



*Reconstruyamos el diálogo
para avanzar en nuestros*

DERECHOS



NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2022

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS ETAPA PARTICIPATIVA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2022

Presentación elaborada por Andrés Arce Álvarez

Asesor Sindicato Metro

Abril 2022



OBJETIVOS

PRINCIPAL

Dotar de insumos a la directiva sindical para negociar colectivamente en representación del Sindicato del Metro, en función de los resultados obtenidos en la etapa participativa en el contexto de la preparación de la negociación colectiva 2022.

ESPECÍFICOS

- Examinar los resultados obtenidos en la etapa participativa de la negociación colectiva 2022 del Sindicato de Metro.
- Caracterizar a los socios encuestados en modalidad de teletrabajo en términos sociodemográficos y de las condiciones para el ejercicio del trabajo a distancia.
- Caracterizar a los socios encuestados en términos sociodemográficos, sociolaborales y por dimensiones, incluyendo adaptación de la metodología del análisis de carencias de la pobreza multidimensional de la encuesta de caracterización socioeconómica CASEN.
- Esquematizar los resultados de los diálogos locales.
- Establecer sugerencias y líneas de acción a la directiva sindical a raíz de los resultados de la etapa participativa de la negociación colectiva sindicato.

METODOLOGÍA



ENFOQUE
CUANTITATIVO



ENFOQUE
CUANTITATIVO



ENFOQUE
CUALITATIVO

FICHAS TÉCNICAS ENCUESTAS

	ETT	ECMD
Técnica de producción de la información	Encuestas auto aplicadas de carácter voluntarias, en formato de formularios digitales enviados por el Canal de WhatsApp de socios del sindicato, por correo electrónico, anunciada en las redes sociales (Facebook e Instagram) y que estuvo disponible permanentemente en el sitio web www.sindicatometro.cl , consistentes en un cuestionario estructurado con preguntas cerradas, semicerradas y abiertas.	
Universo	336 socios(as) en teletrabajo a julio de 2021	1.327 afiliados(as) a diciembre de 2021
Muestra (+ tasa de apertura)	175 (52%)	452 (34%)
Nivel de confianza (+ margen de error)	95% (del orden del 5%)	99% (5%)
Campo	Septiembre y octubre de 2021	Noviembre 2021 a enero 2022

FICHA TÉCNICA #DIÁLOGOS LOCALES

Técnica de producción de la información	Adaptación de técnica de grupo nominal (tipo de entrevista grupal) en reuniones presenciales y virtuales con socios(as) de diversas áreas y puntos de trabajo en el Metro
Universo	Afiliados(as) entre octubre 2021 y enero 2022
Muestra	241 participantes 223 socios(as) inscritos(as)
Campo	24 diálogos locales entre octubre de 2021 y enero de 2022

Bloque 1 (10 diálogos locales):

- 12 octubre: Taller Neptuno (P).
- 14 octubre: CCA y edificio Huérfanos (V).
- 19 octubre: Taller San Eugenio (P).
- 20 octubre: jefes(as) de estación L4 y L4A (V).
- 26 octubre: agentes de líneas automáticas (V).
- 2 noviembre: jefes(as) de estación L5 (V).
- 5 noviembre: vigilantes privados L5 ambos turnos (V).
- 9 noviembre: vigilantes privados L2 ambos turnos (V).

Bloque 2 (14 diálogos locales):

- 12 noviembre: jefes(as) de estación L2 (V).
- 16 noviembre: vigilantes privados L1 (V).
- 18 noviembre: SEAT (V).
- 23 noviembre: intermodales ambos turnos (V).
- 2 diciembre: operadores de vías turno nocturno (V).
- 7 diciembre: inspectores de red de seguridad e ISS (V).
- 9 diciembre: Jefes(as) de estación L1 (V).
- 16 diciembre: conductores(as) (V).
- 21 diciembre: Taller Puente Alto (P).
- 22 diciembre: General todas las áreas ambos turnos (V).
- 14 enero: General todas las áreas ambos turnos (V).

Etapa 1: Preliminares

Taller negociación colectiva Cuerpo de Delegados
Sindicales (agosto 2021)

Aprobación directiva sindical de estudio (agosto 2021)

Etapa 2: Campo

Aplicación Encuesta Teletrabajo
(septiembre a octubre 2021)

Aplicación #DiálogosLocales (octubre
2021 a enero 2022)

Aplicación ECMD (noviembre 2021 a
enero 2022)

Etapa 3: Análisis

Análisis de resultados de instrumentos (enero a marzo 2022)

Etapa 4: Presentación

Presentación a directiva sindical
(marzo 2022)

Presentación a Cuerpo de Delegados
Sindicales (abril 2022)

Presentación a socios y comunidad
Metro (abril-mayo 2022)

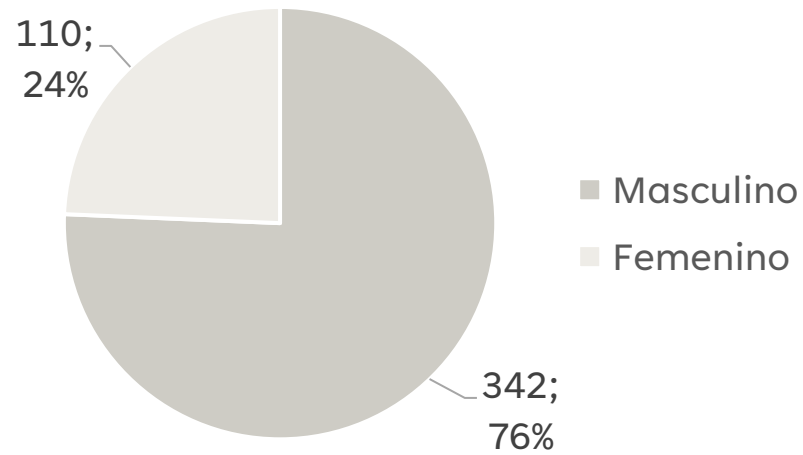
ETAPAS DEL ESTUDIO



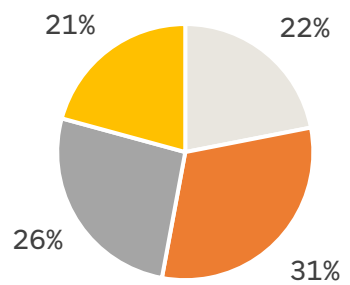
PRINCIPALES
RESULTADOS
ENCUESTA
CARACTERIZACIÓN
MULTIDIMENSIONAL
(ECMD)

ENCUESTA CARACTERIZACIÓN MULTIDIMENSIONAL (ECMD)

Género encuestados

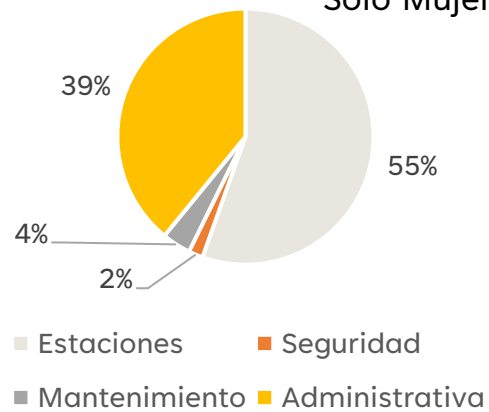


Solo Hombres

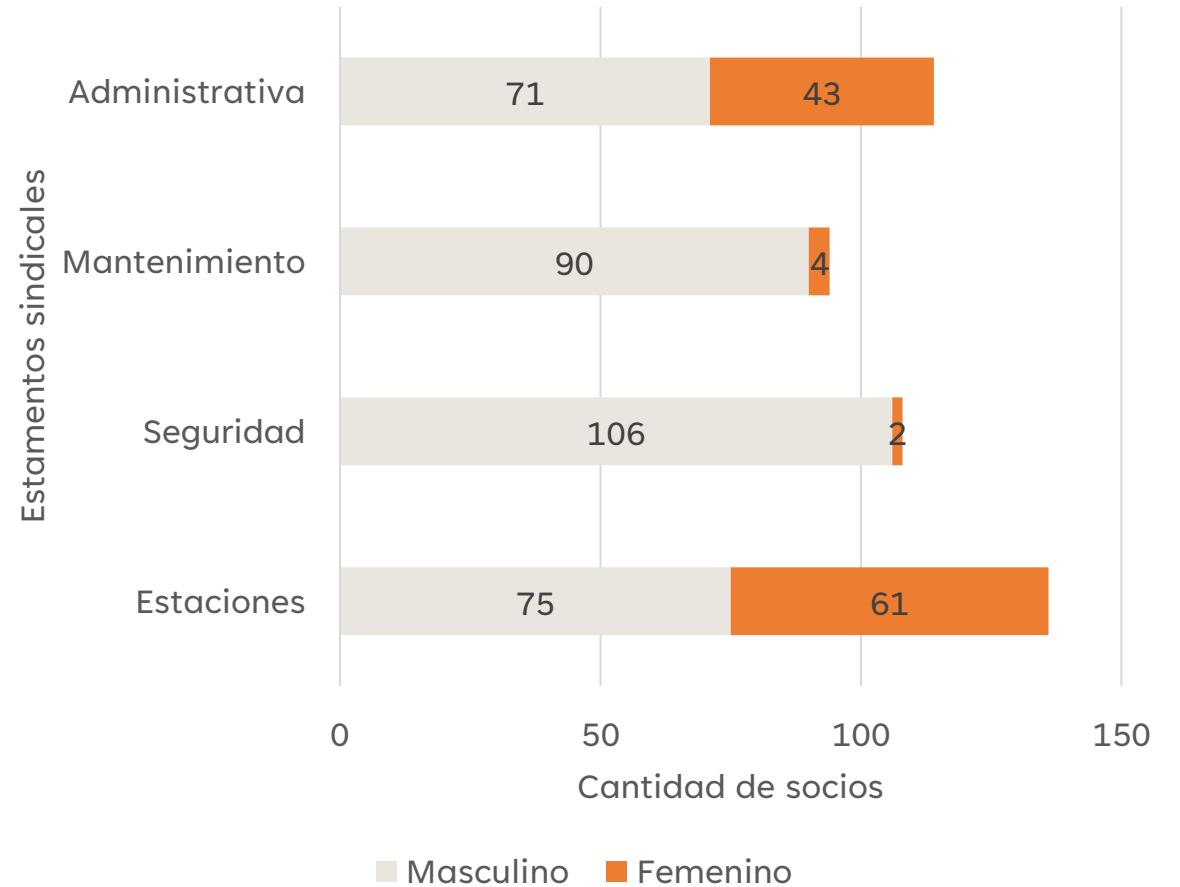


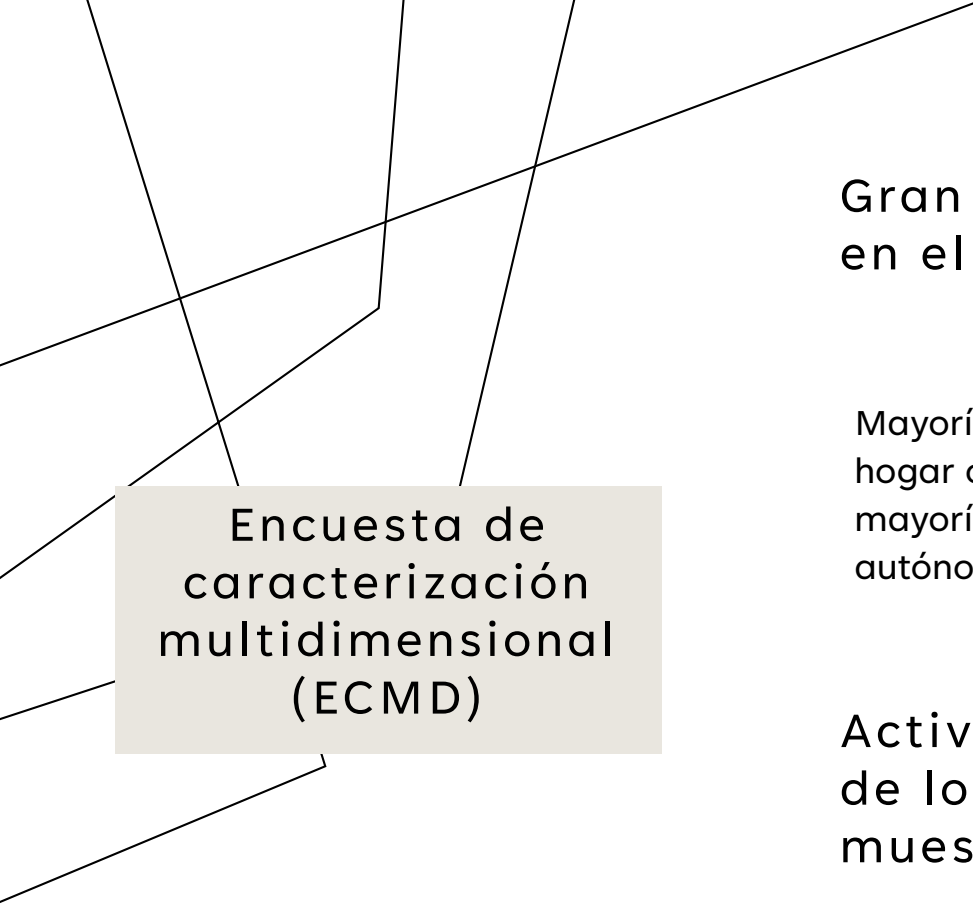
- Estaciones ■ Seguridad
- Mantenimiento ■ Administrativa

Solo Mujeres



Estamentos encuestados





Encuesta de
caracterización
multidimensional
(ECMD)

PRINCIPALES CONCLUSIONES

Gran dependencia de los salarios de socios percibidos en el Metro

Mayoría de socios conforma hogares donde son el principal ingreso económico del hogar o, como en la mitad de los casos, son el único trabajador asalariado. Además, la mayoría hace aportes económicos a terceros hogares o familiares, y no tienen ingresos autónomos.

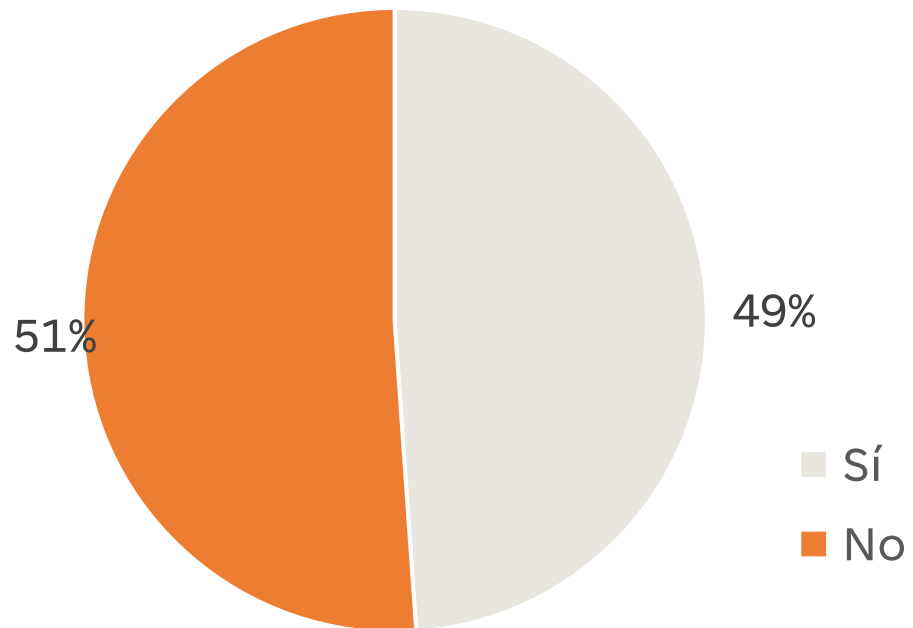
Activa realización de exámenes de prevención por parte de los trabajadores encuestados (dos tercios de la muestra), especialmente en las mujeres.

La mayoría de los exámenes médicos realizados en el último año han sido en el marco de campañas internas de la empresa. Por el contrario, entre quienes declaran que no se han realizado exámenes, el principal motivo dice relación con la falta de tiempo.

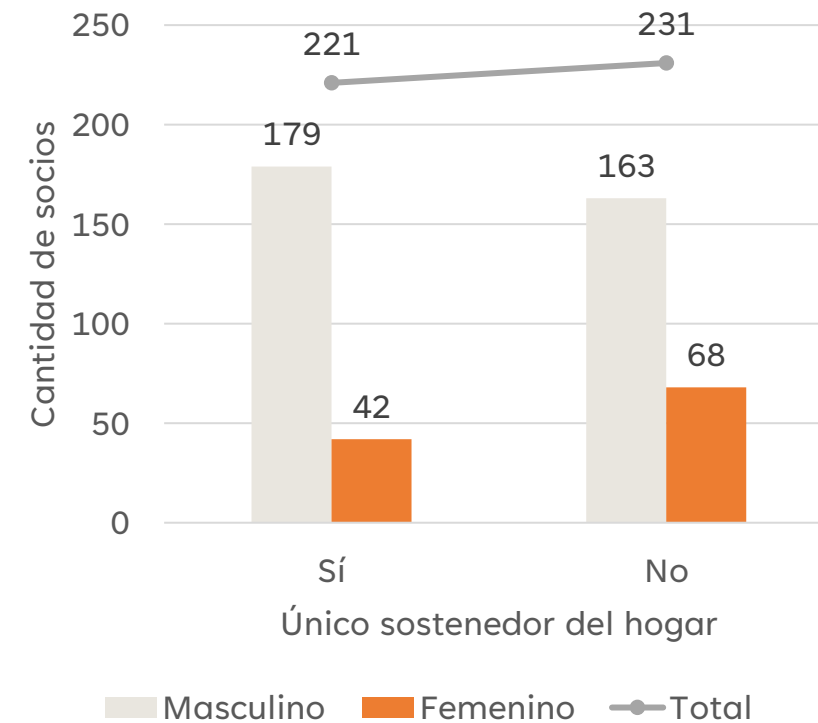
ENCUESTA CARACTERIZACIÓN MULTIDIMENSIONAL (ECMD)

DIMENSIÓN INGRESOS

Único sostenedor económico del hogar



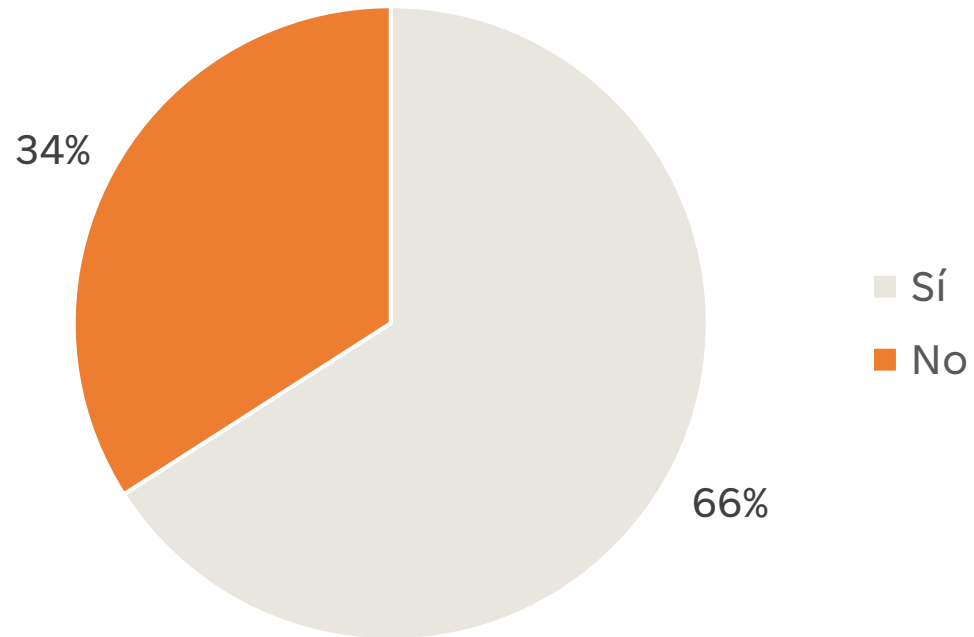
Único sostenedor económico del hogar (género)



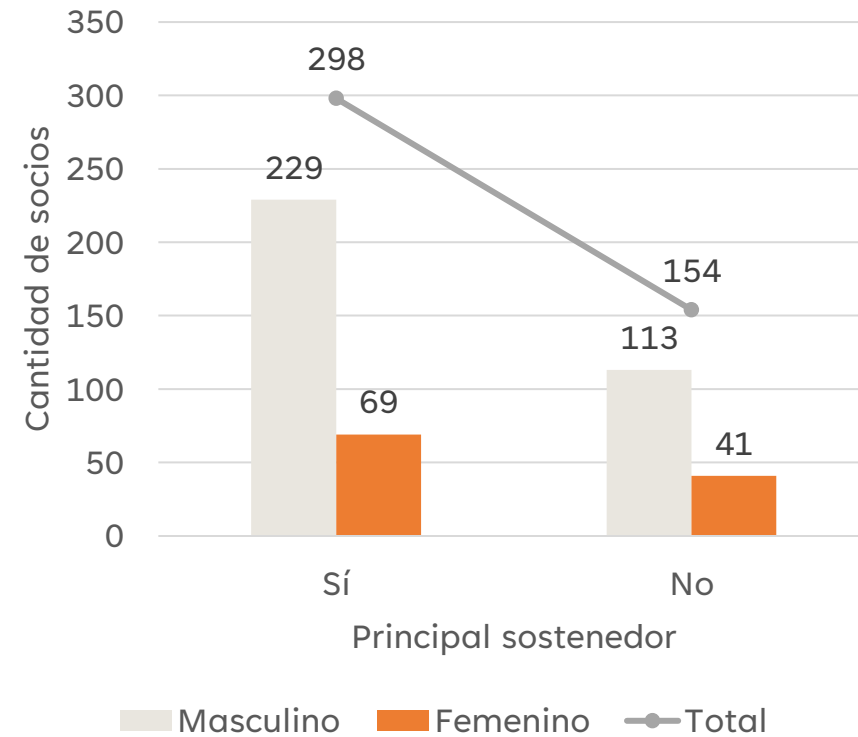
ENCUESTA CARACTERIZACIÓN MULTIDIMENSIONAL (ECMD)

DIMENSIÓN INGRESOS

Principal sostenedor económico del hogar



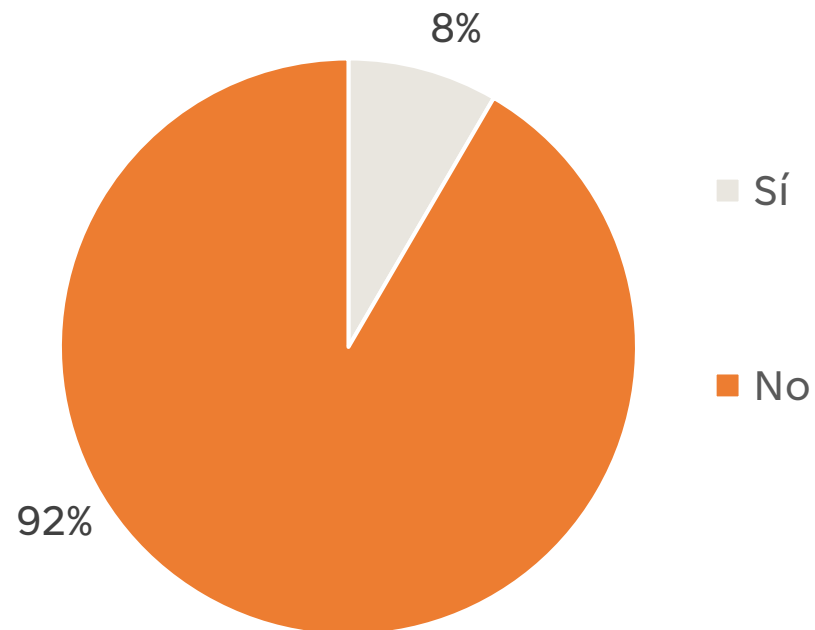
Principal sostenedor del hogar (género)



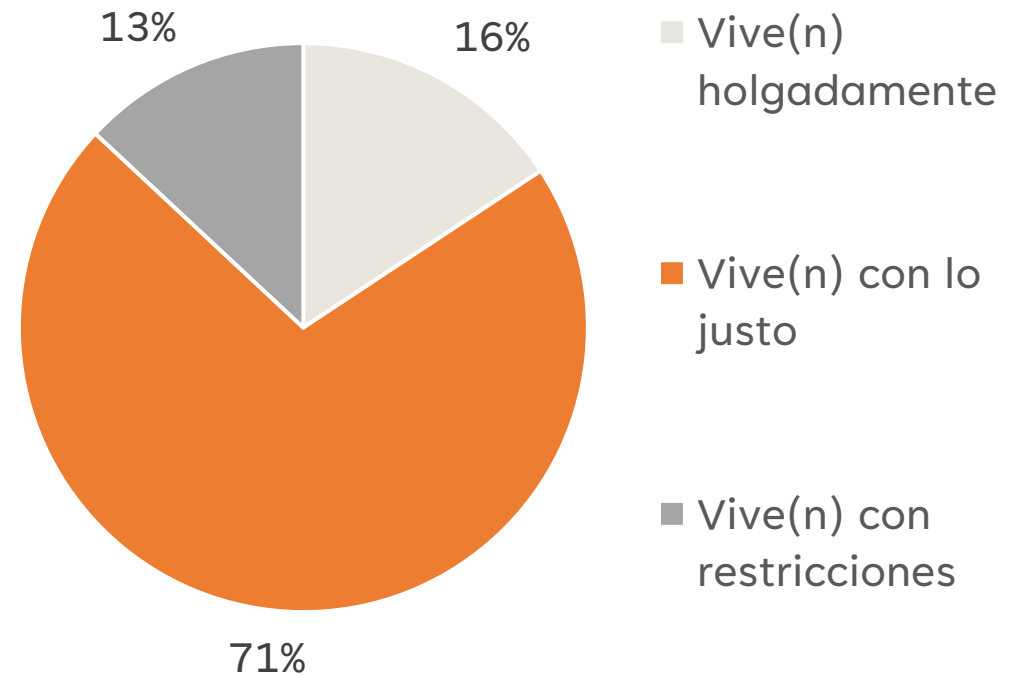
ENCUESTA CARACTERIZACIÓN MULTIDIMENSIONAL (ECMD)

DIMENSIÓN INGRESOS

Ingresos autónomos en el hogar



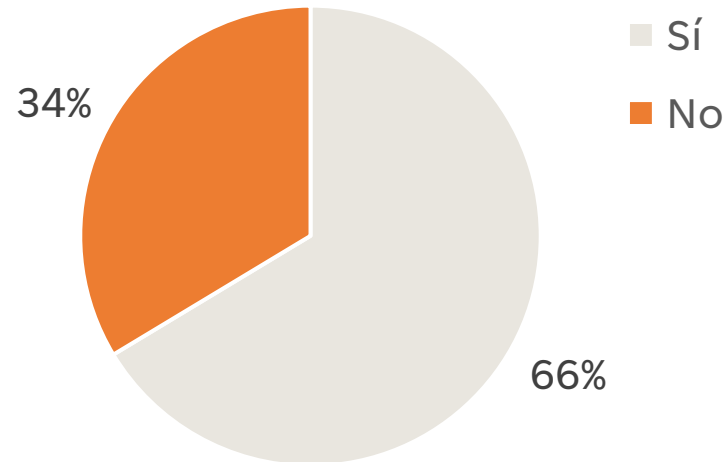
Percepción de socios sobre la realidad económica de su hogar (suma de todos los salarios e ingresos autónomos)



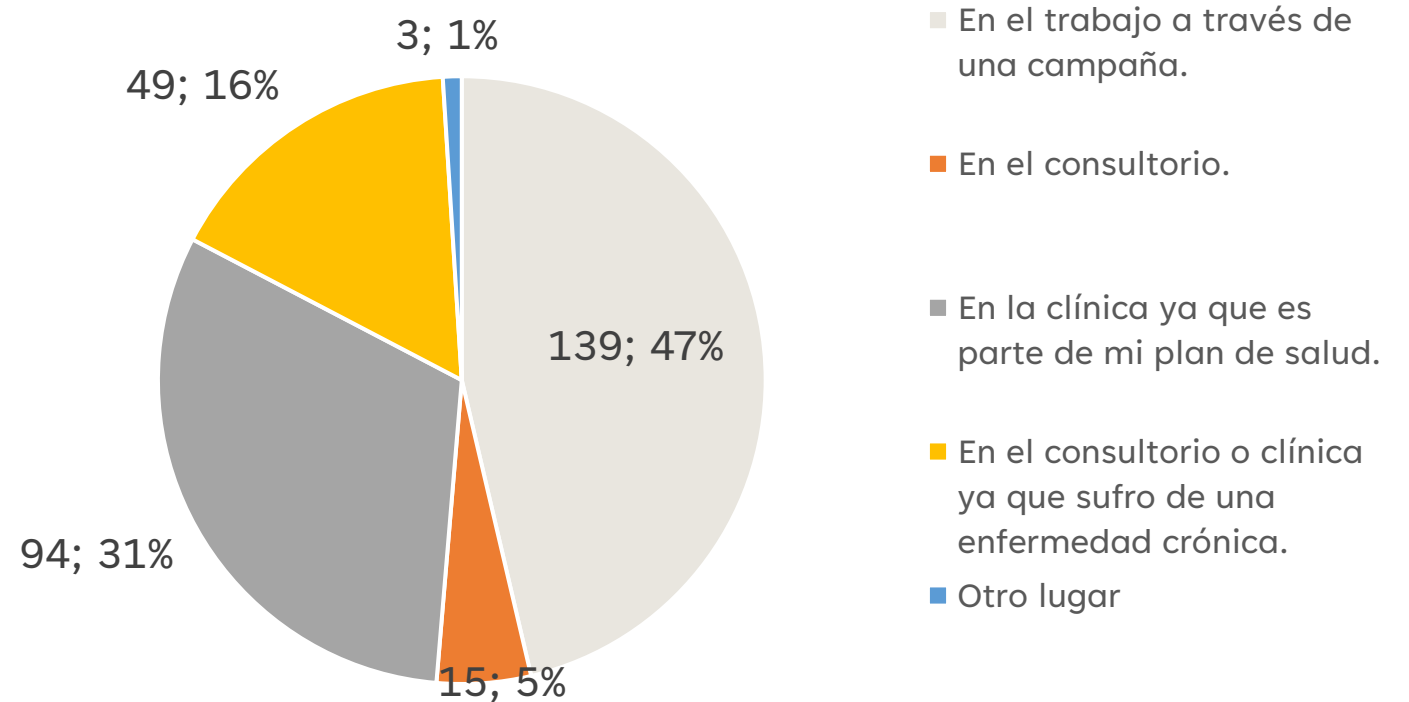
ENCUESTA CARACTERIZACIÓN MULTIDIMENSIONAL (ECMD)

DIMENSIÓN SALUD

Realización de exámenes preventivos de salud últimos 3 meses



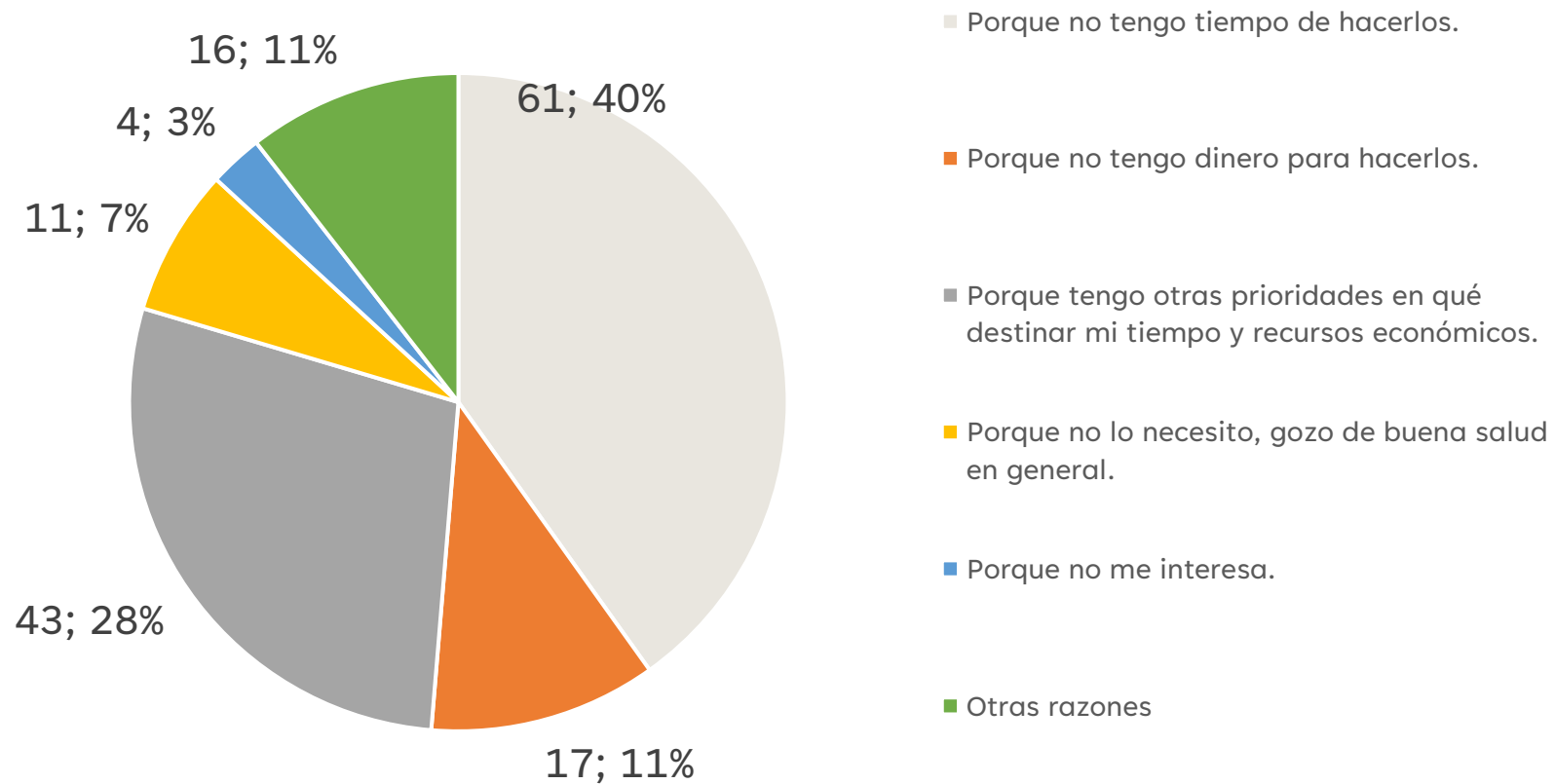
Lugar de realización exámenes médicos (solo respuestas afirmativas)



ENCUESTA CARACTERIZACIÓN MULTIDIMENSIONAL (ECMD)

DIMENSIÓN SALUD

Exámenes preventivos de salud últimos 3 meses (solo respuestas negativas)



Encuesta de
caracterización
multidimensional
(ECMD)

PRINCIPALES CONCLUSIONES

Mala evaluación generalizada a la calidad del uniforme, especialmente entre socios de estaciones.

Esto explica la demanda por mejorar la calidad del uniforme, materia que además está dentro de los ítems que mayor satisfacción provocaría entre los encuestados de la ECMD.

Gran valoración del bono de vacaciones: único con evaluación “suficiente”, primero en relevancia para los socios y primero en reportar satisfacción laboral en caso de subir su valor.

Dos grandes reflexiones en torno al análisis de medición de carencias de pobreza multidimensional en la ECMD:

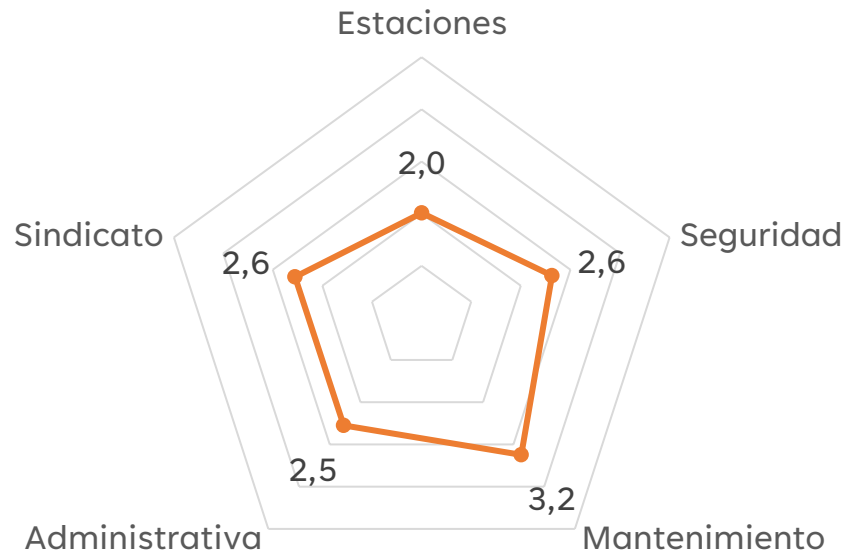
1. Comparación con la realidad nacional: todos los indicadores medidos mostrarían situación de desmedro de hogares de socios del sindicato respecto de la media nacional, excepto escolaridad (dimensión educación).
2. Hipótesis no resuelta: carencias de los hogares estarían dados por otros miembros y no por los socios.

ENCUESTA CARACTERIZACIÓN MULTIDIMENSIONAL (ECMD)

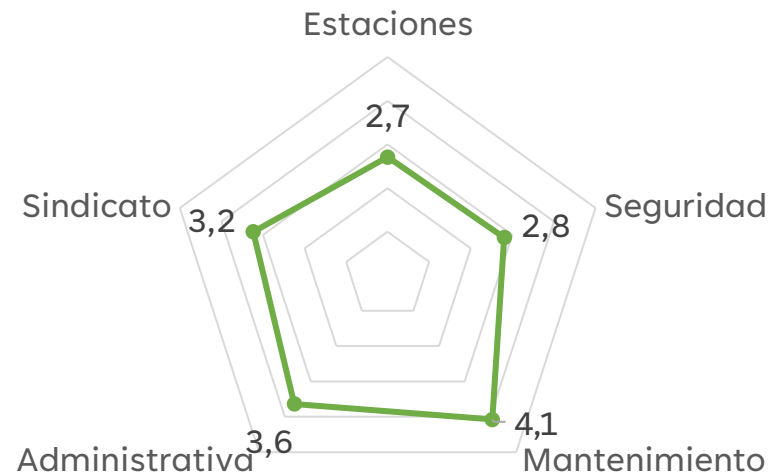
CARACTERIZACIÓN Y PERCEPCIONES SOCIOLABORALES

Evaluación socios(as) escala de 1 a 5 (siendo 1 muy malo y 5 muy bueno)

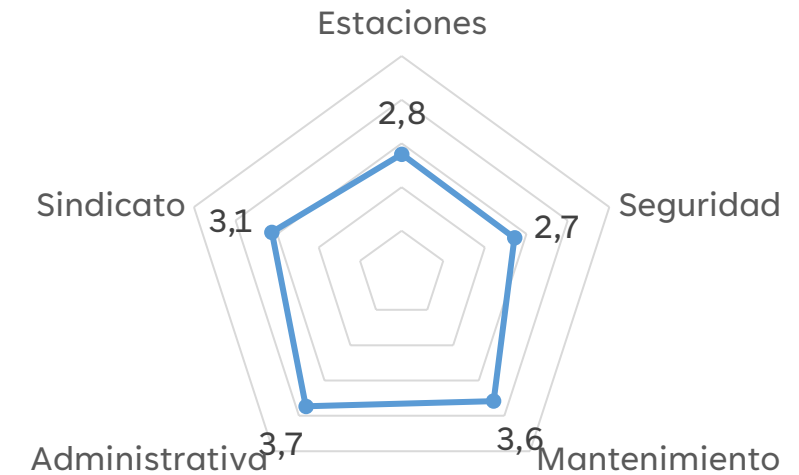
Calidad uniforme



Calidad EPP



Higiene y seguridad en el trabajo



**ENCUESTA CARACTERIZACIÓN
MULTIDIMENSIONAL (ECMD)**

CARACTERIZACIÓN Y PERCEPCIONES SOCIOLABORALES

Evaluación socios(as) escala de 1 a 5 montos en dinero de beneficios sindicales
(siendo 1 muy bajo y 5 muy alto)

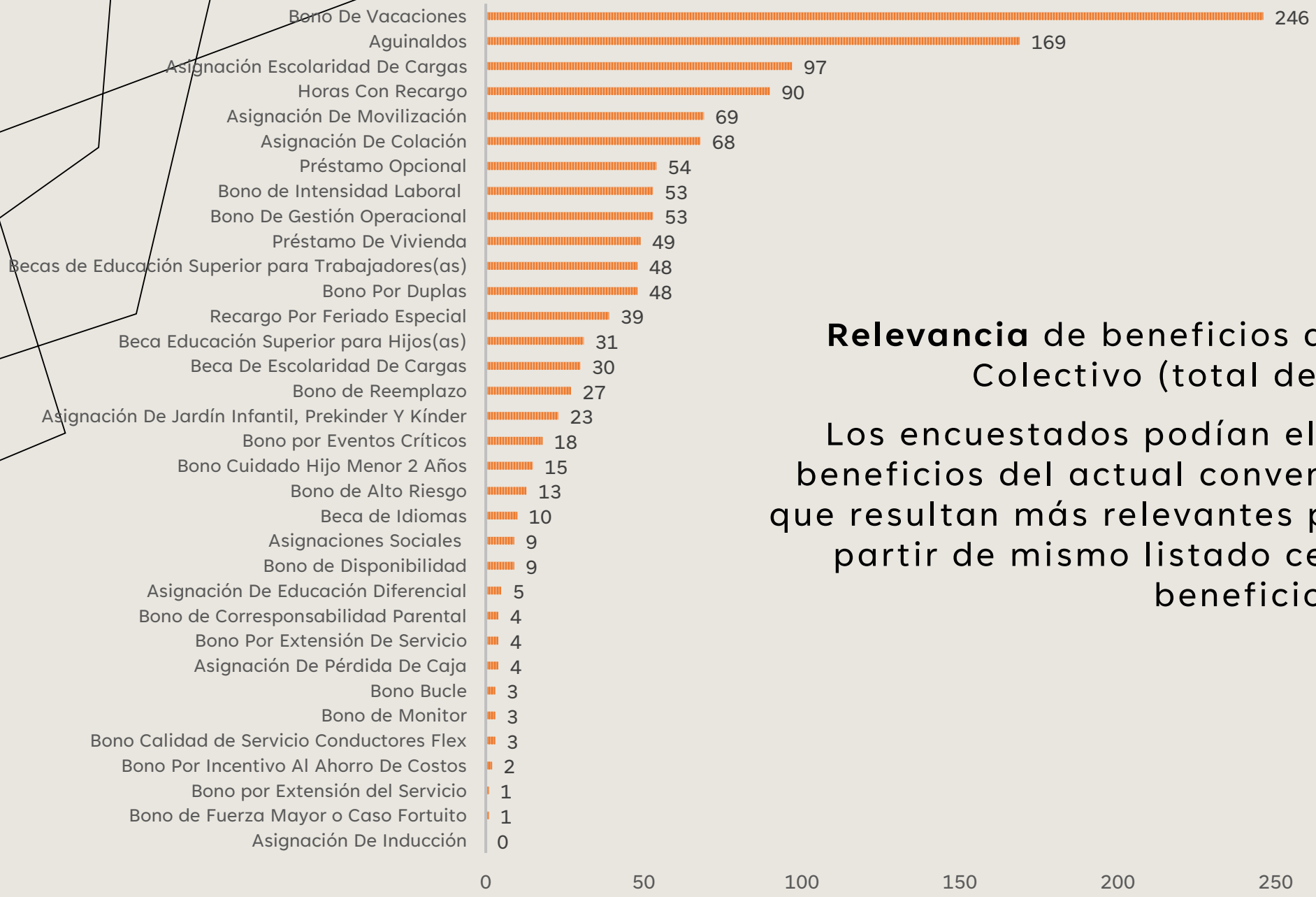
Listado de 34 beneficios sindicales del actual convenio colectivo

Lugar	Beneficio sindical	Promedio	Socios que responden	Socios que no responden	Percepción
1°	Bono De Vacaciones	3,1	422	30	Adecuado
2°	Aguinaldos	2,9	412	40	Bajo
3°	Préstamo Opcional	2,8	323	129	Bajo
4°	Bono de Corresponsabilidad Parental	2,7	164	288	Bajo
5°	Asignación De Educación Diferencial	2,7	195	257	Bajo
6°	Bono Bucle	2,6	180	272	Bajo
7°	Asignación De Jardín Infantil, Prekínder Y kínder	2,6	226	226	Bajo
8°	Beca De Escolaridad De Cargas	2,6	256	196	Bajo
9°	Recargo Por Feriado Especial	2,6	327	125	Bajo
10°	Bono Calidad de Servicio Conductores Flex	2,6	144	308	Bajo
11°	Asignación Escolaridad De Cargas	2,6	303	149	Bajo
12°	Bono Cuidado Hijo Menor 2 Años	2,6	186	266	Bajo
13°	Bono Por Incentivo Al Ahorro De Costos	2,6	194	258	Bajo
14°	Asignaciones Sociales	2,6	298	154	Bajo
15°	Becas de Educación Superior para Trabajadores(as)	2,6	230	222	Bajo
16°	Beca de Idiomas	2,5	206	246	Bajo
17°	Beca Educación Superior para Hijos(as)	2,5	212	240	Bajo

Evaluación socios(as) escala de 1 a 5 montos en dinero de beneficios sindicales
(siendo 1 muy bajo y 5 muy alto)

Listado de 34 beneficios sindicales del actual convenio colectivo

Lugar	Beneficio sindical	Promedio	Socios que responden	Socios que no responden	Percepción
18°	Bono por Extensión del Servicio	2,5	200	252	Bajo
19°	Horas Con Recargo	2,5	354	98	Bajo
20°	Bono De Gestión Operacional	2,4	310	142	Bajo
21°	Asignación De Inducción	2,4	195	257	Bajo
22°	Bono de Fuerza Mayor o Caso Fortuito	2,4	165	287	Bajo
23°	Bono Por Extensión De Servicio	2,4	245	207	Bajo
24°	Asignación De Pérdida De Caja	2,4	184	268	Bajo
25°	Bono de Monitor	2,3	184	268	Bajo
26°	Bono de Alto Riesgo	2,2	215	237	Bajo
27°	Bono de Disponibilidad	2,2	192	260	Bajo
28°	Bono Por Duplas	2,2	221	231	Bajo
29°	Asignación De Movilización	2,2	401	51	Bajo
30°	Préstamo De Vivienda	2,2	261	191	Bajo
31°	Bono de Intensidad Laboral	2,2	331	121	Bajo
32°	Bono por Eventos Críticos	2,1	286	166	Bajo
33°	Asignación De Colación	2,1	394	58	Bajo
34°	Bono de Reemplazo	1,9	236	216	Muy bajo



Relevancia de beneficios del Convenio Colectivo (total de menciones)

Los encuestados podían elegir hasta 3 beneficios del actual convenio colectivo que resultan más relevantes para ellos, a partir de mismo listado cerrado de 34 beneficios sindicales

Ítems que generarían **mayor satisfacción laboral** (total de menciones de listado cerrado de ítems. Los encuestados podían elegir hasta 8 ítems de un listado cerrado de 18 puntos)

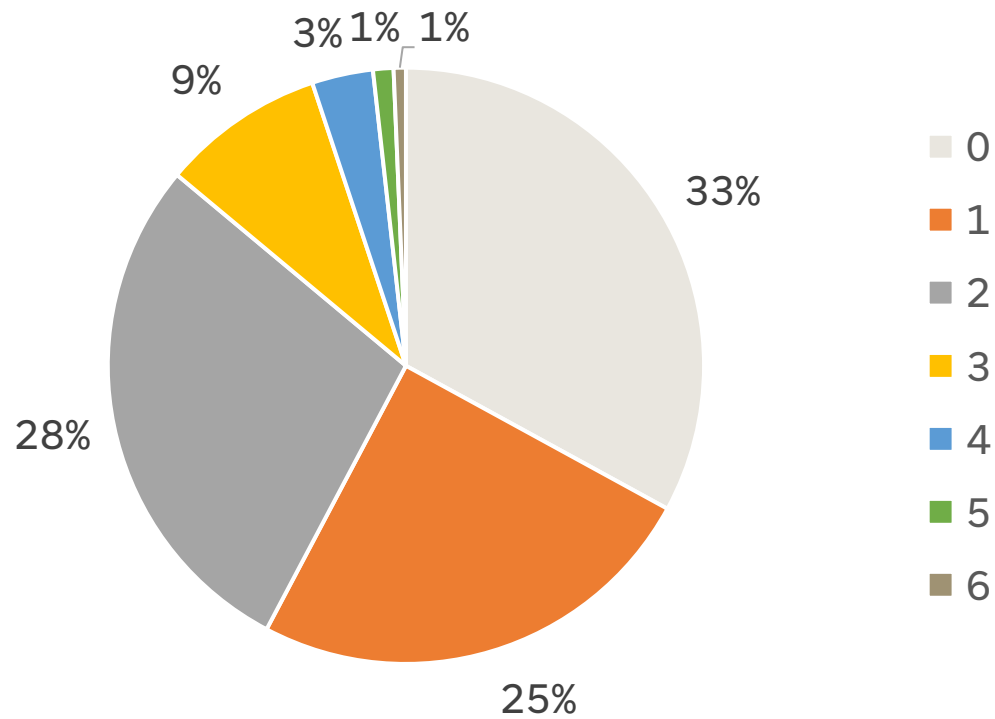
Lugar	Ítem	Est	Seg	Man	Adm	Total
1°	Aumento de bono de vacaciones	91	64	67	79	301
2°	Aumento de tiempo libre (más vacaciones o permisos especiales)	89	64	58	61	272
3°	Aumentar indemnización por años de servicio	89	63	55	55	262
4°	Crear nuevos bonos a los ya existentes	49	49	54	64	216
5°	Recuperar días administrativos	72	34	41	51	198
6°	Mejorar la calidad del uniforme de trabajo y/o de los elementos de protección personal	75	51	17	27	170
7°	Flexibilización de la jornada	52	33	36	46	167
8°	Aumento de préstamos opcionales	48	41	32	44	165
9°	Aumento de préstamos para la vivienda	44	41	32	44	161
10°	Mejora en el proceso de evaluación de desempeño	53	34	36	26	149
11°	Mejoras en las condiciones de salud y seguridad en el trabajo	60	40	21	13	134
12°	Aumento de becas de estudio para trabajadores/as	34	34	25	37	130
13°	Aumento de becas de estudios para los hijos/as	28	34	29	32	123
14°	Aumento de capacitación específica en mi área de trabajo	22	31	25	35	113
15°	Aumentar el radio urbano de los móviles	39	39	9	8	95
16°	Mayor cantidad de actividades recreativas	32	15	21	18	86
17°	Aumento de cobertura de cuidados infantiles	6	7	13	11	37
18°	Descuento en casinos siempre como si fuera día trabajado	6	7	15	9	37
	Total menciones	889	681	586	660	2.816



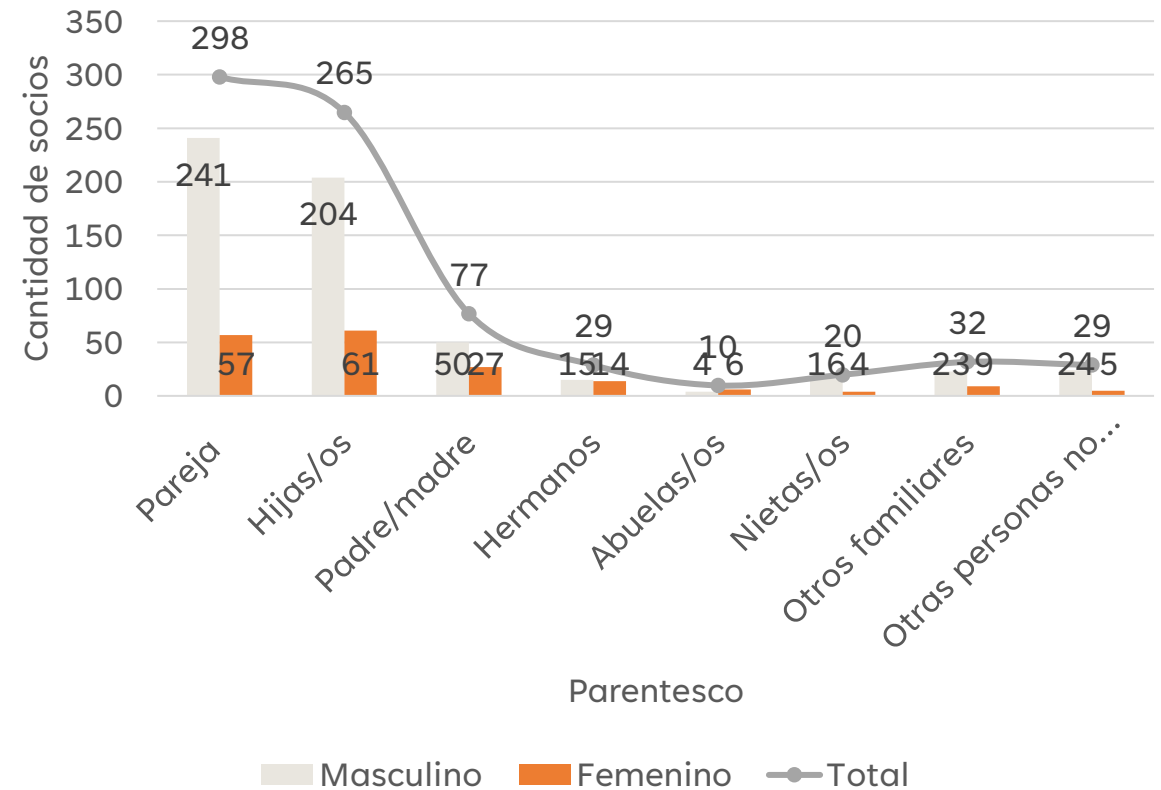
+ RESULTADOS
ENCUESTA
CARACTERIZACIÓN
MULTIDIMENSIONAL
(ECMD)

ENCUESTA CARACTERIZACIÓN MULTIDIMENSIONAL (ECMD)

Cantidad de hijos(as) de socios encuestados



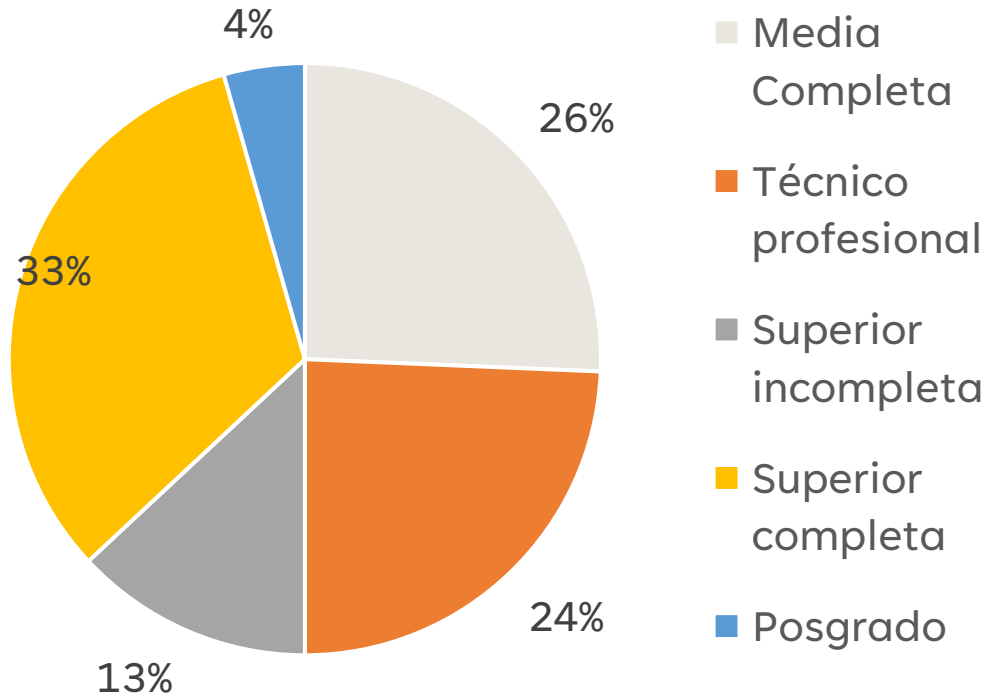
Relación de parentesco encuestados



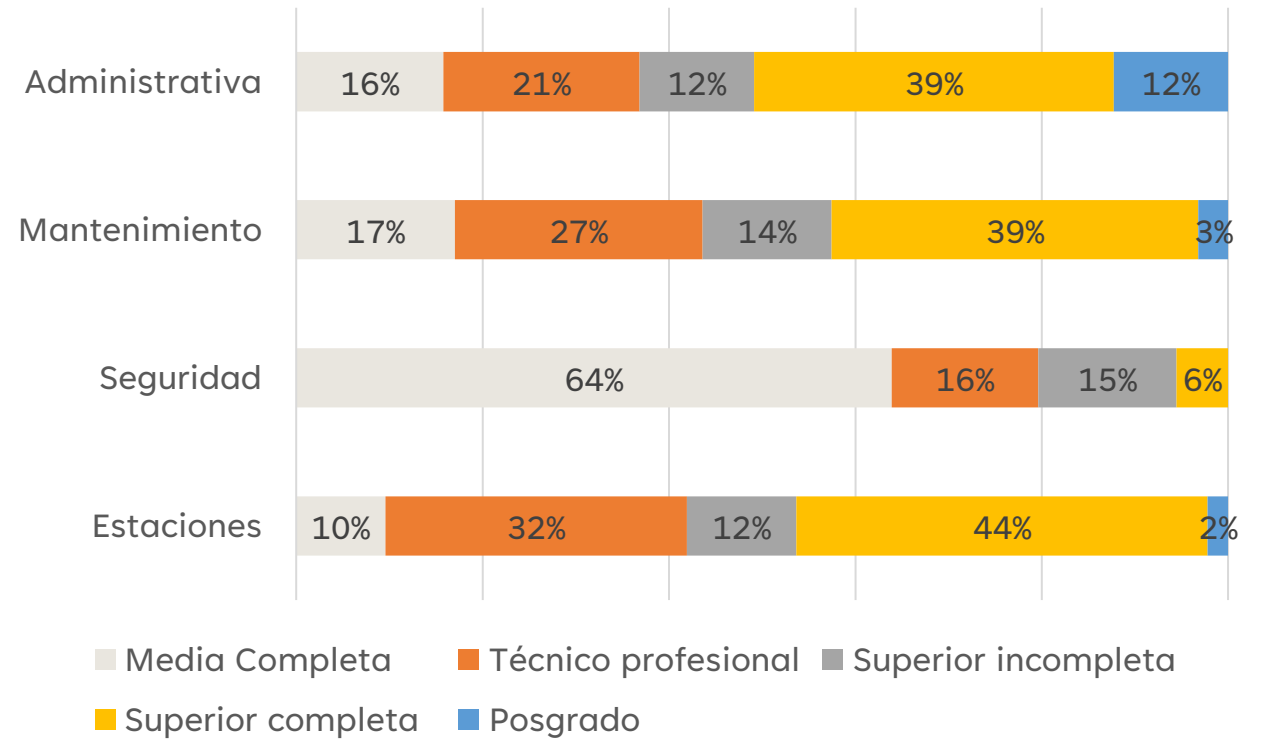
ENCUESTA CARACTERIZACIÓN MULTIDIMENSIONAL (ECMD)

DIMENSIÓN EDUCACIÓN

Nivel educacional encuestados



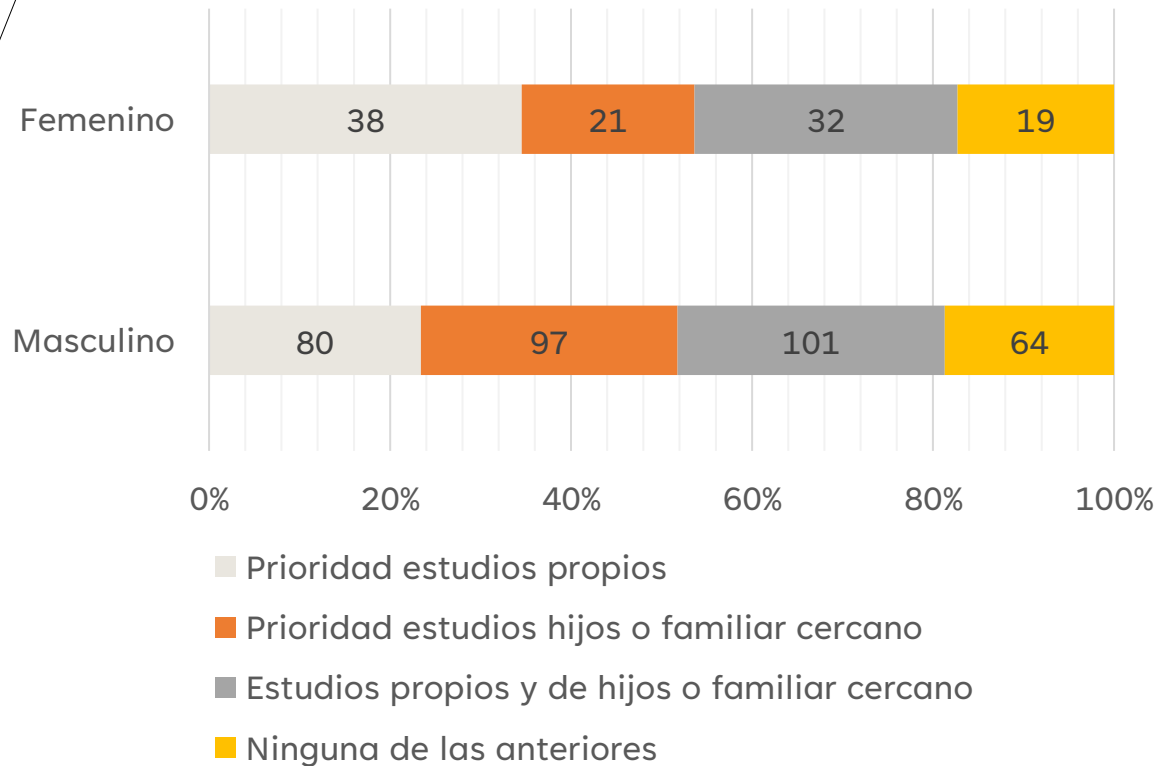
Nivel educacional encuestados (estamentos)



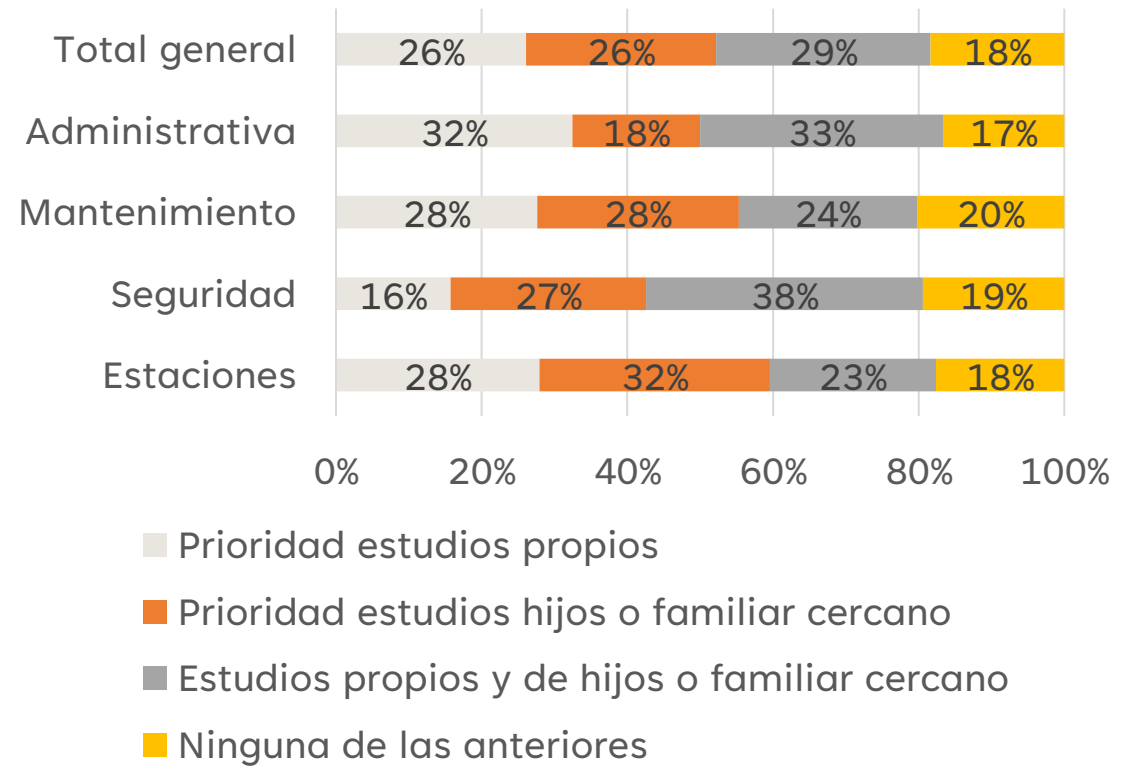
ENCUESTA CARACTERIZACIÓN MULTIDIMENSIONAL (ECMD)

DIMENSIÓN EDUCACIÓN

Pretensiones de estudio (género)
encuestados



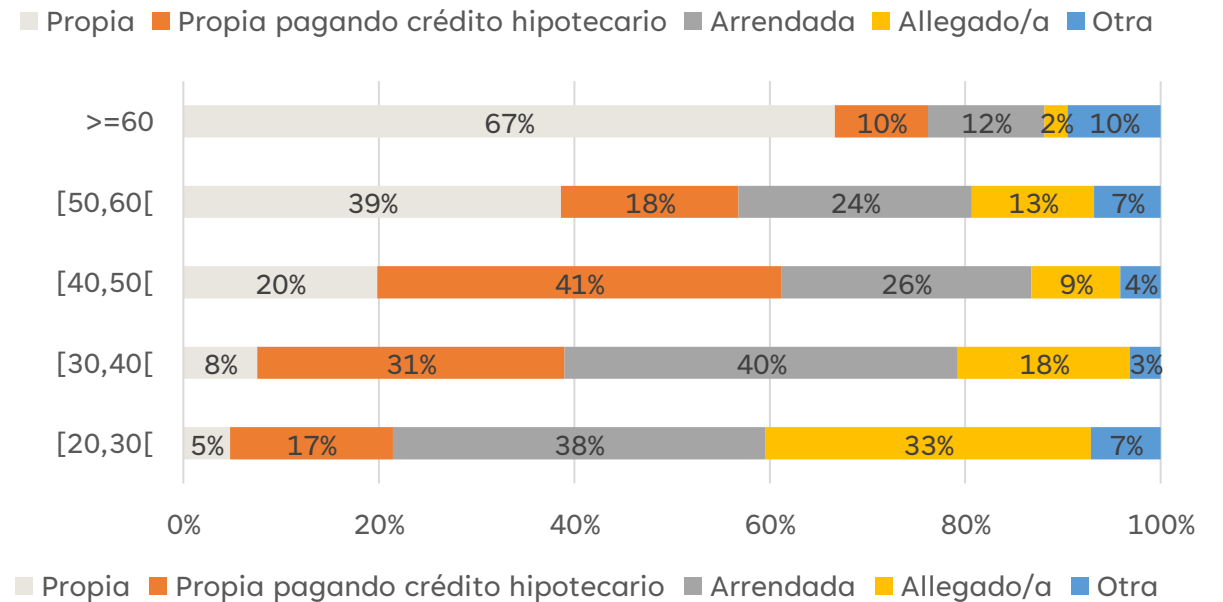
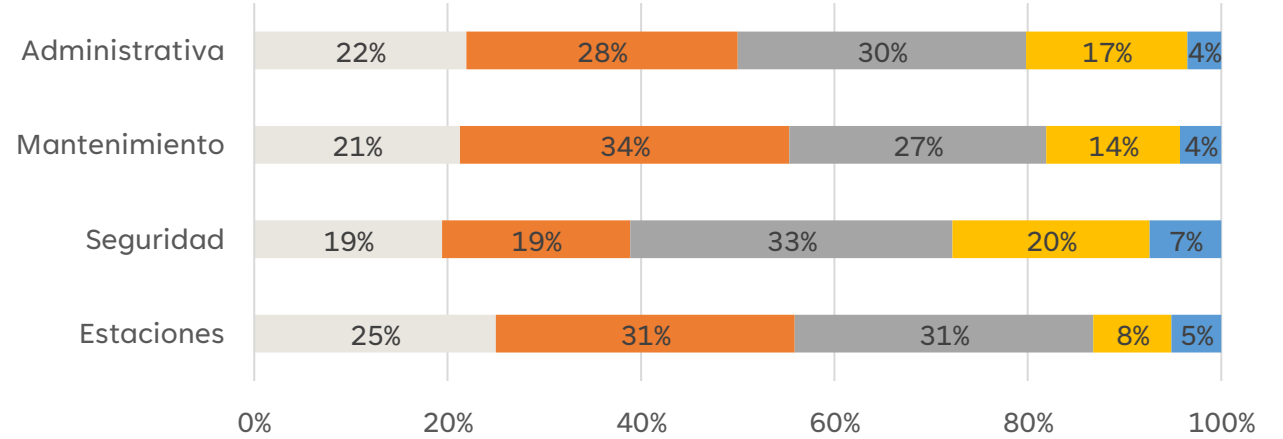
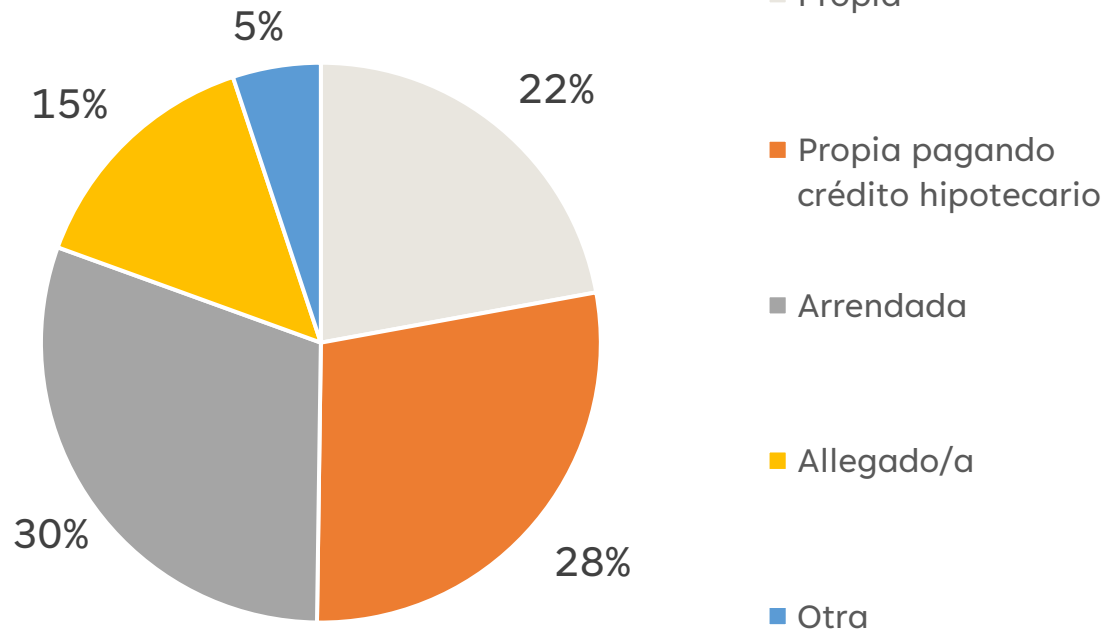
Pretensiones de estudios (estamentos)
encuestados



ENCUESTA CARACTERIZACIÓN MULTIDIMENSIONAL (ECMD)

DIMENSIÓN VIVIENDA Y ENTORNO

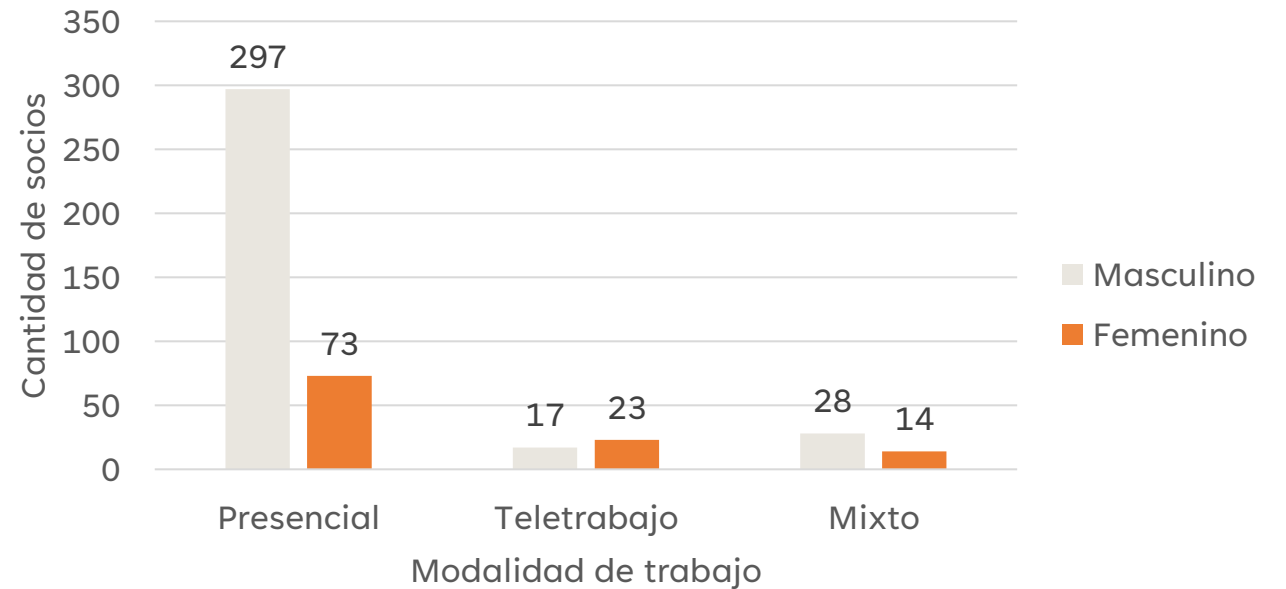
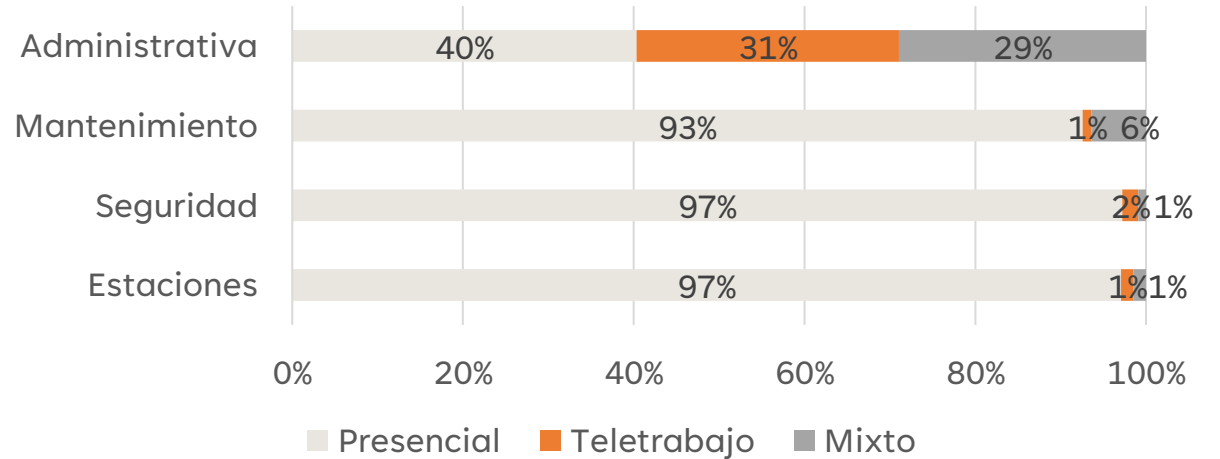
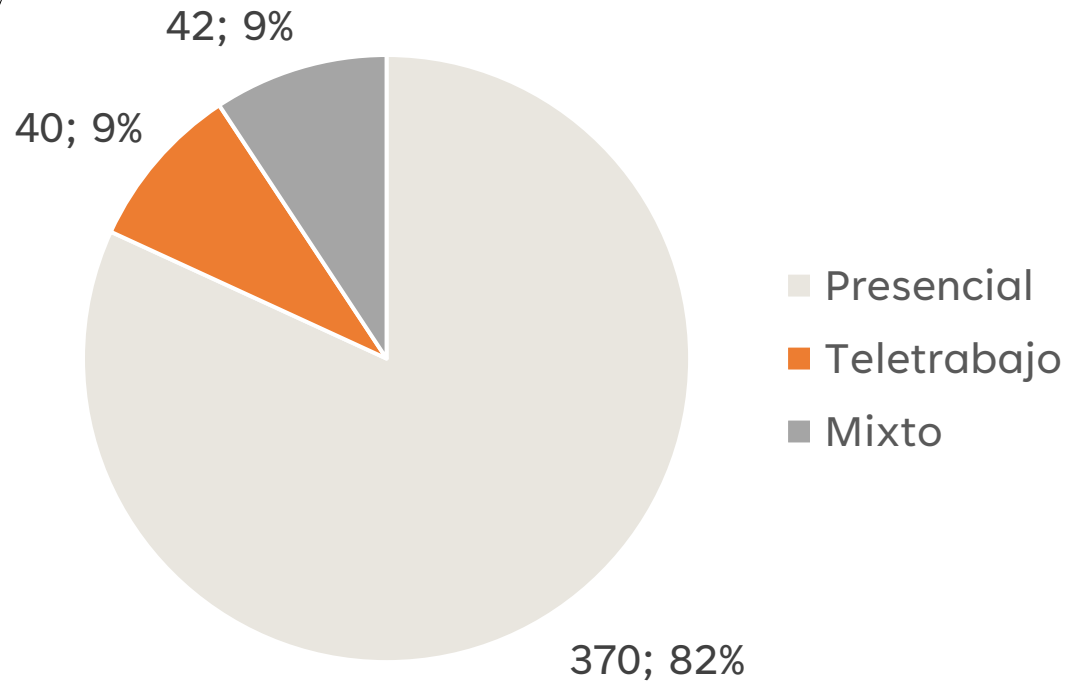
Propiedad de la vivienda encuestados
(general, por estamento y por rango etario de encuestados)



ENCUESTA CARACTERIZACIÓN MULTIDIMENSIONAL (ECMD)

CARACTERIZACIÓN Y PERCEPCIONES SOCIOLABORALES

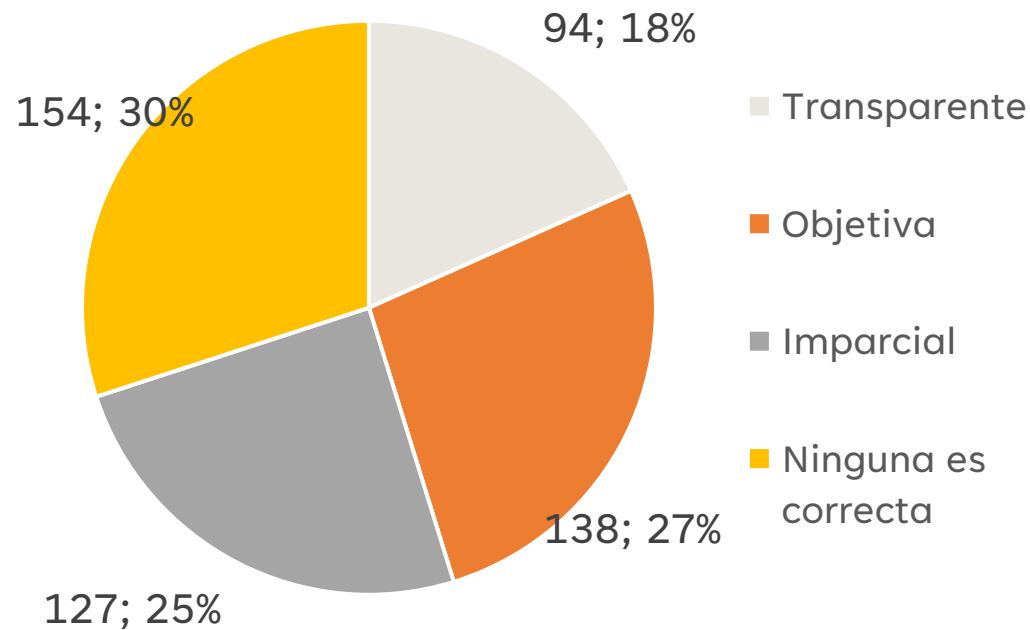
Modalidad de trabajo encuestados
(general, por estamentos y modalidad de trabajo)



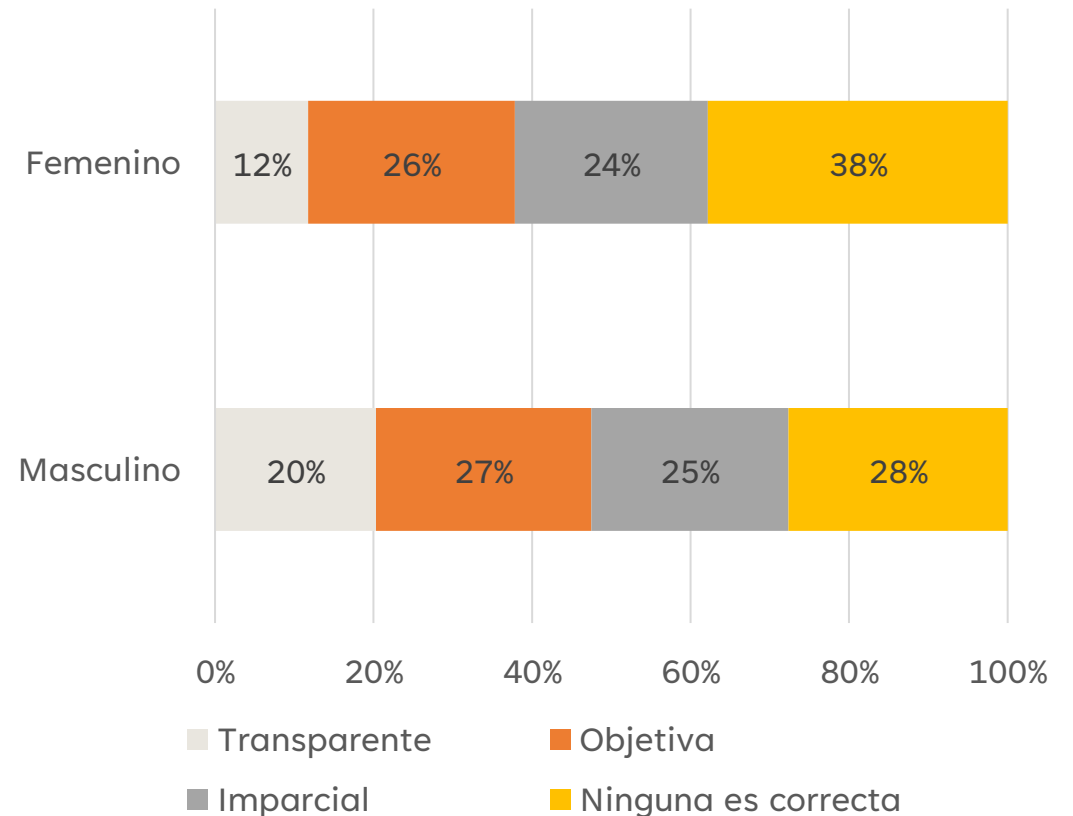
ENCUESTA CARACTERIZACIÓN MULTIDIMENSIONAL (ECMD)

CARACTERIZACIÓN Y PERCEPCIONES SOCIOLABORALES

Evaluación de desempeño
(percepción encuestados)



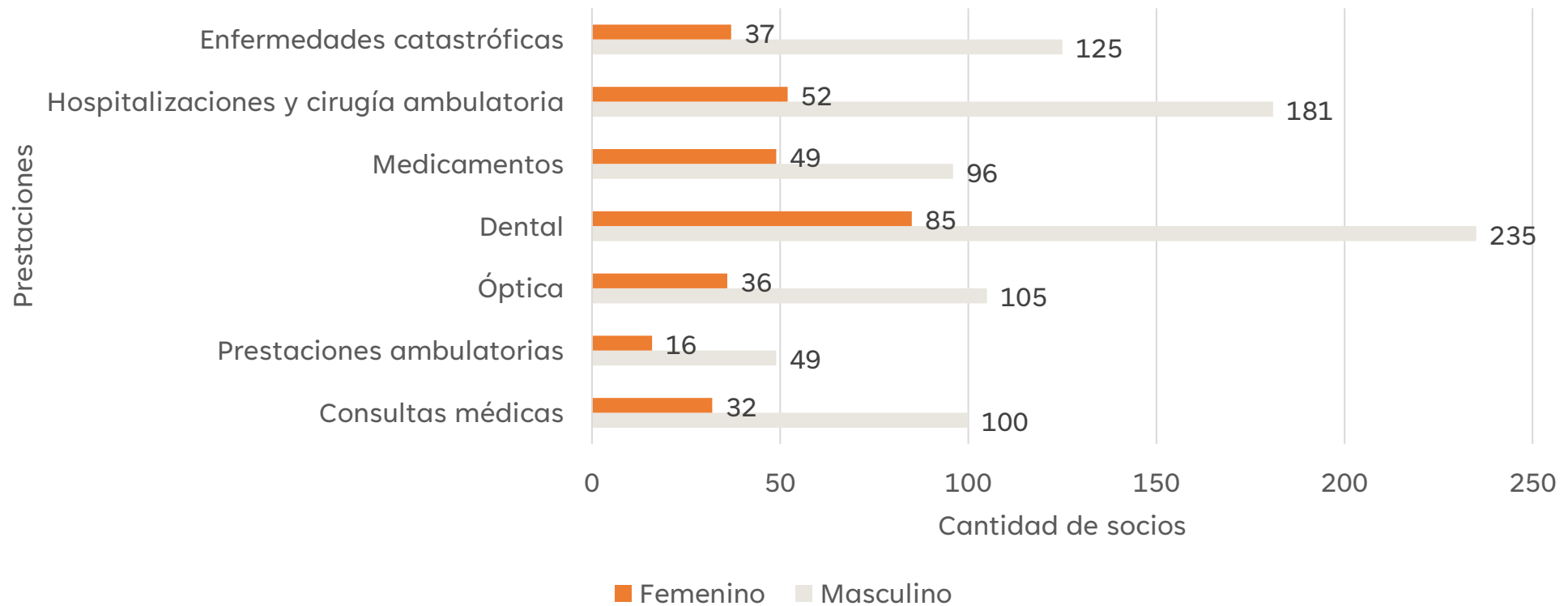
Evaluación de desempeño
(percepción encuestados por género)



ENCUESTA CARACTERIZACIÓN MULTIDIMENSIONAL (ECMD)

CARACTERIZACIÓN Y PERCEPCIONES SOCIOLABORALES

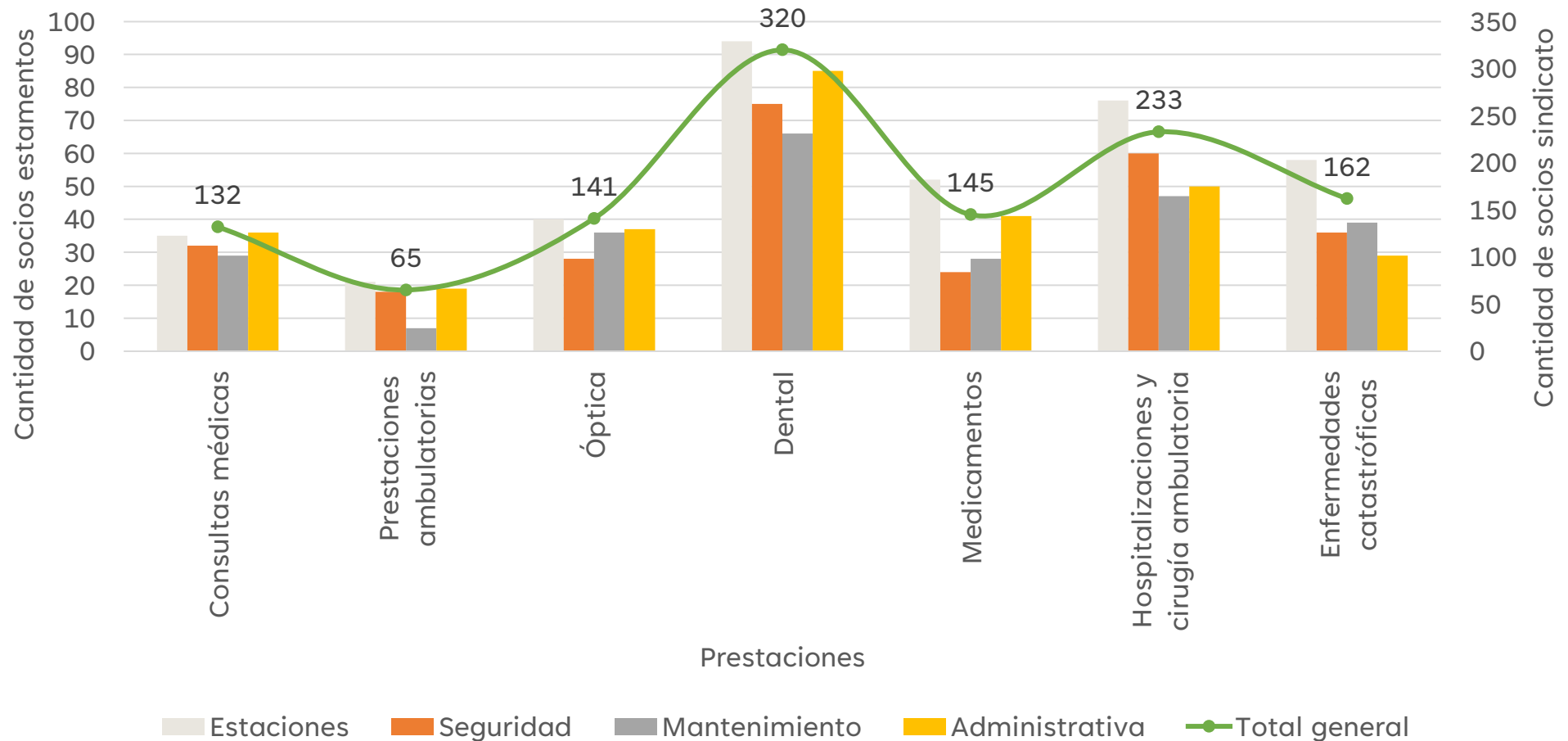
Aumento de porcentaje de coberturas del fondo de bienestar (menciones por prestaciones)



ENCUESTA CARACTERIZACIÓN MULTIDIMENSIONAL (ECMD)

CARACTERIZACIÓN Y PERCEPCIONES SOCIOLABORALES

Aumento de porcentaje de coberturas del fondo de bienestar (menciones general y por estamentos)

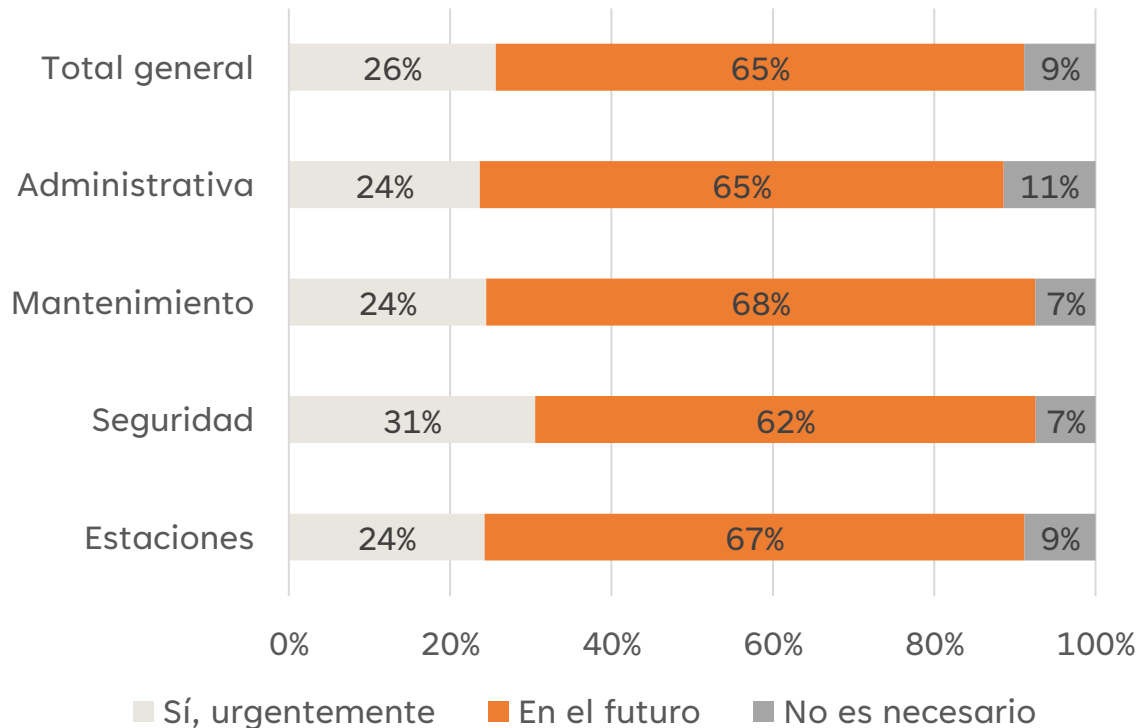


ENCUESTA CARACTERIZACIÓN MULTIDIMENSIONAL (ECMD)

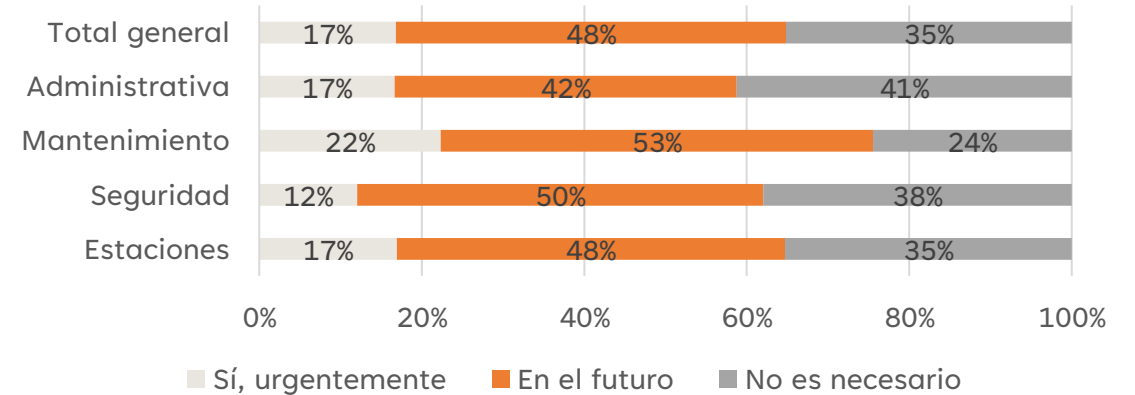
CARACTERIZACIÓN Y PERCEPCIONES SOCIOLABORALES

Aumento cobertura fondo de bienestar (menciones de socios por ítem)

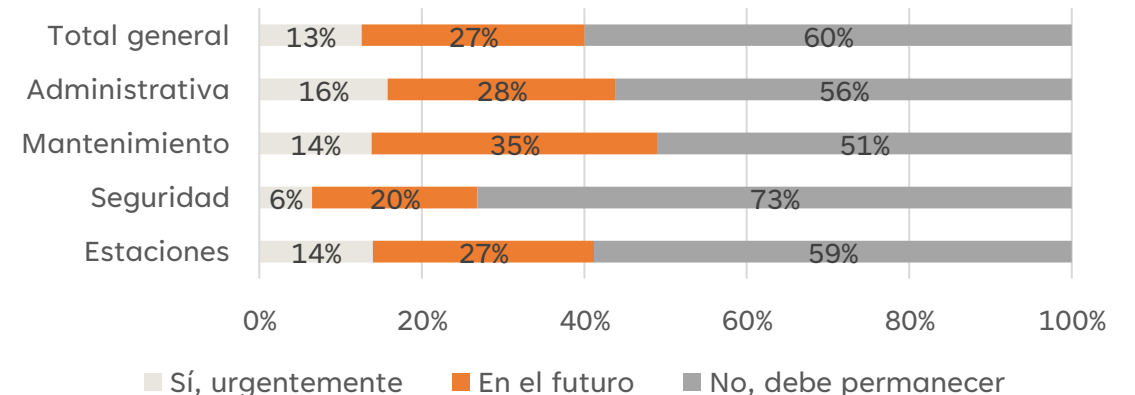
Cuidado de adultos mayores



Cuidado de mascotas



Eliminación de la marihuana en toxicológicos PAE





PRINCIPALES
RESULTADOS
#DIÁLOGOS
LOCALES

ESTRUCTURA DE #DIÁLOGOSLOCALES

En cuanto a la estructura en particular de los diálogos locales, estos constaron de dos partes: la primera, correspondiente a la votación propiamente tal del *ranking* y la conversación generada a partir de los temas más priorizados; y la segunda, un espacio abierto de conversación para agregar nuevas propuestas que no estuvieran incluidas en la votación precedente.

RANKING DE LOS #DIÁLOGOSLOCALES

El *ranking* fue elaborado a partir de las propuestas emanadas por el cuerpo de delegados sindicales, las que fueron sometidas a votación por los socios que participaron de los diálogos locales, ejercicio en el que tuvieron que priorizar esas propuestas en orden de mayor a menor importancia para ellos. Así, se asignó un puntaje a cada propuesta en función de las votaciones, de modo tal que en su procesamiento se generaron tres indicadores:

- Cantidad de menciones (mide la **pertinencia** de las propuestas)
- Puntaje ponderado según priorización en las menciones (mide la **importancia** de las propuestas)
- Puntaje en escala de 0 a 100 según puntaje ponderado (establece un rango que permite medir la **distancia en importancia** que hay entre las propuestas)

#DIÁLOGOS LOCALES EL RANKING

Lugar	Propuestas	Total menciones	Puntaje ponderado	Puntaje ponderado en escala 0-100
1°	Indemnización por años de servicio superior a los 11 años	203	1.048	100
2°	Aumentar bono de intensidad laboral (bono de octubre)	184	939	90
3°	Aumentar bono de feriado legal periodo estival	170	812	77
4°	Crear bono de reconocimiento por antigüedad a trabajadores(as) desde 20 años**	87	746	71
5°	Nuevos bonos: ¿día del trabajador? ¿Aniversario Metro?	157	698	67
6°	Todos los feriados oficiales pagados con recargo de 50%	148	649	62
7°	Transparentar información relacionada con bandas salariales	136	552	53
8°	Mejorar calidad de uniformes de trabajadores de operaciones y servicios	128	464	44
9°	Nuevos permiso 3 días (defunciones de hermanos y/o abuelos; cambio de domicilio)	116	415	40
10°	Aumentar radio urbano de móviles**	66	376	36
11°	Mejorar representación legal de Metro a trabajadores en situaciones de carácter legal	103	309	30
12°	Bono de reemplazo (aplicarlo al sueldo base de la persona que se reemplaza y no a la banda)*	44	305	29
13°	Homologar bono corresponsabilidad parental al mismo valor del bono de cuidado hijo menor*	43	246	23
14°	Aplicar descuento en casinos siempre como días trabajados**	49	190	18
15°	Mejorar bono de internet teletrabajo*	31	111	11

Celdas en gris corresponden a propuestas provisorias.

*Propuestas provisorias en primer bloque de diálogos locales.

**Propuestas provisorias de reemplazo en segundo bloque de diálogos locales.

#DIÁLOGOS LOCALES

CONVERSACIÓN ABIERTA (PROPUESTAS DE SOCIOS/AS)

Propuestas	Carácter	Alcance	Áreas o cargos que demandan
No perder permiso por día de cumpleaños	Tiempo libre	Transversal	Todas
Extender permisos art. 66 código del trabajo por fallecimiento de padre/madre y abuelos	Permiso especial	Transversal	Todas
Recuperar días administrativos o establecer días libres	Tiempo libre	Transversal	Área administrativa; operaciones y servicios
Flexibilizar plan de retiro para permitir a más socios acogerse	Economicista	Transversal	Todas
Permiso para padres/madres para asistir a graduaciones de hijos de educación básica, media y universitaria	Permiso especial	Transversal	Todas
Aumento de asignación de colación	Economicista	Transversal	Operaciones y servicios
Bono o aumento de sueldo base para socios titulados siendo trabajadores de Metro	Economicista	Medianamente focalizada	Operaciones y servicios
Bono o beneficios económicos para parejas no casadas	Economicista	Medianamente focalizada	Todas
Días de permiso para cuidado de familiares enfermos o acompañamiento a trámites médicos	Permiso especial	Transversal	Todas
Adelantar horario de salida de móviles	Tiempo libre	Medianamente focalizada	Operaciones y servicios
Plan de retiro para trabajadores que estudiaron y no pudieron desarrollarse en el Metro	Economicista	Medianamente focalizada	Operaciones y servicios
Traspasar bono coordinador a convenio colectivo	Economicista	Focalizada	Vigilantes privados
Permiso día completo para vigilantes privados que deban acudir a tribunales por trámites judiciales relacionados con el Metro	Permiso especial	Focalizada	Vigilantes privados
Un día de permiso en diciembre para compras navideñas	Tiempo libre	Transversal	Vigilantes privados

#Diálogos locales

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Primacía de propuestas de carácter economicista: aumento de años de servicio para indemnización, creación de nuevos bonos, mejora de bonos ya existentes y aumento de horas con recargo festivos.

Aumentar el bono de intensidad laboral a \$100.000 líquidos.

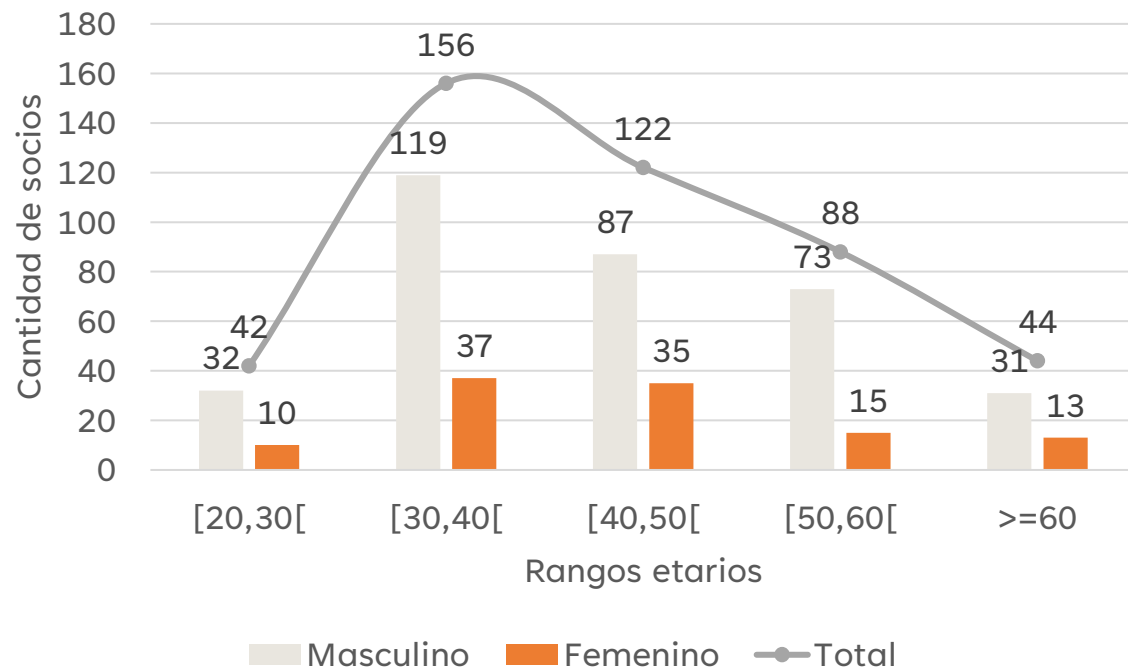
Subir el valor del bono de feriado legal del periodo estival aparece como una conquista sindical que mayor bienestar podría generar entre los socios. La mayoría de los participantes propone homologar al 130%.

Crear un **bono por antigüedad** de socios.

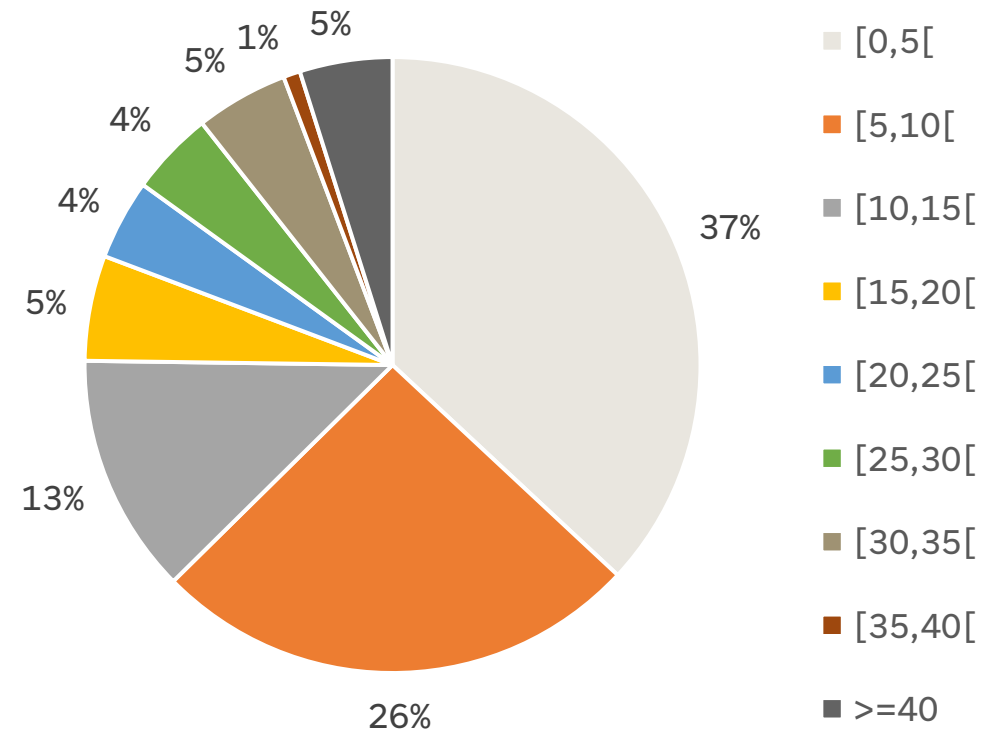
Creación y extensión de bonos que beneficien puntualmente ciertos cargos, turnos y/o condiciones especiales de los trabajadores.

ENCUESTA CARACTERIZACIÓN MULTIDIMENSIONAL (ECMD)

Rangos etarios encuestados



Antigüedad en la empresa de encuestados



#Diálogos locales

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

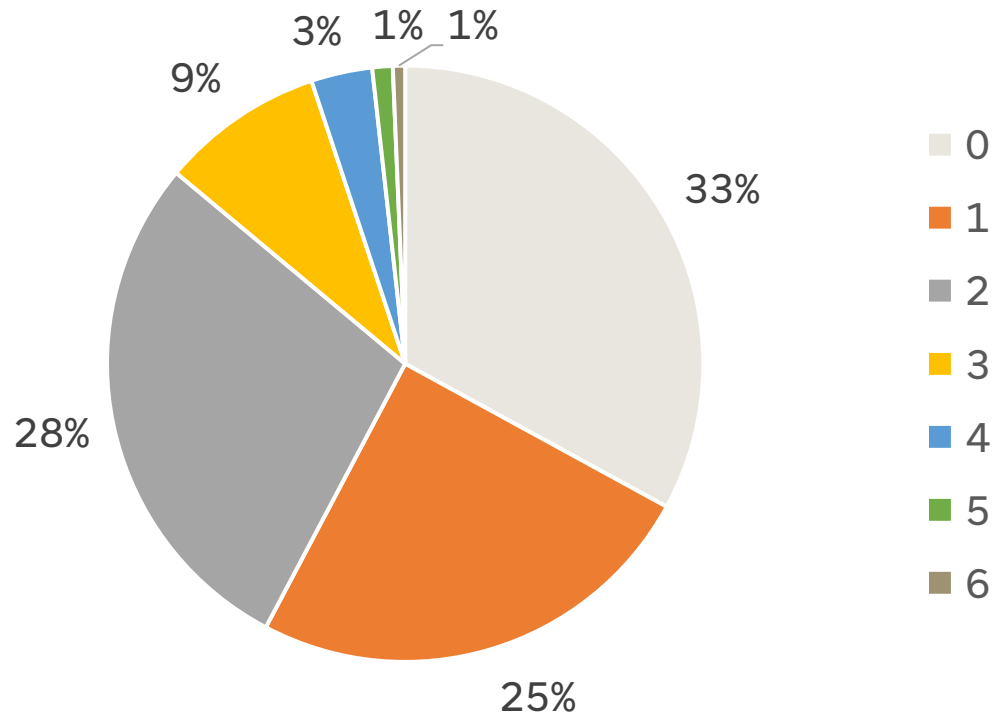
Establecer **nuevos derechos o beneficios de carácter economicista**, tales como flexibilizar el plan de retiro y aumentar las asignaciones (movilización y colación).

Demandas no economicistas: más tiempo libre y permisos especiales con goce de remuneraciones, la mayoría de alcance transversal.

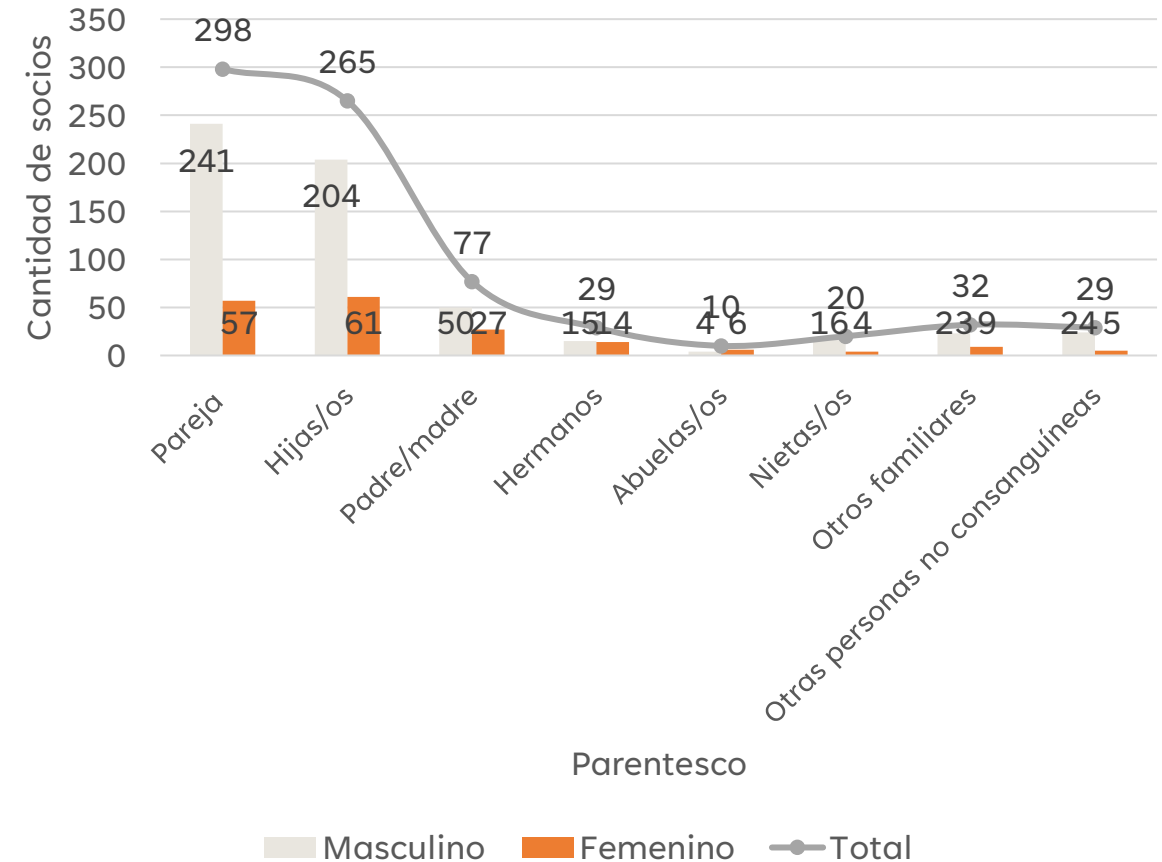
- **Temas de gran importancia para socios que no fueron expresados como beneficios propiamente tales:**
- Calidad de uniforme.
- Bandas salariales.
- Seguridad en estaciones y trenes.
- Beneficios para parejas no conyugales.
- Equidad de género.
- Radiotaxis y móviles.

ENCUESTA CARACTERIZACIÓN MULTIDIMENSIONAL (ECMD)

Cantidad de hijos(as) de los encuestados



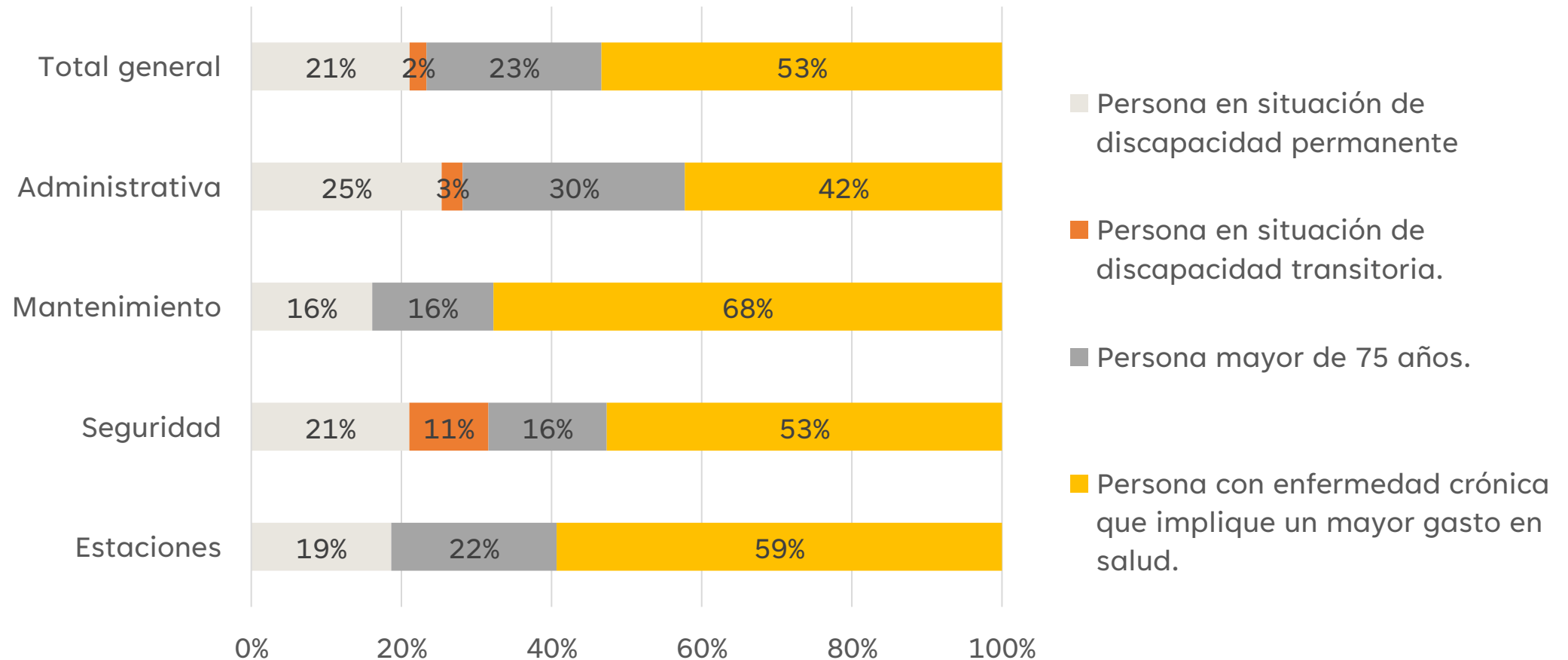
Relación de parentesco de demás miembros del hogar de los encuestados



ENCUESTA CARACTERIZACIÓN MULTIDIMENSIONAL (ECMD)

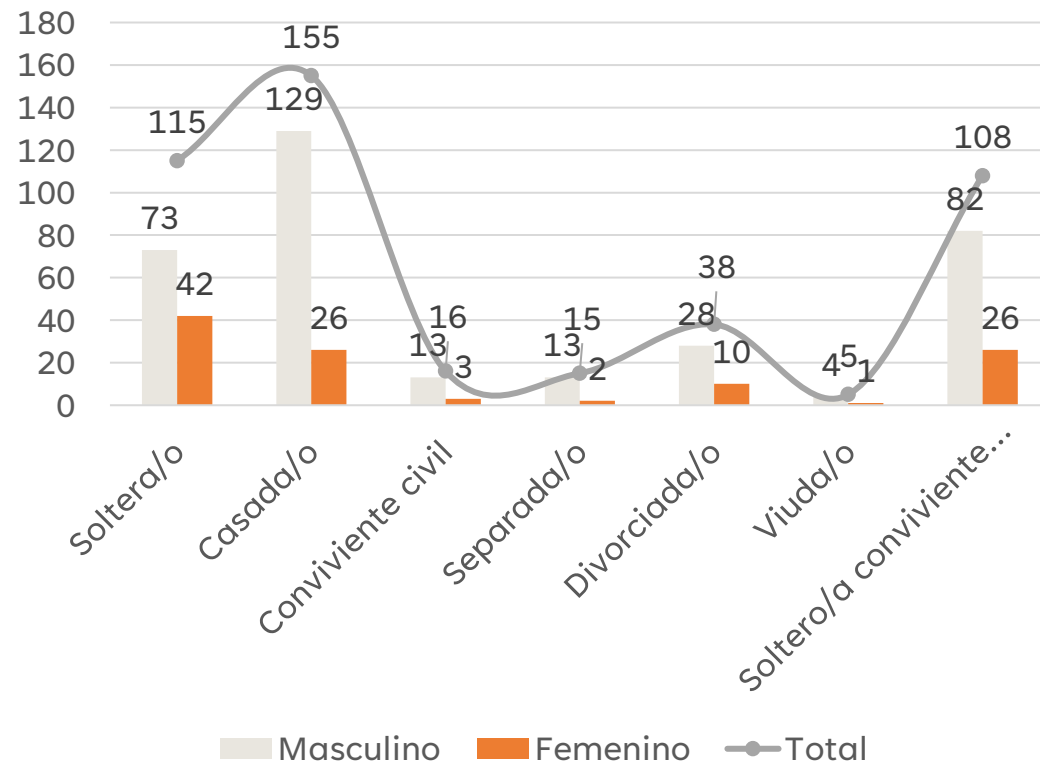
DIMENSIÓN SALUD

Convivencia en el hogar con personas con problemas de salud

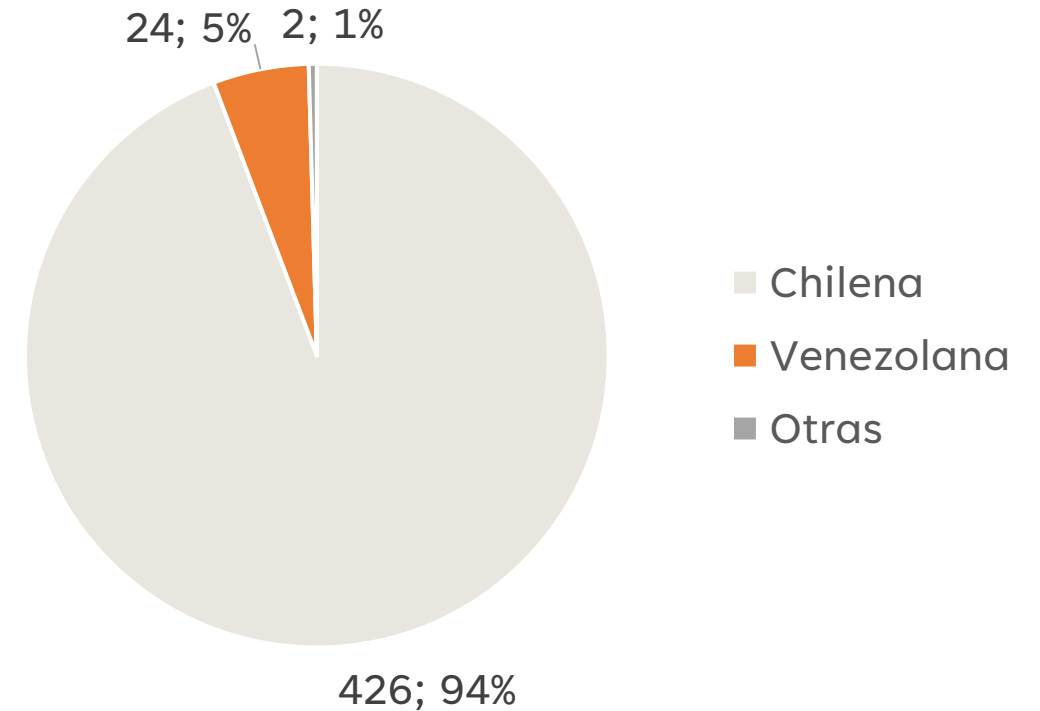


ENCUESTA CARACTERIZACIÓN MULTIDIMENSIONAL (ECMD)

Estado civil encuestados



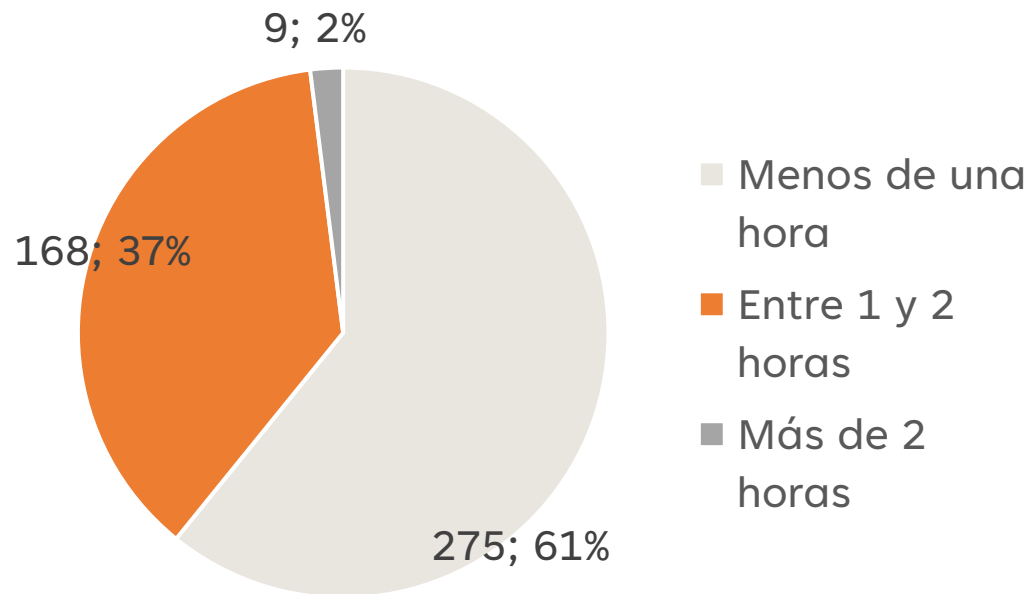
Nacionalidad encuestados



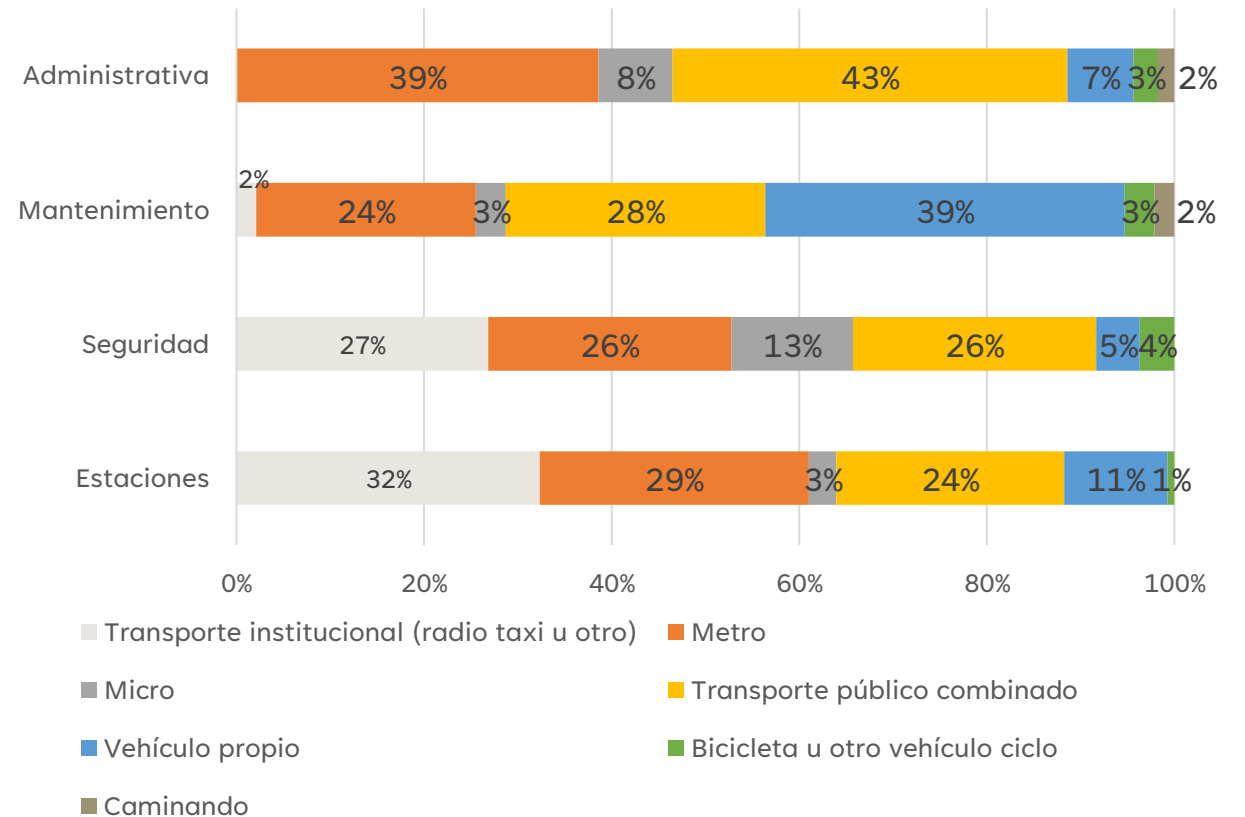
ENCUESTA CARACTERIZACIÓN MULTIDIMENSIONAL (ECMD)

DIMENSIÓN VIVIENDA Y ENTORNO

Tiempo de traslado de encuestados desde su hogar al Metro



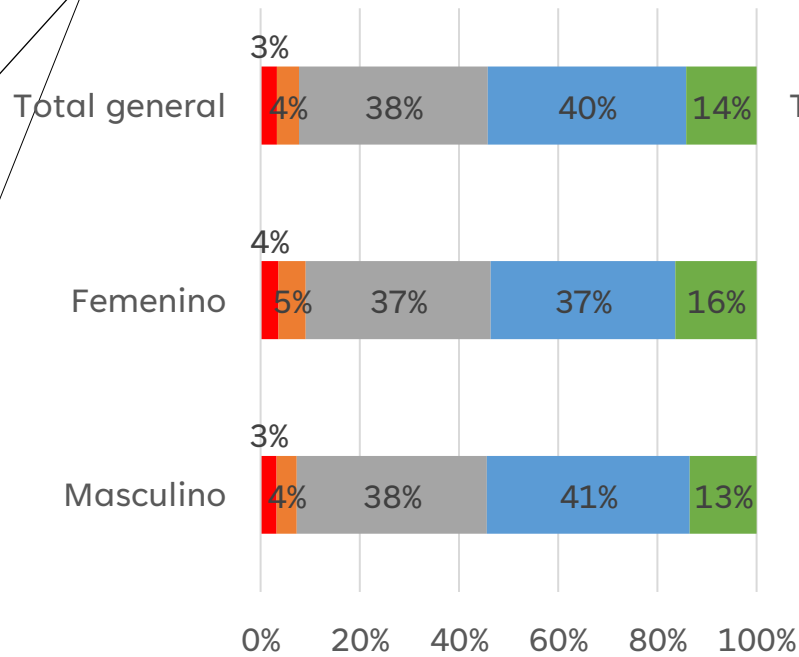
Medio transporte de encuestados para llegar a trabajar al Metro (estamentos)



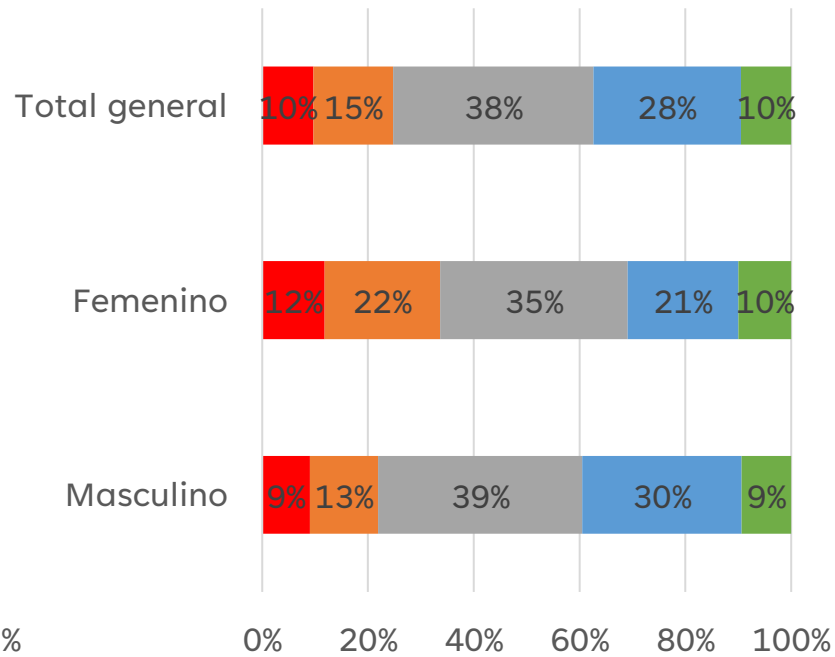
ENCUESTA CARACTERIZACIÓN MULTIDIMENSIONAL (ECMD)

CARACTERIZACIÓN Y PERCEPCIONES SOCIOLABORALES

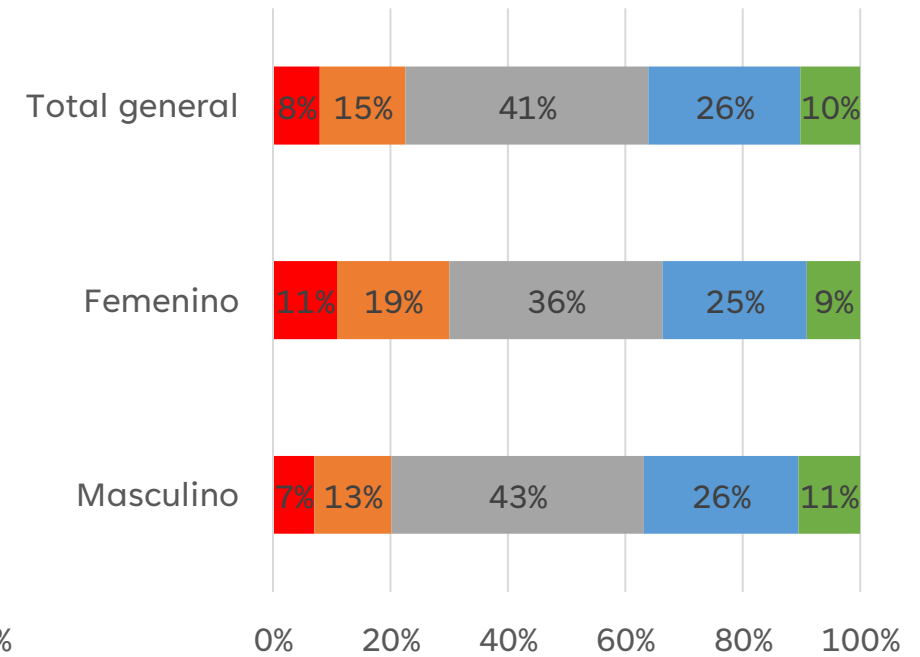
Equidad de género social en Metro



Equidad de género laboral en Metro



Equidad de género salarial en Metro



■ Pésimo ■ Malo
■ Ni bueno ni malo ■ Bueno
■ Excelente

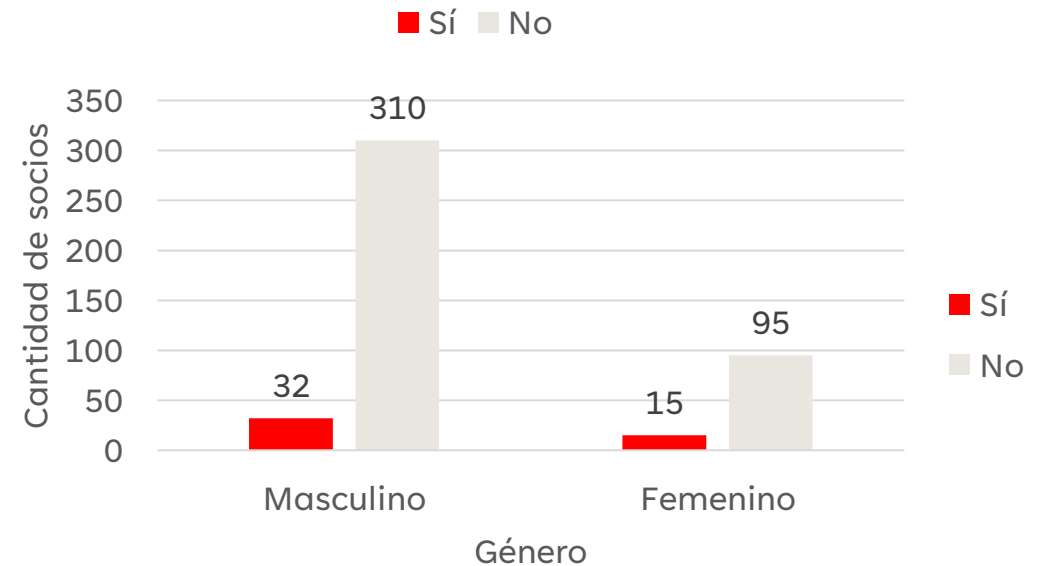
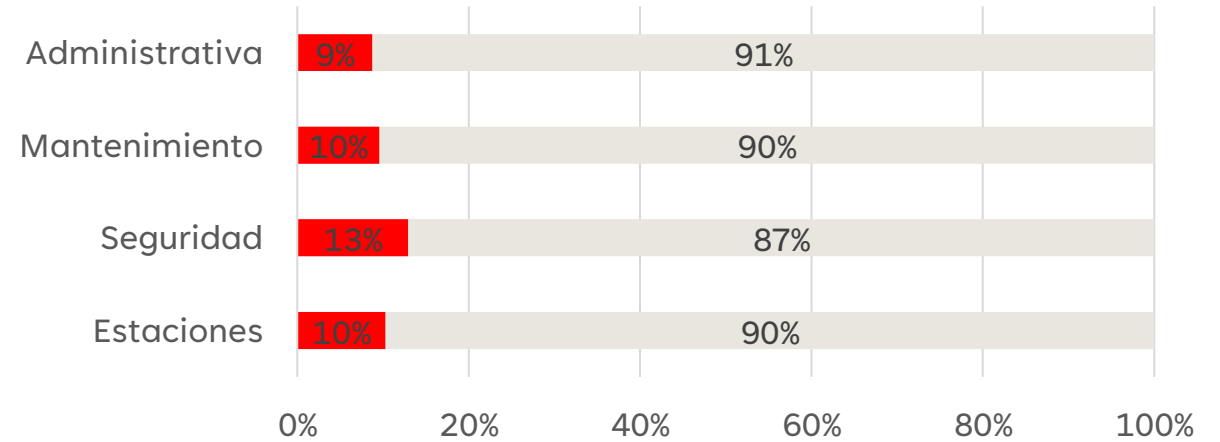
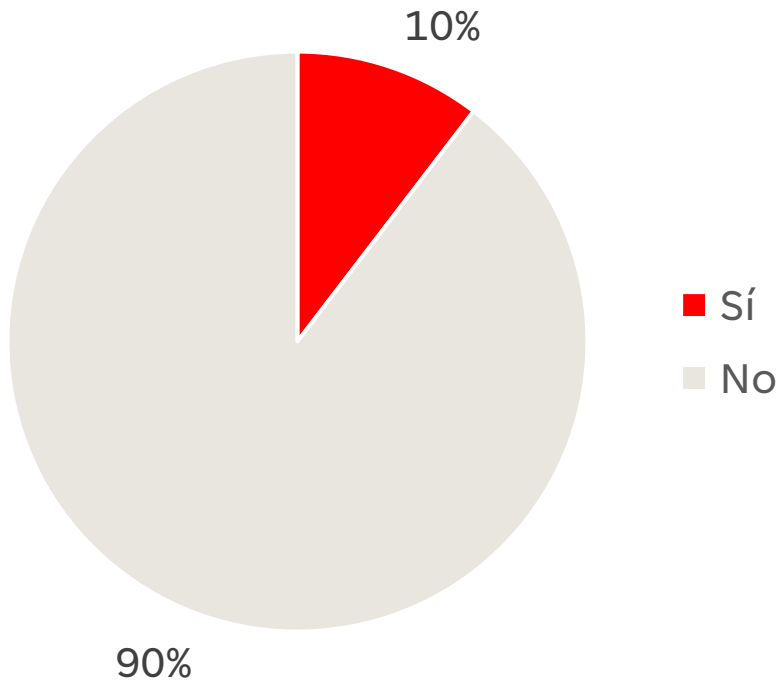
■ Pésimo ■ Malo
■ Ni bueno ni malo ■ Bueno
■ Excelente

■ Pésimo ■ Malo
■ Ni bueno ni malo ■ Bueno
■ Excelente

ENCUESTA CARACTERIZACIÓN MULTIDIMENSIONAL (ECMD)

CARACTERIZACIÓN Y PERCEPCIONES SOCIOLABORALES

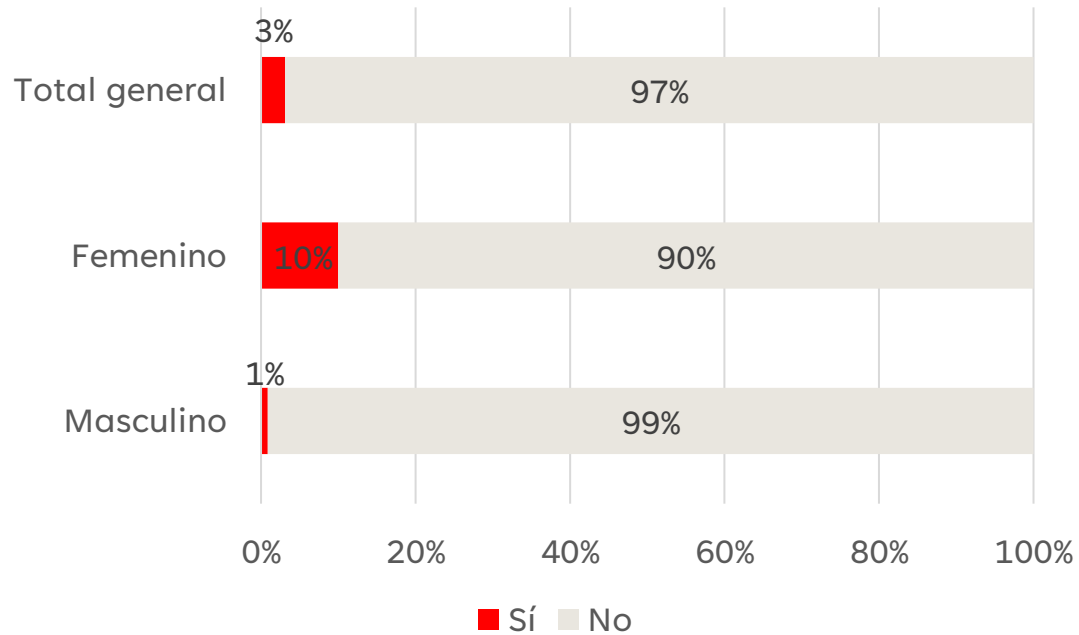
Acoso laboral últimos 12 meses
(reporte de encuestados general, por
estamentos y por género)



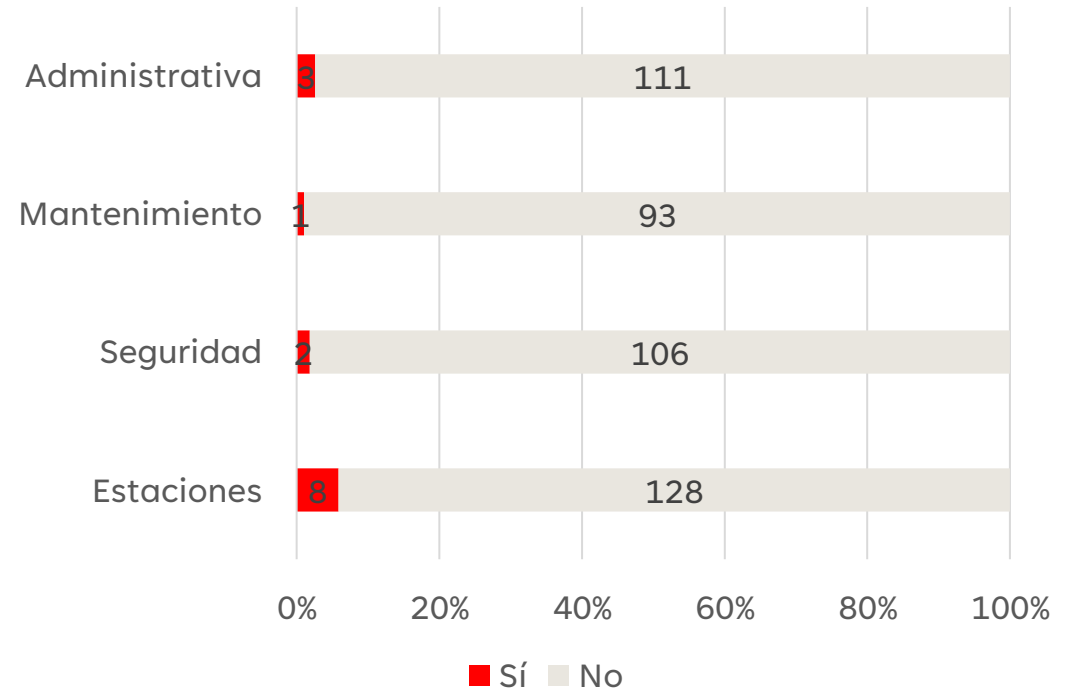
ENCUESTA CARACTERIZACIÓN MULTIDIMENSIONAL (ECMD)

CARACTERIZACIÓN Y PERCEPCIONES SOCIOLABORALES

Acoso sexual (género) últimos 5 años en el Metro



Acoso sexual (estamentos) últimos 5 años en el Metro

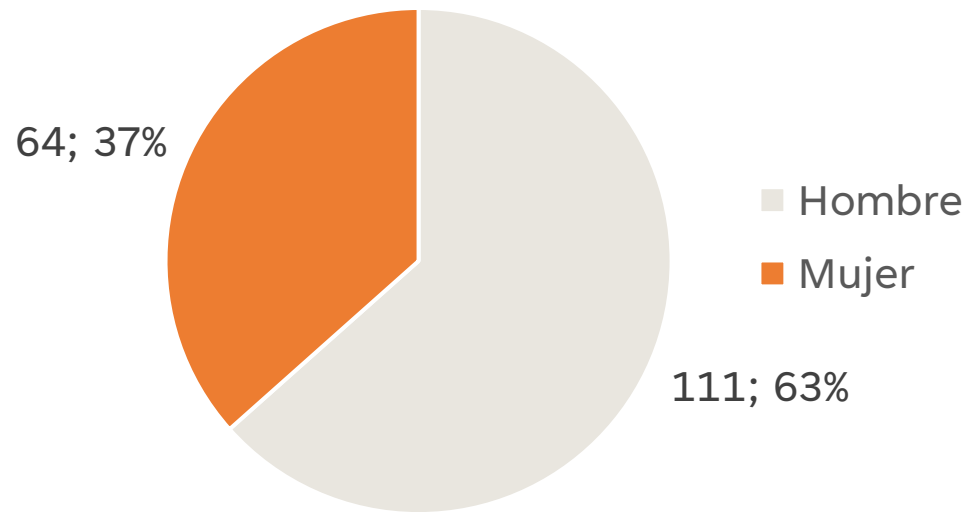




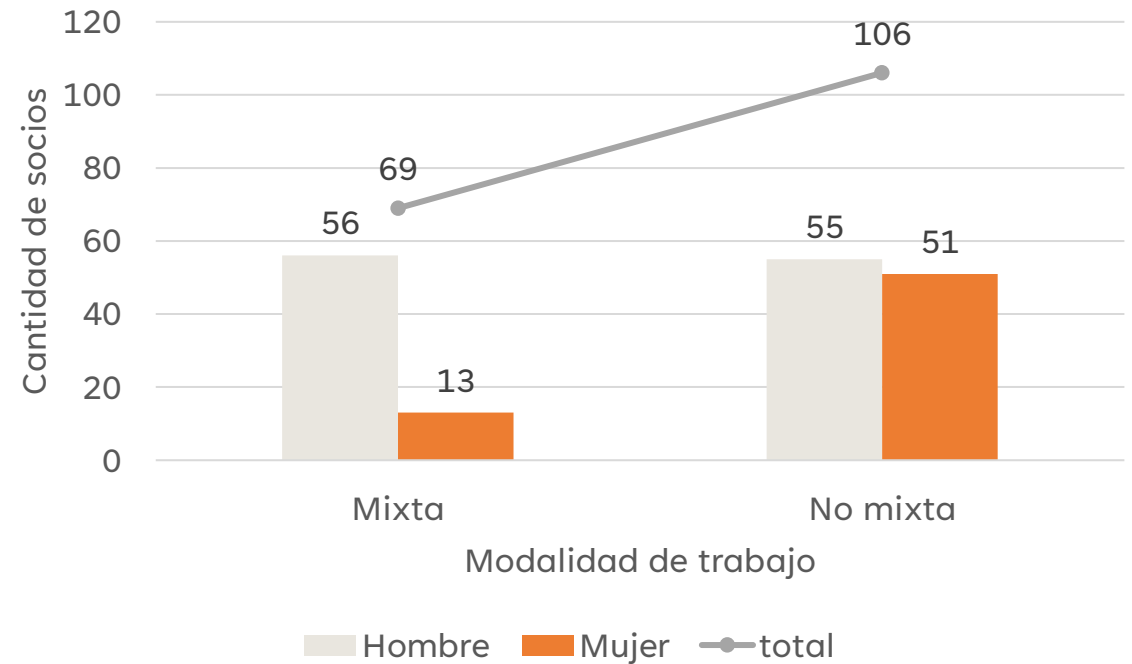
PRINCIPALES
RESULTADOS
ENCUESTA
TELETRABAJO
(ETT)

ENCUESTA TELETRABAJO (ETT)

Género encuestados



Modalidad de trabajo encuestados



Encuesta
Teletrabajo
(ETT)

PRINCIPALES CONCLUSIONES

Mayoría desea combinar teletrabajo con presencialidad: más tiempo con la familia a pesar de mayor percepción de carga laboral y sentimientos de angustia y agotamiento. Los aspectos positivos del teletrabajo reportados por los socios parecen, entonces, superponerse a aquellos que connotan adversidad.

Es posible establecer que el género femenino se encuentra en desmedro en relación con el masculino en algunos aspectos:

- Mujeres están más expuestas a estados del ánimo como agotamiento y ansiedad;
- Reciben menos apoyo en lo económico y en las responsabilidades domésticas; y
- Con más frecuencia deben preparar los almuerzos, cuestión que es una de las fuentes de mayor percepción de carga laboral

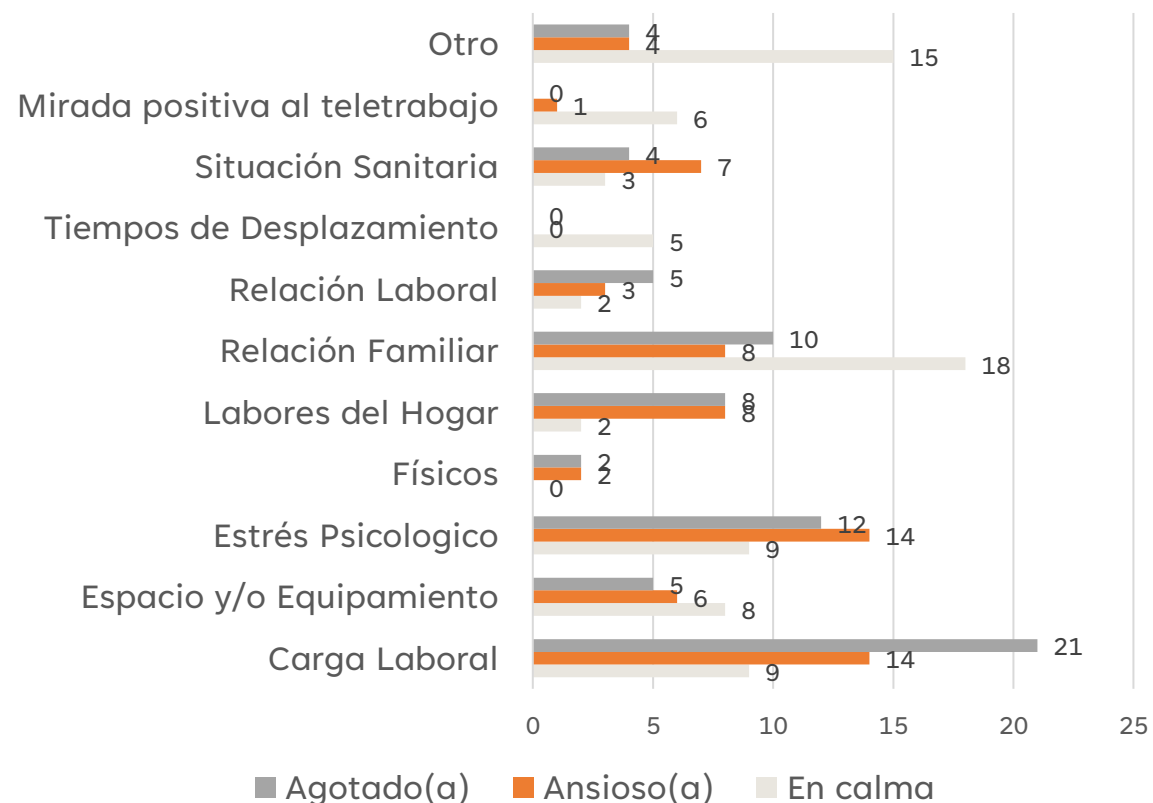
ENCUESTA TELETRABAJO (ETT)

Estados del ánimo más recurrentes

Estado del ánimo	Hombre	Mujer	Total
En calma	52	25	77
Agotado(a)	44	27	71
Ansioso(a)	40	27	67
Alegre / Feliz	39	21	60
Agobiado(a)	19	13	32
Irritable	17	10	27
Triste	1	4	5
Total	212	127	339*

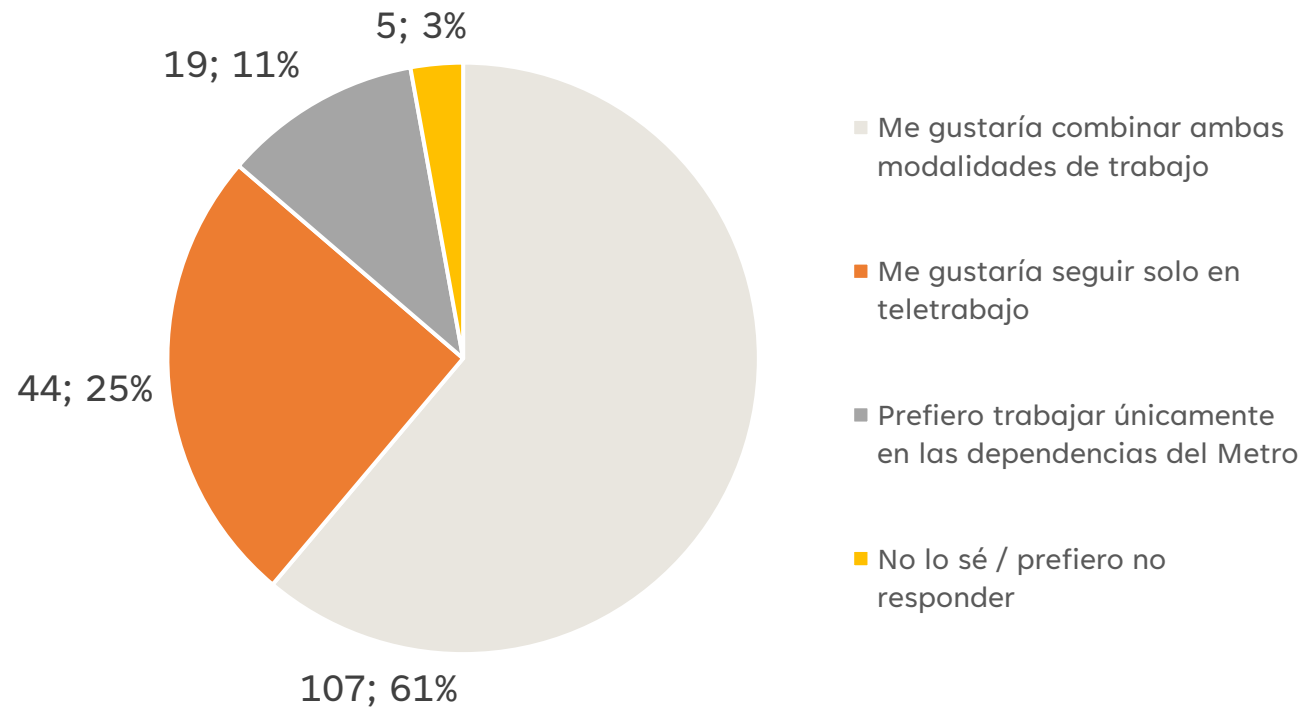
*El total de respuestas suma más de 175 (muestra total) ya que los encuestados podían marcar más de una opción.

Principales causas de estados del ánimo más recurrentes (3 menciones más reportadas)



ENCUESTA TELETRABAJO (ETT)

Evaluación de encuestados sobre la modalidad de teletrabajo



“Estar en familia, ver a mi hijo crecer me hace inmensamente feliz, sin embargo no quita lo agotador que puede ser estar en casa haciendo labores domésticas, colegio y además trabajo”.

Socio que declara estar en calma, alegre y agotado.

“Nunca se termina el trabajo, y en mi horario de colación hago las labores del hogar”.

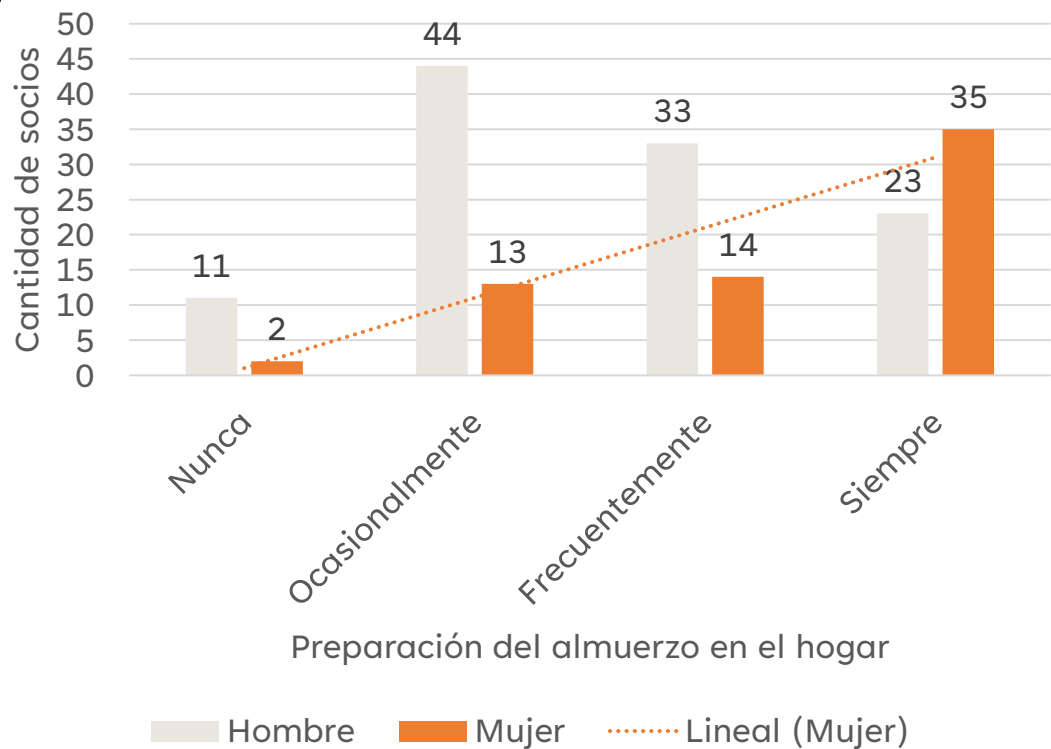
Socia que declara estar agotada.

“El estrés es un plus del teletrabajo, a veces hasta pienso que creen que no hacemos nada en la casa y por eso nos bombardean con tantas solicitudes”

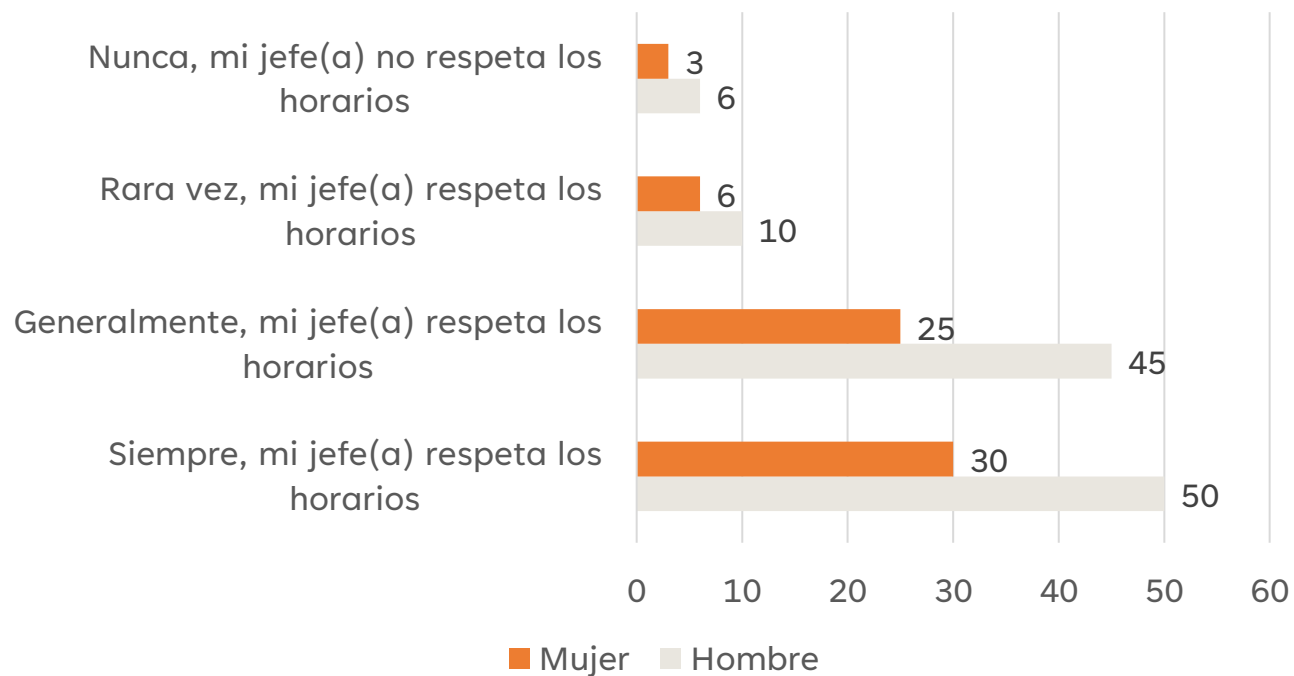
Socia que declara estar ansiosa, irritable, agobiada, agotada y en calma.

ENCUESTA TELETRABAJO (ETT)

Periodicidad preparación almuerzo por género

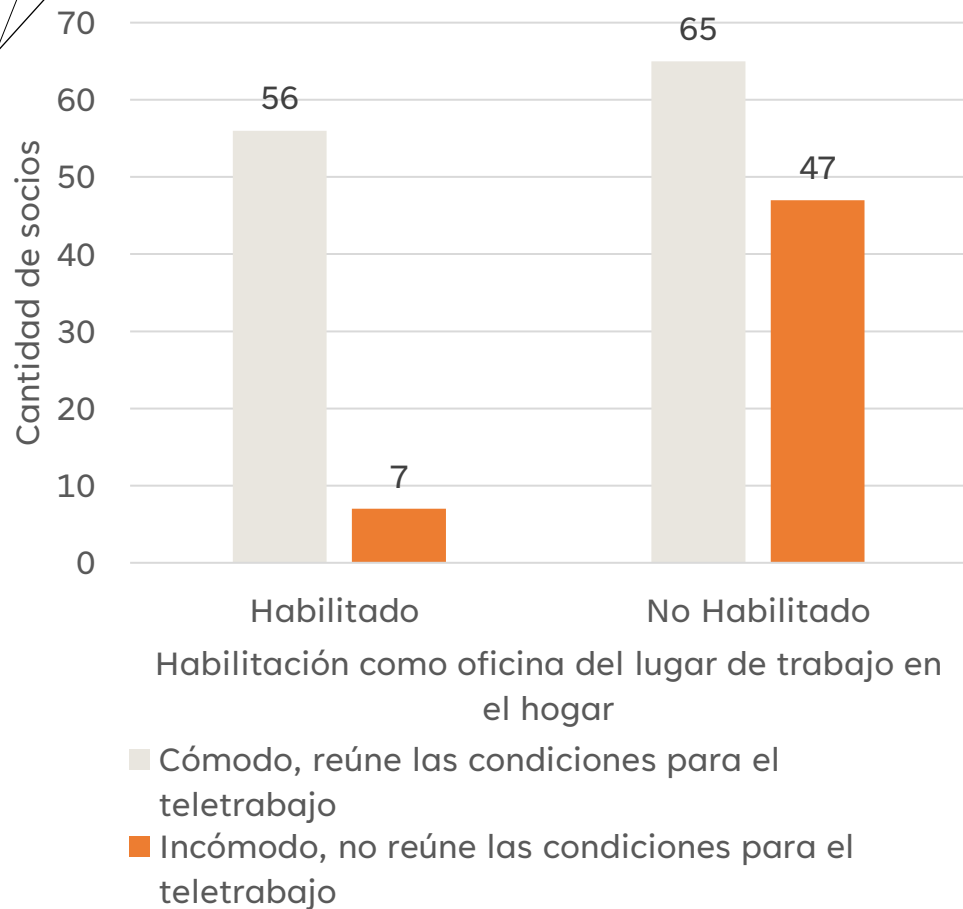


Respeto de horarios laborales por parte de jefaturas por género

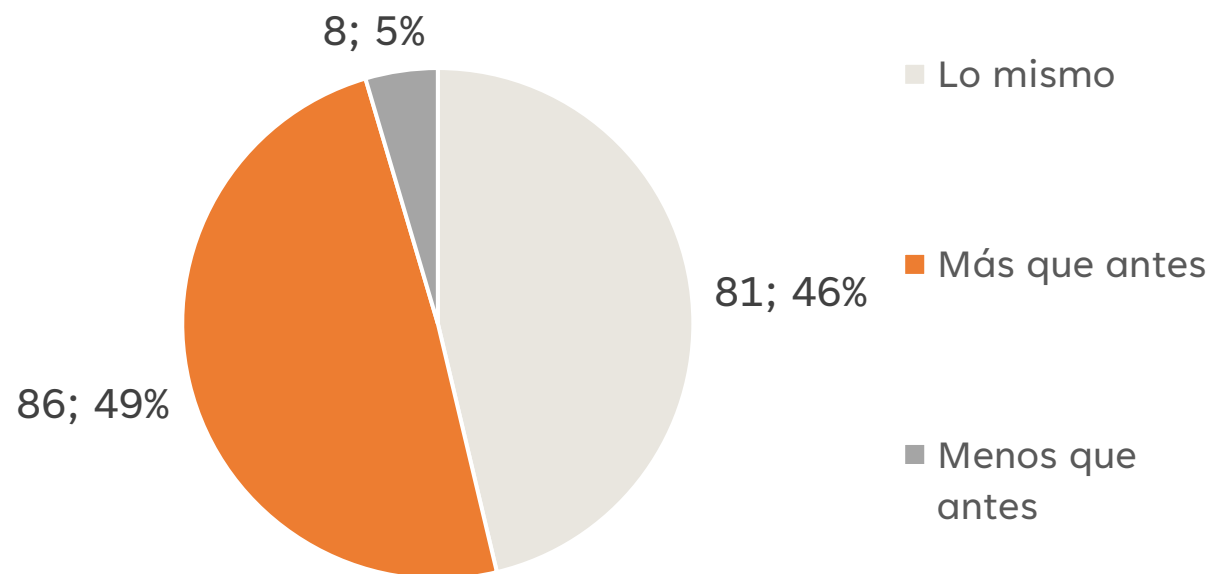


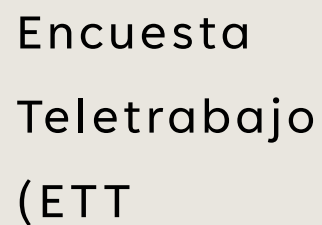
ENCUESTA TELETRABAJO (ETT)

Satisfacción con lugar de trabajo en el hogar



Percepción de carga laboral en teletrabajo en comparación con modalidad previa presencial





Encuesta
Teletrabajo
(ETT)

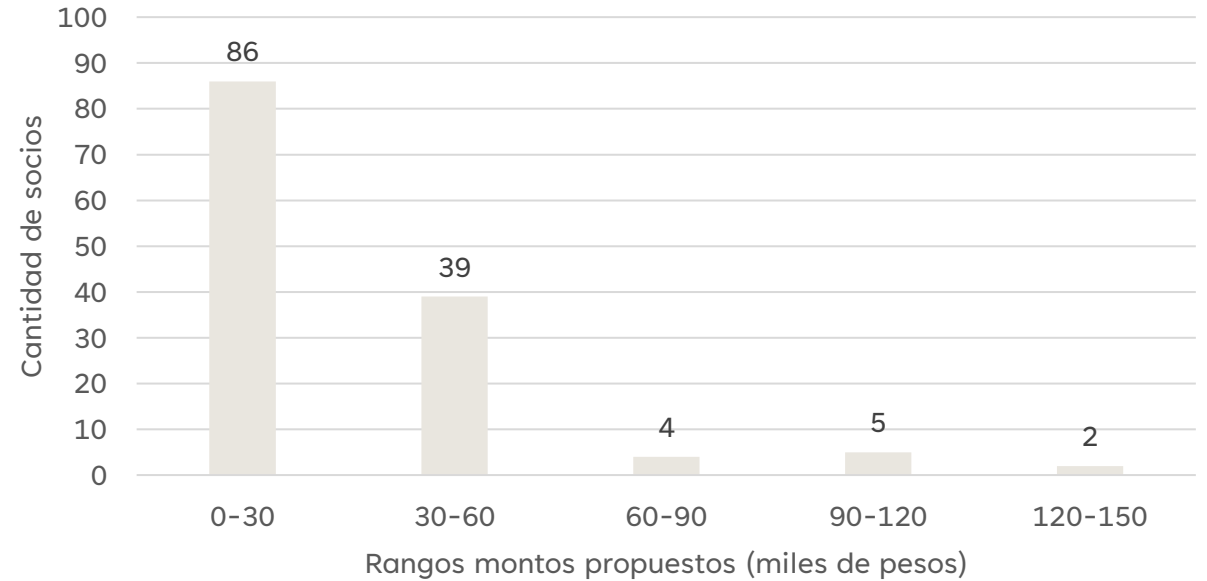
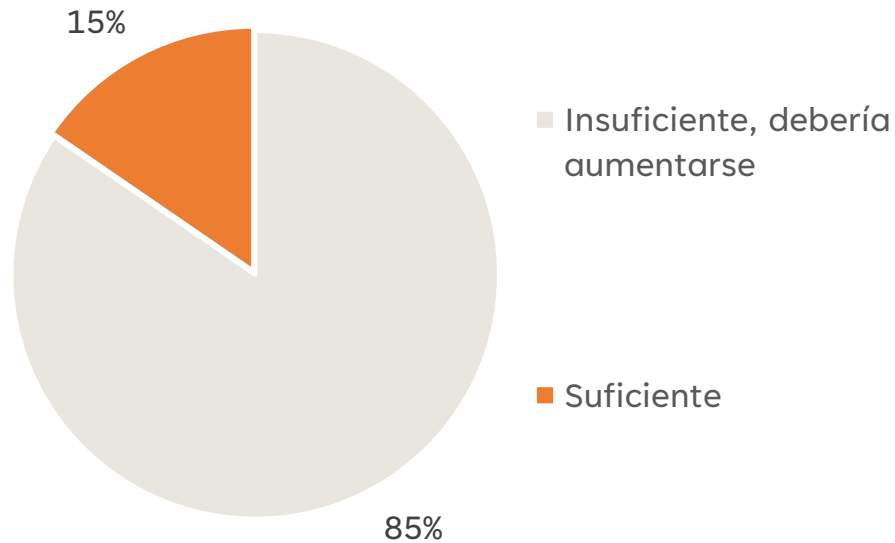
Administración de Metro, según declaran los encuestados en la fecha de la aplicación de la ETT (septiembre a octubre de 2021), estaría aplicando la modalidad mixta de trabajo más en hombres que en mujeres, cuestión que se contrasta con el reporte en la ECMD (octubre 2021 a enero 2022).

Mala evaluación del bono de teletrabajo: la mayoría lo considera insuficiente.

PRINCIPALES CONCLUSIONES

ENCUESTA TELETRABAJO (ETT)

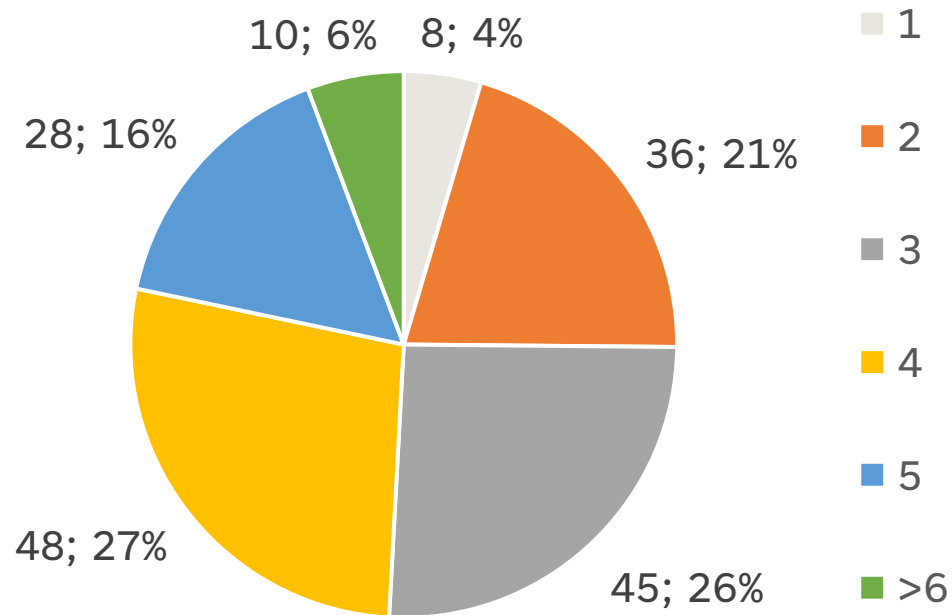
Evaluación y propuesta bono teletrabajo



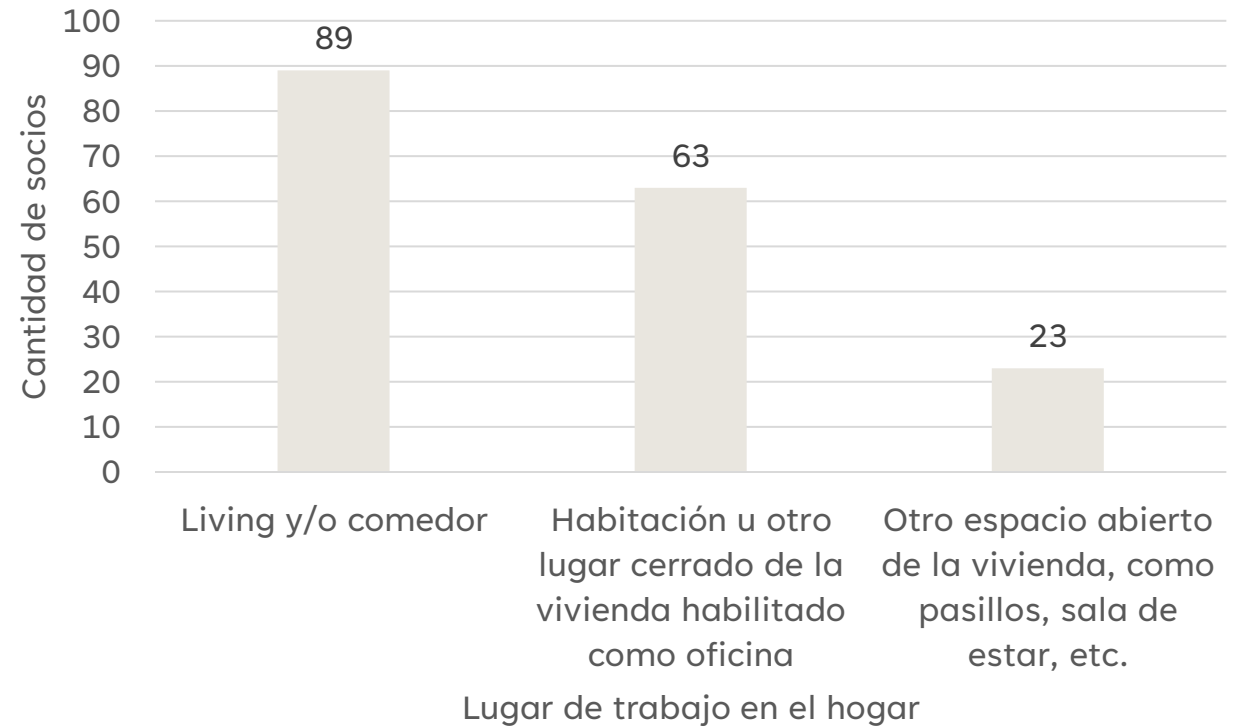
Cantidad de socios	Promedio	Mediana	Moda
136	\$38.103	\$30.000	\$30.000

ENCUESTA TELETRABAJO (ETT)

Tamaño del hogar de encuestados



Lugar de trabajo en el hogar de encuestados





*Reconstruyamos el diálogo
para avanzar en nuestros*

DERECHOS

NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2022

Andrés Arce Álvarez

+56977110126

a.arce.a@gmail.com

Sindicato de Metro