian Francisco Muñoz Muñoz  
Director

  
Cristian Andres Guzman Orellana  
Director

Sindicato de Trabajadores N°1 Dercocenter S.A.

  
Adriana Ubilla Sanz  
Directora de Personas

  
Carlos Martinez Irribarra  
Gerente de Relaciones Laborales

  
Francisca Gariazzo Ocampo  
Subgerente de Relaciones Laborales

pp. Empresa

**ACTA DE ACUERDO NUMERO 2****BONO POR RESULTADOS PERSONAL RETAIL DERCOCENTER**

En Santiago de Chile a 28 de noviembre de 2024, entre las siguientes empresas Dercos SpA, RUT. 94.141.000-6, Promac S.A., RUT. 86.685.600-1, Dercocenter SpA, RUT. 82.995.700-0, Dercomaq SpA, RUT. 96.545.450-0, Importadora y Distribuidora Alameda SpA, RUT. 93.061.000-3, Sociedad Corredora de Seguros Dercos SpA, RUT. 76.499.669-0, Servicios Operacionales, Comerciales y Administrativos SpA, RUT. 76.022.862-1, representadas por quienes suscriben a su nombre, por una parte; y por la otra, los trabajadores de las empresas ya individualizadas, representados por las personas que suscriben a su nombre, quienes también actúan por sí, todos domiciliados para estos efectos en Avenida Américo Vespucio 1842, Quilicura, se ha convenido en la siguiente acta de acuerdo:

- 1. Entre cada una de las empresas comparecientes y sus respectivos trabajadores, se conviene en el otorgamiento de un bono por resultados correspondientes a los años 2024 y 2025, ambos condicionados a la obtención de ciertos niveles de rentabilidad en el resultado consolidado de las siete empresas ya señaladas. El bono consistirá en números de sueldos (sueldo base + comisiones o producción) de cada trabajador y se calcularán según las reglas que se exponen en el número 2 siguiente y serán pagados a más tardar en los meses de abril de 2025 y 2026.**
  
- 2. El bono se calculará de la siguiente forma:**
  - a) Se determinará, en primer lugar, la rentabilidad de las siete empresas, que corresponde a su resultado consolidado, y es medida como el cociente entre la utilidad líquida final (descontado el monto del impuesto a la renta efectivamente pagado) del consolidado de las mismas y su patrimonio consolidado. El patrimonio, para estos efectos, será el promedio de los meses de junio a diciembre de 2025 y 2026, según corresponda.
  
  - b) El bono se expresará en número de sueldos por trabajador, según se indica en la siguiente tabla que será aplicada a los trabajadores de la división Retail Dercocenter contemplados en esta acta, la cual se define en la letra "d" siguiente:

Rentabilidad %	Número de Sueldos
10	0,05
11	0,13
12	0,18
13	0,25
14	0,33

15	0,38
16	0,50
17	0,58
18	0,65
19	0,73
20	0,80
25	1,10
30	1,35
35	1,65
40	2,00
45	2,40
50	2,75

- c) Los valores intermedios de número de sueldos entre cada uno de los puntos señalados en la tabla anterior se calcularán linealmente entre punto y punto de rentabilidad.
- d) Se deja expresa constancia que esta acta no considera a los trabajadores del estamento “importador”. Los trabajadores de la división Retail Dercocenter corresponden a aquellos cuyas funciones son desarrolladas principalmente en los locales Dercocenter y consisten en:
  1. Venta directa a público de vehículos y repuestos comprados al importador.
  2. Venta de servicio de talleres.
  3. Venta directa a público de vehículos usados.
  4. Administración del negocio
- e) El total de bonos por resultados que se paguen a los trabajadores de las siete empresas, por los ejercicios 2024 y 2025, que tengan derecho a éstos, no podrá superar el 12,5% de la utilidad líquida final (esto es, descontado el impuesto efectivamente pagado) del consolidado de las empresas señaladas en cada uno de dichos ejercicios. Si se excediere el referido porcentaje, se reducirá el monto individual del bono de cada trabajador en la misma proporción de exceso producido por sobre el límite de 12,5% de utilidad.
- f) Para los trabajadores de renta fija, o sea, las que no tienen un esquema de renta variable por comisiones o producción, se tomará como sueldo para el cálculo del bono el sueldo base del trabajador del mes de marzo de 2025 ó 2026, según corresponda.

Para los trabajadores que tienen renta variable se les considerará el promedio anual de ésta, de tal suerte que para pagar el bono correspondiente al ejercicio 2024 se tomará el promedio de comisiones o producción de todos los meses de 2024 y se

le sumará el sueldo base de marzo de 2025. De igual manera se procederá para pagar el bono correspondiente al ejercicio 2025, en que se considerará el promedio de comisiones de todo el año 2025 y se le sumará al sueldo base de marzo del año 2026.

- g) Para tener derecho al bono, se requiere tener una antigüedad mínima de un año al 31 de marzo de los años 2025 y 2026, respectivamente, según corresponda, en alguna de las empresas ya indicadas, además de tener contrato indefinido vigente con alguna de dichas empresas al 15 de abril del año en que se pague el bono, además, que a esa misma fecha la empresa respectiva siga siendo parte del Grupo Dercos.
- h) Las partes entienden que la expresión “consolidado” de acuerdo con la aplicación práctica que se le ha dado en el pasado, tiene el sentido que ha sido declarado por el fallo del 2º Juzgado del Trabajo de Santiago, en autos rol N°O-446-2010 caratulados (Federación de Sindicatos de las empresas Dercos con Dercos S.A. y otros) de fecha 17 de julio de 2010.

### **3. Bono complementario por Resultado Dercocenter SpA.**

Entre Dercocenter SpA. RUT.82.995.700-0. y los trabajadores que se desempeñan en el área de Retail Dercocenter, definidos en la letra “d” del punto anterior, a excepción de los colaboradores de Dercocenter incluidos en la lista del número 4 del acta de acuerdo numero 1 (Bono por resultados personal importador), se conviene en el otorgamiento de un bono complementario para los ejercicios financieros correspondientes a los años 2024 y 2025, condicionado a la obtención de ciertos niveles de rentabilidad en el resultado de la empresa Dercocenter SpA. RUT.82.995.700-0 en dichos años. El bono consistirá en un número de sueldos (sueldo base + comisiones o producción) de cada trabajador y será pagado a más tardar en los meses de abril de 2025 y 2026.

- a) El bono referido en la cláusula anterior se calculará de la siguiente forma:

Este bono complementario se calcula en función de la utilidad y ventas sólo de la empresa Dercocenter SpA. RUT.82.995.700-0 de acuerdo con la siguiente tabla:

Utilidad / Ventas	Número de sueldos
0,6%	-
0,7%	0,13
0,9%	0,33
1,3%	0,67

1,8%	0,94
2,3%	1,19
2,9%	1,45
3,6%	1,74

Los valores intermedios de numero de sueldos entre cada uno de los puntos señalados en la tabla anterior se calcularán linealmente entre punto y punto de rentabilidad.

- b) El total de bonos acordados en este punto, que se paguen a los trabajadores que se desempeñan en el área de Retail Dercocenter contemplados en este acuerdo, por los ejercicios 2024 y 2025, no podrá superar juntamente con los restantes bonos complementarios de Dercocenter SpA. RUT.82.995.700-0 el 12,5% de la utilidad líquida final (esto es, descontado el impuesto efectivamente pagado) de Dercocenter SpA. RUT.82.995.700-0 en cada uno de dichos ejercicios. Si se excediere el referido porcentaje, se reducirá el monto individual del bono de cada trabajador en la misma proporción de exceso producido por sobre el límite de 12,5% de utilidad.
- c) Para los trabajadores de renta fija, o sea, las que no tienen un esquema de renta variable por comisiones o producción, se tomará como sueldo para el cálculo del bono, el sueldo base del trabajador del mes de marzo de 2025 ó 2026, según corresponda.

Para los trabajadores que tienen renta variable se les considerará el promedio anual de ésta, de tal suerte que para pagar el bono correspondiente al ejercicio 2024 se tomará el promedio de comisiones o producción de todos los meses de 2024 y se le sumará el sueldo base de marzo de 2025. De igual manera se procederá para pagar el bono y premio correspondiente al ejercicio 2025, en que se considerará el promedio de comisiones de todo el año 2025 y se le sumará al sueldo base de marzo del año 2026.

- d) Para tener derecho a este bono, se requiere tener una antigüedad mínima de un año al 31 de marzo de los años 2025 y 2026, respectivamente, según corresponda, en alguna de las empresas ya indicadas, tener contrato indefinido vigente con alguna de dichas empresas al 15 de abril del año en que se paga el bono y, además, que a esa misma fecha la empresa respectiva siga siendo parte del Grupo Dero.

#### 4. Ingreso mínimo para calcular el bono:

Si el sueldo del trabajador (sueldo base + comisiones o producción), resultante para el cálculo de bono, es inferior a \$1.270.221.- brutos, este monto será considerado para el cálculo del bono individual.



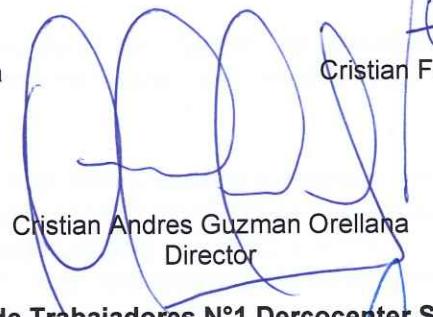
Paulo Cesar Rojas Arellano  
Presidente



Freddy Humberto Huerta Allende  
Tesorero



Jessica Cecilia Villarroel Meza  
Secretaria

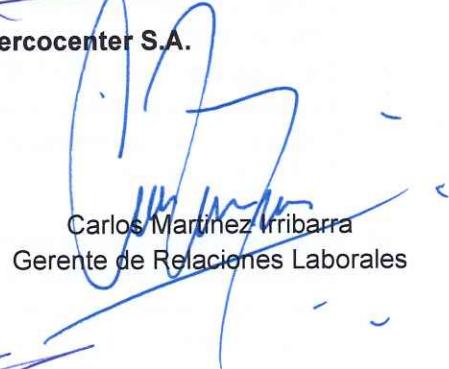


Cristian Francisco Muñoz Muñoz  
Director

**Sindicato de Trabajadores N°1 Dercocenter S.A.**



Adriana Ubilla Sanz  
Directora de Personas



Carlos Martinez Iribarren  
Gerente de Relaciones Laborales



Francisca Gariazzo Ocampo  
Subgerente de Relaciones Laborales

pp. Empresa

## ACTA DE ACUERDO NUMERO 3

### VARIOS

En Santiago de Chile a 29 de noviembre de 2024, entre las siguientes empresas Dercospa, RUT. 94.141.000-6, Promac S.A, RUT. 86.685.600-1, Dercocenter SpA, RUT. 82.995.700-0, Dercomaq SpA, RUT. 96.545.450-0, Importadora y Distribuidora Alameda SpA, RUT. 93.061.000-3, Sociedad Corredora de Seguros Dercospa, RUT 76.449.669-0, Servicios Operacionales, Comerciales y Administrativos SpA, RUT 76.022.862-1, representadas por quienes suscriben a su nombre, por una parte; y por la otra, los trabajadores de las empresas ya individualizadas, representados por las personas que suscriben a su nombre, quienes también actúan por sí, todos domiciliados para estos efectos en Avenida Américo Vespucio 1842, Quilicura, se ha convenido en la siguiente acta de acuerdo:

#### 1. Inventario auditado:

La empresa pagará por concepto de inventario auditado, realizado por el área de auditoría interna de la empresa o empresa de auditoría externa, un bono de \$95.645.- brutos, respetando los mismos criterios utilizados actualmente.

#### 2. Subsidio por incapacidad laboral:

Durante cada año calendario se pagará un máximo de 3 días de remuneración líquida, por cada día de subsidio de incapacidad laboral que no pague la institución de salud por la aplicación del descuento de 3 días de subsidio de incapacidad laboral que realizan dichas instituciones cuando la licencia médica es igual o inferior a 10 días, de acuerdo con lo establecido en el art. 14 del D.F.L. n° 44 de 1978.

En caso de que la licencia médica sea rechazada la empresa podrá descontar los valores pagados en exceso de la próxima remuneración del trabajador o respectivo finiquito en caso de desvinculación.

#### 3. Descuento en la adquisición de vehículos:

La empresa otorgará a los trabajadores que son parte de este convenio colectivo un descuento en la adquisición de vehículos de hasta un 15% sobre el precio de lista a público, con el tope del costo empresa de la respectiva unidad y un descuento de hasta un 11% en la adquisición de vehículos usados sobre el precio de lista a público, con el tope del costo empresa de la respectiva unidad.

Ambos descuentos están sujetos a la rentabilidad de la unidad y marca respectiva. Este beneficio se extiende al núcleo familiar directo (exclusivamente para cónyuge, pareja con acuerdo de unión civil, hijos/as mayores de 18 años, padres o padrastros, hermanos/as e hijastros/as) Este beneficio aplica a un máximo de 2 vehículos nuevos

y 1 usado por año calendario para el conjunto familiar de trabajador-padre-hijos-cónyuge.

**4. Postnatal Femenino:**

La empresa otorgará a todas las trabajadoras, un período de un mes contado desde la expiración de su postnatal parental, en el que estarán obligadas a trabajar solamente media jornada diaria, percibiendo una remuneración equivalente al promedio de lo percibido por concepto de sueldo base, gratificación y comisión, en los tres meses calendarios seguidos anteriores al mes en que comenzó su prenatal. Adicionalmente a lo anterior, el segundo mes, contado desde la expiración de su post natal parental, estarán obligadas a trabajar sólo  $\frac{3}{4}$  de la jornada laboral, percibiendo su sueldo base y gratificación por jornada completa. Este beneficio se hace efectivo previa coordinación con la jefatura directa.

**5. Días administrativos:**

Consiste en el otorgamiento de 3 días administrativos al año para la realización de trámites personales. Estos días no se podrán acumular para el año siguiente y serán controlados a través de un sistema equivalente al de vacaciones, con pedidos mínimos de  $\frac{1}{2}$  día y máximo 1 día otorgado por la jefatura, sin restricciones de uso. Cabe señalar que este permiso de día administrativo debe ser acordado y autorizado previamente con su jefatura directa.

**6. Descuento Tasa Amicar:**

Los trabajadores de las empresas individualizadas en este convenio colectivo tienen un descuento de 15% sobre la tasa de pizarra con tope en el costo de esta, en la tasa de crédito Amicar o el Banco o Institución Financiera que aplique.

**7. Fondo de Bienestar:**

Existirá un Fondo de Bienestar de \$50.000.000 para atender situaciones de salud y sociales extremas, gestionado por área de Personas.

En el caso de temas de Salud, para solicitar apoyo al Fondo será requisito estar incorporado a alguno de los seguros de salud que provee la Empresa. Además, los montos que el trabajador recupere por conceptos de reembolsos de seguro de salud o Isapre deben ser restituidos a la empresa.

Podrán acceder a este beneficio todos los trabajadores de las siguientes empresas Dercos SpA, RUT. 94.141.000-6, Promac S.A, RUT. 86.685.600-1, Dercocenter SpA, RUT. 82.995.700-0, Dercomaq SpA, RUT. 96.545.450-0, Importadora y Distribuidora Alameda SpA, RUT. 93.061.000-3, Sociedad Corredora de Seguros Dercos SpA, RUT. 76.499.669-0, Servicios Operacionales, Comerciales y Administrativos SpA, RUT. 76.022.862-1, independiente de su

condición sindical y al sindicato al cual pertenezca el trabajador dentro de las razones sociales precedentemente indicadas en esta cláusula.

El cupo total de subsidios se compartirá entre los siguientes sindicatos:

- Sindicato de Interempresas de Trabajadores del Consorcio Dercos;
- Sindicato de trabajadores n°1 Dercocenter S.A.;
- Sindicato Francomecánica;
- Sindicato de Trabajadores de Empresa Dercos S.A.

**8. Asignación complementaria de movilización:**

La empresa pagará una asignación de locomoción de \$21.925.- brutos para los trabajadores con contrato indefinido que reciban una renta bruta inferior a \$626.232.- brutos (sueldo base + remuneración variable). Esta asignación se gatilla mensualmente para aquellas personas que no obtengan una renta bruta (sueldo base + remuneración variable) superior a la cifra indicada en el punto anterior.

**9. Cursos de capacitación obligatorios:**

La empresa pagará el promedio de sueldo variable por los días de curso superiores a 2 días continuos (en casos de cursos que se realicen en horario de jornada laboral), para los colaboradores con renta variable que asistan a cursos obligatorios de más de dos días de duración.

**10. Beneficios en caso de desvinculación:**

La empresa pagará los bonos de escolaridad y aguinaldos (fiestas patrias y navidad) en la eventualidad de una desvinculación en el mes en que se pagan estos beneficios. Este beneficio no se pagará en caso de renuncia y en los casos de despido por las causales del artículo 160 del Código del Trabajo.

**11. Pago de licencias médicas:**

El pago de las licencias médicas se anticipará en un 100% de acuerdo con los parámetros actuales y con recuperación de los montos reembolsados por la Isapre y Fonasa. Es de responsabilidad del trabajador realizar seguimiento a los rechazos de licencias médicas para efectuar la cuadratura con los anticipos. Este beneficio operará única y exclusivamente hasta la existencia de una licencia médica rechazada. De existir una segunda licencia rechazada, el beneficio no aplicará.

**12. Ropa de trabajo Dercocenter:**

Cargos	Entrega
Técnicos de Servicio (Mecánicos y D&P)	4 poleras, 4 pantalones, 2 segunda capa, 1 polar y 2 pares de zapatos – todo 1 vez al año
Administrativos de servicio técnico (asesores y back office)	2 pantalones al año

**13. Cursos de capacitación Dercocenter:**

Con la finalidad de mejorar las capacidades técnicas de los trabajadores de Dercocenter, la empresa se compromete a realizar los cursos de capacitación a los cargos abajo descritos:

Cargos	Cursos
Técnicos Dercocenter	Inglés Técnico (15 cupos por año)
Vendedores de Mesón	Mecánica Automotriz Básica

La distribución de los 15 cupos anuales correspondientes a los cursos de Inglés Técnico se dará por concurso interno.

**14. Días Progresivos:**

Se podrán compensar los días progresivos, siempre y cuando el trabajador no tenga más de 1 período de vacaciones acumuladas. Para que se haga efectivo este beneficio el trabajador deberá solicitarlo en el Departamento de Personas.

**15. Beneficio de Sala Cuna:**

La empresa dispondrá del beneficio de Sala Cuna por medio del convenio existente con una institución reconocida por Junji, sin embargo, para aquellas madres que por motivos de salud de los hijos menores de dos años y que no puedan acudir a estos centros se les pagará un bono de sala cuna correspondiente al monto de \$361.713.brutos, para formalizar este beneficio la madre deberá entregar al equipo de Personas el certificado médico con la debida justificación.

**16. Técnicos Dercocenter:** Se aplicará la política de movilidad interna ya existente en el mes de septiembre que garantizará 5 cupos anuales. Esta se regirá por el procedimiento previamente establecido y acordado por las partes y que se publicará en la red social interna u otro medio oficial de comunicación a los trabajadores. Estos cupos son en total para aquellos que se desempeñen en este cargo y negocio, independiente de su afiliación sindical, por lo que no son atribuibles exclusivamente a

una organización sindical.

**17. Técnicos Dercocenter:** Se está evaluando batería de exámenes de salud con el área de HSE para realizarse una vez al año.

**18. Asignación de Caja:** Se pagará a todos los trabajadores que actualmente reciben esta asignación un monto único de \$86.401.- brutos

**19. Jefes de Patio:** Se pagarán 2 indicadores diferenciados (Cumplimiento NPS a \$15.000.-) y Cumplimiento de Auditoría de Estándares a \$25.000.-), dando un total monto del Bono de \$40.000.- mensuales brutos.

**20. DyP:** Se pagarán un bono de 4% sobre HH por cumplimiento de satisfacción del local.

**21. Bono de sábado – SITT Dercocenter:**

Se pagará un bono especial por el trabajo realizado los días sábado a todas aquellas personas que se desempeñan en el área de SITT de Dercocenter y excepcionalmente sean citadas en común acuerdo con su jefatura a trabajar un sábado. Este se pagará de la siguiente forma: si el trabajador se desempeña hasta las 14:00h – se pagará el valor de \$33.000.- y hasta las 18:00h se pagará el valor de \$41.000.- Se paga a todos los que reciben el bono actualmente.

Este bono excluye al personal que se desempeña en las Sucursales de Carrera y DyP.

**22. Horas de capacitación Dirigentes Sindicales:**

Se entregarán las horas de capacitación necesarias con tope de costo Sence para cada dirigente sindical, inscritas a través de Proderco en instituciones reconocidas y acreditadas por los organismos competentes.

**23. Club de Campo:**

Generaremos un comité consultivo para el Club de Campo, con participación de los Sindicatos, un participante por cada Sindicato o Federación para ser consultados en las materias relacionadas con las actividades del Club de Campo.

**CLAUSULA EXTENSION DE BENEFICIOS**

Las partes acuerdan que, la Empresa podrá extender los beneficios del presente instrumento colectivo, en forma total o parcial, para cada cargo de la Compañía en el que se decida efectuar la extensión, sin generar diferenciaciones o exclusiones arbitrarias. Por otro lado, la empresa podrá extender los beneficios a los trabajadores con contrato individual vigente bien como a los trabajadores que se contraten a futuro.

Para estos efectos y a solicitud de la organización sindical la empresa extenderá los beneficios de este instrumento colectivo a aquellos trabajadores no sindicalizados,

debiendo pagar estos el 100% de la cuota sindical, a excepción de los beneficios postulables que se encuentran detallados en este instrumento en el N° 12 de la letra a) a la g),

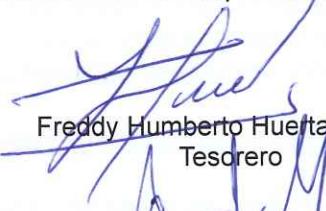
Esta extensión se efectuará en atención a la empresa para la cual cada trabajador presta sus servicios de acuerdo con la siguiente tabla:

Empresa	Sindicato
Dercocenter SpA (82.995.700-0)	Sindicato Dercocenter
Importadora y Distribuidora Alameda SpA 93.061.000-3	Sindicato Francomecánica
Dercomaq SpA 96.545.450-0	Sindicato Interempresas
Servicios Op., Com. y Administrativos SpA 76.022.862-1	Sindicato Derco Autos
Derco SpA 94.141.000-6	Sindicato Derco S.A.
Promac S.A 86.685.600-1	Sindicato Promac S.A.
Corredora de Seguros Derco SpA.	Sindicato Interempresas

Finalmente, acuerdan que el valor a pagar por cada trabajador que acepte la extensión será equivalente al 100% de la cuota sindical vigente al momento de suscripción del convenio colectivo.

  
Paulo Cesar Rojas Arellano  
Presidente

  
Jessica Cecilia Villarroel Meza  
Secretaria

  
Freddy Humberto Huerta Allende  
Tesorero

  
Cristian Francisco Muñoz Muñoz  
Director

  
Cristian Andres Guzman Orellana  
Director

### Sindicato de Trabajadores N°1 Dercocenter S.A.

  
Adriana Ubilla Sanz  
Directora de Personas

  
Carlos Martinez Irribarra  
Gerente de Relaciones Laborales

  
Francisca Gariazzo Ocampo  
Subgerente de Relaciones Laborales

pp. Empresa

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### I **PRIMERO: CLÁUSULAS ESPECIALES SUSCRITAS POR ÚNICA VEZ Y QUE SE ACUERDAN POR EL SOLO MOTIVO DE LA FIRMA DE ESTE INSTRUMENTO COLECTIVO**

#### 1. **BONO UNICO CON OCASIÓN DEL TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN**

Con motivo de la firma de este instrumento y en atención a que las partes han alcanzado un acuerdo satisfactorio de carácter anticipado del respectivo convenio celebrado en esta fecha, la empresa pagará, por única vez a los trabajadores un bono de pronto acuerdo ascendente a \$1.845.000.- brutos, el cual se pagará a cada trabajador el día 6 de diciembre de 2024. Este bono contempla los mismos plazos de extensión del presente instrumento colectivo. Este bono se paga de forma excepcional y por única vez.

#### 2. **APORTE SINDICAL**

La EMPRESA aportará al SINDICATO la suma única y total de \$11.404.251.- (Once millones cuatrocientos cuatro mil doscientos cincuenta y un pesos), para que éste pueda destinarlo a los fines que estime conveniente. Dicho aporte se pagará en el mes de enero de 2025.



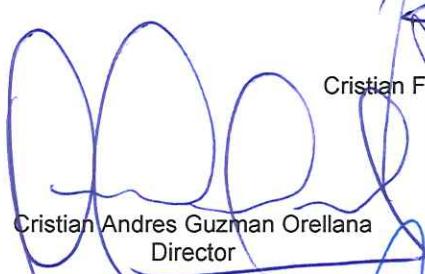
Paulo Cesar Rojas Arellano  
Presidente



Freddy Humberto Huerta Allende  
Tesorero



Jessica Cecilia Villaruel Meza  
Secretaria



Sindicato de Trabajadores N°1 Dercocenter S.A.



Adriana Ubilla Sanz  
Directora de Personas



Cristian Francisco Muñoz Muñoz  
Director



Carlos Martinez Irribarra  
Gerente de Relaciones Laborales



Francisca Gariazzo Ocampo  
Subgerente de Relaciones Laborales

pp. Empresa

**ANEXO A: LISTADO SOCIOS**

Nº	RUT	NOMBRE
1	19683373-0	Abarca Rodriguez Juan Antonio
2	16619183-1	Abarcia Donoso Elizabeth Andrea
3	25832130-8	Aguilera Monteiro Joaquin Jose
4	12271353-9	Alarcon Donoso Mauricio Andres
5	12271722-4	Alarcon Quiroz Cristian Milton
6	14417700-2	Alcaino Pallero Marcelina Alejandra
7	13449099-3	Allendes Sandoval Claudia Elizabeth
8	20130347-8	Alvarez Vejar Kevin Alfredo
9	18547942-0	Amigo Verdugo Francisco Nicolas
10	15923021-K	Ancan Painen Claudio Enrique
11	17384682-7	Ardiles Benitez Gustavo Saladino
12	18749487-7	Arteaga Arriagada Nicolas Alejandro
13	19321675-7	Avila Montenegro Juan Jose
14	18646242-4	Baez Cornejo Ariel Alexander
15	9347704-9	Baeza Silva Lorena Olga
16	13483743-8	Balboa González Claudio Marcelo
17	13837594-3	Barrios Calderon Luis Fabian
18	12289102-K	Becar Aguero Carolina Del Carmen
19	19732111-3	Becerra Figueroa Felipe Andres
20	12107204-1	Benavente Cuevas Gerardo Andres
21	19858160-7	Berrios Pino Felipe Alexis
22	12012526-5	Betancourt Rubio Juan Carlos
23	17775194-4	Bobadilla Medina Jonathan
24	18151858-8	Bozo Guzman Sergio Ariel
25	26058380-8	Brandaو . Daniele Tais
26	25538245-4	Brizuela Pernalete José Alejandro
27	18170324-5	Brown Arenas Michael Joseph
28	8872419-4	Bustamante Pizarro Orietta Jenny
29	20158826-K	Bustos Gonzalez Cristobal Alonzo
30	15460313-1	Cabello Aburto Ivan Patricio
31	12285587-2	Cabezas Cabezas Juan Carlos
32	9122232-9	Cabral Zamora Perla Alexandra
33	19137348-0	Caceres Burgos Francisco Patricio
34	8462035-1	Caceres Castro Emilio Antonio
35	12821581-6	Caceres Pizarro Manuel Hector
36	16086170-3	Calderon Jacque Joel Eduardo
37	20986359-6	Canales Arraño Esteban Andres
38	21674002-5	Carbajal Fal Manuel
39	12242566-5	Cardemil Hortal Rodrigo Alejandro
40	18829567-3	Cares Cruz Patricio Bernardo
41	18153589-K	Carilao Colicheo Juana Estefania

42	17599562-5	Cariz Riqueime Daniel Alejandro
43	19901504-4	Caro Cares Scarlet Francisca
44	18939721-6	Caro Perez Camilo Alberto
45	12656880-0	Carrasco Pereira Freddy
46	18828929-0	Carrera Catril Jose Ignacio
47	13916049-5	Carrillo Miño Gilberto Octavio
48	12949094-2	Castañeda Cardenas Rodrigo Alexis
49	25706082-9	Castiblanco Chaparro Nataly Elena
50	26209737-4	Castillo Rivas Jesus Leonardo
51	19544313-0	Castro Gutierrez Charles Emerson
52	15202682-K	Catricura Pilquiman Jorge Eladio
53	16198945-2	Catrinao Muñoz German
54	15540179-6	Cea Ibañez Giovanna Francisca
55	15213546-7	Celis Durán Cristian Andres
56	15798665-1	Cerda Farias Daniela Angelica
57	18496895-9	Ceron Santana Karla Andrea
58	19237162-7	Cesped Avila Kevin Brian
59	18055366-5	Chamblas Cañas Juan Luis
60	26219503-1	Charles Rodrigue
61	16919594-3	Chavez Pozo Alexis Andres
62	13897185-6	Chereau Ayala Gabriel Enrique
63	26004648-9	Chirinos Primera Carolina Yakeline
64	18540372-6	Clavijo Yañez Sebastian Ariel
65	26943225-K	Colina Graterol Luis Manuel
66	13918381-9	Corbinaud Manghi Gerardo Alejandro Jesus
67	19525318-8	Cordero Abarca Renato Andres
68	16748591-K	Coronado Lopez Lisset Alexandra
69	16940197-7	Cortes Hidalgo Juan Pablo
70	17858366-2	Cortinez Urra Jorge
71	25100295-9	de Quintal Olivares Carlos Alberto
72	16472431-K	Delgado Tapia Gabriel Esteban
73	15794373-1	Demarchi Muñoz Mauricio Alejandro
74	18614229-2	Devia Hidalgo Rodrigo Andres
75	17421774-2	Diaz Alvarado Luis Adrian
76	19858634-K	Diaz Araya Gonzalo Javier
77	22287144-1	Diaz Erazo Marco Antonio
78	14511922-7	Diaz Escobar Ricardo Andres
79	11626792-6	Diaz Fuentes Solange
80	20236609-0	Diaz Negrete Javiera Edith
81	19499514-8	Donaire Jerez Miguel Andres
82	18050920-8	Donoso Armijo Mario Andres
83	20397813-8	Donoso Fuentes Roberto Esteban
84	15462394-9	Duran Fuentes Pablo Antonio
85	16149026-1	Echeverria Sepúlveda Felipe Andres
86	12887354-6	Escobar Olea Juan Rodrigo

87	24290049-9	Espinosa Guacaran Adriana Carolina
88	12220916-4	Fabricius Acosta Mario Marcelo
89	15931449-9	Farias Acevedo Constanza Jazmin
90	19291068-4	Farias Jamett Manuel Alejandro
91	18497976-4	Fernandez Montenegro Jorge Armando
92	17600038-4	FERNANDEZ MONTOYA DAVID LOWRENCE
93	14757405-3	Fernandez Ramirez Paula Mariel
94	19186599-5	Fierro Bahamondes Constanza Andrea
95	19189415-4	Flores Martinez Jean Andres
96	15845368-1	Flores Sotomayor Nicolas Alfonso
97	13068820-9	Fredes Flores Amin Antonio
98	20899662-2	Frohlich Cerdá Giancarlo
99	15917686-K	Fuentes Diaz Jonathan Andres
100	15797863-2	Fuentes Gonzalez Cristian Rodrigo
101	19744666-8	Fuentes Gonzalez Gonzalo Eduardo
102	20452716-4	Fuentes Vasquez Brian Alexander
103	26150127-9	Galicia Ramirez Marielena
104	19793402-6	Galvez Alarcon Constanza Andrea
105	12493603-9	Galvez Araya Aliro Francisco
106	14118070-3	Gamboa Franchi Javier Alejandro
107	25825268-3	Gomez Ovalles Michell de los Angeles
108	11590843-K	Garrido Medina Leonardo Andres
109	15443968-4	Gomez Alzamora Andres Esteban
110	19891605-6	Gomez Catalan Gustavo Javier
111	18077531-5	Gomez Reyes Juan Gabriel
112	14394633-9	Gonzalez Aguilar Cesar Antonio
113	12854712-6	Gonzalez Cespedes Cristian Manuel
114	13194573-6	Gonzalez Leon Javier Alejandro
115	12108070-2	Gonzalez Muñoz Carolina Andrea
116	13564236-3	Gonzalez Pérez Cristian Alberto
117	26263487-6	Gonzalez Rincon Valeria Maria
118	16699539-6	Gonzalez Salinas Manuel Alejandro
119	18222311-5	Gonzalez Toro Esteban Patricio
120	15396101-8	Guajardo Belmar Gabriel Jesus
121	14527476-1	Guerrero Contreras Hugo Esteban
122	25412798-1	Guerrero Reyes Willy Andres
123	13672054-6	Gutierrez Armijo Jaime Ignacio
124	19070921-3	Gutierrez Trujillo Hector Michael Jorge
125	8863247-8	Guzman Orellana Cristian Andres
126	18833544-6	Guzman Vasquez Sebastian Andres
127	19903113-9	Henriquez Cubillos Sebastian Andres
128	16147448-7	Henriquez Valenzuela Sergio Andres
129	14003359-6	Hernandez Avila Fernando Antonio
130	19778887-9	Hernandez Onfray Cristobal Alfonso
131	26589087-3	Herrera Navarro Valentina del Carmen

**Convenio Colectivo 2024-2026**

132	14674591-1	Herrera Perez Ana Mayela
133	19703718-0	Herrera Ulloa Marco Antonio
134	15312984-3	Hevia Lepeley Hernan Patricio
135	12633560-1	Hinojosa Riquelme Sandra Elizabeth
136	19507359-7	Huang Nuñez Barbara Li-Ling
137	10682577-7	Huerta Allende Freddy Humberto
138	15530313-1	Ibañez Alvarez Alex Mauricio
139	14365422-2	Ibañez Cousiño Maria Ester
140	18936082-7	Inostroza Astorga Javiera Fernanda
141	17104394-8	Inostroza Barriga Tracy Estrella
142	21117475-7	Iturriaga Diaz David Hernan
143	12667965-3	Iturriaga Valdenegro Jaime Adrian
144	20164829-7	Jerez Cuellar Miguel Leonardo
145	15724918-5	Jerez Santander Marcelo Alejandro
146	19307986-5	Jimenez Gonzalez Ignacio Andres
147	17770969-7	Jorquera Ramirez Julio Abraham
148	18172332-7	Jorquera Salinas Genesis Monserrat
149	15784217-K	Kaiser Bórquez Benjamin Matias
150	18933816-3	Labbe Ramirez Sofia
151	20915014-K	Lagos Molina Jose Ignacio
152	11208310-3	Latorre Ojeda Claudio Alexis
153	26461994-7	Latuff Diaz Adalix Susana
154	15971685-6	Leiva Añasco Luis Esteban
155	15478968-5	Leiva Cisternas Cesar Antonio
156	13297477-2	Leiva Epulef Ivan Arturo
157	22628725-6	Leon Ramirez Miguel Angel
158	15874116-4	Lepez Araya Felipe Andres
159	12469079-K	Lopez Clementi Ignacio Alberto
160	15332157-4	Lopez Dellacasa Erasmo Fortunato
161	13494722-5	Lopez Parra David Alejandro
162	14127286-1	Lopez Quezada Franco Esteban
163	16976889-7	Lopez Zamorano Diego Nicolas
164	10299039-0	Lucero Arancibia Rene Esteban
165	19061225-2	Lucero Menares Fidel Eduardo
166	16475781-1	Maldonado Araneda Manuel Alejandro
167	18360724-3	Maldonado Peralta Gabriel Sebastian
168	15891748-3	Martinez Corrales Vahiolet Tamara
169	9153450-9	Martinez Garcia Guillermo Antonio
170	13701870-5	Maureira Santibañez David Reinaldo
171	13699140-K	Medina Fuentes Luis Felipe
172	20222169-6	Medina Honorato Jaime Ignacio
173	10405300-9	Medina Rubio Omar Narciso
174	18330683-9	Mejias Verdugo Cesar Antonio
175	10525932-8	Mena Rojas Juan Antonio
176	19994949-7	Mendoza Fuentes Jonathan David

177	19785810-9	Meza Erazo Diego Francisco
178	18340760-0	Molinett Becerra Alexander Patricio
179	13128766-6	Monsalve Polanco Cesar Antonio
180	12462946-2	Mora Rodriguez Juan Francisco
181	16480085-7	Morales Lavin Nicolt Andrea
182	14133931-1	Morales Pacheco Francisco Sebastian
183	17001001-9	Morales Pavez Ramon Andres
184	13546896-7	Moran Farias Ricardo Maximiliano
185	16986647-3	Moya Bustos Daniela Geraldine
186	18768014-K	Muñoz Astudillo Nicolas Matias
187	18904358-9	Muñoz Benavides Gonzalo Andres
188	9859371-3	Muñoz Leiva Marco Antonio
189	14522824-7	Muñoz Moran Maria Soledad
190	13443392-2	Muñoz Muñoz Cristian Francisco
191	15346179-1	Muñoz Pezoa Rodrigo Antonio
192	25251126-1	Muñoz Vargas Omar Orlando
193	203959745	Muñoz Yañez Valentina Antonia
194	16878139-3	Navarrete Bustamante Patricio Aurelio
195	13260935-7	Nicolich Gallardo Dania Evelyn
196	13910500-1	Nieto Herrera Jessica Antonieta
197	13464174-6	Nuñez Galvez Elvis Alexis
198	14161854-7	Nuñez Molina Francisca
199	9582147-2	Nuñez Moncada Sandra Elizabeth
200	18835296-0	Nuñez Rozas Jordan Francisco
201	19408223-1	Ñancucheo Martinez Michel
202	21846993-0	Obreque Gomez Johans Andres
203	13032300-6	Olate Palomino Ivan Alejandro
204	19382094-8	Opazo Molina Nicolas Wladimir
205	19456688-3	Ortiz Catriñir Bruno Eduardo
206	12283432-8	Ortiz Soto Juan Antonio
207	18602863-5	Osorio Henriquez Jean Franco
208	18731520-4	Osorio Martinez Jorge Eduardo
209	10977492-8	Osorio Velasquez Carlos Marcelo
210	20317130-7	Osses Larenas Jorge Luis
211	14146359-4	Painemal Caro Juan Manuel
212	13259807-K	Palma Merino Jose Luis
213	18465888-7	Pap Gonzalez Constanza Patricia
214	18064324-9	Parra Fouere Thomas Leonardo
215	12099425-S	Parra Hidalgo Francisco Andres
216	12653094-3	Pavez Fuentes Janson Rodrigo
217	15636665-K	Pedrero Bozanic Natalia Andrea
218	19239439-2	Peña Benavides Sebastian Andres
219	18090964-8	Peña Mena Jonathan Andres
220	17031898-6	Peredo Abarca Gabriel Alonso
221	19704592-2	Peredo Arancibia Ignacio Andres

**Convenio Colectivo 2024-2026**

222	25608272-1	Perez Balada Enrique Jose
223	11696123-7	Perez León Paola Andrea
224	17333427-3	Perez Maturana Jose Antonio
225	15601698-5	Pinto Albornoz Claudio Francisco
226	18613775-2	Pinto Araya Michel Anibal
227	19096163-K	Pinto Quiero Christopher Leandro
228	20534675-9	Piña Tennett Bastian Jesus
229	26072225-5	Pirela Delgado Carlos Kleiber
230	14151027-4	Ponce Maulen Rene Rodrigo
231	17305790-3	Ponce Mella Felipe Alonso
232	25706883-8	Poveda Roa Catherine Maria
233	20398601-7	Prado Molina Brandon Ignacio
234	16279667-4	Pranao Antifilo Eusebio Enrique
235	20988334-1	Quezada Reveco Karina Belen
236	15443708-8	Quiñen Raio Juan Mauricio
237	13240211-6	Quintana Alfaro Luis Alberto
238	16191062-7	Quintana Flores Jonathan Osvaldo
239	10154656-K	Quintanilla Mesina Gustavo
240	14169687-4	Rabajille Molina Rodrigo
241	26656136-9	Raffo Marchan Alexander Jose
242	14363607-0	Ramirez Millacura Manuel Alejandro
243	13475037-5	Ramirez Pinochet Alexis Ivor
244	26103062-4	Rangel Criollo Ricardo Enrique
245	14254663-9	Retamales Contreras Michel Alejandro
246	18336973-3	Reyes Hermosilla Diego Sebastian
247	18990338-3	Reyes Pinto Tamara Valentina
248	19571402-9	Ríos Belmar Brayan Andres
249	20533360-6	Ríos Martinez Valeria Millaray
250	15544678-1	Rivas Gonzalez Luis Ricardo
251	16003996-5	Rivas Pezoa Cristian Andres
252	17516958-K	Rivera Aranda Sady
253	18084365-5	Rivera Duarte Jonathan Alejandro
254	20454695-9	Rivera Jara Leslye Alejandra
255	19708202-K	Riveros Carroza Reimundo Ignacio
256	16176366-7	Riveros Moreno Jorge Andres
257	15067632-0	Rodriguez Aguilera Guillermo Andres
258	19237255-0	Rodriguez Leal Brayan Alexis
259	12102258-3	Rojas Arellano Paulo Cesar
260	9004059-6	Rojas Ramírez Arturo Javier
261	20634756-2	Roman Carrasco Franco Alejandro
262	18128209-6	Romero Letelier Matias Moises
263	11953002-4	Romero Obregon Mauricio Alejandro
264	17730873-0	Romero Vergara Jose Mario
265	25696458-9	Rosas Colmenares Maria Andrea
266	10376848-9	Saez Alarcón Manuel Eduardo

267	15510946-7	Saez Cuevas Carlos Alberto
268	19669950-3	Saiz Meneses Carlos Patricio
269	12459724-2	Salazar Bazan Luis Demetrio
270	15886979-9	Salgado Gonzalez Marlene Alejandra
271	11841952-9	Salinas Ramírez Ivan Mauricio
272	18096428-2	Salvador Vergara Diego Andres
273	18536804-1	Salvaterra Montecino Cristian Andres
274	12580356-3	San Martin Aguilera Ximena Eliana
275	15353985-5	San Martin Armijo Daniel Alejandro
276	19116374-5	San Martin Barra Gabriel Ignacio
277	13281886-K	San Martin Garnica David Alejandro
278	14643183-6	Sanchez Bernal Marco Anibal
279	21475930-6	Sandoval Maldonado Nicolas Ignacio
280	10443793-1	Sanhueza Canales Wilson Leonel
281	6017349-4	Sanino Scheggia Cecilia Teresa
282	15468702-5	Sasso Rosas Ivan Leonel
283	18789911-7	Sepulveda Gamonal Roberto Antonio
284	21211766-8	Seura Tapia Claudio Andres
285	18246289-6	Silva Ortiz Valeschka Andrea
286	17175930-7	Sossa Larrain Dominique Giannina
287	12138241-5	Soto Troncoso Victor Daniel
288	25665134-3	Tabata Suarez Oriana Ninibeth
289	19340464-2	Tapia Carrasco Carlos Alexander
290	20054114-6	Tarifeño Sobarzo Brian Andres
291	17925344-5	Tobar Fernandez John Alexis
292	18192955-3	Tobar Nahuelpan Raul
293	16467269-7	Toledo Pasten Francisco Javier
294	9333343-8	Toledo Pinilla Claudio Gerardo
295	12808390-1	Toro Zuñiga Claudia Andrea
296	17088545-7	Torres Altimiras Jaime Antonio
297	14280099-3	Torres Hernandez Andres Emilio
298	18542515-0	Torres Perez Maicol Franklin
299	27806453-0	Tovar Suarez Jessica Josefina
300	19135458-3	Ureta Verdejo Sebastian Ignacio
301	12317166-7	Urrutia Urrutia Patricio Esteban
302	18355643-6	Valdebenito Pavez Melisa Ignacia
303	16376559-4	Valdes Silva Francisco Andres
304	20468495-2	Valdes Tello Diego Andres
305	16029053-6	Valencia Arriagada Danilo Andres
306	13481696-1	Valencia Pino Jaime Andres
307	13996897-2	Valenzuela Nuñez Giovanni Orlando
308	18122495-9	Valenzuela Tapia Paz Stephania
309	20056062-0	Vargas Cartes Francisco Javier
310	8387092-3	Vargas Tapia Livia Gloria
311	26204936-1	Vattuono Jimenez Silvia Daniela

312	19183220-5	Vega Figueroa Diego Felipe
313	13679099-4	Velasquez Perez Pamela Alejandra
314	9767305-5	Veliz Muñoz Sergio Humberto
315	19201110-8	Vera Rojas Tatiana Inés
316	19917876-8	Verdugo Lobos Jose Andres
317	19958062-0	Vergara Barrera Javier Ignacio
318	16354781-3	Vergara Caceres Bruno Adolfo
319	19585604-4	Vidal Meza Stephano Eduardo
320	18251259-1	Vila Palomera Darinka Andrea
321	15335472-3	Villanueva Sepulveda Luis Cristobal
322	10334401-8	Villarroel Meza Jessica Cecilia
323	16419981-9	Villegas Uribe Maximiliano Andres
324	15456208-7	Villegas Villegas Luis Alberto
325	18831336-1	Viveros Ramirez Gonzalo Valentin
326	16636611-9	Witt Díaz Alejandra Lorelei
327	25367223-4	YAGUA HERNANDEZ JONATHAN
328	26645762-6	Yanez Muro Mayrim de Lourdes
329	13671729-4	Yañez Flores Christian Luis
330	15706260-3	Yupangui Celedon Cesar Antonio
331	20681609-0	Zandes Frivola Jonatan Ezequiel
332	13711254-K	Zevallos Chávez Mario Jesus

Juillanof  
  
 2 ✓

