

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 04 de diciembre de 2024 entre el **Sindicato Interempresas de Trabajadores del Consorcio Derco, RSU 13230165**, y 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 Derco SpA, RUT 76.449.669-0, Servicios Operacionales, Comerciales y Administrativos SpA, RUT 76.022.862-1, Derco Chile Repuestos SpA, RUT 94.340.000-8.

Atentamente.



P.P. CARLOS MARTINEZ IRRIBARRA

Gerente de Relaciones laborales

Oficina de Partes - Dirección del Trabajo

Nº seguimiento: **GDC-1323/2024/E350025**

	Creación:	06/12/2024 12:09
Nº expediente:	Recepción:	06/12/2024 12:09
E350025/2024	Impresión:	06/12/2024 12:09



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 Interempresas de Trabajadores del Consorcio Derco

En Santiago, a 4 de diciembre de 2024, comparecen doña Maria 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 Iribarra, 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 Interempresas de Trabajadores del Consorcio Derco, RSU 13230165**, en adelante e indistintamente también como "El Sindicato", representado por don Arturo Clemente Rojas Maldonado, presidente, cédula nacional de identidad N°7.365.076-3, doña Sandra Fabiola Rojas Fuentes, tesorera, cédula nacional de identidad N°10.067.805-5, don Luis Eugenio Olivares, secretario, cédula nacional de identidad N°8.851.723-7, don Aldo Antonio Navarro Jara, director, cédula nacional de identidad N°10.845.946-8 y don José Luis Cueto Contreras N°9.271.170-6, 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 Derco SpA, RUT 76.449.669-0, Servicios

Operacionales, Comerciales y Administrativos SpA, RUT 76.022.862-1, por una parte, como empleadora, y por la otra, Sindicato Interempresas de Trabajadores del Consorcio Dercos, RSU 13230165 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, de sexo femenino o masculino afiliados al **Sindicato Interempresas de Trabajadores del Consorcio Dercos, RSU 13230165**, 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 76.449.669-0, 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: **Sindicato Interempresas de Trabajadores del Consorcio Dercos, RSU 13230165** 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 76.449.669-0, 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 100% del 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.

Si la variación del IPC fuese negativa en alguno de los periodos, no se aplicará el reajuste en el periodo que corresponda en ninguno de los casos.

4. 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.

5. 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 \$3.463.306.- 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 de diciembre, 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 \$3.463.306.- 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, Kinder (2do nivel de transición), Prekínder (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.

Durante la vigencia de este Convenio y para rentas sobre \$3.163.306.- brutos, el Bono de Escolaridad, será proporcional, de forma que exista un decrecimiento lineal del monto del bono a razón de 1% por cada \$2.000 que la remuneración bruta exceda los \$3.163.306.- brutos, antes indicado.

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 o a 7 días hábiles 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 \$3.463.306.- 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.

6. 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.

7. 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 bis. Asignación de Teletrabajo:

La empresa pagará una asignación de Teletrabajo a cada trabajador que preste servicios bajo modalidad teletrabajo, conforme a las siguientes reglas:

- i. A partir de la entrada en vigencia de este convenio colectivo y por los primeros 12 meses siguientes, desde octubre 2024 hasta septiembre de 2025, el monto de la Asignación de Teletrabajo ascenderá a \$80.000.-líquidos mensuales.
- ii. A partir del mes 13 de vigencia de este instrumento colectivo, desde octubre de 2025 hasta septiembre de 2026, el monto de la Asignación de Teletrabajo será de \$100.000.-líquidos mensuales.
- iii- La Asignación de Teletrabajo no se reajustará conforme a la variación que experimente

el IPC.

iv. Los montos relacionados con esta asignación, se pagarán de forma proporcional a los días efectivamente trabajados de manera remota.

8. 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:

- a. 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;
- b. 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 \$5.207.- 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 el caso de que estos trabajadores almuerzen 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. Beneficios postulables con cupos exclusivos para socios de Sindicato Interempresas de Trabajadores del Consorcio Derco

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 Sindicato Interempresas de Trabajadores del Consorcio Derco 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 **11 (once)** 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 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, siempre que sean socios de Sindicato Interempresas de Trabajadores del Consorcio Derco.

**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	11 cupos anuales
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 Derco.

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 trabajador debe tener al menos 12 meses de antigüedad en la empresa, a la fecha de término 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 magister.
- 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 **11 (once) becas**, los pagos de dichos montos financiarán hasta el 60% con un tope de 19,3UF (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 UF1, lo anterior depende de la modalidad de pago convenida con la entidad educacional, siendo el saldo de cargo del trabajador. El pago se concretará de forma líquida en la remuneración del trabajador previa presentación del documento contable, boleta o factura al área de Calidad de Vida.

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 (20%).

4. Antigüedad Laboral (20%).

TABLAS DE PONDERACIÓN

SINDICALIZADO		NOTAS		INGRESO PER CAPITA			ANTIGÜEDAD
Sindicalizado	1	Intervalo	Puntaje	Intervalo (\$)		Puntaje	Antigüedad multiplicado por 20%
Extensión Beneficio	0	50	52	1	200.000	7	
		53	55	2	200.001	400.000	6
		56	58	3	400.001	600.000	5
		59	61	4	600.001	800.000	4
		62	64	5	800.001	1.000.000	3
		65	67	6	1.000.001	1.200.000	2
		68	70	7	1.200.001 >		1

b) Retiro Voluntario:

La empresa ofrecerá anualmente, por medio de postulaciones, **05 (cinco) 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 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, siempre que sean socios de Sindicato Interempresas de Trabajadores del Consorcio Derco.

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 más de 10 años de antigüedad cumplidos a la fecha de postulación .
Contacto / Responsable	Equipo Beneficios/Calidad de Vida

N° Cupos	5 Cupos Anuales (entendiendo la anualidad del respectivo instrumento colectivo)
----------	---------------------------------------------------------------------------------

1. POSTULACION

Podrán postular a este beneficio todos los trabajadores siempre que estén realizando aporte a este sindicato en calidad de socios, que cumplan con los siguientes requisitos:

Tener más de 10 años de antigüedad 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, Empeñamiento 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 5 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: La asistente social a través de los documentos entregados por el trabajador postulante y/o una visita domiciliar virtual, según corresponda para la fundamentación del motivo de postulación, emitirá un informe socioeconómico de la realidad familiar, esto tendrá una ponderación de 20%. Ingreso per capita y la ponderación de enfermedad ponderan un 50% cada una, sumando ambas un 20% en este punto.

c) Situación Sindical: Tendrá una ponderación del 35%.

TABLAS DE PONDERACIÓN

SINDICALIZADO		INGRESO PERCAPITA 50%			ENFERMEDAD 50%		ANTIGÜEDAD LABORAL 30%		
Sindicalizado	1	Intervalo (\$)		Puntaje	Grave	2	Intervalo (años)		Puntaje
Extensión Beneficios	0	\$	\$400.000	2	Leve	1	10	12	1
		\$400.001	\$800.000	1	Sin enfermedad	0	13	15	2
		\$800.001	>	0			16	18	4
							19	21	4
							22	24	5
							25	>	6

c) Subsidio Habitacional:

La empresa otorgará para los trabajadores con más de cinco años de antigüedad, un total de **9 (nueve)** 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 irroque 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 9 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 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, siempre que sean socios de Sindicato Interempresas de Trabajadores del Consorcio Derco.

PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN AL BENEFICIO “SUBSIDIO HABITACIONAL”

Procedimiento	Plazos /Responsables
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	09 cupos anuales

1. Postulación

Podrán postular a este beneficio todos los trabajadores siempre que estén realizando aporte a este sindicato en calidad de socios y que cumplan con los siguientes requisitos:

- a. Tener 5 años de antigüedad al 31 de julio respecto al año en que postula.
- b. Trabajadores que quieran comprar primera vivienda a través de Subsidio Habitacional o Crédito Hipotecario o trabajadores que necesiten mejorar o amoblar su única 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.

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 trabajador (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 09 cupos se distribuirán de la siguiente forma:

- ✓ 3 cupos para compra de primera vivienda. Si quedan cupos vacantes serán reasignados.
- ✓ 3 cupos para mejoramiento de primera vivienda, para trabajadores que tengan diez o más años en la empresa independiente del sindicato al que pertenezcan. Si quedan cupos vacantes serán reasignados.

✓ 3 cupos para mejoramiento de su primera vivienda para trabajadores que tengan entre 5 y 9 años en la empresa.

En el caso que haya cupos no otorgados por cantidad de postulantes ya sea en: compra de primera vivienda o mejoramiento, estos cupos se repartirán equitativamente de acuerdo con el puntaje.

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:

- a. Antigüedad de contrato: tendrá prioridad de elección el trabajador con mayor antigüedad en la empresa (30%).
- b. 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 (40%). Ingreso per capita y la ponderación de condición habitacional ponderan un 50% cada una, sumando ambas un 40% en este punto.
- c. Sindicalización: (30%).

TABLAS DE PONDERACIÓN

ANTIGÜEDAD LABORAL 30%		SITUACIÓN SINDICAL 30%		INGRESO PERCAPITA (*)			CONDICION HABITACIONAL (*)		
Años	Puntaje	SINDICALIZADO		Intervalo (\$)		Puntaje			
5	0,5	Sindicalizado	1	\$ -	\$ 100.000	8	Muy Mala	4	Hacinamiento, problemas de infraestructura, filtración de agua lluvia.
6	1	Extensión Beneficios	0	\$ 100.001	\$ 200.000	7	Mala	3	Que tenga dos características de la condición muy mala.
7	1,5			\$ 200.001	\$ 300.000	6	Regular	2	Que tenga una de la característica de la condición muy mala.
8	2			\$ 300.001	\$ 400.000	5	Buena	1	Sin problemas mayores.
9	2,5			\$ 400.001	\$ 500.000	4			
10>	3			\$ 500.001	\$ 600.001	3			
				\$ 600.001	\$ 700.000	2			
				\$ 700.001	>	1			

(*) ambas parte de ponderación 40% evaluación socioeconómica.

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 **03 (tres)** cupos de hasta \$900.000 brutos para estudios de Pre Universitario. Pueden postular los hijos de trabajadores que tengan una renta inferior a 6 ingresos mínimos remuneracionales y excelencia académica, bajo mismas condiciones de otros beneficios educacionales. El procedimiento de selección de los beneficiarios de este beneficio se generará con la participación de los sindicatos.

Podrán acceder a este beneficio todos los trabajadores de las siguientes 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 Derco SpA, RUT 76.449.669-0, Servicios Operacionales, Comerciales y Administrativos SpA, RUT 76.022.862-1, Derco Chile Repuestos SpA, RUT 94.340.000-8 siempre que sean socios de Sindicato Interempresas de Trabajadores del Consorcio Derco.

PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN AL BENEFICIO “PREUNIVERSITARIO”

Fecha de publicación (Comunicado y Red Social)	Primera semana de marzo.
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	03 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

- b) El trabajador debe tener 12 meses de antigüedad laboral cumplidos al término de la fecha de postulación.
- c) La nota mínima del postulante debe ser igual o superior a un 5,0.
- d) El trabajador debe tener una renta menor a 6 ingresos mínimos remuneracionales brutos mensuales.

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 a Analista de Calidad de Vida.
- 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. 03 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 a quienes hayan presentado en la postulación el mejor rendimiento académico. Cabe señalar, que este beneficio, no será acumulable de un año a otro.

TABLAS DE PONDERACIÓN

SINDICALIZADO		NOTAS			INGRESO PER CAPITA			ANTIGÜEDAD LABORAL		
Sindicalizado	3	Intervalo	Puntaje		Intervalo (\$)		Puntaje	Intervalo		Puntaje
Extensión Beneficios	0	50	52	1	1	200.000	7	0	<5	1
		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			

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 **11 (once) trabajadores** por cada año de vigencia del instrumento colectivo, 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 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.
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	11 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) Hasta 11 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 renta mensual 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 Percápita 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 pueden ser las siguientes, otorgándoles los porcentajes que se detallan a continuación:

Salud	50%
Vivienda	30%
Endeudamiento	20%
Otros	0%

Podrán acceder a este beneficio todos los trabajadores de las siguientes empresas Dercó 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, Derco Chile Repuestos SpA, RUT. 94.340.000-8, siempre que sean socios de Sindicato Interempresas de Trabajadores del Consorcio Derco.

TABLAS DE PONDERACIÓN

SINDICALIZADO		ANTIGÜEDAD LABORAL		TEMÁTICAS DE PROYECTO 60% (*)			INGRESO PER CAPITA 40% (*)		
Sindicalizado		Intervalo (años)	Puntaje	Proyectos	Porcentaje	Puntaje	Intervalo (\$)	Puntaje	
Extensión Beneficios	3	10	12	Salud	50%	1	1	200.000	7
	0	13	15	Vivienda	30%	1	200.001	400.000	6
		16	18	Endeudamiento	20%	1	400.001	600.000	5
		19	21	Otros	0%	0	600.001	800.000	4
		22	24				800.001	1.000.000	3
		25	>				1.000.001	1.200.000	2
							1.200.001	>	1

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

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 **10 (diez)** 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 para los años 2025 y 2026. El sistema de selección de los beneficiados y las características específicas de la Beca se registrarán por el procedimiento existente.

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 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, Derco Chile Repuestos SpA, RUT. 94.340.000-8 siempre que sean socios de Sindicato Interempresas de Trabajadores del Consorcio Derco.

PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN AL BENEFICIO

“JOSÉ LUIS DEL RÍO RONDANELLI”

Fecha de publicación (Comunicado y Red Social)	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 (requisito haber egresado de educación media el año anterior)
Contacto / Responsable	Equipo de calidad de vida/beneficios.
Número de Cupos	10 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. El trabajador debe tener 18 meses de antigüedad laboral cumplidos al término de la fecha de postulación .
2. Podrán postular a este beneficio todos los hijos de trabajadores.
3. 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.
4. 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.

5. 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).
6. 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 10 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 (50%)
- c) Sindicalizado (30%)

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 que el trabajador sea desvinculado de la empresa a través de proceso de reestructuración y no haya sido informado de que su hijo fue favorecido con la beca, esta se pagará íntegramente.

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 prefectura que detalle lo comprado.

2. Los antecedentes requeridos anteriormente deberán ser presentados o enviados al área de Calidad de Vida, como plazo máximo 60 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		
Sindicalizado	3	NOTAS			NOTAS			Intervalo (\$)		Puntaje
Extensión Beneficios	0	Intervalo	Puntaje		Intervalo	Puntaje		1	200.000	7
		60	62	1	52	54	1	200.001	400.000	6
		63	65	2	55	57	2	400.001	600.000	5
		66	68	3	58	60	3	600.001	800.000	4
		69	70	4	61	63	4	800.001	1.000.000	3
					64	66	5	1.000.001	1.200.000	2
					67	69	6	1.200.001	>	1
					70	>	7			

g) Becas de Carmen Goudie:

Se otorgarán una vez al año 13 (trece) Becas por excelencia académica para los hijos de los trabajadores de las empresas individualizadas en este Instrumento colectivo (6 para Enseñanza Básica y 7 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 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, siempre que sean socios de Sindicato Interempresas de Trabajadores del Consorcio Derco.

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 período 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	13 becas por año según vigencia del instrumento Colectivo. Se otorgará __ becas para los postulantes de Educación Básica y __ 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 tener 18 meses de antigüedad laboral cumplidos al término de la fecha de postulación.
2. El trabajador debe haber recibido pago de bono escolar año en curso.
3. 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 básica) 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 13 becas anuales para instrumento colectivo período 2024-2026. Se otorgará 06 becas para los postulantes de Educación Básica y 07 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 (50%)
- c) Sindicalizado (30%)

- 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 60 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	
Sindicalizado	3
Extensión Beneficios	0

NOTAS		
Intervalo		Puntaje
60	62	1
63	65	2
66	68	3
69	70	4

INGRESO PER CAPITA		
Intervalo (\$)		Puntaje
1	200.000	7
200.001	400.000	6
400.001	600.000	5
600.001	800.000	4
800.001	1.000.000	3
1.000.001	1.200.000	2
1.200.001	>	1

14. 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 alcanzaren a completar 1 año de servicios tendrán derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados.

15. 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.

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

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

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 11 de octubre 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.

Arturo Clemente Rojas Maldonado
Presidente

Luis Eugenio Olivares Hermosilla
Secretario

Sandra Fabiola Rojas Fuentes
Tesorera

Aldo Antonio Navarro Jara
Director


Sindicato Interempresas de Trabajadores del Consorcio Derco

Adriana Ubilla Sanz
Directora de Personas

José Luis Cueto Contreras
Director


Carlos Martínez Iribarra
Gerente de Relaciones Laborales


Francisca Garlazzo Ocampo
Subgerente de Relaciones Laborales
pp. **Empresa**

ACTA DE ACUERDO NUMERO 1.

BONO POR RESULTADOS PERSONAL IMPORTADOR

En Santiago de Chile 4 de diciembre de 2024, entre las siguientes 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 Derco SpA, 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. 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 Derco.
- 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 2° Juzgado del Trabajo de Santiago, en autos rol N°O-446-2010 caratulados (Federación de Sindicatos de las empresas Derco con Derco 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	Derco 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

ACTA DE ACUERDO NUMERO 2.

BONO POR RESULTADOS PERSONAL RETAIL DERCOCENTER

En Santiago de Chile, 4 de diciembre de 2024, entre las siguientes 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 Derco SpA, 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. 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 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 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 Derco.
- 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 2° Juzgado del Trabajo de Santiago, en autos rol N°O-446-2010 caratulados (Federación de Sindicatos de las empresas Derco con Derco S.A. y otros) de fecha 17 de julio de 2010.

3. Bono complementario por Resultado Dercocenter S.A.

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 número 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 Dercocenter.

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.

ACTA DE ACUERDO NUMERO 3.

VARIOS

En Santiago de Chile, 4 de diciembre de 2024, entre las siguientes 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 Derco SpA, 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 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 (padre-hijo-cónyuge). 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, sin restricciones relacionadas a tomarse los días de forma contigua o a continuación de días festivos o vacaciones. Los días administrativos podrán ser utilizados de lunes a domingo, en fracción de 0,5 a 3 días, pudiendo ser tomados conjuntamente con feriados legales y vacaciones.

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 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, 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 Derco;
- Sindicato de trabajadores n°1 Dercocenter S.A.;
- Sindicato Francomecánica;
- Sindicato de Trabajadores de Empresa Derco 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.

Procedimiento anticipo de subsidio

1. La empresa notificará al trabajador semanalmente las licencias médicas rechazadas.
2. Es responsabilidad del trabajador realizar seguimiento a la resolución de licencias médicas, ya que de esto depende la continuidad del pago del beneficio.
3. La empresa aceptará hasta el tercer lunes de cada mes la documentación (resolución de licencia médica rechazada y/o reducidas) para realizar el análisis pertinente y verificar si el trabajador tendrá pago de anticipo de subsidio o se procederá a bloquear.

4. Si el colaborador envía la información posterior al tercer lunes de cada mes, el pago del anticipo de subsidio se realizará en la remuneración del mes siguiente.

El pago del beneficio operará única y exclusivamente hasta la existencia de una segunda licencia rechazada.

Cuando el trabajador tenga 2 licencias médicas rechazadas continuas o no, y encontrándose en proceso de apelación, se hará la excepción de pagar un tercer anticipo de subsidio, siempre y cuando el trabajador envíe los documentos de respaldo de apelación en la Isapre o Fonasa, al área de Administración de la gerencia de Personas. Esta excepción se llevará a cabo en la medida que el trabajador haya presentado la información oportunamente.

De existir una resolución de una licencia médica rechazada, donde se evidencia que se autoriza la licencia, el responsable del envío de la información al área de administración es el trabajador, para poder (ingresar a la contabilidad), esto es, regularizar su cuenta corriente.

Se deja presente que, en caso de que el trabajador, haya tenido licencias médicas anteriores rechazadas, y se encontraba con bloqueo de anticipo, si este presenta las resoluciones y/o documentación donde se autoriza el pago de estas licencias médicas, solo se pagará a lo más un mes de lo acumulado del rechazo, como anticipo de subsidio por esos meses.

Proceso de cierre de anticipo de subsidio:

Habiéndose otorgado el beneficio "Anticipo de Subsidio", se revisará si existen diferencias tanto a favor o en contra del trabajador de los montos recibidos de Isapre o Fonasa, en relación al anticipo pagado al trabajador.

De haber montos a favor se le pagará al trabajador y de haber montos en contra el trabajador deberá devolver las diferencias firmando un documento de autorización de descuento, donde se pactará con el trabajador la forma de pago (descuento mensual por liquidación de sueldo).

En caso de que el colaborador vuelva a presentar licencia médica, podrá optar nuevamente al beneficio de anticipo de subsidio, en la medida que se verifique el punto anterior.

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. 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.

14. 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.

15. Mecánicos de Dercomaq (servicio y marcas):

Se implementará una movilidad interna en el mes de septiembre que garantiza 7 cupos anuales, esta se regirá por un procedimiento previamente establecido 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.

16. Técnicos Dercocenter: Se está evaluando batería de exámenes de salud para realizarse una vez al año.

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

18. DyP: Se pagarán un bono de 4% sobre HH por cumplimiento de satisfacción y fidelidad del cliente del local.

19. Bono de sábado – SSTT Dercocenter:

Se pagará un bono especial por el trabajo realizado los días sábado a todas aquellas personas que se desempeñan en el área de SSTT 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 y Taller Express.

20. 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.

21. 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.

22. Se acuerda que, en la medida que este sindicato tenga socios o representatividad suficiente en Dercocenter, las partes evaluarán el otorgamiento de cursos de capacitación de inglés técnico y mecánica automotriz básica para dichos socios con la finalidad de mejorar las capacidades técnicas de los trabajadores socios de este sindicato y que se desempeñen en Dercocenter. Asimismo y bajo las mismas circunstancias, se evaluará la participación de estos socios en los procesos de movilidad interna que realice la empresa para los Técnicos de Dercocenter.

CLAUSULA EXTENSION DE BENEFICIOS

Las partes acuerdan que, la Empresa podrá extender los beneficios del presente instrumento colectivo, en forma total o parcial, con excepción de los beneficios concursables, expuestos en el presente contrato colectivo, que son de uso exclusivo de los socios del sindicato; 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.

Asimismo, el Bono único con ocasión del término de negociación establecido en las disposiciones transitorias se pagará al 70% a los trabajadores con extensión de beneficios que mantengan esta calidad al momento del pago y tengan contrato indefinido.

Para estos efectos y a solicitud de las organizaciones sindicales la extensión de beneficios 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.


Arturo Clemente Rojas Maldonado
Presidente


Sandra Fabiola Rojas Fuentes
Tesorera


Luis Eugenio Olivares Hermosilla
Secretario


Aldo Antonio Navarro Jara Director

José Luis Cueto Contreras Director

Sindicato Interempresas de Trabajadores del Consorcio Dercos

Adriana Ubilla Sanz
Directora de Personas


Carlos Martínez Iribarra
Gerente de Relaciones Laborales


Francisca Gariazzo Ocampo
Subgerente de Relaciones Laborales

pp. Empresa

ACTA DE ACUERDO N° 4

En Santiago de Chile 4 de diciembre 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 76.449.669-0, 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, Sindicato de Trabajadores N°1 de la Empresas Derco S.A., RSU 13011255, domiciliado para estos efectos en Avenida Américo Vespucio 1842, Quilicura, se ha convenido en la siguiente acta de acuerdo:

1. Con fecha 4 de diciembre de 2024 las partes suscribieron un Convenio Colectivo de Trabajo, el cual 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.
2. Como es de público conocimiento, el Grupo Empresarial Jedimar ha adquirido la sociedad Derco Chile Repuestos SpA, Rut 94.340.000-8 y Sociedad Comercializadora de Repuestos SpA. RUT: 76.762.740-8 adquisición que se encuentra condicionada a las aprobaciones regulatorias correspondientes.
3. En virtud de lo anterior, las partes acuerdan que mientras se concreta la adquisición de Derco Chile Repuestos SpA por parte del Grupo Empresarial Jedimar, una vez que se apruebe la misma por la autoridad regulatoria, la Empresa podrá extender, a los trabajadores de Derco Chile Repuestos SpA, los beneficios del instrumento colectivo individualizado en el numeral 1 de la presente Acta de Acuerdo, en forma total o parcial, para cada cargo de Derco Chile Repuestos SpA al cual se decida efectuar la extensión. Las partes acuerdan que el valor a pagar por cada trabajador que acepte la extensión de beneficios será equivalente al 100% de la cuota sindical vigente al momento de suscripción del convenio colectivo.
4. La presente acta quedará sin efecto, desde el momento en que la autoridad regulatoria apruebe la adquisición de Derco Chile Repuestos SpA por parte del Grupo Empresarial Jedimar, cesando así cualquier obligación de la parte empleadora individualizada en la cláusula 1.1 de este instrumento colectivo (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 Derco SpA, RUT 76.449.669-0, Servicios Operacionales, Comerciales y Administrativos SpA, RUT 76.022.862-1) respecto de los derechos de los trabajadores de Derco Chile Repuestos singularizados en esta acta para continuar percibiendo los beneficios de este instrumento colectivo individualizado en el numeral 1 de la presente Acta de Acuerdo.

Nómina de Socios pertenecientes a Derco Chile Repuestos SpA y Sociedad Comercializadora de Repuestos SpA afectos a Acta de Acuerdo N° 4

N°	RUT	NOMBRE
1	14559189-9	Campos Hernández Jorge Andres
2	16599045-5	Concha Zambrano Claudio Hernan
3	11952484-9	Cornejo Nunez Andres Esteban
4	19637333-0	Franjola Franjola Dhussan Lee
5	19311774-0	Frias Gutierrez Claudio Eduardo de Jesus
6	27327691-2	Fuenmayor Mena Gabriela Carolina
7	19267417-4	Gonzalez Mendez Yerco Gladimir
8	26599238-2	Luzardo Gonzalez Marielys Andrea
9	17971192-3	Navarrete Moreno Rodrigo Alexis
10	10845946-8	Navarro Jara Aldo Antonio
11	12274184-2	Olea Zuñiga Carolina
12	13883225-2	Rojas Gonzalez Evelyn del Pilar
13	16366757-6	Rojas Pons Pablo Enrique
14	26654916-4	Rosales Mendez Reina Victoria
15	15726120-7	Saavedra Arias Leonardo Octavio
16	14039595-1	Urrutia Arriagada Ery Alexis Yovane
17	12712550-3	Valenzuela Fuica Christian Marcelo
18	19152048-3	Villegas Cisterna Paulina Alejandra


Arturo Clemente Rojas Maldonado
Presidente


Luis Eugenio Olivares Hermosilla
Secretario


Sandra Fabiola Rojas Fuentes
Tesorera



Aldo Antonio Navarro Jara Director

José Luis Cueto Contreras Director

Sindicato Interempresas de Trabajadores del Consorcio Dercó



Adriana Ubilla Sanz
Directora de Personas



Carlos Martínez Iribarra
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 de formar excepcional y por única vez.

2. APOORTE SINDICAL

La EMPRESA aportará al SINDICATO la suma única y total de \$13.322.083.- (trece millones trecientos veintidós mil ochenta y tres pesos) para que éste pueda destinarlo a los fines que estime conveniente. Dicho aporte se pagará en el mes de enero de 2025.

42	18091842-6	Barrera Alvarez Natalia Leonor
43	15624000-1	Barrera Guzman Gustavo Aliro
44	20097140-K	Barrientos Fernandez Christian Alejandro
45	18953411-6	Bastian Villouta Mateo Ignacio
46	19156899-0	Basualto Contreras Eleazar Jeremias
47	17376915-6	Benitez Jorquera Bernabe Alexis
48	11305682-7	Berger Sandoval Claudio Enrique
49	18825962-6	Bolados Morales Carlos Alberto
50	13439761-6	Bravo Jaque Cristian Antonio
51	14285474-0	Bravo Medina Rodrigo Alejandro
52	16641117-3	Bruna Chávez Felipe Andres
53	19908301-5	Burgos Arratia Felipe Ignacio
54	21384945-K	Bustamante Espinoza Ricardo Andres
55	16429130-8	Bustamante Huenchuñir Cristian Andres
56	20102311-4	Bustos Aramburu Matias Rosamel
57	20407580-8	Cabezas Araya Boris Daniel
58	15406149-5	Cadenas Contreras Gustavo Andres
59	10724726-2	Calderon Severino Claudio Miguel
60	17267711-8	Cancino Rojas Daniela del Carmen
61	19476318-2	Canio Millanao Claudio Alejandro
62	17851693-0	Canio Necul Jeimi Valeria
63	16618658-7	Cañas Fabio Jose Luis
64	19426397-K	Cañete Valenzuela Gerson Eliel
65	19755027-9	Capuñay Plasencia Jerson Manuel
66	8674650-6	Cardenas Oyarzun Robinson Rolando
67	17682359-3	Caro Tapia Nicolas Cristobal
68	17087345-9	Carrasco Vallejos Joaquín Antonio
69	13985089-0	Carreño Hidalgo Pablo Fernando
70	12938271-6	Carrera Morales Cristian Fabian
71	17088833-2	Castaing Hitschfeld Sebastian Andres
72	19061256-2	Castañeda Barra Carlos Humberto
73	15004547-9	Castellon Roa Mario Andres
74	16303100-0	Castro Castro Jaime Andres
75	16307087-1	Catalan Galleguillos Alvaro Andres
76	12505328-9	Caucao Mariqueo Pablo Cesar
77	17543172-1	Cayuqueo Gonzalez Daniel Alejandro
78	16869819-4	Cea Cea Maikel Andre
79	19188876-6	Cereño Rabanal Macarena Alice
80	15011065-3	Cerpa Duran Rene Oscar
81	15585094-9	Cespedes Santander Ivan Jacob
82	15318587-5	Chumioque Dubost Miguel Orlando
83	9060037-0	Cid Araneda Patricio Marcelo
84	18443858-5	Cofre Vega Kevin Aaron
85	18247642-0	Cohl Muñoz Francisca Javiera
86	19173548-K	Colipe Gamboa Francisca Catalina

87	15263647-4	Contreras Becerra Cristian Orlando
88	11934577-4	Contreras Borquez Orlando Guillermo
89	11740276-2	Contreras Carrillo Jose Maximo
90	19512720-4	Contreras Cuevas Maximiliano Humberto
91	13333998-1	Contreras Fernandez Ruben Marcos
92	19867636-5	Contreras Morales Matias
93	15846128-5	Contreras Muñoz Mauricio Alejandro
94	19064118-K	Contreras Ramirez Catalina Stephanie
95	18583809-9	Contreras Silva Jarol Matias
96	21407453-2	Contreras Yañez Aylin Gabriela
97	10718230-6	Correa González Francisco Javier
98	12707736-3	Cortes González Sebastian Daniel
99	17606651-2	Cortes Manriquez Jaime Gonzalo
100	18758593-7	Cortes Yañez Joans Joel
101	19753741-8	Criado Soto Daniela Alexandra
102	16612756-4	Crisosto Duguet Cleibers Ivan
103	9271170-6	Cueto Contreras Jose Luis
104	18992547-6	Cuevas Ponce Emilio Esteban
105	19910743-7	de Blasis Ordenes Oscar Piero
106	19034920-9	de la Fuente Echeverria Valentina Andrea
107	15388093-K	Delgado Dappollonio Pablo Andres
108	17397573-2	Delgado Moreira Claudio Enrique
109	17529322-1	Diaz Aliste Cesar Andres
110	16296441-0	Diaz Jimenez Exequiel Ignacio
111	11213538-3	Diaz Neira Boris Rodrigo
112	16568022-7	Diaz Riquelme Jairo Isaac
113	17318751-3	Dunstan Navarro Nicolas Elias
114	12388865-0	Ejivaja Orellana Armando Jesus
115	13440296-2	Espinoza Abarca Claudio Esteban
116	19870200-5	Espinoza Gonzalez Wilson del Rosario
117	11537586-5	Espinoza Maldonado Osvaldo Miguel
118	12565601-3	Espinoza Paredes Patricia del Carmen
119	15420773-2	Faune Aparicio Miguel Hernan
120	10694194-7	Feest Puschel Gustavo Heberto
121	15938289-3	Figueroa Curaqueo Pascual Andres
122	18602703-5	Figueroa Pavez Jocelyn del Carmen
123	15147878-6	Figueroa Rojas Maria Jose
124	18125692-3	Fleta Fleta Sergio Andres
125	18232578-3	Flores Álvarez Marcelo Alejandro
126	8734651-K	Flores Astudillo Isidro Alberto
127	8146118-K	Flores Pavez Manuel Octavio
128	13418895-2	Flores Vargas Patricia Andrea
129	17925378-K	Foitzick Morales Camilo Andres
130	18326391-9	Fontalba Delgado Stephanie Andrea
131	15665869-3	Fuentealba Cabrera Patricia Eliana

ANEXO A: NÓMINA SOCIOS AFECTO A NEGOCIACIÓN COLECTIVA

RUT	RUT	NOMBRE
1	15319435-1	Abarzua Meza Jorge Mateo
2	12065789-5	Abud Peña Yery Fatmy
3	13221909-5	Acevedo Godoy Patricio Iver
4	13084943-1	Acevedo Mery Maria Loreto
5	15129648-3	Acosta Tobar Gustavo Andres
6	20683550-8	Adriazola . Mauricio Bladimir
7	14286067-8	Aguilera Alvarez Yerka Solange
8	14560062-6	Aguilera Sazo Rodrigo Alexander
9	13758653-3	Aldunce Perez Cesar Augusto
10	18187987-4	Alegria Villar Carlos Guillermo
11	10192207-3	Alister Manriquez Raul Hernan
12	16706567-8	Alvarez Contreras Andres Yovany
13	13328408-7	Alvarez Guerra Mario Alejandro
14	19968936-3	Alvarez Guerra Maximiliano Ignacio
15	12344127-3	Alvarez Neumann Juan Bernardo
16	20365290-9	Alvarez Parada Sebastian Esteban
17	11617171-6	Alvarez Riffo Arturo Bernardo
18	16979774-9	Alvarez Vidal Freddy Alejandro
19	15117476-0	Álvarez Yaiger Ana Magaly
20	16351533-4	Alvear Araya Cristian Hernan
21	19608609-9	Alvial Fernandez Jorge Antonio
22	15669691-9	Ancao Ancao Claudio Andres
23	24443293-K	Anza Copa Sergio Williams
24	10468086-0	Arancibia Martinez Juan Enrique
25	16527254-4	Aranibar Carmona America Eliana
26	10322948-0	Aravena Vargas Boris Marcelo
27	16822087-1	Araya Benbow Juan Carlos
28	16389863-2	Araya Caquilpan Carola Alejandra
29	8626822-1	Araya Traslaviña Omar Enrique
30	16127126-8	Arce Maulen Danny Marcelo
31	16228780-K	Arias Arias Yenifer Carina
32	16519660-0	Armijo Armijo Cristobal Nicolas
33	12468888-4	Arrau Nuñez Francisco Javier
34	8463470-0	Astorga Orellana Daniel Benito
35	18723418-2	Astorga Rojas Patricio Marcelo
36	16858070-3	Avalos Mellado Hector Enrique
37	14406609-K	Bahamonde Coronado Jorge Antonio
38	25270054-4	Bali Ajjaj Angelica María
39	17734375-7	Barnett Soza Vanina Monserrat
40	15846689-9	Barra Ávila Leonel Eduardo
41	18233287-9	Barraza Mansilla Eric Janer



Arturo Clemente Rojas Maldonado
Presidente



Sandra Fabiola Rojas Fuentes
Tesorera



Luis Eugenio Olivares Hermosilla
Secretario



Aldo Antonio Navarro Jara
Director

José Luis Cueto Contreras
Director

Sindicato Interempresas de Trabajadores del Consorcio Dercos



Adriana Ubilla Sanz
Directora de Personas



Carlos Martínez Iribarra
Gerente de Relaciones Laborales



Francisca Gariazzo Ocampo
Subgerente de Relaciones Laborales

pp. **Empresa**

132	18995127-2	Fuentealba Cares Alex Rodrigo
133	12880544-3	Fuentes Ampuero Fernando Jesus
134	17281491-3	Fuentes Cortes Claudio Esteban
135	14112746-2	Fuentes Silva Luis Francisco
136	14382222-2	Fuenzalida Saavedra Rafael
137	11499327-1	Fuica Salazar Victor David
138	16111867-2	Gallardo Burgos Luis Esteban
139	18897302-7	Gallardo Soto Erick Paul
140	13241718-0	Gallegos Gomez Grace Alejandra
141	19069128-4	Garces Rios Matias Alejandro
142	14513128-6	Garcia Alarcón Pablo Heriberto
143	10396786-4	Garnica Cardenas Eduardo Antonio
144	18184187-7	Garrido Leyton Sergio Cristofer
145	18729309-K	Giacomozzi Veloso Rodrigo Aliro
146	16794577-5	Godoy Mellado Liner Alban
147	14004620-5	Gomez Zavala Ruben Aurelio
148	25218012-5	Gonzalez Acosta Federico David
149	17835523-6	Gonzalez Alarcon Eduardo Andres
150	18871175-8	Gonzalez Barrientos Felipe Patricio
151	16591356-6	Gonzalez Carcamo Yonathan Alexis
152	16802613-7	Gonzalez Diaz Patricio Alberto
153	19764134-7	Gonzalez Pacheco Kimberly Elena
154	12486704-5	Gonzalez Saavedra Indira Rosa
155	10879728-2	Gonzalez Vega Ivan Alejandro
156	14246394-6	Gonzalez Zuñiga Christian Leonardo
157	21233399-9	Guajardo Fuentes Javier Ignacio
158	18871679-2	Guarda Toledo Lois Nicolas
159	18120393-5	Gutierrez Caro Christopher Francis
160	14177144-2	Gutierrez Gutierrez Mauricio Eduardo
161	15256999-8	Gutierrez Neira Edgardo Aladino
162	14126413-3	Henriquez Rocha Luis Sebastian
163	13451188-5	Hernandez Diaz Claudio Andres
164	18964606-2	Hernandez Ena Guillermo Jose Augusto
165	17099582-1	Hernandez Espinoza Juan Jesus
166	16967316-0	Hernandez Orellana Elizabeth Oriana
167	16037936-7	Herrera Godoy Jorge Luis
168	15280198-K	Hidalgo Hernández Miguel Angel
169	16249853-3	Hidalgo Hidalgo Rodrigo Andres
170	21409899-7	Hidalgo Vega Sebastian Enrique
171	18198333-7	Hoffmann Ojeda Johann Sebastian
172	11909236-1	Hormazabal Mora Marcos Leandro
173	19115051-1	Huenutripai Herrera Williams Manuel
174	13962715-6	Huichacura Jara Javier Feliciano
175	11594841-5	Igor Melillanca Jorge Alejandro
176	14610143-7	Iturriaga Gomez Felipe Andres

177	19093184-6	Jara Escobar Cristopher Alfredo
178	11241267-0	Jara Muñoz Samuel Esteban
179	18148442-K	Ketterer Lavanderos Nicolas Antonio
180	26170968-6	Landaeta Mogollon Arjuli Anabel
181	10312692-4	Laurel Leigh Naville Gerad
182	26618891-9	Leal Gomez Enmanuel Armando
183	20065537-0	Leal Vivar Gianfranco Paolo
184	18673156-5	Lefiman de la Vega Vania Andrea
185	13014318-0	Legua Cerda Luis Alberto
186	17349209-K	Leiva Ibacache Catalina Odette
187	15792311-0	Leiva Leon Gerardo Andres
188	16859178-0	Leiva Muñoz Rogelio Esteban
189	18081840-5	Liempe Liempe Gloria Soledad
190	18251905-7	Llano Hernandez Ronald Felipe
191	10659893-2	Lobos Carreño Cristian David
192	16587183-9	Lopez Marquez Alan Andres
193	13380390-4	Lopez Rodriguez Francisco Javier
194	18030035-K	Lopez Silva Evelyn Ignacia
195	18702435-8	Loyola Rojas Agustin Ignacio
196	7797064-9	Luhrs Ruiztagle Andres Eduardo
197	9840193-8	Macaya Castillo Hector Osvaldo
198	12657763-K	Maldonado Serrano Tomas Pablo
199	26213046-0	Mamani Apaza Jose
200	10948234-K	Mancilla Chaura Jose Ivan
201	8154882-K	Mancilla Valdes Gaston Antonio
202	10595958-3	Mansilla Montiel Cristina Soledad
203	18130833-8	Manzanarez Aguas Boris Javier
204	10789983-9	Mardones Castro Roberto Danilo
205	16092958-8	Mardones Marihual Daniela Alejandra
206	15929034-4	Martin Stuardo Juan Paulo
207	19420002-1	Martinez Arrue Sebastian Alexis
208	11629239-4	Martinez Cardenas Sergio Eduardo
209	19768495-K	Martinez Nuñez Juan David
210	13772329-8	Martinez Reyes Luis Alberto
211	13559977-8	Maulen Medina Juan Alejandro
212	20310625-4	Maureira Alvial Matías Jesús
213	7095640-3	Miranda Novoa Jose Jaime
214	20542778-3	Monardes Mayo Carlos Alejandro
215	15405752-8	Mondaca Paredes Juan Alejandro
216	18325285-2	Montecinos Carcamo Alejandro Antonio
217	15277443-5	Montiel Santibañez Cristian Alejandro
218	15853495-9	Mora Rodriguez Oscar Alexis
219	17278543-3	Moraga Flores Katherine Edith
220	16583862-9	Moraga Mansilla Diego Alexander
221	20263788-4	Morales Ruiz Luis Diego

222	19479065-1	Muñoz Cisterna Barbara Scarlett
223	24780747-0	Muñoz Ortiz Andrea Jaqueline
224	19841387-9	Muñoz Zuñiga Javiera
225	16986183-8	Murillo Ortiz Laura Leonor
226	15258463-6	Musante Arratia Osvaldo Andres
227	16557237-8	Musso Huerta Enzo Jose
228	19813588-7	Navarrete Romero Luis Javier
229	18456855-1	Navarrete Yañez Sara Jennifer
230	7512664-6	Navarro Cuadra Eduardo Orlando
231	21153324-2	Navarro Navarro Luis Alejandro
232	19753777-9	Nieto Pineyra Camila Ignacia
233	19437003-2	Niklitschek Morales Carolyn Beatriz
234	9938702-5	Nilo Contardo Gaston Rodrigo
235	17440431-3	Norambuena Reydet Victor Ernesto
236	19067555-6	Norin Ancamilla Sergio Cristobal
237	19747076-3	Nuñez Perez Vicente Alejandro
238	11603848-K	Obreque Redel Mauricio Orlando
239	13088275-7	Olea Fredes Moises Alejandro
240	8851723-7	Olivares Hermosilla Luis Eugenio
241	13380851-5	Oñate González Alfredo Fabian
242	16514136-9	Opazo González Rodrigo Alexis
243	18706130-K	Orellana Jimenez Miguel Alfredo
244	11896153-6	Ormeño Cáceres Jorge Esteban
245	22436631-0	Ortega Ramirez Melannie Alejandra
246	13988462-0	Ortiz Urtubia Rodrigo Antonio
247	18500329-9	Osorio Leiton Ivan Andres
248	12389922-9	Osses Kunz Jorge Enrique
249	19683345-5	Ovalle Cañete Nayareth del Pilar
250	17197594-8	Oyarzun Santibañez Hendrix Fabian
251	13699141-8	Pablaza Flores Jonathan Antonio
252	20598459-3	Paez Ibarra Juan Pablo
253	15479234-1	Pais Vargas Fabian Abraham
254	10534694-8	Palma Muñoz Ceferino Augusto
255	17434904-5	Pardo Arenas Mackarena Francesca
256	15421885-8	Pardo Quintrel Maria Jose
257	19136468-6	Parodi Carreño Luciano Manuel
258	19710838-K	Pastene Pantoja Ignacio Bastian
259	12976344-2	Peña Mendoza Viviana Andrea
260	18124657-K	Peña Paez Alonso Eduardo
261	7255989-4	Peñafiel Lopez Victor Manuel
262	18507065-4	Perez Cortés Edinson Pablo
263	20332639-4	Perez Devia Keith Ignacio
264	13220226-5	Perez Morales Guido Andres
265	16893269-3	Perez Pérez Francisco Javier
266	18682658-2	Pino Morales Cristian Antonio

267	18794353-1	Pinochet Quezada Nicolas Alfredo
268	19285340-0	Pinto Parada Patricia Angelica
269	19825897-0	Plaza Ceballos Fabian Javier
270	14385563-5	Portilla Veliz Claudio Enrique
271	18963010-7	Ramirez Barria Cristofer Leandro
272	13070396-8	Ramirez Contreras Carlos Alberto
273	20414769-8	Ramognini Espinoza Diego Alexis
274	13960710-4	Ramos Riffo Darwin Bladimir
275	16531985-0	Revillot Vidal Juan Pablo
276	19535304-2	Reyes Diaz Victor Danel
277	12548548-0	Reyes González Gerardo Gabriel
278	18837644-4	Reyes Riquelme Raul Carlos Patricio
279	13716080-3	Rios Lagos Susana Valeska
280	18479154-4	Rios Pizarro Alvaro Esteban
281	17796431-K	Rios Villagra Claudio Andres
282	18098560-3	Rivera Maldonado Johan Alejandro
283	16235216-4	Rodriguez Sepúlveda Paula Valentina
284	10476458-4	Rojas Bahamondes Marcelo Ernesto
285	10067805-5	Rojas Fuentes Sandra Fabiola
286	7365076-3	Rojas Maldonado Arturo Clemente
287	16833697-7	Rojas Rojas David Moises
288	16580839-8	Rojas Zamorano Luis Alberto
289	20125489-2	Romero Jimenez Julio Rodrigo
290	26868137-K	Romero Virla Graciela Josefina
291	17839232-8	Rozas Gutierrez Jose Ignacio
292	16118660-0	Ruiz Curipan Jose Ariel Esteban
293	13072888-K	Ruiz Uribe Nelida Jasne
294	13405975-3	Runin Leiva Robinson Leodan
295	15987402-8	Rupallan Leficura Ivonne Andrea
296	9307727-K	Saavedra Pilquiman David Leandro
297	18002929-K	Saavedra Segovia Manuel Alejandro
298	15029271-9	Sacre Apey Faruk Raul
299	9036958-K	Salas Polanco Alejandro
300	16532395-5	Saldias Mellado Alvaro Gonzalo
301	14165030-0	Salvo Herrera Pedro Pablo
302	17706880-2	San Martin Bustos Renato Israel
303	12672035-1	Sanchez Huerta Ricardo Francisco
304	24631450-0	Sanchez Pesantes Billy Enoc
305	14192061-8	Sanchez Valencia Carol Isabel
306	18870633-9	Sandoval Jarpa Isel Antonieta
307	13518196-K	Sandoval Paillan Bernardo Javier
308	16954732-7	Santibañez Diaz Felipe Ignacio
309	12670215-9	Santis Moraga Ximena Carolina
310	16074083-3	Segeur Villanueva Lorraine Angelique
311	12651931-1	Segura Mena Maria Carolina

312	11232620-0	Sepulveda Corvalan Juan Carlos
313	22624043-8	Sereño Fuentealba Juan Eduardo
314	27113090-2	Silva Contreras Cesar Eduardo
315	16680979-7	Silva Gajardo Marcelo Antonio
316	13071153-7	Silva Inzunza Andrea Carolina
317	9239222-8	Silva Maturana Pablo Andres
318	16888098-7	Solis Silva Hernaldo Celso
319	18593591-4	Soto Badilla Sebastian Patricio
320	17310925-3	Soto Cornejo Nicole Janina
321	18408463-5	Soto Molina Rocio Belen
322	18181767-4	Soto Orellana Nemoroso Enrique
323	16148587-K	Soto Peña Mauricio Antonio
324	13327245-3	Soto Villalobos Luisi Lenny Carmen
325	16615904-0	Tapia Carrasco Christopher Silvestre
326	15870585-0	Tapia Sáez Karen Andrea
327	15633268-2	Tapia Soto Nathaly Carolina
328	18090930-3	Tobar Ayala Melody Cecilia
329	15276800-1	Toledo Vargas Jorge Armando
330	10054737-6	Tolosa Marchant Mario Antonio
331	13584607-4	Toro Moenne Loccoz Oscar Javier Andres
332	15430030-9	Toro Palacios Maria Teresa
333	26547811-5	Toro Vera Marion Lucilia
334	18392046-4	Torrejon Meza Viviana Angelica
335	16744484-9	Torres Flores Nelson Alfredo
336	15987046-4	Torres Neira Anais Angeli
337	20127736-1	Torres Urbina Alan Andres
338	13608308-2	Troncoso Castillo Carlos Alejandro
339	15329213-2	Troncoso Rojas Ivan Andres
340	14417383-K	Urbina Becerra Patricio Alejandro
341	17194360-4	Urrea Acevedo Patrick Emanuel
342	18420175-5	Valdebenito Quiroz Fernando Sebastian
343	18630310-5	Valdes Barrios Camila Andrea
344	25636821-8	Valencia . Jhon Eduar
345	13630270-1	Valenzuela Curinao Loleska Adelina Hayde
346	21500124-5	Vallejos Pezo Annette Consuelo
347	18458707-6	Vasquez Guerrero Carlos Javier
348	18095884-3	Vasquez Hormazabal Billing Nelson
349	12156311-8	Vega Fernandez Marcelo Enrique
350	18011498-K	Vega Palacios Ignacio Andres
351	8788144-K	Velasquez Alvarado Jose Pedro
352	19662767-7	Velasquez Montaña Ignacio Alfredo
353	17577101-8	Velásquez Pavez Lorena Eunice
354	12217497-2	Veliz Montenegro Eduardo Gino
355	19136856-8	Venegas Maulen Matias Ignacio
356	20264347-7	Vera Chavez Alanis

357	19695507-0	Vera Mansilla Claudio Ignacio
358	18874496-6	Vera Mercado Alvio Nicolas Alberto
359	15961491-3	Verdugo Labra Juan Miguel
360	13789799-7	Verdugo Peña Gastón Ignacio
361	16830751-9	Vergara Llanquilef Alvaro Gonzalo
362	10520958-4	Vidal Abarca Arturo Rodrigo
363	18491640-1	Vidal Carrasco Michael Alejandro
364	15410232-9	Villa Opazo Andrea Alejandra
365	13698336-9	Villa Zuñiga Jessica del Carmen
366	25987667-2	Villacorta Alayo Cesar Eduardo
367	13443881-9	Villalon Santos Jorge Mauricio
368	14325964-1	Villanueva Peñaloza Alejandro Andres
369	19368274-K	Villarroel Villarroel Richard Alejandro
370	16715831-5	Yañez Sanchez Miguel Angel
371	17914664-9	Zapata Cid Jose Ignacio