

Oficina de Partes - Dirección del Trabajo	
N° seguimiento: GDC-1301/2021/E64752	
N° expediente:	Creación: 18/05/2021 13:06
E64752/2021	Recepción: 18/05/2021 13:06
	Impresión: 18/05/2021 13:06

Santiago, 18 de mayo de 2021

Señora  
**Sra. María Leonor Arroyo Funes**  
Inspección Comunal del Trabajo Santiago Centro  
Presente Moneda N°723, piso 2.  
Santiago.

Presente,

De nuestra consideración:

Adjunto enviamos copia del Convenio Colectivo suscrito entre la Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A. Rut. 61.219.000-3 y el Sindicato de Profesionales y Técnicos Metro S.A. de fecha 12 de mayo de 2021.

Sin otro particular, le saluda cordialmente,

**Alejandro  
Lagos  
Negrete**

Firmado digitalmente por  
Alejandro Lagos Negrete  
Nombre de reconocimiento  
(DN): cn=Alejandro Lagos  
Negrete, o=Metro S.A.,  
ou=Subgerencia Relaciones  
Laborales,  
email=alagos@metro.cl, c=CL  
Fecha: 2021.05.18 10:14:03  
-04'00'

**Alejandro Lagos Negrete**  
Subgerente Relaciones Laborales  
Gerencia de Personas  
Metro S.A.

**CONVENIO COLECTIVO**

**2021-2024**

**SINDICATO DE PROFESIONALES Y TÉCNICOS  
METRO S.A.**



## ÍNDICE

TÍTULO PRIMERO: DE LAS PARTES, OBJETO Y VIGENCIA DEL CONVENIO .....	4
CLÁUSULA N°1: LAS PARTES.....	4
CLÁUSULA N°2: OBJETO DEL CONVENIO .....	4
CLÁUSULA N°3: VIGENCIA.....	5
TÍTULO SEGUNDO.....	5
DE LAS REMUNERACIONES, ASIGNACIONES, BONOS Y AGUINALDOS .....	5
CLÁUSULA N°4: SUELDOS BASE Y REAJUSTABILIDAD .....	5
CLÁUSULA N°5: JORNADA CON RECARGO.....	6
CLÁUSULA N°6: ASIGNACIÓN DE COLACIÓN.....	7
CLÁUSULA N°7: ASIGNACION DE MOVILIZACIÓN .....	7
CLÁUSULA N°8: ASIGNACION TELETRABAJO .....	8
CLÁUSULA N°9: ASIGNACIÓN POR PÉRDIDA DE CAJA.....	8
CLÁUSULA N°10: BONO DE PRODUCTIVIDAD .....	9
CLÁUSULA N°11: BONO DE RESPONSABILIDAD .....	12
CLÁUSULA N°12: BONO CALIDAD DE SERVICIO CONDUCTORES Y CONDUCTORAS FLEX.....	13
CLÁUSULA N°13: BONO DE REEMPLAZO .....	13
CLÁUSULA N°14: BONO DE DISPONIBILIDAD .....	14
CLÁUSULA N°15: BONO POR DUPLAS .....	14
CLÁUSULA N°16: BONO CATEGORIZACIÓN DE ESTACIONES.....	15
CLÁUSULA N°17: BONO DE MONITOR O MONITORA .....	15
CLÁUSULA N°18: BONO DE EVENTO CRÍTICO .....	16
CLÁUSULA N°19: BONO POR FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO .....	17
CLÁUSULA N°20: BONO POR TURNOS EN EVENTOS DE ALTO RIESGO ....	17
CLÁUSULA N°21: BONO POR INTENSIDAD LABORAL Y CALIDAD DEL TRABAJO.....	18
CLÁUSULA N°22: BONO INSPECTOR O INSPECTORA INTERMODAL.....	18
CLÁUSULA N°23: BONO POR EXTENSIÓN DE SERVICIO.....	18
CLÁUSULA N°24: BONO INCENTIVO AL AHORRO DE COSTOS O PRODUCTIVIDAD.....	19
CLÁUSULA N°25: BONO DE VACACIONES.....	19
CLÁUSULA N°26: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS .....	20
CLÁUSULA N°27: AGUINALDO DE NAVIDAD .....	21
TÍTULO TERCERO .....	21
FERIADOS, PERMISOS Y FRANQUICIAS .....	21
CLÁUSULA N°28: FERIADO.....	21
CLÁUSULA N°29: REMUNERACIÓN DURANTE EL FERIADO .....	22
CLÁUSULA N°30: PERMISOS .....	22
CLÁUSULA N°31: PERMISO DIA FLEXIBLE.....	23
CLÁUSULA N°32: VÍSPERAS DE FIESTAS .....	23
CLÁUSULA N°33: DEL ACCESO A LA RED METRO .....	23
CLÁUSULA N°34: CASINO .....	23
CLÁUSULA N°35: REMUNERACIÓN DURANTE LICENCIA MÉDICA .....	24
TÍTULO CUARTO.....	25
BENEFICIOS SOCIALES.....	25

CLÁUSULA N°36: BIENESTAR .....	25
CLÁUSULA N°37: BONO DE ATENCIÓN Y CUIDADO HIJO O HIJA MENOR DE DOS AÑOS .....	29
CLÁUSULA N°38: PROTECCIÓN A TRABAJADORA EMBARAZADA Y REINSERCIÓN POST-NATAL PARENTAL.....	29
CLÁUSULA 39: BONO CORRESPONSABILIDAD PARENTAL .....	30
CLÁUSULA 40: APOORTE PREVISIONAL VOLUNTARIO.....	30
CLÁUSULA N°41: PRÉSTAMO HABITACIONAL .....	31
CLÁUSULA N°42: PRÉSTAMO OPCIONAL .....	32
TÍTULO QUINTO.....	33
INDEMNIZACIÓN Y DEPÓSITO CONVENIDO.....	33
CLÁUSULA N°43: INDEMNIZACIONES POR AÑOS DE SERVICIO .....	33
CLÁUSULA N°44: INDEMNIZACIONES POR FALLECIMIENTO .....	37
CLÁUSULA N°45: POLÍTICA DE RETIRO .....	39
CLÁUSULA N°46: RETIRO CONVENIDO.....	39
TÍTULO SEXTO.....	42
PROTECCIÓN Y DESARROLLO DE LAS Y LOS TRABAJADORES.....	42
CLÁUSULA N°47: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO .....	42
CLÁUSULA N°48: PRÁCTICAS DE ESTUDIO EN METRO .....	42
CLÁUSULA N°49: GASTOS TITULACIÓN .....	43
CLÁUSULA N°50: PERMISO DE TITULACIÓN .....	43
CLÁUSULA N°51: CONDICIONES DE SEGURIDAD .....	43
CLÁUSULA N°52: DERECHO DE INFORMACIÓN.....	44
CLÁUSULA N°53: REUBICACIÓN DE VIGILANTES.....	44
CLÁUSULA N°54: TRABAJO SINDICAL .....	45
TÍTULO SÉPTIMO.....	46
EXTENSIÓN DE BENEFICIOS .....	46
CLÁUSULA N°55: DE LA EXTENSIÓN DE BENEFICIOS .....	46
TÍTULO OCTAVO.....	47
CLÁUSULAS TRANSITORIAS.....	47
PRIMERA: BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	47
SEGUNDA: PROTECCIÓN POR NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	47
TERCERA: COMPENSACION ACUERDO 15 MARZO 2021 .....	47
CUARTA: APOORTE AL SINDICATO POR ÚNICA VEZ.....	48
ANEXO 8.....	50
REGLAMENTO BENEFICIO BONO DE ATENCIÓN Y CUIDADO HIJO O HIJA MENOR DE DOS AÑOS .....	50
ANEXO 9.....	52
REGLAMENTO REINCORPORACIÓN POST-NATAL PARENTAL.....	52
ANEXO N° 10 .....	54
CALIDAD DE SERVICIO .....	54
ANEXO N° 11 .....	56
REGLAMENTO PRÁCTICA PROFESIONAL.....	56
ANEXO N°12 .....	58
BECAS EN EL EXTRANJERO .....	58

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

En Santiago de Chile, a 12 de mayo de 2021, entre la Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A., representada por su Gerente General, don Rubén Alvarado Vigar, por una parte y, por la otra, las y los Trabajadores socios y socias del Sindicato de Profesionales y Técnicos de la Empresa Metro S.A. R.S.U. 1301.2083, representados por sus Directores y Directoras: Paula Rivas Villarroel, Presidenta; Eduardo Martínez Salinas, Vicepresidente; Daniela Barría Rodríguez, Secretaria; Hernaldo Troncoso Aguilera, Tesorero; Reinaldo San Martín Arias, Director; Carolina Gutiérrez Riquelme, Directora; Karlha Garate Hood, Directora; todos y todas con domicilio en esta ciudad, Valentín Letelier N°20, Of. 301, se suscribe el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo.

### TÍTULO PRIMERO: DE LAS PARTES, OBJETO Y VIGENCIA DEL CONVENIO

#### CLÁUSULA N°1: LAS PARTES

El presente Convenio Colectivo regirá entre la Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A., en adelante la Empresa, y las y los Trabajadores socios y socias del Sindicato de Profesionales y Técnicos Metro S.A., que se individualizan en nóminas adjuntas en los Anexos N°s 1; 2; 3; 4; 5; 6 y 7, documentos que forman parte integrante de este Convenio para todos los efectos legales.

Las partes declaran que el presente Convenio Colectivo es fruto de un diálogo permanente basado en un ambiente de confianza, y la búsqueda de acuerdos que generen mejores condiciones de trabajo en una perspectiva de sostenibilidad para Metro y sus Trabajadores y Trabajadoras. 

Con el mismo ánimo, declaramos que mantendremos una relación que propenda a mejorar constantemente el bienestar y las condiciones laborales, así como generar iniciativas que fomenten la paridad de género, corresponsabilidad parental y la inclusión laboral.

#### CLÁUSULA N°2: OBJETO DEL CONVENIO

El objeto de este Convenio Colectivo es establecer las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones, regalías y otras prestaciones, entre la Empresa y las y los Trabajadores sujetos a él. 

Declaran las partes, que el presente Convenio Colectivo es el instrumento único que regula estas materias entre ellos, sin perjuicio de lo estipulado en los anexos complementarios, en los contratos individuales de trabajo, y la ley.

### **CLÁUSULA N°3: VIGENCIA**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, tendrá vigencia desde el 1° de julio de 2021 hasta el 30 de junio de 2024.

## **TÍTULO SEGUNDO DE LAS REMUNERACIONES, ASIGNACIONES, BONOS Y AGUINALDOS**

### **CLÁUSULA N°4: SUELDOS BASE Y REAJUSTABILIDAD**

1. Los sueldos base de las y los Trabajadores estarán afectos a un sistema de reajustabilidad semestral en el 100% de la variación acumulada por Índice de Precios al Consumidor (IPC), en los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de cada reajuste conforme al siguiente calendario:
  - a. Con fecha 1° de diciembre de 2021, en la variación experimentada por el IPC en el periodo comprendido entre el 1° de junio de 2021 y el 30 de noviembre de 2021.
  - b. Con fecha 1° de junio de 2022, en la variación experimentada por el IPC en el periodo comprendido entre el 1° de diciembre de 2021 y el 31 de mayo de 2022.
  - c. Con fecha 1° de diciembre de 2022, en la variación experimentada por el IPC en el periodo comprendido entre el 1° de junio de 2022 y el 30 de noviembre de 2022.
  - d. Con fecha 1° de junio de 2023, en la variación experimentada por el IPC en el periodo comprendido entre el 1° de diciembre de 2022 y el 31 de mayo 2023.
  - e. Con fecha 1° de diciembre de 2023, en la variación experimentada por el IPC en el periodo comprendido entre el 1° de junio de 2023 y el 30 de noviembre de 2023.
  - f. Con fecha 1° de junio de 2024, en la variación experimentada por el IPC en el periodo comprendido entre el 1° de diciembre de 2023 y el 31 de mayo 2024.

Se establece que el I.P.C. es determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) o el organismo que lo reemplace en el futuro, si ocurriere.

2. Adicionalmente a los reajustes estipulados precedentemente, la Empresa reajustará los sueldos base de las y los trabajadores parte de este convenio en los siguientes porcentajes y fechas que se indican a continuación:

- a) El 1º de diciembre de 2022, en uno coma dos por ciento (1,2%)
- b) El 1º de diciembre de 2023, en uno coma dos por ciento (1,2%).
- c) El 1º de junio de 2024, en uno coma dos por ciento (1,2%).

## **CLÁUSULA N°5: JORNADA CON RECARGO**

### **1. JORNADA ORDINARIA**

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 45 horas semanales, salvo aquellos Trabajadores y Trabajadoras que en sus respectivos contratos individuales de trabajo ya tengan estipulada una jornada semanal de duración inferior.

Las horas trabajadas en Jornada Ordinaria, así como las trabajadas en días sábado y domingo, se pagarán con un recargo sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo, de acuerdo a lo siguiente:

- a) Horas trabajadas entre las 21:00 horas y las 23:59, un recargo de 40 %.
- b) Horas trabajadas entre las 00:00 horas y las 05:00 horas, un recargo de 50%
- c) Horas trabajadas entre las 05:01 horas y 07:00 horas, un recargo de 40%
- d) Horas trabajadas en turnos de jornada nocturna, con un recargo de 50% para todas las horas de turno de noche.
- e) En forma adicional, las horas trabajadas en días sábado y domingo entre las 07:01 y las 20:59 se pagará con un recargo del 40%.

Las horas trabajadas en jornada ordinaria, entre las 00:00 horas y las 24:00 horas en los días festivos dispuestos por Ley, se pagarán como horas extraordinarias de trabajo. Sin embargo, las horas trabajadas en jornada ordinaria en los días 1º de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre, y 1º de enero, se pagarán como horas extraordinarias de trabajo, pero con un recargo del 100%.

## 2. JORNADA EXTRAORDINARIA

El o la trabajadora que sea contactado o contactada por la Empresa, para realizar un trabajo extraordinario no programado, diurno o nocturno, y se desplace hasta su lugar de trabajo para efectuarlo, tendrá derecho -en cada ocasión que ello ocurra- a que se le pague dos horas extraordinarias, con un recargo de 50% adicional al tiempo extraordinario efectivamente trabajado.

Del mismo modo, las horas trabajadas en forma extraordinaria en los días 1º de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre, y 1º de enero, se pagarán con un recargo de 100%.

### CLÁUSULA N°6: ASIGNACIÓN DE COLACIÓN

Las y los trabajadores tendrán derecho a una asignación de colación de \$2.372.- (Dos mil trescientos setenta y dos pesos) por cada día efectivamente trabajado, la que será pagada y liquidada conjuntamente con las remuneraciones del mes. Si el o la trabajadora, por petición de la Empresa, debiese prestar servicios en una jornada extraordinaria de más de cuatro horas continuas de duración, tendrá igualmente derecho a que se le pague este beneficio.

Cuando el o la trabajadora haga uso del o los casinos de la Empresa, ésta subsidiará la diferencia entre el valor de esta asignación y el valor del almuerzo estándar.

Esta asignación se reajustará en los meses de junio y diciembre de cada año durante la vigencia de este Convenio Colectivo, en el 100% de la variación del I.P.C. en los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de cada reajuste.

### CLÁUSULA N°7: ASIGNACION DE MOVILIZACIÓN

El Trabajador o la Trabajadora tendrán derecho a una asignación de movilización equivalente a \$ 1.102.- (Mil ciento dos pesos) por cada día efectivamente trabajado, la que será pagada y liquidada conjuntamente con las remuneraciones del respectivo periodo.

Se considerarán como efectivamente trabajados, para efectos de esta asignación, aquellos días en que el o la trabajadora deba hacer uso de licencia derivada de un evento crítico tales como, asaltos, agresiones, robos, rescate y otro debidamente calificado como tal por la Empresa.

En caso de licencia médica, cuya causa sea un accidente del trabajo, la Empresa también pagará esta asignación, pero su monto será de \$ 550.- (Quinientos cincuenta pesos) por cada día de licencia.

Si el Trabajador o Trabajadora, por petición de la Empresa, trabajase en jornada extraordinaria, tendrá derecho igualmente a este beneficio.

Esta asignación se reajustará en los meses de junio y diciembre de cada año durante la vigencia de este Convenio Colectivo, en el 100% de la variación del I.P.C. en los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de cada reajuste.

#### **CLÁUSULA N°8: ASIGNACION TELETRABAJO**

Las y los trabajadores que, habiendo suscrito voluntariamente su anexo de contrato individual en que adopten y cumplan efectivamente la modalidad de "teletrabajo" en forma parcial o íntegramente, tendrán derecho a una asignación de teletrabajo mensual equivalente a \$13.000.- (Trece mil pesos) líquidos.

Esta asignación será imputable a cualquier tipo de obligación que pudiese surgir una vez firmado el convenio, sin que esta pueda ser disminuida por ningún motivo.

Esta asignación se reajustará en los meses de junio y diciembre de cada año durante la vigencia de este Convenio Colectivo, en el 100% de la variación del I.P.C. en los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de cada reajuste.

#### **CLAÚSULA N°9: ASIGNACIÓN POR PÉRDIDA DE CAJA**

La Empresa pagará mensualmente una asignación especial de \$ 35.330.- (Treinta y cinco mil trescientos treinta pesos) a cada Trabajador y Trabajadora que tenga manejo directo de dinero efectivo y desempeñe los cargos de Cajero del Fondo de Bienestar y Cajero de Tesorería.

Esta asignación se pagará conjuntamente con las remuneraciones del respectivo periodo, y mientras el Trabajador o Trabajadora desempeñe alguna de las funciones antes mencionadas.

También, se pagará una asignación especial de caja ascendente a \$ 2.525.- (Dos mil quinientos veinticinco pesos) mensuales, a todas las y los trabajadores parte de este Convenio que sean responsables de un fondo a rendir de forma permanente. Esta asignación especial es incompatible con la señalada en el inciso precedente.

Las partes acuerdan que se descontará un treintavo de su valor por cada día no trabajado durante el respectivo período de pago.

Esta asignación se reajustará en los meses de junio y diciembre de cada año durante la vigencia de este Convenio Colectivo, en el 100% de la variación del I.P.C. en los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de cada reajuste.

## CLÁUSULA N°10: BONO DE PRODUCTIVIDAD

El Bono de Productividad se concibe como un estímulo al esfuerzo de las y los Trabajadores por mantener y mejorar su productividad, promoviendo el uso óptimo de los recursos y bienes, comprometiéndose con los resultados operacionales y la calidad de servicio de la Empresa.

Este bono se devengará por los años calendarios 2021, 2022 y 2023 y la Empresa lo calculará de acuerdo al siguiente procedimiento.

### 1. FÓRMULA:

$$1,8 \times (60\% \times \text{"Resultado Colectivo"} + 40\% \times \text{"Resultado Promedio Metas Individuales"}) \\ + 0,1 \times \text{Resultado Metas Corporativas}$$

1.1. El **"Resultado Colectivo"** (60%) comprende los siguientes indicadores:

- **Resultado de la meta "Reputación"**: que pondera un porcentaje de 20%.
- **Resultado de la meta "Accidentabilidad staff"**: que pondera un porcentaje 20%.
- **Resultado de la meta de "Ebitda"**: que pondera un porcentaje de 20%.
- **Resultado de la meta de "Tasa Averías MR 5 min"**: que pondera un porcentaje de 20%.
- **Resultado de la meta de "Impacto Pax por Incidentes internos > 30 minutos"**: que pondera un porcentaje de 10%.
- **Resultado de la meta de "Trenes que cumplen el T. de Viaje"**: que pondera porcentaje de 10%.

Dónde se definen como:

- **Reputación:** % Acuerdo neto del índice de reputación de Metro del Estudio Imagen y Posicionamiento, realizados en el año del bono a calcular.
- **Accidentabilidad staff:** Cantidad total de accidentes del personal de Metro dentro del año, dividido por la dotación promedio del año del bono a calcular.
- **Ebitda:** Resultado operacional del año calendario del bono a calcular, sin considerar depreciación dentro de los costos.
- **Tasa Averías MR 5 min:** Número de averías de material rodante en Hora Punta, que impliquen una detención del servicio mayor o igual a 5 minutos, dividido por millón de coche kilómetros recorridos en el año del bono a calcular.
- **Impacto Pax por Incidentes internos > 30 minutos:** Suma de minutos de atraso puntuales relacionados con eventos asociados a Trenes, Vías, Equipos y Sistemas que impacten en la operación de trenes, cuyo atraso puntual sea mayor o igual a 30 minutos, multiplicado por pasajeros o pasajeras afectadas (a quienes que se les altera su tiempo de viaje promedio).
- **Trenes que cumplen el T. de Viaje:** % de trenes que cumplen tiempo de viaje meta, considerando: PAM (7:00 a 9:00 AM), desviación permitida del 3%, vía más cargada y tramo bucle-bucle, calculado tren a tren por línea y ponderado por frecuencia, considerando año calendario del bono a calcular.

El rango de cada uno de estos indicadores, oscilará entre 0% y 125 %.

- 1.2. El "**Resultado promedio Metas Individuales**" (40%): comprende el promedio general de los resultados porcentuales de cada socio o socia del sindicato en sus "Metas Individuales", contenidas en su Evaluación de Desempeño del año calendario.
- 1.3. Las "**Metas Corporativas**" (0,1): % de Cumplimiento de las Metas Corporativas definidas para el año respectivo.

## 2. METAS

Las metas de cada año de vigencia de este Convenio Colectivo deberán ser informadas al sindicato en reunión formal, a más tardar al 30 de abril de cada año, junto al o la Gerente a cargo del establecimiento de las metas.

Asimismo, en agosto de cada año, se realizará una reunión de las mismas características y participantes, para revisar en conjunto el avance del cumplimiento de las metas.

## 3. DETERMINACIÓN DEL MONTO:

El monto bruto del bono será igual al resultado de la fórmula, multiplicada por el sueldo base del trabajador o trabajadora, a diciembre de cada año.

Se establece que el resultado de la fórmula del Bono de Productividad no podrá ser inferior a 1,9 sueldo base del trabajador o trabajadora, y no podrá ser superior a 2,15 sueldo base del trabajador o trabajadora a diciembre de cada año.

Para las y los trabajadores que desempeñen la función de Conductor o Conductora Flex, el monto bruto del bono será igual al: resultado de la fórmula, multiplicada por su Sueldo Base, más el bono Calidad de Servicio promedio de los 12 meses del año respectivo.

## 4. ANTICIPOS

De cada bono anual se anticipará, al Trabajador o Trabajadora y en el mes de agosto de cada año, una cantidad igual al 70% de su Sueldo Base de la fecha del anticipo, siempre que a esa época haya tenido vigente su contrato de trabajo de enero a junio del año calendario respectivo. De no ser así, este anticipo será proporcional al tiempo servido dentro del periodo señalado.

Asimismo, la empresa otorgará al trabajador o trabajadora que lo solicite, un anticipo mensual equivalente al 10% de su Sueldo Base. En el mes de agosto, este anticipo será equivalente al 20% de su Sueldo Base. Esto se aplicará a partir del 01 de enero del 2022.

Esta solicitud, deja sin efecto el anticipo señalado en el párrafo anterior.

En el mes de noviembre del 2021, el sindicato informará a la empresa la nómina de las y los trabajadores que han optado por el anticipo mensualizado, decisión irrevocable que estará vigente a contar del año 2022.

## **5. LIQUIDACIÓN Y PAGO DEL BONO:**

Este bono se liquidará y pagará en el mes de marzo del año siguiente de su periodo de devengamiento. Los Trabajadores y Trabajadoras que no alcanzaren a prestar servicios por todo el año calendario, tendrán derecho a este bono en proporción a los meses trabajados en él.

La Empresa, formalmente y por escrito, proporcionará cada tres meses a la Directiva del Sindicato, los avances de los resultados de las metas utilizadas en el cálculo de este bono.

## **6. AÑO 2024:**

Se acuerda que los parámetros del Bono de Productividad correspondiente al año calendario 2024, serán los que se estipulen en el instrumento colectivo que las partes celebren al término de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

## **CLÁUSULA N°11: BONO DE RESPONSABILIDAD**

Las y los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a un Bono mensual de Responsabilidad, consistente en un 6.5 % del sueldo base mensual.

Este bono se liquidará y pagará conjuntamente con los demás haberes del correspondiente periodo de pago.

El sentido de este bono es reconocer, estimular e incentivar la mayor responsabilidad inherente a la modernización de la gestión y al aumento de los estándares de exigencia y desempeño, colaborando al cumplimiento de las actividades que se ejecutan en la empresa, procurando mantener el eficiente funcionamiento de ella permanentemente.

## CLÁUSULA N°12: BONO CALIDAD DE SERVICIO CONDUCTORES Y CONDUCTORAS FLEX

La empresa pagará un bono mensual por Calidad de Servicio a los conductores y conductoras de modalidad Flex, calculada en función de la "Tabla de Calidad de Servicio" que se adjunta como **Anexo 10**.

Las partes acuerdan el establecimiento de una mesa técnica que revisará la estructura remuneracional de los conductores y conductoras de modalidad flex a los efectos de determinar la base de cálculo del bono de Calidad de Servicio asociado al bono de productividad, anticipo del mismo, y otros haberes que se puedan ver afectado por dicha base. Del mismo modo se revisarán los criterios de calificación de los incidentes operacionales que están contenidos en esta tabla y sus requisitos de aplicación, cuando corresponda. La mesa técnica señalada se llevará a cabo previo al inicio de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Este bono se reajustará en los meses de junio y diciembre de cada año durante la vigencia de este Convenio Colectivo, en el 100% de la variación del I.P.C. en los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de cada reajuste.

## CLÁUSULA N°13: BONO DE REEMPLAZO

El o la trabajadora que acepte de manera voluntaria el reemplazo de un o una supervisora, o de una jefatura superior que forme parte de la estructura jerárquica de la empresa, solicitado por la Administración y comunicado de manera formal (vía escrita o correo electrónico), tendrá derecho a que se le pague adicionalmente a su remuneración- el 10% del Sueldo Base del mínimo de la banda salarial asociada al cargo del o la trabajadora reemplazada, hasta el día que el titular reasuma sus funciones. El monto del porcentaje señalado anteriormente se deberá comunicar al trabajador al momento de solicitar el reemplazo.

El pago de este bono deberá efectuarse a más tardar en el mes siguiente de haber realizado el reemplazo.

Para los efectos de computar los días de reemplazo, se considerarán aquellos que lo sean de -a lo menos- cinco días continuos, o el equivalente a una semana laboral cuando el reemplazo incorpore días festivos (incluyendo feriado legal, cuyo pago será proporcional al periodo de reemplazo).

En ningún caso dicho reemplazo podrá suponer una disminución económica para el trabajador o trabajadora.

Este beneficio no podrá ser considerado dentro de la base de cálculo de ningún otro estipendio.

#### **CLÁUSULA N°14: BONO DE DISPONIBILIDAD**

Las y los Trabajadores con jornada ordinaria de trabajo que sean formalmente comunicados (por escrito o vía correo electrónico) para estén disponibles fuera de su jornada y ser contactados por la Empresa -ya sea con el objeto de solucionar un evento de forma remota o presencial- se les pagará un Bono de Disponibilidad mensual del 5% del Sueldo Base mensual.

Los cargos afectos a este Bono serán los siguientes:

- Inspectores o Inspectoras de Contrato.
- Técnico o Técnica de Señalización.
- Técnico o Técnica de Comando Centralizado.
- Informática, Peajes, Prevencionistas.
- Supervisores o Supervisoras de Intermodal.
- Y todos y todas quienes estén en la condición.

La empresa y el sindicato revisarán, en un plazo de 90 días desde el inicio de la vigencia del Convenio Colectivo, los cargos afectos a este beneficio.

#### **CLÁUSULA N°15: BONO POR DUPLAS**

Para las y los Trabajadores que, ante la ausencia de algún otro Trabajador o Trabajadora de su mismo nivel o cargo, y que a solicitud de su jefatura directa deba cubrir en los hechos dos o más funciones de ese puesto de trabajo, cualquiera sea la razón de ello, se le pagará un recargo del 50% del valor de la hora ordinaria de trabajo, por cada hora efectivamente trabajada.

Se deja expresa constancia que la solicitud referida en el párrafo anterior, puede ser verbal o por correo electrónico. En el evento que sea verbal, debe ser ratificada con posterioridad por correo electrónico en un plazo no superior a 24 horas.

Los cargos afectos a este Bono serán los siguientes:

- Supervisores y supervisoras SGO
- Supervisores y Supervisoras de Servicios
- Administradores o Administradoras de Contratos e Inspectores o Inspectoras de Contratos
- ISS

- Jefes o Jefas de Estación
- Encargado, encargada, o administrador, administradora de Talleres
- Supervisor o Supervisora Intermodal.

La empresa y el sindicato revisarán las nuevas condiciones cuando se presenten.

## **CLÁUSULA N°16: BONO CATEGORIZACIÓN DE ESTACIONES**

La empresa pagará a las y los Trabajadores Jefes y Jefas de Estación, un bono mensual por la administración de estaciones de mayor complejidad, de acuerdo a lo siguiente:

- Estación categoría A: un bono de \$51.160.- (Cincuenta y un mil ciento sesenta pesos) brutos.
- Estación categoría A-1: un bono de \$102.322.- (Ciento dos mil trescientos veintidós pesos) brutos.

Asimismo, la empresa pagará a las y los Agentes de Líneas Automáticas (ALA) que cumplan sus funciones a cargo de las estaciones de combinación Franklin y/o Ñuble, un bono diario de \$4.873.- (Cuatro mil ochocientos setenta y tres pesos).

Este bono se reajustará en los meses de junio y diciembre de cada año durante la vigencia de este Convenio Colectivo, en el 100% de la variación del I.P.C. en los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de cada reajuste.

## **CLÁUSULA N°17: BONO DE MONITOR O MONITORA**

Aquellos y aquellas Trabajadoras que, por disposición de la Empresa ejerzan la función de Monitor o Monitora en la formación de Trabajadores y Trabajadoras durante el año calendario, tendrán derecho a una asignación anual de \$82.863.- (Ochenta y dos mil ochocientos sesenta y tres pesos brutos) que se pagará dentro del mes de diciembre del año respectivo. Las y los monitores que no alcancen a completar el año calendario, tendrán derecho a este bono en proporción a los meses asignados a la función.

Adicionalmente, estos Trabajadores y Trabajadoras tendrán derecho -por cada hora efectivamente trabajada como monitor o monitora- a una remuneración igual al 50% del valor de la hora ordinaria de trabajo. Esta remuneración se liquidará

y pagará en el mes calendario inmediatamente siguiente al trabajo efectivamente realizado.

Los cargos afectos a esta asignación serán todos aquellos que tengan una malla de habilitación y, entre otros, serán los siguientes:

- Supervisores y supervisoras SGO.
- Servicios.
- Técnicos y Técnicas en Depanaje.
- Supervisor y Supervisora Intermodal e Inspector e Inspectora Intermodal.
- Técnicos y Técnicas de Mantenimiento 1.
- Reguladores y Reguladoras de PCC.
- Instructor e Instructoras de Capacitación.
- Agentes de Líneas Automáticas.
- Conductores y Conductoras.
- Vigilantes.
- Jefes y Jefas de Estación.
- COT y Control Cocheros.

La empresa informará al sindicato anualmente, en el mes de marzo, la nómina actualizada de cargos considerados en la Política de Monitoreo, situaciones excepcionales y/o emergentes serán revisadas en conjunto entre las partes.

Este bono se reajustará en el mes de diciembre de cada año durante la vigencia de este Convenio Colectivo, en el 100% de la variación del I.P.C. en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de cada reajuste.

#### **CLÁUSULA N°18: BONO DE EVENTO CRÍTICO**

La Empresa otorgará un bono a las y los Trabajadores que -habiendo cumplido los protocolos y procedimientos tras la ocurrencia de un "evento crítico"- se vean involucrados e involucradas en alguno de aquellos hechos, tales como: asaltos, atentados, manifestaciones al interior de las instalaciones que afecten la operación, vandalización de instalaciones y/o trenes, agresiones, robos, suicidios, y otros de características similares calificados como tales por la empresa, acontecidos durante el desempeño de las labores del trabajador o trabajadora. Este beneficio se desglosará en las siguientes prestaciones:

- a) La suma de \$116.732.- (Ciento dieciséis mil setecientos treinta y dos pesos brutos), por una sola vez, en cada oportunidad que ocurra un hecho de las características antes descritas.

- b) Asistencia jurídica oportuna si del hecho se deriva un procedimiento judicial que afecte al Trabajador o Trabajadora.

Asimismo, la Empresa -de manera conjunta con el Sindicato- trabajará en un protocolo que regule el otorgamiento de este beneficio, el que formará parte integrante de este Convenio Colectivo.

Este bono es incompatible con el Bono Caso Fortuito o Fuerza Mayor. En caso que un mismo hecho dé derecho al pago del Bono Caso Fortuito o Fuerza Mayor y al pago de Bono Evento Crítico, se pagará aquel cuyo monto sea superior.

Este bono se reajustará en los meses de junio y diciembre de cada año durante la vigencia de este Convenio Colectivo, en el 100% de la variación del I.P.C. en los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de cada reajuste.

#### **CLÁUSULA N°19: BONO POR FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO**

La Empresa pagará a aquellos Trabajadores y Trabajadoras que, de acuerdo con los planes de contingencia actualmente en operación en la empresa, deban prestar asistencia y participen en la resolución de eventos ocasionados por fuerza mayor o caso fortuito, tales como: descarrilamiento y/o choque de trenes, incendio, inundación, sismos, black out o paquete sospechoso, un recargo en las horas ordinarias o extraordinarias ocupadas en dichas labores, equivalente al 100% de su valor.

Este bono es incompatible con el Bono Evento Crítico. En caso que un mismo hecho dé derecho al pago del Bono Evento Crítico y al del Bono Caso Fortuito o Fuerza Mayor, se pagará aquel cuyo monto sea superior.

#### **CLÁUSULA N°20: BONO POR TURNOS EN EVENTOS DE ALTO RIESGO**

El Trabajador o Trabajadora tendrá derecho a una asignación de \$6.248.- (Seis mil doscientos cuarenta y ocho pesos) brutos, por cada vez que deba cumplir un turno en instalaciones vinculadas al plan de contingencia especial de seguridad.

Se entenderá que una instalación está vinculada a dicho Plan, en los siguientes casos:

- a) Cuando se trate de instalaciones ubicadas en los sectores donde se realicen marchas, protestas, manifestaciones o eventos masivos que pongan en riesgo la seguridad de las personas o instalaciones, y en las cuales deba desplegarse un operativo especial de seguridad, tales como: cierre total o parcial de instalaciones, control de evasiones masivas y/o control de ingreso masivos de manifestantes.

- b) Cuando se trate de instalaciones vinculada a eventos de alto riesgo calificados por la empresa o por la autoridad gubernamental.

La empresa informará al sindicato, de manera mensual, los eventos a los que le sea aplicable este beneficio con la nómina de las y los trabajadores involucrados.

Este bono se reajustará en los meses de junio y diciembre de cada año durante la vigencia de este Convenio Colectivo, en el 100% de la variación del I.P.C. en los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de cada reajuste.

#### **CLÁUSULA N°21: BONO POR INTENSIDAD LABORAL Y CALIDAD DEL TRABAJO**

La Empresa pagará -a las y los trabajadores socios y socias del Sindicato y en la Liquidación de Remuneraciones del mes de octubre de cada año- un bono de \$65.000.- (Sesenta y cinco mil pesos) brutos, como reconocimiento a la necesidad de una mayor adaptabilidad laboral producto de la ampliación del servicio.

Este bono se reajustará el día 01 de octubre de cada año, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, a contar de octubre del 2022, en el 100 % de la variación experimentada por el IPC en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de reajuste.

#### **CLÁUSULA N°22: BONO INSPECTOR O INSPECTORA INTERMODAL**

Para aquellos trabajadores y trabajadoras que desempeñen el cargo del Inspector o Inspectora Intermodal, la empresa pagará un bono de \$53.504.- (Cincuenta y tres mil quinientos cuatro pesos) brutos por jornada o turno, cuando -por razones del servicio- deban salir a superficie a desarrollar la labor de BUCLE, entendida ésta como la coordinación en superficie de microbuses en caso de detención del servicio de Metro, de acuerdo al protocolo de la Gerencia de Operaciones y Servicios.

Este bono se reajustará en los meses de junio y diciembre de cada año durante la vigencia de este Convenio Colectivo, en el 100% de la variación del I.P.C. en los seis meses

#### **CLÁUSULA N°23: BONO POR EXTENSIÓN DE SERVICIO**

La Empresa pagará por cada día -al Trabajador o Trabajadora que acepte extender sus servicios- un bono en los siguientes términos:

- a) Fiestas Patrias, Navidad o Año Nuevo: la suma de \$115.172.- (Ciento quince mil ciento setenta y dos pesos) brutos.
- b) Otras extensiones: la suma de \$25.338.- (Veinticinco mil trecientos treinta y ocho pesos) brutos.

Esto, sin perjuicio del pago de las horas extraordinarias que correspondan.

Este bono se reajustará el 1° de junio de cada año, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, en la variación experimentada por el IPC en los doce meses calendarios inmediatamente anterior a la fecha de cada reajuste.

#### **CLÁUSULA N°24: BONO INCENTIVO AL AHORRO DE COSTOS O PRODUCTIVIDAD**

Con el objeto de generar iniciativas de los Trabajadores y Trabajadoras para producir y obtener disminuciones de los costos operacionales e incrementos en la eficiencia de la empresa, se pagará un bono a las y los Trabajadores que aporten con dichas iniciativas y/o proyectos.

Para obtener el pago de dicho bono, estas iniciativas y/o proyectos deberán ser aprobados, evaluados en su efectividad técnica, factibilidad práctica e implementada por la empresa, a través de cada Gerencia y de la Gerencia de Desarrollo de Proyectos.

El bono será el equivalente al 60% del incremento de productividad, calculado sobre la base de la diferencia que se produzca entre la proyección de gasto semestrales y los costos reales que efectivamente se hayan realizado, una vez aplicada la iniciativa o proyecto aprobado.

Este bono se pagará una sola vez por cada iniciativa o proyecto efectivamente aplicado.

#### **CLÁUSULA N°25: BONO DE VACACIONES**

Al momento de hacer uso de su feriado legal anual durante los meses de julio, diciembre, enero y febrero; las y los trabajadores tendrán derecho a percibir una asignación de vacaciones igual al 111% de su sueldo base bruto vigente a la fecha de pago.

Quienes hagan uso de su feriado legal anual con un mínimo de 10 días hábiles continuos, y cuyo periodo íntegro este comprendido entre los meses de

marzo a junio y agosto a noviembre, tendrán derecho a percibir una asignación de vacaciones igual al 130 % de su sueldo base bruto vigente a la fecha de pago.

Las y los Trabajadores que desempeñen las funciones de conductores y conductoras Flex, percibirán el Bono de Vacaciones con los porcentajes respectivos, según lo señalado en los párrafos anteriores, calculado sobre el Sueldo Base más el promedio del Bono Calidad de Servicio de los 12 meses anteriores a la fecha de vacaciones. Para estos efectos, el Bono de Calidad de Servicio promedio tendrá un piso equivalente al 80% del valor base vigente a diciembre de cada año.

Este bono se pagará la semana anterior a aquella en que el trabajador o trabajadora inicie su feriado, para lo cual deberá presentar su solicitud -debidamente autorizada por su jefe o jefa- con a lo menos 10 días hábiles de anticipación a su inicio.

Las y los trabajadores que no hagan uso de su feriado legal en el periodo correspondiente (año siguiente a periodo devengado) perderán su derecho al bono, a menos que la postergación sea originada por necesidades del servicio de la empresa, conforme los procedimientos de programación de vacaciones.

Cuando por razones de servicio, el trabajador o trabajadora no pueda hacer uso de su feriado legal, se pagará el bono correspondiente al periodo solicitado.

Las partes acuerdan que, conforme al carácter anual de esta prestación, el trabajador o trabajadora no podrá solicitar ni exigir el pago de más de un bono con cargo a días de feriado correspondientes a un mismo periodo anual, contabilizado conforme su fecha de ingreso a Metro.

#### **CLÁUSULA N°26: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS**

La Empresa pagará anualmente a cada Trabajador y Trabajadora, dentro de la primera quincena del respectivo mes de septiembre, un aguinaldo de Fiestas Patrias de \$161.786.- (Ciento sesenta y un mil setecientos ochenta y seis pesos) brutos.

Este beneficio se reajustará el día 1º de septiembre de cada año durante la vigencia de este Convenio Colectivo, en el 100% de la variación experimentada por I.P.C. en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha del reajuste.

20

## **CLÁUSULA N°27: AGUINALDO DE NAVIDAD**

La Empresa pagará anualmente a cada Trabajador y Trabajadora, dentro de la primera quincena del respectivo mes de diciembre, un aguinaldo de \$325.722.- (Trescientos veinticinco mil setecientos veintidós pesos) brutos.

Este beneficio se reajustará el día 1º de diciembre de cada año durante la vigencia de este Convenio Colectivo, en el 100% de la variación experimentada por el I.P.C en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha del reajuste.

## **TÍTULO TERCERO FERIADOS, PERMISOS Y FRANQUICIAS**

### **CLÁUSULA N°28: FERIADO**

Las y los Trabajadores que prestaban servicios en la Dirección General de Metro al 24 de enero de 1990, podrán optar al feriado del Estatuto Administrativo que rige a las y los funcionarios públicos, permaneciendo bajo las normas de dicho cuerpo legal para estos efectos.

La y los Trabajadores tendrán derecho a un día adicional de descanso por cada cinco años ininterrumpidos de servicio en turnos rotativos (mañana/tarde y noche) o en turnos exclusivamente nocturnos, con un límite de cinco días.

Los requisitos que den lugar al goce del beneficio antes mencionado, deberán constar en los registros de asistencia existente en la Empresa. En caso que un Trabajador o Trabajadora cambie sus funciones o modalidad horaria, mantendrá los días adicionales que haya obtenido según lo señalado precedentemente. Si por necesidades del servicio o funcionamiento de la empresa, el trabajador o trabajadora no pudiere hacer efectivo los días adicionales, éstos no se perderán.

Con todo, en ningún caso por aplicación de las normas de los incisos precedentes, el feriado anual podrá exceder en el año 2021 de veintiséis días hábiles; en el año 2022, veintisiete días hábiles; y, desde 2023, veintiocho días hábiles. El trabajador o trabajadora que a la suscripción de este Convenio Colectivo, goce de un feriado anual superior a este tope, conservará ese derecho limitado al número de días que a esta fecha le corresponde.

## **CLÁUSULA N°29: REMUNERACIÓN DURANTE EL FERIADO**

Durante el feriado legal, el Trabajador o Trabajadora ganará su remuneración íntegra según lo establece el Artículo 71 del Código del Trabajo, entendiéndose por tal además, y para estos efectos, que en caso de que un Trabajador o Trabajadora haya percibido sumas por concepto de Jornada Ordinaria con recargo durante los tres meses anteriores al uso del feriado, tendrá derecho por cada día de feriado a que se le calcule y pague un monto equivalente a un treintavo del promedio mensual de estas sumas.

## **CLÁUSULA N°30: PERMISOS**

La empresa podrá conceder anualmente, a un máximo de seis trabajadores o trabajadoras, un permiso de un máximo de 6 meses en el año calendario, sin goce de remuneraciones. Para solicitar el beneficio, deberá indicar los motivos que justifican tal solicitud y presentarla con a lo menos 10 días de anticipación.

La empresa deberá resolver la solicitud en un plazo de cuarenta y ocho horas, contadas a partir de su recepción. Si el permiso es denegado por la Jefatura, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a conocer las razones de rechazo y podrá apelar a una Jefatura superior, que deberá resolver por escrito en el plazo de 48 horas.

Los permisos, con goce de remuneraciones, por muerte de padre y/o madre establecidos en el art. 66 del Código del Trabajo, se aumentarán en un día hábil si el fallecimiento ocurriera fuera de la Región Metropolitana, y en dos días hábiles adicionales si ocurriera fuera del país.

También, tendrá un permiso con goce de remuneraciones de seis días hábiles al contraer matrimonio civil, religioso, o unión civil, debiendo para ello exhibir el certificado correspondiente.

La empresa, adicionalmente, otorgará permiso el día del cumpleaños del trabajador o trabajadora.

A esto se suma que, las y los trabajadores, tendrán derecho a medio día hábil de permiso anual, con goce de remuneraciones íntegra, para realizarse exámenes preventivos de salud definidos por Metro o proceso de vacunación masiva definidos por el Ministerio de Salud. Sin embargo, en la eventualidad que Metro (por las razones que sean) no realice el respectivo examen preventivo de salud, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a disponer de igual forma al medio día de permiso pagado.

### **CLÁUSULA N°31: PERMISO DIA FLEXIBLE**

La Empresa, a solicitud del trabajador o trabajadora, deberá otorgar mensualmente un permiso de medio día a todos y todas quienes se desempeñen en jornada administrativa, y a quienes están sujetos a contrato de trabajo en la modalidad prevista en inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

Este permiso se otorgará en los meses comprendidos entre marzo y noviembre de cada año, no será acumulable, y deberá ser compensado por el trabajador dentro del mismo mes.

### **CLÁUSULA N°32: VÍSPERAS DE FIESTAS**

La Empresa suspenderá la jornada ordinaria de trabajo, a la 12:00 horas, los días 17 de septiembre, y 24 y 31 de diciembre de cada año.

No obstante lo anterior, las y los Trabajadores que -por decisión de la Empresa- deban trabajar en las tardes de dichos días, tendrán derecho a que estas horas les sean remuneradas como horas extraordinarias con un recargo del 60%.

Para aquellos trabajadores y trabajadoras con jornada administrativa, si los días 17 de septiembre, 24 y 31 de diciembre coincidieran con un día sábado, la suspensión de la jornada ordinaria prevista se aplicará el día anterior laboral hábil.

### **CLÁUSULA N°33: DEL ACCESO A LA RED METRO**

Las y los Trabajadores podrán usar el servicio de transporte del Metro en toda su red y de forma gratuita, para lo cual se les entregará un instrumento para acceso liberado a la red de Metro, cuyo uso es personal e intransferible y deberá devolverse a la Empresa una vez terminada la relación laboral.

### **CLÁUSULA N°34: CASINO**

La Empresa mantendrá en funcionamiento un servicio de casinos para proporcionar colación a las y los Trabajadores que deseen o puedan hacer uso de este beneficio. El costo de la alimentación correspondiente será de cargo de la Empresa pero, en cada oportunidad en que un Trabajador o Trabajadora opte por hacer uso de esta facilidad, se le descontará el equivalente al valor de la asignación de colación diaria establecida en la **Cláusula N°6** de este Convenio.

El Sindicato podrá presentar a la Empresa sus reclamos y observaciones por la calidad de los alimentos o los servicios prestados en los casinos, a los cuales la Empresa deberá dar respuesta en un plazo no mayor a 5 días hábiles.

### **CLÁUSULA N°35: REMUNERACIÓN DURANTE LICENCIA MÉDICA**

Las y los trabajadores que hagan uso de licencia médica por enfermedad, accidente de trabajo, pre y post natal, o por enfermedad de hijo o hija menor de un año tendrán derecho a un anticipo de subsidio, cuyo cálculo se realizará de acuerdo a la metodología utilizada por las Instituciones de Salud por cada día de licencia médica, sin que ello signifique el no pago de los tres primeros días de licencias.

El trabajador o trabajadora que hiciere uso del beneficio establecido en el inciso anterior, estará en la obligación de ceder a la Empresa el subsidio devengado en carácter de reembolso, suscribiendo para ello el o los documentos que fuesen requeridos por la administración.

A aquellos trabajadores o trabajadoras que, en conformidad a la Legislación Laboral Vigente, su Institución de Salud les rechace o le reduzca las Licencias Médica y no apele a dicha resolución, Metro suspenderá el pago del beneficio señalado y procederá a efectuar, de acuerdo al procedimiento interno y previa notificación al trabajador o trabajadora, el descuento de los pagos realizados por la(s) Licencia(s) Médica(s) rechazadas o reducidas, de acuerdo al máximo legal establecido en la normativa legal vigente.

Se procederá con el descuento hasta que el trabajador o trabajadora acredite haber presentado la apelación respectiva ante el organismo fiscalizador que corresponda, oportunidad en la cual se pagará de acuerdo a lo indicado en el primer párrafo de este artículo.

Tratándose de trabajadores o trabajadoras que ingresan a la empresa con posterioridad al inicio de la vigencia del presente Convenio Colectivo, y que pertenezcan a instituciones previsionales de salud sin convenio de pago con Metro, este beneficio se limitará a la cobertura de los tres primeros días y el exceso del tope imponible, según sea el caso, siempre y cuando la licencia médica sea aprobada.

La empresa deberá informar por escrito a cada trabajador o trabajadora que ingrese a la Empresa, cuáles son las instituciones previsionales con Convenio de Pago con la empresa, así como las diferencias en la aplicación de este beneficio para instituciones con y sin convenio. Cualquier cambio en estas condiciones deberá ser informado por escrito a las y los trabajadores.

El otorgamiento de este beneficio esta normado en la Política de Licencias Médicas de Metro S.A.

## **TÍTULO CUARTO BENEFICIOS SOCIALES**

### **CLÁUSULA N°36: BIENESTAR**

Las partes acuerdan mantener en conjunto con las y los representantes de las otras organizaciones sindicales actualmente vigentes en Metro S.A., el "Fondo de Bienestar del Personal de la Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A.", en tanto no se constituya la Corporación de Bienestar de los Trabajadores de Metro S.A., a que se refiere el Convenio Colectivo anterior y que las partes ratifican.

La finalidad de este Fondo será propender al mejoramiento de las condiciones de vida de sus socios, socias y sus grupos familiares, mediante el desarrollo de actividades sociales, culturales, deportivas, recreativas; así como proporcionar ayudas de carácter médico, dental, social y económica complementaria a la que confieren los organismos pertinentes, de conformidad de la legislación actual o futura, y en la medida que sus recursos lo permitan.

La dirección de este Fondo será ejercida por un Directorio denominado "Consejo de Bienestar", compuesto por cuatro representantes de la Empresa (una o uno de los cuales ejercerá la Presidencia del mismo), y cuatro representantes de las y los Trabajadores designados por los Sindicatos que concurran a la formación de dicho Consejo.

Los aportes a este Fondo se realizarán de acuerdo con lo establecido en la cláusula vigésimo segunda del Contrato Colectivo del 3 junio de 1991.

El fondo deberá otorgar las siguientes prestaciones:

#### **1. REEMBOLSOS POR GASTOS MÉDICOS**

El servicio de Bienestar reembolsará los porcentajes y montos de los gastos médicos en que deba incurrir la Trabajadora o Trabajador, originados por éste y/o su grupo familiar, contemplados en el Manual de Prestaciones de la Unidad de Bienestar.

Para estos efectos, se entenderá como "grupo familiar" del o la trabajadora:

- 1.1) Las cargas del Trabajador o Trabajadora reconocidas como tales en la Caja de Compensación de Asignación Familiar.
- 1.2) La o el conviviente del Trabajador o Trabajadora, previo informe de la Asistente Social que certifique el hecho, de acuerdo a la definición del Consejo de Bienestar, siempre que no sea carga familiar su cónyuge.

## **2) ASIGNACIÓN POR NACIMIENTO DE HIJO O HIJA:**

En caso de nacimiento o adopción de un hijo o hija durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el o la Trabajadora tendrá derecho a una asignación de \$171.245.- (Ciento sesenta y un mil doscientos cuarenta y cinco pesos), la que se pagará previa presentación del respectivo certificado de nacimiento otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación, o de la Sentencia del Tribunal que otorgó la Adopción, según corresponda.

En caso que ambos padres y/o madres de la hija o hijo nacido o adoptado sean Trabajadores o Trabajadoras dependientes de la Empresa, cada uno y una de ellos tendrá derecho a este beneficio.

## **3) ASIGNACIÓN POR MATRIMONIO O UNIÓN CIVIL:**

Las y los trabajadores que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo contraigan matrimonio o celebren en acuerdo de unión civil, tendrán derecho a una asignación de \$201.740.- (Doscientos un mil setecientos cuarenta pesos), que se pagará previa presentación del respectivo certificado de matrimonio o acta de unión civil, otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

En caso de que ambos o ambas contrayentes sean Trabajadores o Trabajadoras dependientes de la Empresa, cada uno y una de ellos tendrá derecho a este beneficio.

## **4) ASIGNACIÓN DE ESTUDIOS Y BECA, CARGAS FAMILIARES:**

Se pagarán las siguientes asignaciones y becas:

- 4.1) ASIGNACIÓN EDUCACIÓN PREBÁSICA:** \$49.676.- (Cuarenta y nueve mil seiscientos setenta y seis pesos) anuales por carga, siempre

y cuando él o la Trabajadora no perciba la asignación mensual de Jardín Infantil y Educación Diferencial.

**4.2) ASIGNACIÓN EDUCACIÓN BÁSICA, MEDIA, TÉCNICA Y DIFERENCIAL:** \$ 93.890.- (Noventa y tres mil ochocientos noventa pesos) anuales por carga.

**4.3) ASIGNACIÓN EDUCACIÓN SUPERIOR:** \$206.432.- (Doscientos seis mil cuatrocientos treinta y dos pesos) anuales por carga.

Estas asignaciones se pagarán en la primera quincena del mes de marzo de cada año, sin perjuicio de otorgarse un anticipo del 80% en el mes de noviembre o diciembre precedente, a solicitud del Trabajador o Trabajadora, teniendo como obligación acreditar su calidad de estudiante hasta el mes de abril del año respectivo.

Los montos que fueren anticipados a solicitud del trabajador o trabajadora, serán descontados al momento de pagar la asignación en el mes de marzo. En caso de no acreditar la calidad de estudiante, el anticipo será descontado y no tendrá derecho a percibir este beneficio.

**4.4) BECA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PARA CARGAS:** Treinta becas individuales para cargas de \$399.915.- (Trescientos noventa y nueve mil novecientos quince pesos) anuales.

Por "Educación Superior" se entenderá solo carreras que sean impartidas por Universidades, Institutos Profesionales o Centros de Formación Técnica que tengan, a lo menos, cuatro semestres de duración.

De no utilizarse la totalidad de los cupos de becas de educación superior para cargas, el saldo no ocupado se traspasará a las becas educación superior del trabajador o trabajadora.

## **5) ASIGNACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES Y BECA PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS:**

El servicio de Bienestar pagará las asignaciones y becas que se indican a continuación, destinadas a fomentar el esfuerzo de las y los Trabajadores que sigan estudios superiores:

**5.1) ASIGNACIÓN EDUCACIÓN SUPERIOR:** \$206.432.- (Doscientos seis mil cuatrocientos treinta y dos pesos) anuales.

**5.2) BECA EDUCACIÓN SUPERIOR:** Diez becas individuales para Trabajadores y Trabajadoras de \$402.552.- (Cuatrocientos dos mil quinientos cincuenta y dos pesos) anuales.

Por "Educación Superior" se entenderá solo carreras de Pre y Post Grados que sean impartidas por Universidades, Institutos Profesionales o Centro de Formación Técnica.

Se excluye de estos beneficios a aquellos Trabajadores y Trabajadoras a quienes la Empresa les pague, a lo menos, el 30% del valor de sus estudios.

De no utilizarse la totalidad de los cupos de becas de educación superior para trabajador o trabajadora, el saldo no ocupado se traspasará a las Becas de Educación Superior para Cargas.

#### **6) ASIGNACIÓN DE JARDÍN INFANTIL Y EDUCACIÓN DIFERENCIAL:**

El servicio de Bienestar pagará una asignación de \$65.014.- (Sesenta y cinco mil catorce pesos) mensuales por carga de Trabajadora o Trabajador que tenga la tuición exclusiva de la carga.

#### **7) ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO:**

El servicio de Bienestar pagará las siguientes asignaciones en caso de fallecimiento de las personas que se indican:

**7.1) CARGAS, CÓNYUGE E HIJOS E HIJAS MENORES DE 21 AÑOS:** \$345.038.- (Trescientos cuarenta y cinco mil treinta y ocho pesos).

**7.2) PADRE O MADRE QUE NO SEAN CARGA:** \$171.245.- (Ciento setenta y un mil doscientos cuarenta y cinco pesos).

Los requisitos de procedencia y las formas de pago de estos beneficios serán los establecidos en el Reglamento del Fondo de Bienestar.

Los beneficios signados desde el número 2 al 7, se reajustarán el día 1º de junio de cada año durante la vigencia de este Convenio Colectivo, en el

100% de la variación experimentada por el I.P.C. en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha del reajuste.

### **CLÁUSULA N°37: BONO DE ATENCIÓN Y CUIDADO HIJO O HIJA MENOR DE DOS AÑOS**

La empresa pagará un bono de atención y cuidados a domicilio de las y los hijos e hijas menores de dos años de aquellas trabajadoras que, por fuerza mayor debidamente acreditada, estuvieren impedidas en los hechos de hacer uso del beneficio de sala cuna, estipulado en el art. 203 del Código del Trabajo, con el objeto que puedan dejarles en sus hogares mientras estén en el trabajo. También le corresponderá este beneficio al trabajador que tenga el cuidado personal (tuición del o la menor), legalmente acreditado.

El valor de este bono corresponderá al 85% del mayor monto bruto mensual que se pague por concepto de sala cuna, y la Empresa lo pagará conjuntamente con las remuneraciones del periodo.

Este beneficio se otorgará al término del descanso post natal parental a quien cumpla las condiciones antes mencionadas, por los periodos en que la trabajadora preste efectivamente servicios y hasta que el o la menor cumpla dos años de edad.

En todo caso, se establece mantener el beneficio a todas las socias que estén haciendo uso de este Bono a la fecha de inicio de vigencia de este instrumento colectivo, hasta el mes de diciembre del año en que su hijo o hija cumpla 2 años.

Este beneficio es incompatible con el derecho a sala cuna que establece el Código del Trabajo, y su ejercicio se regulará en un reglamento que, como **Anexo 8**, forma parte integrante de este Convenio.

### **CLÁUSULA N°38: PROTECCIÓN A TRABAJADORA EMBARAZADA Y REINSERCIÓN POST-NATAL PARENTAL**

La Empresa y el Sindicato, en conjunto, velarán para que las trabajadoras embarazadas no realicen trabajos considerados perjudiciales para su salud, y en aquellos casos que se constate que efectivamente ejecutan labores inconvenientes para su estado de gravidez, procurarán que sean trasladadas a un puesto de trabajo acorde a su condición.

Las condiciones en que las trabajadoras, al término inmediato del descanso post natal parental respectivo se reincorporen a su trabajo, se efectuará de la siguiente forma:

- El primer mes posterior al término del referido descanso, la trabajadora realizará una jornada diaria del 50% de su jornada ordinaria.
- El segundo mes realizará una jornada del 75% de su jornada ordinaria.
- A partir del tercer mes, la trabajadora comenzará a realizar el 100% de su jornada ordinaria de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, este beneficio se regulará según el **Anexo 9** que forma parte de este Convenio Colectivo.

### **CLÁUSULA 39: BONO CORRESPONSABILIDAD PARENTAL**

Metro S.A. pagará un Bono de Corresponsabilidad Parental ascendente a la suma de \$100.000.- (Cien mil pesos) brutos mensuales, por hijo o hija menor de 2 años, hasta el último día del año calendario en que el o la menor cumpla los dos años de edad, al trabajador varón cuya madre del o la menor sea carga legal y/o carga especial reconocida como tal en el Consejo de Bienestar.

Una vez terminado el primer año de Control Niña o Niño Sano, los padres varones podrán asistir al control mensual de sus hijos o hijas, hasta el último día del año calendario en que el o la menor cumpla los dos años de edad. Dicho permiso se hará efectivo de media jornada, lo que deberá compatibilizarse con las necesidades del servicio.

### **CLÁUSULA 40: APOORTE PREVISIONAL VOLUNTARIO**

Para aquellos trabajadores y trabajadoras que adhieran voluntariamente al Plan de Ahorro Previsional Voluntario (APV) que el Sindicato convendrá con una institución financiera, con un aporte individual mínimo equivalente al 1% del Sueldo Base, Metro efectuará un aporte mensual según la siguiente tabla de Sueldos Base:

a) Hasta \$900.000.- de Sueldo Base, el aporte de Metro será de un 0,8% del Sueldo Base.

b) Desde \$900.001.- de Sueldo Base, el aporte de Metro será de 0,4% del Sueldo Base.

A estos efectos, tratándose de trabajadores o trabajadoras que se desempeñen como conductores y conductoras flex, los montos de la tabla anterior se aplicarán a los Sueldos Base más el valor base mensual del Bono de Calidad de Servicio.

De esta forma, el aporte del o la trabajadora corresponderá a un mínimo de 0,2% o de 0,6% para enterar, a lo menos, el 1% de APV mensual.

La modalidad operacional y procedimientos asociados se regularán de mutuo acuerdo.

Los sueldos base de \$ 900.000. y 900.001.- que se indican en esta cláusula, serán incrementados en las mismas fechas y porcentajes que se indican en la Cláusula N°4 del Convenio Colectivo tanto respecto en lo indicado en el N°1 por IPC, como respecto al incremento real establecido en el N°2 de dicha Cláusula.

### **CLÁUSULA N°41: PRÉSTAMO HABITACIONAL**

La Empresa otorgará a todos los Trabajadores y Trabajadoras afectas a este Convenio Colectivo, y que lo soliciten, un préstamo en dinero para ser destinado única y exclusivamente a la compra de casa habitación, al pago de deudas hipotecarias, o a la reparación de casa habitación en la forma, condiciones y contra la firma de los documentos respectivos que se establezcan en el Reglamento que las partes acordarán. Éste, será parte integrante de este Convenio Colectivo y su objetivo será regular el beneficio a contar de la vigencia de este documento.

El préstamo no podrá exceder del equivalente al 50% del monto de la eventual indemnización legal por años de servicios que le correspondería al Trabajador o Trabajadora, calculada a la época de la solicitud y descontando los préstamos que tenga otorgados (Opcional, Anticipo Indemnización y/o préstamo para fines habitacionales).

No obstante, el total de fondos a prestar no podrá exceder de \$164.000.000.- (Ciento sesenta y cuatro millones de pesos) en el año, contado desde la fecha de inicio de la vigencia de este Convenio Colectivo.

Este beneficio se reajustará el día 1° de julio de cada año, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, a contar de julio 2022 en el 100% de la variación experimentada por el I.P.C en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha del reajuste.

## CLÁUSULA N°42: PRÉSTAMO OPCIONAL

Cada Trabajador o Trabajadora tendrá derecho a un préstamo, en cada año de vigencia de este Convenio Colectivo, por la suma equivalente al 100% de su sueldo base cada vez.

Cada préstamo será descontado en 12 cuotas mensuales iguales y sucesivas, actualizadas en la variación del I.P.C. en las fechas señaladas en el número 1) de la Cláusula 4ª del presente Convenio Colectivo.

A las y los trabajadores que tengan una antigüedad de a lo menos 5 años en la empresa, se les podrá otorgar un préstamo único en el periodo de vigencia del presente Convenio de hasta 300% de su sueldo base, descontado hasta en 36 cuotas, con las actualizaciones señaladas en el párrafo anterior.

El monto del préstamo no podrá exceder del equivalente al 50% del monto de la eventual indemnización por años de servicios que le correspondería al Trabajador o Trabajadora, calculada a la época de la solicitud y descontados los anticipos de indemnización o préstamos para fines habitacionales que haya solicitado con anterioridad. Quedan exceptuados de esta limitación las y los trabajadores con menos de dos años y más de un año de antigüedad, quienes podrán acceder a un préstamo equivalente al 100% de sueldo base.

No obstante, el total de fondos a prestar no podrá exceder de \$1.500.000.000.- (Mil quinientos millones de pesos) por año, contado desde la fecha de inicio de la vigencia de este Convenio.

Este beneficio se reajustará el día 1° de septiembre de cada año, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, a contar de septiembre, en el 100% de la variación experimentada por el I.P.C. en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha del reajuste.

En casos sociales excepcionales, el trabajador o trabajadora deberá presentar en el área de Calidad de Vida los antecedentes que califiquen su requerimiento, emitiendo esta unidad un informe en el plazo de 5 días hábiles.

## TÍTULO QUINTO INDEMNIZACIÓN Y DEPÓSITO CONVENIDO

### CLÁUSULA N°43: INDEMNIZACIONES POR AÑOS DE SERVICIO

Las partes acuerdan el siguiente régimen de indemnizaciones por años de servicio.

#### **I.- Trabajadores y trabajadoras individualizadas en la Nómina del Anexo 2 de este Convenio Colectivo.**

Estos Trabajadores y Trabajadoras se regirán en la terminación de su contrato de trabajo por las siguientes estipulaciones:

a) El Trabajador o Trabajadora cuyo Contrato de Trabajo termine por aplicación del Artículo 161° inciso primero del Código del Trabajo, es decir, necesidades de la Empresa, establecimiento o servicio; tendrá derecho -por los años de servicio y fracción superior a seis meses prestados ininterrumpidamente entre sus fecha de ingreso a la Empresa Metro S.A., y el 31 de agosto de 2003, computados en la forma que establece la letra d) de este numeral romano, una indemnización calculada a esta última fecha equivalente a 45 días de su sueldo base mensual vigente, más el promedio de las sumas percibidas por concepto de jornada ordinaria con recargo en los tres últimos meses anteriores al 1° de septiembre de 2003, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses. Las partes acuerdan que para estos efectos la indemnización así calculada al 31 de agosto de 2003, se expresará en Unidades de Fomento, al valor de esta unidad a esa fecha, dejándose constancia de tal monto en el contrato individual del trabajador o trabajadora.

b) La procedencia, monto, limitaciones, pago y cálculo de la indemnización por los años de servicios y fracción superior a seis meses que presten ininterrumpidamente estos trabajadores y trabajadoras a Metro S.A, a contar del 1° de septiembre de 2003, se regirá por las normas previstas en el Título V del Libro Primero del Código del Trabajo.

No obstante, a aquellos trabajadores y trabajadoras, cuya fecha de ingreso a la Empresa computada en la forma que establece la letra d)

de este numeral romano fuere posterior al 14 de agosto de 1981, se les aplicará el límite máximo de 330 días de remuneración a la indemnización, establecido en el inciso segundo del art. 163 de dicho cuerpo legal y, a contar del 1º de septiembre de 2003, se comenzará a computar los años.

c) En caso que el trabajador o trabajadora se retire voluntariamente, la Empresa le pagará una indemnización calculada al 31 de agosto de 2003, equivalente a 30 días de su sueldo base mensual vigente, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados ininterrumpidamente entre su fecha de ingreso a la Empresa Metro S.A. y el 31 de agosto de 2003, computados en la forma que establece la letra d) de este numeral romano. Las partes acuerdan que, para estos efectos, la indemnización así calculada al 31 de agosto de 2003 se expresará en Unidades de Fomento al valor de esta unidad a esa fecha, dejándose constancia de tal monto en el contrato individual del trabajador o trabajadora.

Para ejercer este derecho el Trabajador o Trabajadora deberá, a lo menos, avisar su renuncia por escrito con treinta días de anticipación en la forma prevista en los Artículos 159 N°2 y 177 del Código del Trabajo.

d) Para el cálculo de las indemnizaciones precedentes del personal traspasado de la ex – Dirección General de Metro a la Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A., si correspondiere, se considerará el tiempo servido en la nueva Empresa y en la mencionada Dirección, según consta en sus Contratos individuales de trabajo.

También, para el cálculo de esta indemnización, se computarán los años de servicio prestados en forma continua en las mencionadas entidades, siempre y cuando alguna de ellas no se los hubiere indemnizado total o parcialmente.

Estas indemnizaciones son incompatibles entre sí, excepto las de letras a) y b), y con las establecidas en la Ley.

## II.- Trabajadores y Trabajadoras individualizados en la Nómina del Anexo 3 de este Convenio Colectivo

a) El Trabajador o Trabajadora, cuyo Contrato de Trabajo termine por aplicación del Artículo 161º inciso primero del Código del Trabajo, es decir, necesidades de la Empresa, establecimiento o servicio; percibirá la indemnización que establece la Ley por los años de servicio y fracción superior a seis meses prestados ininterrumpidamente desde su fecha de ingreso a Metro S.A. y el 31 de agosto de 2003.

El límite máximo de 330 días de remuneración a la indemnización, establecido en el inciso segundo del art. 163 de dicho cuerpo legal, se le aplicará y se comenzará a computar solo a contar el 1º de septiembre de 2003.

b) En caso que el Trabajador o Trabajadora se retire voluntariamente, la Empresa le pagará una indemnización calculada al 31 de agosto de 2003, equivalente a 30 días de su sueldo base mensual vigente, por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados ininterrumpidamente entre su fecha de ingreso a la Empresa Metro S.A., y el 31 de agosto de 2003. Las partes acuerdan que, para estos efectos, la indemnización así calculada al 31 de agosto de 2003 se expresará en Unidades de Fomento, al valor de esta unidad a esa fecha, dejándose constancia de tal monto en el contrato individual del trabajador o trabajadora.

Para ejercer este derecho, el Trabajador o Trabajadora deberá, a lo menos, avisar su renuncia por escrito con treinta días de anticipación en la forma prevista en los Artículos 159 N°2 Y 177 del Código del Trabajo.

c) Para el cálculo de las indemnizaciones precedentes del personal traspasado de la ex – Dirección General de Metro de la Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A., si correspondiere, se considerará el tiempo servicio en la nueva Empresa y en la mencionada Dirección, según consta en sus Contratos individuales de trabajo.

También, para el cálculo de esta indemnización, se computarán los años de servicio prestados en forma discontinua en las mencionadas entidades, siempre y cuando alguna de ellas no se los hubiere indemnizado total o parcialmente.

Estas indemnizaciones son incompatibles entre sí y con las establecidas en la Ley.

### **III.- Trabajadores y trabajadoras individualizadas en la Nómina del Anexo 4, de este Convenio Colectivo.**

Estos trabajadores y trabajadoras se registrarán, en la terminación de su contrato de trabajo, exclusivamente por las normas del Código del Trabajo.

### **IV.- Trabajadores y trabajadoras individualizadas en la Nómina del Anexo 5 de este Convenio Colectivo**

Estos trabajadores y trabajadoras se registrarán en la terminación de su contrato de trabajo por las siguientes estipulaciones:

a) El Trabajador o Trabajadora, cuyo Contrato de Trabajo termine por aplicación del Artículo 161° inciso primero del Código del Trabajo, es decir, necesidades de la Empresa, establecimiento o servicio, tendrá derecho -por los años de servicio y fracción superior a seis meses prestados ininterrumpidamente entre su fecha de ingreso a la Empresa Metro S.A., y el 31 de mayo de 2002, computados en la forma que establece la letra d) de esta cláusula- una indemnización calculada, a esta última fecha, equivalente a 60 días de su sueldo base mensual vigente, más el promedio de las sumas percibidas por concepto de jornada ordinaria con recargo de los tres últimos meses anteriores al 1° de junio de 2002, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses. Las partes acuerdan que, para estos efectos, la indemnización así calculada al 31 de mayo de 2002 se expresará en Unidades de Fomento, al valor de esta unidad a esa fecha, dejándose constancia de tal monto en el contrato individual del trabajador o trabajadora.

b) La procedencia, monto, limitaciones, pago y cálculo de la indemnización por los años de servicios y fracción superior a seis meses que presten a Metro S.A. Ininterrumpidamente estos trabajadores y trabajadoras a contar de 1° de junio 2002, se registrará por las normas previstas en el Título V del Libro Primero del Código del Trabajo.

No obstante, a aquellos trabajadores y trabajadoras cuya fecha de ingreso a la Empresa computada en la forma que establece la letra d) de este numeral romano fuere posterior al 14 de agosto de 1981, el límite máximo de 330 días de remuneración a la indemnización, establecido en el inciso segundo del art. 163 de dicho cuerpo legal, se

les aplicará y se comenzará a computar solo a contar del 1º de junio de 2002.

c) En caso que el trabajador o trabajadora se retire voluntariamente, la Empresa le pagará una indemnización calculada al 31 de mayo de 2002, equivalente a 30 días de su sueldo base mensual vigente, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados ininterrumpidamente entre su fecha de ingreso a la Empresa Metro S.A., y el 31 de mayo de 2002, computados en la forma que establece la letra d) de este numeral romano. Las partes acuerdan que, para estos efectos, la indemnización así calculada al 31 de mayo de 2002 se expresará en Unidades de Fomento, al valor de esta unidad a esa fecha, dejándose constancia de tal monto en el contrato individual del trabajador o trabajadora.

Para ejercer este derecho el Trabajador o Trabajadora deberá, a lo menos, avisar su renuncia por escrito con treinta días de anticipación en la forma prevista en los Artículos 159 N° 2 y 177 del Código del Trabajo.

d) Para el cálculo de las indemnizaciones precedentes del personal traspasado de la ex – Dirección General de Metro a la Empresa de Transporte de Pasajero Metro S.A., si correspondiere, se considerará el tiempo servido en la nueva Empresa y en la mencionada Dirección, según consta en sus Contratos individuales de trabajo.

También, para el cálculo de esta indemnización, se computarán los años de servicio prestados en forma discontinua en las mencionadas entidades, siempre y cuando alguna de ellas no se los hubiere indemnizado total o parcialmente.

#### **CLÁUSULA N°44: INDEMNIZACIONES POR FALLECIMIENTO**

En caso de fallecimiento del Trabajador o Trabajadora, la Empresa pagará a las o los herederos legales una de las siguientes indemnizaciones:

a) En el caso de las y los Trabajadores individualizados en Anexos N° 2 y N° 3, por los años de servicio y fracción superior a seis meses prestados ininterrumpidamente entre su fecha de ingreso a la Empresa Metro S.A. y el 31 de agosto de 2003, computados en la forma que establece la letra d) de la Cláusula N°43 de este Convenio Colectivo, se pagará una

indemnización calculada a esta última fecha equivalente a 45 días, siendo la base de cálculo el último sueldo base mensual devengado, más el promedio de las sumas percibidas por concepto de Jornada Ordinaria con recargo en los tres últimos meses anteriores al 1° de septiembre de 2003, en su caso, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.

Las partes acuerdan que, para estos efectos, la indemnización así calculada al 31 de agosto de 2003 se expresará en Unidades de Fomento, al valor de esta unidad a esa fecha, dejándose constancia de tal monto en el contrato individual del Trabajador o Trabajadora.

Sin perjuicio de lo anterior, a contar del 1° de septiembre de 2003, esta indemnización para los Trabajadores y Trabajadoras individualizadas en el párrafo anterior será de 30 días del último sueldo base mensual devengado más el promedio de las sumas percibidas por concepto de Jornada Ordinaria con recargo en los tres últimos meses anteriores al fallecimiento, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados por el Trabajador o Trabajadora a Metro S.A., a contar de la fecha antes indicada.

En el caso de fallecimiento de las y los Trabajadores individualizados en **Anexos N° 4 y 5**, la indemnización será de 30 días del último sueldo base mensual devengado más el promedio de las sumas percibidas por concepto de jornada ordinaria con recargo en los tres últimos meses anteriores al fallecimiento, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados ininterrumpidamente por el trabajador o trabajadora desde la fecha de ingreso a Metro S.A.

- b) La indemnización será de seiscientos unidades de fomento (UF 600) si el fallecimiento ocurriera a causa de muerte natural o por accidente del trabajo.

Para proceder al pago efectivo a quienes corresponda, según lo señalado, se optará por la indemnización que resulte más favorable para los beneficiarios o beneficiarias de las dos expresadas en las letras a) y b) los que, en el caso de ser herederos o herederas, deberán presentar copia de la concesión o auto de posesión efectiva debidamente autorizado.

No obstante, la Empresa les otorgará un anticipo del 50% de los haberes que correspondan, para lo cual bastará que presenten certificados de nacimiento y/o matrimonio, según el caso, y un poder notarial a uno de ellos o ellas para actuar en nombre y representación de todos y todas, con facultades de percibir. La Empresa podrá contratar a su costo un Seguro de Vida que cubra a sus

Trabajadores y Trabajadoras de este riesgo, financiando de este modo las obligaciones contraídas en esta estipulación.

Estas indemnizaciones son incompatibles entre sí y con las establecidas en la Ley.

#### **CLÁUSULA N°45: POLÍTICA DE RETIRO**

Durante el año 2022, la Empresa y el Sindicato desarrollarán en conjunto una Política de Retiro que concentre los distintos beneficios del Convenio Colectivo relacionados con condiciones de retiro para los socios y socias, incorporando los siguientes focos, los cuales guiarán la discusión buscando construir un acuerdo que constituya un apoyo al trabajador o trabajadora en su nueva etapa de vida:

- Condiciones económicas del retiro
- Condiciones laborales del retiro
- Apoyo psicosocial
- Entrenamiento en habilidades laborales
- Charlas informativas necesarias para la nueva etapa

#### **CLÁUSULA N°46: RETIRO CONVENIDO**

Las partes acuerdan que en total diez trabajadores o trabajadoras por año calendario, no acumulables para el periodo siguiente, podrán optar a uno de los beneficios contemplados en las letras A o B de esta cláusula; y tres trabajadores o trabajadoras por año calendario tendrán derecho a acogerse al beneficio descrito en la letra C, en las condiciones y requisitos estipulados a continuación se señalan.

##### **A) DEPÓSITO CONVENIDO**

La Empresa depositará, por una sola vez y en la Cuenta de Capitalización Individual del trabajador o trabajadora en la AFP respectiva, la suma equivalente al 30% de su cotización de capitalización individual correspondiente al periodo que reste para enterar la edad que le permite acogerse a pensión de vejez, contado desde la terminación de su contrato de trabajo, con tope de tres años, con el único objeto de incrementar el monto del capital requerido para financiar una pensión anticipada o incrementar el monto de la pensión, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 20 inciso tercero, del Decreto Ley 3.500.

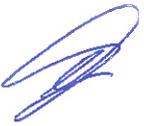
Los requisitos para acceder a este beneficio son:

- a) Tener veinte años o más de servicio en Metro S.A.
- b) Que tenga, a lo menos, 62 años de edad en el caso de los hombres, y, a lo menos, 57 años de edad si son mujeres al momento de la terminación de su contrato de trabajo, excepto en el caso del trabajador o trabajadora acogida al régimen de Trabajo Pesado, quien deberá estar a no más de tres años de la edad que dicho régimen le permite para acogerse a pensión de vejez.
- c) Que su contrato de trabajo termine por renuncia voluntaria, mutuo acuerdo o necesidades de la empresa.
- d) Que cumpla con las normas sobre depósito convenidos que establece la Circular N°1.194, sobre regulaciones comunes de las cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro previsional voluntario, de la Superintendencia de Administradoras Fondos de Pensiones, conforme a la Ley N°19.768.

## **B) RETIRO CONVENIDO**

Las partes acuerdan que las y los trabajadores que cumplan con los requisitos que más adelante se indican, tendrán derecho a la indemnización prevista en la **Cláusula N°43** según corresponda:

- a) El pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo.
- b) Un recargo del 20% correspondiente a la indemnización por años de servicios que establece el inciso segundo del artículo 163, habida consideración de lo establecido en el artículo 7 transitorio, todos ellos del Código del Trabajo, considerando para los efectos de este cálculo el período comprendido entre el día 1 de junio de 2002 hasta el día 31 de diciembre de 2017 para aquel trabajador o trabajadora que cumpla con las condiciones señaladas en la **Cláusula N°43** del presente Convenio Colectivo.
- c) El trabajador o trabajadora mantendrá los beneficios del Fondo de Bienestar de la empresa, por un período de 12 meses posteriores a la fecha de desvinculación.



- d) La empresa incorporará en la liquidación del finiquito laboral el pago correspondiente a 12 meses de cotización de salud legal (7%) del trabajador o trabajadora.
- e) Se otorgará al trabajador o trabajadora una credencial de ex trabajador de la Empresa, para los efectos de facilitar su acceso a las dependencias de Metro.

Para tener derecho a este beneficio, el trabajador o trabajadora deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Tener veinte años o más de servicio en Metro S.A.
- b) Que tenga, a lo menos, 65 años de edad en el caso de los hombres, y a lo menos 60 años de edad si son mujeres, al momento de hacer uso de este beneficio.
- c) Que su contrato termine por mutuo acuerdo de las partes.

### **C) RETIRO POR CAUSAL CALIFICADA**

Los trabajadores y trabajadoras, hasta un máximo de tres por año, no acumulables para el periodo siguiente y que cumplan con las condiciones que a continuación se señalan, tendrán derecho a acogerse a retiro convenido de mutuo acuerdo con la empresa en casos calificado, resueltos por una comisión compuesta por el o la Presidenta del Sindicato, el o la Gerente de Personas y el o la Gerente del área respectiva.

Dichos trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una indemnización equivalente a 45 días de su último sueldo base mensual vigente, más el promedio de las sumas percibidas por concepto de jornada ordinaria con recargo en los últimos tres meses anteriores al retiro, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.

Será requisito indispensable que el trabajador o trabajadora tenga al momento de la terminación del contrato, a lo menos, veinte años de servicios ininterrumpidos para Metro. Además, se deberán cumplir las formalidades previstas en el inciso primero del art. 177 del Código del Trabajo.

Para el cumplimiento del requisito de antigüedad y el cálculo de la indemnización estipulada precedentemente del personal traspasado de la ex – Dirección General de Metro de la Empresa de Transporte de Pasajeros

Metro S.A., si correspondiere, se considerará el tiempo servido continua o discontinuamente en la nueva Empresa y en la mencionada Dirección, según conste en sus Contratos individuales de trabajo.

## **TÍTULO SEXTO PROTECCIÓN Y DESARROLLO DE LAS Y LOS TRABAJADORES**

### **CLÁUSULA N°47: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

Como una manera de destacar el buen desempeño en el trabajo, la Empresa, a través de todas las Jefaturas, efectuará anualmente una Evaluación del Desempeño del Personal, mediante un mecanismo de entrevistas entre supervisores - supervisoras y supervisados - supervisadas, la cual servirá para una política de incentivos.

El 20 % de las y los trabajadores mejor evaluados, afiliados a este sindicato, desglosados por Gerencias, Estamentos y Áreas, serán beneficiados y beneficiadas con un bono único equivalente al 20 % del respectivo sueldo base.

La nómina de personas seleccionadas para este beneficio será informada al Sindicato, a más tardar, el 30 de abril de cada año, y el pago efectivo de este beneficio será el 15 de mayo de cada año.

Asimismo, las partes se comprometen a desarrollar un trabajo en conjunto de manera periódica, previo al inicio de los procesos de Evaluación de Desempeño anuales.

La Empresa se compromete a entregar al Sindicato, previo al inicio del proceso de apelaciones, la nómina de socios y socias que optaron por esa instancia.

### **CLÁUSULA N°48: PRÁCTICAS DE ESTUDIO EN METRO**

La Empresa otorgará cinco cupos renovables (los que podrán ser usados simultáneamente), para efectuar prácticas profesionales de carreras de cuatro semestres o más dentro de la empresa.

La solicitud deberá realizarse presentando el certificado de la casa de estudio que valida el período de práctica, con a lo menos un mes de anticipación y estará sujeta a la necesidad de Metro.

En el caso del Trabajador o Trabajadora de Metro, durante la práctica de estudio, la cual no podrá exceder de seis meses, percibirá el promedio de los últimos tres meses de su remuneración mensual.

Este beneficio se regirá por el reglamento aprobado por las partes que, como **Anexo N°11**, forma parte integrante de este Convenio.

#### **CLÁUSULA N°49: GASTOS TITULACIÓN**

La Empresa reembolsará a todos los Trabajadores y Trabajadoras que obtengan un título académico de pre o post grado, los gastos asociados a la titulación con tope de \$84.231.- (Ochenta y cuatro mil doscientos treinta y un pesos) líquidos. Esto, excluye pago de matrícula.

Esta asignación se reajustará en los meses de junio y diciembre de cada año, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, en el 100% de la variación del I.P.C. en los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de cada reajuste.

#### **CLÁUSULA N°50: PERMISO DE TITULACIÓN**

La Empresa otorgará cinco días laborales de permiso, con goce de remuneraciones, a los Trabajadores y Trabajadoras que deban entregar su tesis y/o rendir su examen de grado, pre o post grado, como requisito final conducente a su titulación.

Los Trabajadores y Trabajadoras deberán informar, con a lo menos un mes de anticipación, su fecha de titulación y los días de permiso solicitados, los cuales serán otorgados inmediatamente antes o después de dicha fecha incluyendo el día de entrega de tesis o rendición de examen.

Se deberá presentar documento que acredite la fecha de rendición del examen, junto con el formulario de permiso.

#### **CLÁUSULA N°51: CONDICIONES DE SEGURIDAD**

La Empresa adoptará y pondrá en práctica, en todas sus áreas, las medidas de prevención, higiene y seguridad, según lo estipula la Ley N° 16.744, necesarias para proteger adecuadamente la vida y la salud de las y los Trabajadores, proveyendo los equipos e implementos de protección necesarios para su seguridad, facilitando el funcionamiento eficiente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, implementando las medidas preventivas que sean aconsejables, y utilizando todas

las facultades que otorgan las normas sobre seguro obligatorio contra riesgo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Esto, con el fin de asegurar que el Trabajador o Trabajadora reciba oportuna y eficazmente las prestaciones correspondientes, y además se promoverá y difundirá el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales conforme a la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de Metro.

La Empresa se compromete a desarrollar para aquellos trabajadores y trabajadoras que, con ocasión de un accidente del trabajo o enfermedad profesional experimenten una disminución en su capacidad de trabajo o incapacidad para continuar desempeñando el cargo para que el fueron contratados, planes y programas de reinserción o reconversión laboral.

### **CLÁUSULA N°52: DERECHO DE INFORMACIÓN**

Con el objeto de asegurar a las y los Trabajadores el conocimiento oportuno de las condiciones y perspectivas de la Empresa, ésta se compromete a proporcionar al Sindicato una información semestral sobre las políticas de recursos humanos, capacitación y formación profesional, bienestar, desarrollo laboral y todas las relativas a las condiciones de trabajo, así como las que digan relación con la situación económica y financiera de la Empresa, sus objetivos, sus cambios tecnológicos y organizacionales.

El Sindicato, por su parte, se compromete a no divulgar aquellas informaciones que la Empresa califique de confidenciales, en consideración al daño que su difusión pudiera acarrear.

### **CLÁUSULA N°53: REUBICACIÓN DE VIGILANTES**

Aquellos o aquellas Vigilantes que sean rechazadas en el área psicológica del examen reglamentario para el porte de arma (artículo 1 del Decreto Ley 3.607 y su artículo 11 del Reglamento), serán destinados y destinadas a labores administrativas del área de seguridad de la Empresa, que no implique uso de armas, por tres meses siempre que en su evaluación de desempeño se encuentren calificados o calificadas dentro del estándar o superior, periodo durante el cual mantendrán su remuneración íntegra.

Podrá acogerse a este beneficio hasta un o una vigilante a la vez.

Además de los requisitos antes señalados, será indispensable que las y los interesados suscriban un anexo de contrato individual de trabajo, estipulando las nuevas condiciones de trabajo, tales como, funciones y horarios de trabajo.

Al término de los tres meses se reevaluará desde el punto de vista psicológico su continuidad del trabajo en la Empresa y, en el evento que se ponga término a su contrato de trabajo, el cálculo de la indemnización por años de servicios que procediere, se calculará con los montos de la remuneración vigente a la época en que se acogió al beneficio, con un recargo del 20%.

Mientras dure la reubicación, el trabajador o trabajadora deberá someterse a un tratamiento médico particular lo que deberá acreditar mensualmente para mantener el beneficio.

La empresa velará por la pronta recuperación de las y los vigilantes y, en la medida que se encuentren aptos o aptas, adelantará la reincorporación de éstos y éstas a sus funciones normales sin esperar el término del plazo de tres meses.

Con todo, si el o la vigilante -durante el periodo de tres meses antes señalado- incurriere en una causal de terminación del contrato de trabajo prevista en el art. 160 del Código del Trabajo, Metro podrá poner término a su contrato conforme a dicha disposición legal.

#### **CLÁUSULA N°54: TRABAJO SINDICAL**

El pago de las remuneraciones correspondientes a los permisos sindicales establecidos en el Artículo 249° del Código del Trabajo, será de cargo de la Empresa, sin perjuicio de los descuentos obligatorios que procedieren.



## TÍTULO SÉPTIMO EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

### CLÁUSULA N°55: DE LA EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Las partes acuerdan la extensión de beneficios en los siguientes términos:

**a) Trabajadores y trabajadoras no afiliadas a una organización sindical:**

No se autoriza la extensión de los beneficios pactados en el instrumento colectivo. Sin perjuicio de ello, y según lo previsto en el inciso 4° del artículo 322 del Código del Trabajo, la empresa podrá aplicar a todas las y los trabajadores las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del IPC determinado por el INE, o el que haga sus veces, siempre que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo.

**b) Trabajadores y trabajadoras que se afilien a una organización sindical (futuros socios y socias):**

Cualquier trabajador o trabajadora que ingrese a la empresa y se afilie al sindicato, tendrá derecho a percibir la totalidad de los beneficios (con excepción del Bono Término de Negociación Colectiva) pactados en el instrumento colectivo vigente, a partir del momento en que se afilien al sindicato y éste comunique por escrito a la empresa dicha afiliación, debiendo aceptar el o la trabajadora -expresamente- dicha extensión de beneficios.

A estos efectos, la empresa se compromete a informar a todo trabajador y trabajadora que ingrese a prestar servicios en la empresa -al momento de suscribir contrato individual de trabajo de carácter indefinido- la existencia de las organizaciones sindicales existentes en la empresa y los beneficios que contemplan los instrumentos colectivos vigentes suscritos por las mismas.



## TÍTULO OCTAVO CLÁUSULAS TRANSITORIAS

### **PRIMERA: BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

La empresa pagará a cada trabajador y trabajadora, por una sola vez, el 14 de mayo de 2021, un Bono de Término de Negociación Colectiva de \$3.400.000.- (Tres millones cuatrocientos mil pesos) líquidos a cada trabajador o trabajadora afecta al presente Convenio Colectivo individualizado en el Anexo N°6.

Las partes convienen que sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo, la Empresa pagará por única vez la suma única y total de \$ 2.172.222.- (Dos millones ciento setenta y dos mil doscientos veintidós pesos) líquidos a cada trabajador o trabajadora afecta al presente Convenio Colectivo individualizado en el anexo N°7. Este monto será pagado conjuntamente con la remuneración de agosto 2022, siempre y cuando él o la trabajadora mantenga a esa fecha su afiliación al Sindicato de Profesionales y Técnicos de la Empresa Metro S.A.

### **SEGUNDA: PROTECCIÓN POR NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Las partes están de acuerdo en que el clima laboral no puede verse afectado por desvinculaciones post negociación colectiva, que pongan en duda la predisposición positiva declarada por ambas partes al adelantar voluntariamente el proceso de negociación en caso que así fuera, razón por la cual acuerdan establecer una cobertura especial de protección a las y los trabajadores sindicalizados involucrados en el presente proceso de negociación colectiva, por el periodo comprendido entre la presentación a la empresa del proyecto elaborado por las y los trabajadores (13 de abril de 2021) y hasta 30 días después de firmado el presente instrumento colectivo por las partes. En virtud de aquello, las y los trabajadores sindicalizados no podrán ser despedidos o despedidas por la causal de necesidades de la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes acuerdan que se mantendrán las facultades del empleador en orden a establecer sanciones en caso de incumplimiento de contrato de trabajo y/o del reglamento interno de la empresa.

### **TERCERA: COMPENSACION ACUERDO 15 MARZO 2021**

El presente Convenio Colectivo deja sin efecto el artículo SEGUNDO del PROTOCOLO DE ACUERDO suscrito entre las partes con fecha 15 de marzo de

2021, dejando expresa constancia que ha operado efectivamente la devolución/compensación de los montos anticipados a través de un mecanismo acordado entre las partes. Así, el 41% de los sueldos base entregado por Metro a las y los socios del Sindicato en el mes de marzo del 2021 ha sido cargado a los costos totales del presente Convenio Colectivo.

#### **CUARTA: APOORTE AL SINDICATO POR ÚNICA VEZ**

La empresa efectuará al sindicato, por una sola vez, un aporte para el desarrollo de las actividades que le son propias de \$54.000.000.- (Cincuenta y cuatro millones de pesos).

#### **QUINTA: POLÍTICA DE ENDEUDAMIENTO**

Antes del inicio de la vigencia del presente Convenio, las partes acuerdan consensuar una Política de Control de Endeudamiento, la cual regulará los préstamos opcionales y habitacionales acordados en este Convenio Colectivo.

#### **SEXTA: REVISIÓN MODELOS DE MIGRACIÓN DE COMPENSACIÓN ECONÓMICA EN CARGOS DE CONDUCTOR Y CONDUCTORA FLEX**

Las partes acuerdan desarrollar un mesa técnica que, en un plazo de seis meses desde el inicio de la vigencia del Convenio, revise los distintos modelos de compensación de conductores, conductoras y vigilantes, los procesos de migración entre los modelos de compensación y posibles desviaciones en relación a la Política de Compensación.



**ANEXO 8**  
**REGLAMENTO BENEFICIO BONO DE ATENCIÓN Y CUIDADO HIJO O HIJA**  
**MENOR DE DOS AÑOS**

**ANTECEDENTES GENERALES**

En los Instrumentos Colectivos de Trabajo vigentes se establece que "la Empresa deberá pagar un bono de atención y cuidados a domicilio de los hijos e hijas menores de dos años, hasta el 31 de diciembre del año en que el o la menor cumpla dos años de edad, a aquellas trabajadoras que, por fuerza mayor debidamente acreditada, estuvieren impedidas en los hechos de hacer uso del beneficio de sala cuna, estipulado en el artículo 203 del Código del Trabajo, con el objeto que puedan dejarles en sus hogares mientras estén trabajando. También, le corresponderá este beneficio al trabajador que tenga el cuidado personal (tuición de el o la menor), legalmente acreditado".

El valor de este bono corresponderá al 85% del mayor monto bruto mensual, que se pague por concepto de sala cuna, y la Empresa lo pagará conjuntamente con las remuneraciones del período.

Este beneficio se otorgará al término del descanso post natal parental a quien cumpla las condiciones antes mencionadas, por los periodos en que la trabajadora preste efectivamente servicios, y hasta el 31 de diciembre del año en que el o la menor cumpla dos años de edad.

Este beneficio es incompatible con el derecho a Sala Cuna que establece el Código del Trabajo, y su ejercicio se regulará por el presente reglamento.

**PRIMERO**

**Requisitos:**

1. Para hacer uso de este beneficio, la trabajadora debe tener contrato de trabajo con METRO S.A.
2. Ser madre de hijo(s) o hija(s) menor(es) de dos años de edad.
3. Trabajador que tenga el cuidado personal (tuición de el o la menor), legalmente acreditado, de dos años de edad.
4. Tener a su cargo un niño que esté en proceso de adopción de acuerdo a los organismos válidamente acreditados y hasta que finalice el trámite de la adopción definitiva.

## SEGUNDO

### Documentación:

1. La madre deberá completar y firmar la solicitud del beneficio, la cual se encuentra publicada en intranet, con toda la información que este documento requiere.
2. Presentar certificado de nacimiento del hijo o hija para la cual solicita beneficio.
3. En caso de renuncia al beneficio, se debe presentar carta informando de tal determinación, indicando la fecha desde la cual se hará efectiva.

## TERCERO

### Pago del Beneficio:

1. El beneficio será pagado a la madre trabajadora o al trabajador que cumpla con los requisitos, aun cuando se encuentre haciendo uso de algún tipo de licencia médica.
2. La Empresa pagará el 85% del mayor monto bruto mensual que se pague por concepto de Sala Cuna. El monto que resulte se pagará conjuntamente con las remuneraciones del período.
3. El monto del beneficio está afecto a los descuentos legales correspondientes.
4. En caso de la madre o el trabajador con derecho al bono que tenga más de un hijo o hija menor de dos años, la Empresa pagará un bono por cada hijo o hija.
5. El pago se realizará a partir de la fecha en que la trabajadora o trabajador acredite el derecho a este beneficio y se extenderá hasta el 31 de diciembre del año en que el o la menor cumpla los dos años.

Las solicitudes recibidas con posterioridad al día 15 de cada mes, serán pagada en las remuneraciones del mes siguiente.

## ANEXO 9

### REGLAMENTO REINCORPORACIÓN POST-NATAL PARENTAL

#### Objeto:

El presente reglamento tiene por objeto regular el beneficio estipulado en la Cláusula N°38 del Convenio Colectivo de Trabajo, entre el Sindicato de Profesionales y Técnicos y la Empresa, sobre las condiciones en que las trabajadoras se reincorporan al trabajo al término de su descanso post-natal parental.

#### Beneficio

Las trabajadoras que se reincorporen al término inmediato del descanso post natal parental respectivo lo harán de acuerdo al siguiente esquema:

1. El primer mes posterior al término del referido descanso, la trabajadora realizará una jornada diaria del 50% de su jornada ordinaria.
2. El segundo mes realizará una jornada del 75% de su jornada ordinaria.
3. A partir del tercer mes, la trabajadora comenzará a realizar el 100% de su jornada ordinaria de trabajo.

Para estos efectos, se entenderá por "mes": treinta días corridos.

Las trabajadoras que se reintegren durante la vigencia de este beneficio, se acogerán a la jornada que corresponda de acuerdo al momento de su reintegro.

#### Condiciones Generales

Este beneficio se ejercerá en las siguientes condiciones:

1. Esta forma de reincorporación al trabajo será a contar del día siguiente del término del descanso post-natal parental de la trabajadora. Solo se podrá prorrogar su inicio, si la trabajadora solicita su feriado legal inmediatamente a continuación del término de la licencia post-natal parental.
2. El horario de la jornada diaria a cumplir, será a elección de la trabajadora, pero deberá ser continuo salvo cuando corresponda la interrupción para efectos de colación.

3. Durante el primer y segundo mes de goce de este beneficio, se entenderá que el tiempo destinado a la alimentación del hijo menor de dos años, previsto en el art. 206 del Código del Trabajo, está comprendido dentro del 50% o 25% restante de la jornada en que no presta servicio, respectivamente.
4. Durante el primer y segundo mes del goce de este beneficio, la trabajadora tendrá derecho a remuneración íntegra, incluidas asignación de movilización, colación y teletrabajo si correspondiese. No obstante, el recargo del 40%, se pagará sólo por las horas trabajadas efectivamente en jornada ordinaria, entre las 21:00 horas de un día y las 07:00 horas del día siguiente, así como las trabajadas en días sábado y domingo, dependiendo de la jornada elegida por la beneficiaria.
5. Durante el primer y segundo mes del goce de este beneficio, la trabajadora no podrá efectuar trabajos extraordinarios.



**ANEXO N° 10**  
**CALIDAD DE SERVICIO**

El Trabajador o trabajadora que desempeñe las funciones de conductor o conductora flex, percibirá un monto variable mensual conforme a los siguientes factores de la tabla de servicios:

- a) El Trabajador o trabajadora, en forma mensual y sujeto a las variaciones de cumplimiento de la tabla de calidad de servicio, percibirá una suma ascendente a \$ 382.164 (Trescientos ochenta y dos mil ciento sesenta y cuatro pesos).
- b) La tabla de calidad de servicio se aplicará conforme se detalla:

Valor base mensual de \$382.164



**Fórmula: Valor base x factor días aus x factor incidentes Op x factor atrasos**

Días Aus	Factor Propuesta
0	1,100
1	0,967
2	0,933
3	0,900
4	0,867
5	0,833
6	0,800
7	0,767
8	0,733
9	0,700
10	0,667
11	0,663
12	0,600
13	0,567
14	0,533
15	0,500
16	0,467
17	0,433
18	0,400
19	0,367
20	0,333
21	0,300
22	0,267
23	0,233
24	0,200
25	0,167
26	0,133
27	0,100
28	0,067
29	0,033
30	0,000
31	0,000

Incidentes Op.	Factor
0	1
1	0,75
2	0,5
3 o más	0

Atrasos	Factor
0	1
1	0,9
2	0,8
3	0,7
4	0,6
5 o más	0

**ANEXO N° 11**  
**REGLAMENTO PRÁCTICA PROFESIONAL**

**Objetivo**

El presente Reglamento tiene como objetivo regular la gestión de prácticas profesionales establecidas en el Convenio Colectivo entre Metro S.A y las y los trabajadores socios y socias del Sindicato, generando un procedimiento que norme el uso de este beneficio.

**I. Requisitos y Condiciones:**

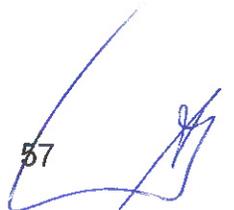
1. Tener dos años de antigüedad en la empresa.
2. Última Evaluación de Desempeño en nivel "cumple" o "supera".
3. La práctica profesional no podrá exceder los seis meses de duración.
4. Durante la realización de la práctica no se otorgarán vacaciones legales al trabajador o trabajadora.
5. Durante el período de práctica, el trabajador o trabajadora percibirá un promedio de los últimos tres meses de sueldo anteriores al periodo de solicitud de práctica.
6. El trabajador o trabajadora firmará el anexo de contrato correspondiente que regule la realización de la práctica.

**II. De la solicitud de la práctica profesional:**

1. Para generar la solicitud de práctica, el Sindicato deberá enviar carta formal al área de RRLL, indicando en ella el nombre del o la trabajadora, la carrera profesional y las horas de práctica a realizar.
2. La solicitud deberá realizarse presentando un certificado de la casa de estudio que valide la práctica e informe la cantidad de horas que debe realizar el o la estudiante.
3. El período de práctica será definido en relación a carta enviada por la casa de estudios.

**III. De los tiempos para gestionar práctica:**

1. El área de Relaciones Laborales una vez recepcionada la solicitud, tendrá un mes para buscar práctica en las distintas gerencias a través de las o los gestores.
2. La aprobación de la práctica estará sujeta a la necesidad de Metro.



## ANEXO N°12 BECAS EN EL EXTRANJERO

**Cláusula 1.- Propuesta y revisión.** - El Sindicato deberá presentar en el mes de enero de cada año, una propuesta de cursos, capacitaciones y/o congresos afines al giro de Metro. La Empresa, dará revisión a la propuesta, y de ser pertinente efectuará observaciones, debiendo aprobarse en un plazo máximo de 15 días hábiles.

Una vez realizado el proceso de postulación y selección de socios y socias, el sindicato enviará nómina de beneficiarios y beneficiarias a Metro, para su posterior revisión y validación en el mes de marzo por parte de la empresa.

**Cláusula 2.- Distribución de fondos asignados.** - El Sindicato distribuirá anualmente los fondos entregados por la empresa, entre dos o más trabajadores o trabajadoras interesadas, con un tope máximo de US\$ 5.000.- (cinco mil dólares) por cada uno y una. La contabilidad de dicho monto considerará en la asignación de montos, la totalidad o parcialidad de los valores de las siguientes variables: costo del curso/capacitación o congreso elegido, traslado hacia el país correspondiente, y alojamiento en la ciudad indicada.

**Cláusula 3.- Condiciones de uso del beneficio por parte del trabajador.** - El tiempo en que el trabajador o trabajadora realice el curso, /capacitación o congreso será contemplado como permiso sin goce de remuneraciones. Para estos efectos, la empresa elaborará un anexo de contrato. El tiempo máximo de duración de la actividad escogida, deberá ser de 15 días.

**Cláusula 4.- Informe del Sindicato.** - El Sindicato al 31 de diciembre enviará un informe, que dé cuenta del estado de participación y/o asistencia, adjuntando la información pertinente con el monto asociado a cada trabajador o trabajadora. En caso que no postule ningún trabajador o trabajadora al beneficio, la Empresa y el Sindicato declararán "desierto" el proceso. Esta situación no tendrá como efecto que se acumule el beneficio para el próximo periodo.

**Cláusula 5.- Requisitos de selección y criterios para su determinación.** - Los criterios de selección para acceder a este financiamiento, serán los siguientes:

1. Presentar una carta de motivación personal para ejercer la postulación, y valor para las y los trabajadores, y para la Empresa, que implicaría el desarrollo del curso/capacitación/congreso.

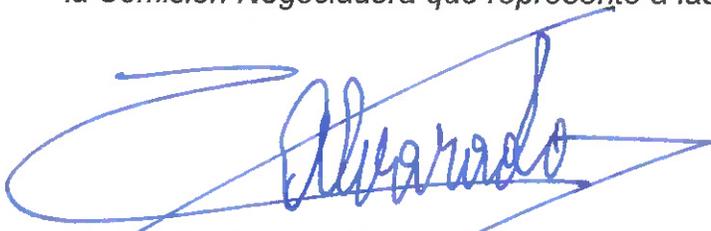
2. Contar con una antigüedad mínima de años en la organización sindical, cumplidos a la fecha de postulación.
3. Última Evaluación de Desempeño "Cumple" o "Supera".
4. Firma de Carta Compromiso en que el postulante se compromete a devolver los montos asignados si es que no cumple con la asistencia y/o participación en el curso/capacitación/congreso; la no realización del viaje por cualquier motivo; o el mal uso de los fondos en asuntos que no tengan que ver con la participación del trabajador o trabajadora en la instancia escogida.

**Cláusula 6.- Obligaciones del trabajador o trabajadora beneficiada con posterioridad a la entrega del beneficio.** - En el mes siguiente a realizado el curso, el o la trabajadora deberá entregar al Sindicato un certificado que acredite la asistencia y evaluación al curso o capacitación. En el caso que el o la trabajadora participe en un congreso, deberá acreditar asistencia mediante carta formal del organizador. De no cumplirse estos requisitos, el beneficiario o beneficiaria deberá devolver los dineros asignados en términos que se pactarán con el Sindicato.

Cada beneficiario o beneficiaria, en un plazo no máximo a tres meses desde su regreso, deberá presentar a grupos de interés y al Directorio del Sindicato un resumen de su participación en el curso/capacitación/congreso, mediante una presentación en hora y lugar a acordar.

En caso de que el trabajador o la trabajadora no acredite la asistencia y/o destine los fondos a otra actividad, este monto será descontado del monto total entregado al sindicato al año siguiente.

El presente Convenio Colectivo se suscribe en tres ejemplares de igual tenor y fecha, uno de los cuales se depositará en la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, otro queda en poder de la Empresa, y el tercero, en poder de la Comisión Negociadora que representó a las y los Trabajadores.



**Rubén Alvarado Vigar**  
Gerente General  
Metro S.A.



**Paula Rivas Villarroel**  
Presidenta  
Sindicato de Profesionales y Técnicos  
MetroS.A.



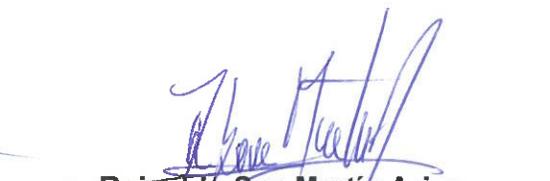
**Eduardo Martínez Salinas**  
Vicepresidente  
Sindicato de Profesionales y Técnicos  
Metro S.A.



**Daniela Barria Rodríguez**  
Secretaria  
Sindicato de Profesionales y Técnicos  
Metro S.A.



**Hernaldo Troncoso Aguilera**  
Tesorero  
Sindicato de Profesionales y Técnicos  
MetroS.A.



**Reinaldo San Martín Arias**  
Director  
Sindicato de Profesionales y Técnicos  
MetroS.A.



**Karliha Gárate Hood**  
Directora  
Sindicato de Profesionales y Técnicos  
MetroS.A.



**Carolina Gutiérrez Riquelme**  
Directora  
Sindicato de Profesionales y Técnicos  
MetroS.A.

## **ACUERDO COLECTIVO COMPLEMENTARIO DESARROLLO SOCIAL Y OTROS BENEFICIOS NO REMUNERACIONALES**

En Santiago de Chile, a 12 de mayo de 2021, entre la Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A., representada por su Gerente General, don Rubén Alvarado Vigar, por una parte; y por la otra, las y los Trabajadores socios y socias del Sindicato de Profesionales y Técnicos de la Empresa Metro S.A. R.S.U. 1301.2083, representados y representadas por sus Directores y Directoras: Paula Rivas Villarroel, Presidenta; Eduardo Martínez Salinas, Vicepresidente; Daniela Barría Rodríguez, Secretaria; Hernaldo Troncoso Aguilera, Tesorero; Reinaldo San Martín Arias, Director; Carolina Gutiérrez Riquelme, Directora; Karla Garate Hood, Directora; todos y todas con domicilio en esta ciudad, Valentín Letelier N°20, Of. 301, se suscribe el siguiente Acuerdo Colectivo Complementario del Convenio Colectivo de Trabajo.

### **CLÁUSULA N°1: LAS PARTES**

Las partes declaran como objetivo común el desarrollo social y la promoción del bienestar de las y los trabajadores, y sus familias. Para contribuir al logro de dicho objetivo, convenimos en establecer el siguiente conjunto de beneficios que fomentan la capacitación en el ámbito sindical y laboral, así como la entrega de prestaciones sociales.

### **CLÁUSULA N°2: BECAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

La empresa entregará al sindicato en enero de cada año, a contar del año 2022, anualmente la cantidad de \$ 46.486.960.- (Cuarenta y seis millones cuatrocientos ochenta y seis mil novecientos sesenta pesos) que se destinarán a becas de educación superior para los trabajadores socios y socias del sindicato.

Los requisitos de otorgamiento, montos de becas individuales y beneficiarios, serán determinados por el sindicato debiendo establecer como requisito básico que sean carreras afines con el desarrollo en Metro, y que las y los postulantes alcancen, en la evaluación de desempeño del año anterior, el nivel Cumple o Superior.

De ser requerido por el o la trabajadora beneficiada con una beca de pre y/o post grado, la empresa financiará un préstamo de capacitación de un 30 % del arancel anual, con un tope de 50 % del monto no cubierto por la beca, conforme al reglamento de becas y préstamos de desarrollo profesional para trabajadores y trabajadoras

Este beneficio es incompatible con el pago anticipado de las Asignaciones Universitarias de Educación Superior y las Becas de Bienestar para trabajadores y trabajadoras, definidas en el Convenio colectivo vigente entre las partes.

Este beneficio se reajustará el día 1º de diciembre de cada año durante la vigencia de este Convenio Colectivo, a contar de diciembre 2021, en el 100% de la variación experimentada por el I.P.C en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha del reajuste.

### **CLÁUSULA N°3: BECAS IDIOMAS**

La Empresa entregará al Sindicato, en enero de cada año y a contar de 2022, la cantidad de \$6.476.227 (Seis millones cuatrocientos setenta y seis mil doscientos veintisiete pesos) para financiar Becas de Idiomas para Trabajadores y Trabajadoras socios y socias del Sindicato.

Anualmente, el sindicato deberá informar a Metro la nómina de las y los beneficiarios.

Los requisitos de postulación, otorgamiento, montos de becas individuales y beneficiarios y beneficiarias serán determinados por el Sindicato, debiendo establecer como requisitos básicos que las y los postulantes cuenten con una antigüedad mínima de dos años en la organización, y que alcancen en la Evaluación de Desempeño del año anterior, el nivel Cumple o Superior.

Este beneficio se reajustará el día 1º de diciembre de cada año durante la vigencia de este Convenio Colectivo, a contar de 2021 en el 100% de la variación experimentada por el I.P.C en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha del reajuste.

### **CLÁUSULA N°4: CAPACITACIÓN LABORAL**

Con el objeto de que la Empresa contribuya a la capacitación y formación de los socios y socias del Sindicato, la Directiva le presentará en el mes de abril de cada año, un Programa con las necesidades y proyectos de capacitación laboral a fin de que Metro pueda considerarlas, total o parcialmente, de acuerdo con las disponibilidades de recursos dentro del presupuesto del año siguiente.

La Empresa destinará, anualmente, la suma de \$13.000.000.- (Trece millones de pesos) como costo empresa, para actividades de desarrollo sindical.

Adicionalmente, los aportes de los Fondos de Sence serán otorgados en base a actividades efectivamente realizadas y coordinadas por el área de capacitación, de acuerdo a la normativa vigente.

El Comité Bipartito de Capacitación de Metro trabajará el programa de capacitación anual y su priorización. Así, el monto anterior se aumentará, a lo menos, en \$13.000.000.- (Trece millones de pesos) adicionales como costo empresa, si el Comité Bipartito aprueba el plan de capacitación de Metro en el mismo período.

## **CLÁUSULA N°5: BECAS EN EL EXTRANJERO**

La Empresa entregará al Sindicato, en el mes de enero de cada año, un monto anual de US\$10.000.- (Diez mil dólares) por cada año de vigencia de este Convenio Colectivo.

Estos fondos estarán destinados a financiar cursos, capacitaciones o congresos en materias pertinentes y atinentes al giro de Metro S.A. durante el año respectivo, por lo que no serán acumulables en caso de no utilizarse en la referida anualidad, ya sea por declararse desierto el proceso u otro motivo.

Para efectos de distribuir la anualidad, el tope máximo por Trabajador y Trabajadora será de US\$5.000 (cinco mil dólares).

La duración de la actividad escogida no podrá exceder los 15 días, periodo durante el cual el Trabajador o Trabajadora se encontrará con permiso sin goce de remuneración.

Sin perjuicio de lo anterior, lo relativo al procedimiento para otorgar el beneficio, los requisitos y las obligaciones a cumplir por los beneficiarios y beneficiarias, así como demás aspectos relacionados, se desarrollará en detalle en el **Anexo N°12 "Becas en el Extranjero con Motivos de Estudio y su Regulación"**.

## **CLÁUSULA N°6: UNIFORMES Y ROPA DE TRABAJO**

La Empresa continuará entregando, a las y los Trabajadores que corresponda, uniformes, ropa y calzado de trabajo, incluido el calzado para mujeres, necesarios para el desempeño de sus funciones.

El uso de los uniformes y ropa de trabajo serán obligatorios para quienes lo reciban, pudiendo ser sancionado el o la Trabajadora que se niegue a usarlos en conformidad al Reglamento Interno de Empresa. En el año que corresponda entregar ropa de invierno, la empresa lo hará en el mes de marzo, y en el año que corresponda entregar ropa de verano, esto se producirá en el mes de octubre.

Para las y los trabajadores que cumplan las funciones de Estafeta, en el mes de marzo y octubre de cada año, se les entregará en cada oportunidad, dos pares de zapatos de calidad suficientes para poder realizar su labor.

Al efecto, funcionará una Comisión Bipartita para resolver la implementación de este beneficio.

## CLÁUSULA N°7: FIESTA DE NAVIDAD

La Empresa realizará una Fiesta de Navidad proporcionando juguetes a las cargas familiares legales de las y los trabajadores menores de 12 años, al 31 de diciembre de cada año. Adicionalmente, dará a fin de año y, a cada trabajador y trabajadora socia del sindicato que tenga contrato vigente con Metro S.A., una Gift Card, de acuerdo a las disponibilidades presupuestarias de la empresa.

El sindicato participará en la comisión organizadora de esta fiesta, a través de un director o directora.

## CLÁUSULA N°8

Con el objeto de dar continuidad al presente acuerdo, la empresa se compromete a que los beneficios en él consignados pasarán a formar parte integrante del Instrumento Colectivo vigente a contar de julio 2024. Asimismo, la valorización económica de los beneficios señalados constituirá base para la definición de la determinación de los costos del instrumento colectivo vigente a contar de julio 2024.

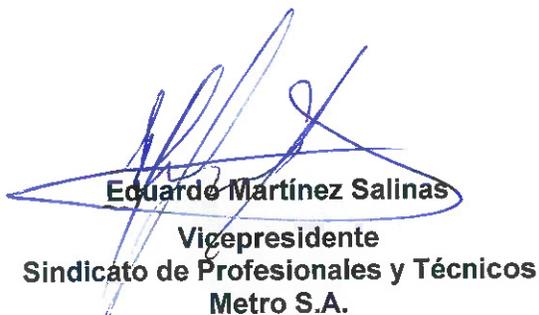
En señal de acuerdo, firman en tres ejemplares:



**Rubén Alvarado Vigar**  
Gerente General  
Metro S.A.



**Paula Rivas Villarroel**  
Presidenta  
Sindicato de Profesionales y Técnicos  
Metro S.A.



**Eduardo Martínez Salinas**  
Vicepresidente  
Sindicato de Profesionales y Técnicos  
Metro S.A.



**Daniela Barría Rodríguez**  
Secretaria  
Sindicato de Profesionales y Técnicos  
Metro S.A.





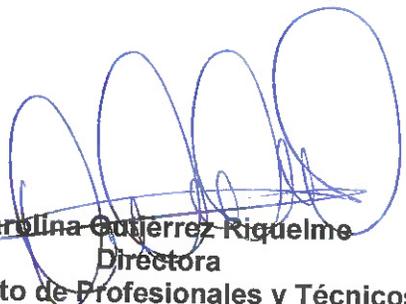
**Hernaldo Troncoso Aguilera**  
**Tesorero**  
**Sindicato de Profesionales y Técnicos**  
**Metro S.A.**



**Reinaldo San Martín Arias**  
**Director**  
**Sindicato de Profesionales y Técnicos**  
**Metro S.A.**



**Karla Gárate Hood**  
**Directora**  
**Sindicato de Profesionales y Técnicos**  
**Metro S.A.**



**Carolina Gutiérrez Riquelme**  
**Directora**  
**Sindicato de Profesionales y Técnicos**  
**Metro S.A.**

