

Oficina de Partes - Dirección del Trabajo	
Nº seguimiento: GDC-1301/2023/E20528	
Nº expediente:	Creación: 25/01/2023 12:56
E20528/2023	Recepción: 25/01/2023 12:56
	Impresión: 25/01/2023 12:56



Santiago, 24 de enero 2023.

Señor
Guillermo Reyes Arredondo
Inspector Provincial del trabajo de Santiago Centro
Moneda N°723, piso 2
Santiago
Presente

De nuestra consideración:

Por medio de la presente, adjuntamos un original y copia del Convenio Colectivo de Trabajo suscrito con fecha 20 de diciembre del 2022 entre Metro S.A Rut: 61.219.000 - 3, con dotación vigente de N° 4.239 trabajadores, en conjunto con el Sindicato Unificado de Trabajadores, Operaciones y Servicios de Metro S.A., con la finalidad de dejar constancias entregadas por el legislador laboral.

Sin otro particular, le saluda cordialmente,

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

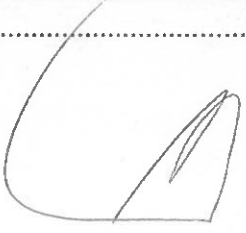
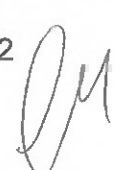
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
Marzo 2023- Febrero 2026

**SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES,
OPERACIONES Y SERVICIOS DE METRO S.A**

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'M' followed by a large 'L' and a smaller 'M'.

ÍNDICE

TÍTULO PRIMERO	5
DE LAS PARTES Y VIGENCIA DEL CONVENIO	5
ARTÍCULO 1° LAS PARTES	5
ARTÍCULO 2° OBJETO DEL CONVENIO	5
ARTÍCULO 3° DURACIÓN Y VIGENCIA	6
TÍTULO SEGUNDO	6
REMUNERACIONES	6
ARTÍCULO 4° REAJUSTABILIDAD IPC y REAL SUELDO BASE	6
ARTÍCULO 5° BONO HORA EFECTIVA DE CONDUCCIÓN	7
ARTÍCULO 6° RECARGOS EN JORNADAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS	8
ARTÍCULO 7° BONO DE RESPONSABILIDAD	10
ARTÍCULO 8° BONO CALIDAD DE SERVICIO	10
ARTÍCULO 9° BONO CONTINUIDAD OPERACIONAL	10
TÍTULO TERCERO	11
AGUINALDOS, ASIGNACIONES, BONOS Y OTROS BENEFICIOS EN DINERO	11
ARTÍCULO 10° ASIGNACIÓN DE COLACIÓN	11
ARTÍCULO 11° ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN	12
ARTÍCULO 12° ASIGNACION DE TELETRABAJO	13
ARTÍCULO 13° ASIGNACION DE PERDIDA DE CAJA	13
ARTÍCULO 14° BONO DE PRODUCTIVIDAD	14
ARTÍCULO 15° BONO DE VACACIONES	18
ARTÍCULO 16 BONO DUPLA	19
ARTÍCULO 17° BONO EVENTO CRÍTICO	20
ARTÍCULO 18° BONO TURNO ALTO RIESGO VIGILANTES	21
ARTÍCULO 19° BONO VIGILANTE ESTACIONES CRITICAS	21
ARTÍCULO 20° BONO FUERZA MAYOR	22
ARTÍCULO 21° BONO BUCLE TERMINAL INTERMODAL	23
ARTÍCULO 22° BONO POR EXTENSIÓN DE SERVICIO	23
ARTÍCULO 23° BONO DE REEMPLAZO	23
ARTÍCULO 24° BONO SEGUNDO PCC	24
ARTÍCULO 25° BONO POR INTENSIDAD LABORAL Y CALIDAD DEL TRABAJO	24
ARTÍCULO 26° BONO METROVIARIO	24
ARTÍCULO 27° BONO MONITOR	25
ARTÍCULO 28° CATEGORIZACIÓN ALA y ALA CCO	26
ARTÍCULO 29° AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS	26
ARTÍCULO 30° AGUINALDO DE NAVIDAD	27


2


ARTÍCULO 31° BONO POR INCENTIVO AL AHORRO DE COSTOS O PRODUCTIVIDAD	27
TITULO IV	28
DE CONDICIONES DE TRABAJO Y PROTECCIÓN DE TRABAJADORES	28
ARTÍCULO 32° ASESORÍA LEGAL	28
ARTICULO 33° TIEMPO EFECTIVO DE CONDUCCIÓN ANTE EVENTUALIDADES	28
ARTICULO 34° TIEMPO MAXIMO DE CONDUCCIÓN	28
ARTICULO 35° VISPERAS DE FIESTAS	29
ARTICULO 36° CONDICIONES DE SEGURIDAD	29
ARTICULO 37° PERMISOS SINDICALES	29
ARTICULO 38° REMUNERACIÓN DURANTE LICENCIA MÉDICA	29
ARTICULO 39° UNIFORMES Y ROPA DE TRABAJO	30
ARTICULO 40° REGULACIÓN TRABAJADORES CON INHABILIDAD TEMPORAL PARA LA CONDUCCIÓN O CONDICIONES ESPECIALES	31
ARTICULO 41° REUBICACIÓN DE VIGILANTES	32
ARTICULO 42° POLÍTICA DE PROTECCIÓN LABORAL Y GÉNERO	32
ARTICULO 43° EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	33
ARTICULO 44° DERECHO DE INFORMACION	33
ARTICULO 45° MOVIMIENTO DE DESARROLLO INTERNO	34
TITULO V	34
FERIADO, PERMISOS, FRANQUICIAS	34
ARTICULO 46° FERIADO	34
ARTICULO 47° REMUNERACIÓN DURANTE EL FERIADO	35
ARTICULO 48° PERMISOS	35
ARTICULO 49° PERMISO POR TITULACIÓN	38
ARTICULO 50° PRÁCTICAS METRO	39
ARTICULO 51° DEL ACCESO A LA RED DE METRO	39
TÍTULO VI	39
DE LOS BENEFICIOS SOCIALES Y PRÉSTAMOS	39
ARTICULO 52° FONDO DE BIENESTAR	39
ARTICULO 53° BECAS EDUCACIÓN SUPERIOR GIANINNA BARAHONA	43
ARTICULO 54° BECAS IDIOMA	44
ARTICULO 55° CAPACITACIÓN LABORAL	44
ARTICULO 56° BECA SINDICAL DE PROMOCIÓN ACADEMICA PARA HIJOS	44
ARTICULO 57° ASIGNACION COMPENSATORIO SALA CUNA	45
ARTICULO 58° REINSERCIÓN POST NATAL	45
ARTICULO 59° BENEFICIOS DE CORRESPONSABILIDAD PARENTAL	46
ARTICULO 60° REEMBOLSO GASTO DE TITULACIÓN	47
ARTICULO 61° CASINO	47
ARTICULO 62° FIESTA DE NAVIDAD	47
ARTICULO 63° APOORTE PREVISIONAL	47

ARTICULO 64° PRÉSTAMO PARA FINES EXCLUSIVAMENTE HABITACIONALES.....	48
ARTICULO 65° PRÉSTAMO OPCIONAL.....	49
TITULO VII.....	50
INDEMNIZACIÓN Y RETIROS.....	50
ARTICULO 66° INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO	50
ARTICULO 67° INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO	56
ARTICULO 68° PLAN DE RETIRO POR TITULACIÓN	57
ARTICULO 69° RETIRO CONVENIDO	58
ARTICULO 70°: APOORTE FONDO DE CESANTIA.....	61
ARTÍCULO 71°: DEL CÓMITE BIPARTITO DE CONSULTA Y ACUERDOS ...	61
ARTICULO 72°: INCORPORACIÓN BONO EVENTO CRITICO VVPP	62
TITULO VIII.....	63
DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS	63
TERCERO: PROTECCION POR NEGOCIACIÓN COLECTIVA	64
CUARTO: DE LA EXTENSIÓN DE BENEFICIOS	64
QUINTO: PROTECCION POR NEGOCIACION COLECTIVA	65
SEXTO: COMISIÓN TÉCNICA BIPARTITA	65
SEPTIMO: BONO COMPENSATORIO CONDUCTOR	66
OCTAVO: MESA DE REDUCCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE JORNADA DE TRABAJO.....	66
SEPTIMO: MESA DE REDUCCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE JORNADA DE TRABAJO	

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

En Santiago de Chile, a 20 de diciembre de 2022, entre la EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS METRO S.A. (en adelante e indistintamente "Metro" o la "Empresa") representada para estos efectos por su Gerente General don Felipe Bravo Busta, con domicilio en Av. Libertador Bernardo O'Higgins 1414, comuna y ciudad de Santiago por una parte; y por la otra, el SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES, OPERACIONES Y SERVICIOS DE METRO S.A. (en adelante el "Sindicato") representado para estos efectos por su presidente señor Enrique Acevedo Ramirez —, Elías Gutiérrez Hidalgo —en su calidad de Tesorero —, Yessica Torres Freire— en su calidad de Secretaria , Luis Fuentealba Morales en su calidad de director, Sebastián Zúñiga Quiroz en su calidad de director —, todos con domicilio en San Antonio 510, oficina 402 comuna Santiago, se ha acordado el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo:

TÍTULO PRIMERO DE LAS PARTES Y VIGENCIA DEL CONVENIO

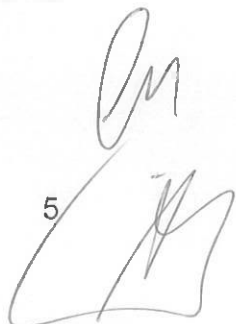
ARTÍCULO 1° LAS PARTES

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará las relaciones laborales entre la Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A. en adelante "la Empresa" y los Trabajadores y Trabajadoras, todos socios del Sindicato Unificado de Trabajadores Operaciones y Servicios de Metro S.A., en adelante el "Sindicato", que se individualizará en nómina adjunta asignada como **Anexo N° 1**, documento que forma parte integrante de este Convenio Colectivo de Trabajo para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 2° OBJETO DEL CONVENIO

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

5

A handwritten signature in dark ink is located above a rectangular stamp. The stamp contains the number '5' in its top-left corner and a stylized, illegible mark or logo in the center.

El presente Convenio Colectivo, es el instrumento único que regula estas materias entre ellos, sin perjuicio de lo estipulado en los contratos individuales de trabajo y la Ley.

En consecuencia, la entrada en vigencia de este instrumento colectivo pone término de inmediato a la vigencia del Convenio Colectivo de trabajo suscrito entre las mismas partes de fecha 18 de diciembre 2020.

ARTÍCULO 3° DURACIÓN Y VIGENCIA

La duración del presente Convenio Colectivo de Trabajo será desde el 1 de marzo de 2023 hasta el 28 de febrero de 2026.

TÍTULO SEGUNDO REMUNERACIONES

ARTÍCULO 4° REAJUSTABILIDAD IPC y REAL SUELDO BASE

El sueldo base de los Trabajadores se reajustará en las formas y oportunidades que a continuación se indican:

- a) El 1° de junio de 2023, en el cien por ciento de la variación del IPC habida entre el 1° de diciembre de 2022 y el 31 de mayo de 2023.
- b) El 1° de diciembre de 2023, en el cien por ciento de la variación del IPC habida entre el 1° de junio 2023 y el 30 de noviembre de 2023
- c) El 1° de junio de 2024, en el cien por ciento de la variación del IPC habida entre el 1° de diciembre de 2023 y el 31 de mayo de 2024.
- d) El 1° de diciembre de 2024, en el cien por ciento de la variación del IPC habida entre el 1° de junio de 2024 y el 30 de noviembre de 2024.
- e) El 1° de junio de 2025, en el cien por ciento de la variación del IPC habida entre el 1° de diciembre de 2024 y el 31 de mayo de 2025.

6



f) El 1° de diciembre de 2025, en el cien por ciento de la variación del IPC habida entre el 1° de junio de 2025 y el 30 de noviembre de 2025.

g) En el evento que antes de cumplirse cualquier de los periodos semestrales pactados, el IPC acumulado iguale o supere el 3,5% operará a contar del primer día del mes siguiente de producida la variación indicada, el reajuste por IPC acumulado hasta esa fecha, y al cumplirse el periodo semestral, se complementará el diferencial que corresponda. La aplicación de esta condición no altera las bases de cálculo declaradas en los periodos consignados de la letra a) hasta f) del presente artículo, dado que se trata solamente de un adelanto del reajuste pactado.

Se establece que el IPC es el Índice de Precios al Consumidor, calculado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) o el organismo que lo reemplace en el futuro.

Adicionalmente a los reajustes estipulados precedentemente durante la vigencia del convenio la empresa reajustará el sueldo base de acuerdo al siguiente detalle:

- i) en un 1,0% (uno coma cero por ciento) a contar del 1° de julio de 2023.
- ii) en un 1,5% (uno coma cinco por ciento) a contar del 1° de agosto de 2024
- iii) en un 1,8 % (uno coma ocho por ciento) a contar del 1° de diciembre de 2025.

ARTÍCULO 5° BONO HORA EFECTIVA DE CONDUCCIÓN

La Empresa pagará, a los trabajadores indicados como Full con horas en el **Anexo N° 2**, por cada hora de conducción efectiva u hora equivalente, un monto bruto \$1.678.- (Mil seiscientos setenta y ocho).

Asimismo, la Empresa pagará, a los trabajadores indicados como flex original, por cada hora de conducción efectiva u hora equivalente, un monto bruto de \$3.984.- (Tres mil novecientos ochenta y cuatro pesos).

Ambos montos se reajustarán en la misma forma y oportunidades establecidas en Artículo 4° (reajuste real e IPC) de este convenio colectivo.



ARTICULO 6° RECARGOS EN JORNADAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS

1. RECARGO EN JORNADA ORDINARIA CONDUCTORES FULL TIME, FLEX NUEVO Y TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN OTROS CARGOS DISTINTOS A CONDUCTOR

Las horas trabajadas por estos trabajadores 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 del 40% sobre la hora ordinaria calculado sobre el sueldo base.
- b) Horas trabajadas entre las 00:00 horas y las 05:00 horas, un recargo del 50% sobre la hora ordinaria calculado sobre el sueldo base.
- c) Horas trabajadas entre las 05:01 horas y 07:00 horas, un recargo del 40% sobre la hora ordinaria calculado sobre el sueldo base.
- d) En forma adicional, las horas trabajadas en día sábado entre las 07:01 y las 20:59 se pagarán con un recargo del 40% calculado sobre el sueldo base.
- e) Las horas trabajadas en día domingo se pagarán con un recargo de un 50%, calculado sobre el sueldo base.
- f) Las horas trabajadas en turnos de jornada nocturna, con un recargo 60% sobre la hora ordinaria calculada sobre el sueldo base, para todas las horas de turno de noche.

Las horas trabajadas en jornada ordinaria, entre las 00:00 y las 24:00 horas en los días festivos dispuestos por ley, se pagarán como horas extraordinarias de trabajo.

No obstante, las horas trabajadas en jornada ordinaria en los días 1° de Mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y el 1° de enero se pagarán como horas extraordinarias de trabajo, pero con un recargo del 100 % así como aquellos festivos que sean decretados como irrenunciables por el estado.

2. RECARGO EN JORNADA ORDINARIA CONDUCTORES FLEX ORIGINAL

La Empresa pagará, a los trabajadores de la categoría Jornada Móvil (Modelo Flex Original), un recargo de un 25% del valor de la conducción efectiva establecida en el acápite segundo del artículo cinco de este convenio, por cada hora de permanencia entre las 0:00 y las 09:00 horas y entre las 18:00 y las 24:00 horas.

Asimismo, la Empresa pagará, a estos trabajadores un bono adicional de \$ 977.- (Novecientos setenta y siete pesos) brutos, por cada hora de conducción efectiva trabajada entre las 00:00 y las 24:00 hrs en día domingo.

En caso de que el Trabajador preste servicios en día festivo regirán idénticas disposiciones establecidas en numeral 1 de este artículo.

Durante la vigencia del Convenio, todos los montos antes indicados en el presente artículo se reajustarán en la misma forma y oportunidad establecida en las letras a), b), c), d), e) f y g) del Artículo 4° de este Convenio Colectivo.

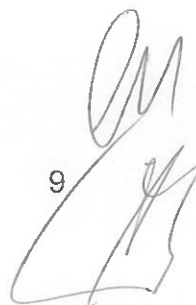
3. JORNADA EXTRAORDINARIA

Los trabajadores que sean llamados por la Empresa a su domicilio para realizar un trabajo extraordinario no programado, diurno o nocturno y se desplace desde éste hasta su lugar de trabajo para efectuarlo, tendrán derecho en cada ocasión que ello ocurra, a que se les paguen dos horas extraordinarias adicionales al tiempo extraordinario efectivamente trabajado.

Del mismo modo, se pagarán estas 2 horas cuando deban acudir a un trabajo diurno o nocturno extraordinario que no signifique una continuación de su jornada normal.

Las horas trabajadas en forma extraordinaria en los días 1° de mayo, 18 de septiembre, 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1° de enero, se pagarán con un recargo del 100% y aquellos que sean decretados como irrenunciables por el estado.

9



ARTÍCULO 7° BONO DE RESPONSABILIDAD

La Empresa pagará a los trabajadores – con excepción del conductor Flex original un bono mensual denominado "Bono de Responsabilidad", ascendente al 6,5% del respectivo sueldo base mensual, fundada en el cumplimiento de los criterios de seguridad y calidad de servicio establecidos por Metro S.A.

ARTÍCULO 8° BONO CALIDAD DE SERVICIO

La Empresa pagará, un bono mensual por Calidad de Servicio, a los trabajadores con contrato de Conductores Flexible 45 o Flex original, calculada en función de la "Tabla de Calidad de Servicio", que se adjunta como **Anexo N°4**

La empresa pagará, un bono mensual por Calidad de Servicio a los conductores de modalidad Flex, calculada en función de la "Tabla de Calidad de Servicio" que se adjunta como **Anexo N°5**.

La empresa pagará, un bono mensual por calidad de servicio, a los trabajadores Inspector Intermodal calculada en función de la tabla calidad de servicio, la cual será informada antes del inicio del convenio, marzo 2023.

Los montos de este bono se reajustarán en las formas y oportunidades establecidas en las letras a), b), c), d), e), f) y g) del Artículo 4° de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 9° BONO CONTINUIDAD OPERACIONAL

La Empresa pagará mensualmente a los conductores full un Bono de Continuidad Operacional ascendente al 1,5% de su respectivo sueldo base mensual. Este bono también regirá para los conductores modelo flex original, pero, en este caso, será igual al 2% del sueldo base.

- a) El pago de este bono otorga la flexibilidad para asumir servicios que inicien en un sector (terminal, cochera, terminal intermedio, puntos de estacionamiento nocturno, etc.) y terminen en otro, además flexibilidad para el otorgamiento de la colación en el sector opuesto al inicio.

b) El pago de este bono otorga la flexibilidad para asumir servicios programados de hasta un máximo de seis horas diez minutos de horas efectivas de conducción, en tanto ello sea compatible con la jornada laboral de permanencia pactada.

c) En el caso que, por motivos de contingencias operacionales totalmente ajenas a la programación de servicios de conducción e imprevisibles, la empresa mantendrá su práctica de pago, descrita a continuación: si un conductor sobrepasare en 5 minutos el límite de las 6 horas y 10 minutos, se le compensará con el valor de 1 hora efectiva de conducción flex original mencionada en el Artículo N°5. Adicionalmente, por cada hora, se aplicará el pago del valor de una hora efectiva de conducción mencionada anteriormente.

d) El pago de este bono aplica para todos aquellos Conductores Full y Flex original, habilitados que realicen servicios de conducción efectiva durante el mes incluyendo reservas y servicios nocturnos, pudiendo estar expuestos a las condiciones a) y b). Se excluyen conductores con roles permanentes distintos a la conducción efectiva.

El tiempo máximo establecido en esta cláusula (letra b) reemplaza cualquier otro límite de horas de conducción efectiva establecido en cualquier instrumento de carácter laboral anterior.

De acuerdo a lo expresado por la Empresa, los servicios descritos en la letra a) precedente no superarán el 40% del total de los servicios de los conductores Full y Flex originales, sin perjuicio de que individualmente (un trabajador) pueda superar dicho porcentaje.

TÍTULO TERCERO

AGUINALDOS, ASIGNACIONES, BONOS Y OTROS BENEFICIOS EN DINERO

ARTÍCULO 10° ASIGNACIÓN DE COLACIÓN

Los trabajadores, a excepción a los adscritos al modelo Flex original, tendrán derecho a una asignación de colación de \$ 2.869.- (Dos mil ochocientos sesenta y

nueve pesos) líquidos, por cada día efectivamente trabajado, la que será pagada y liquidada conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período.

Si los trabajadores por petición de la empresa trabajaran en jornada extraordinaria de más de cuatro horas de duración, tendrá igualmente derecho a este beneficio.

Los trabajadores de categoría, Flex Original, tendrán derecho a una asignación de colación de \$ 511.- (Quinientos once pesos) líquidos, por cada hora de permanencia en el trabajo, la que será pagada y liquidada conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período mensual.

Cuando estos Trabajadores hagan uso del o los casinos de la Empresa, ésta descontará la cantidad \$ 2.869.- (Dos mil ochocientos sesenta y nuevos pesos) líquidos, por cada almuerzo.

Cuando el Trabajador 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, ofrecido por dicho establecimiento.

Durante la vigencia del Convenio, todos los montos indicados en este artículo se reajustarán en la misma forma y oportunidad establecida en las letras a), b), c) d), e), f) y g) del Artículo 4° de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 11° ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN

Los trabajadores, a excepción a los adscritos al modelo Flex original, tendrán derecho a una asignación de movilización equivalente a \$1.333.- (Mil trescientos tres y tres pesos) líquidos, por cada día efectivamente trabajado, la que será pagada y liquidada conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. Si los trabajadores por petición de la Empresa, trabajare en jornada extraordinaria de dos o más horas, que no sea a continuación de su jornada ordinaria, tendrá igualmente derecho a este beneficio.

También se pagará a estos trabajadores esta asignación por los días de licencia derivada de un evento crítico, tales como asaltos, agresiones, robos, suicidios o intentos de suicidio, y otros debidamente calificados como tal por las partes. En caso de licencia cuya causa sea un accidente de trabajo, la empresa pagará esta asignación, pero su monto será de \$ 664.- (Seiscientos sesenta y cuatro pesos) líquidos, por día de licencia.

Los trabajadores de categoría Jornada Móvil (Modelo Flex Original), tendrán derecho a una asignación de movilización de \$325.- (Trescientos veinticinco pesos) líquidos, por cada hora de conducción efectiva, la que será pagada y liquidada conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período mensual.

Durante la vigencia del Convenio, todos los montos indicados en este artículo, se reajustarán en la misma forma y oportunidad establecida en las letras a), b), c), d), e), f) y g) del Artículo 4° de este Convenio Colectivo

ARTICULO 12° ASIGNACION DE TELETRABAJO

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 \$ 15.374.- (Quince mil trescientos setenta y cuatro pesos) líquidos, la que será pagada y liquidada conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período.

Durante la vigencia del Convenio, todos los montos indicados en este artículo se reajustarán en la misma forma y oportunidad establecida en las letras a), b), c) d), e), f) y g) del Artículo 4° de este Convenio Colectivo.

ARTICULO 13° ASIGNACION DE PERDIDA DE CAJA

La empresa pagará mensualmente una asignación especial de \$ 42.731.- (Cuarenta y dos mil setecientos treinta y un pesos) a cada trabajador y trabajadora que tenga manejo directo de dinero efectivo y/o especies valoradas, y desempeñen los cargos Cajero Tesorería.

También, se pagará una asignación especial de caja ascendentes a \$ 3.053. (Tres mil sesenta cincuenta y tres pesos) mensuales a todos los trabajadores parte de este Convenio, que sean responsable de administrar una "caja chica". Esta asignación especial es incompatible con la señalada en el inciso precedente.

Esta asignación se pagará conjuntamente con las remuneraciones del respectivo periodo y mientras el trabajador desempeñe algunas de las funciones antes mencionada.

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

Durante la vigencia del Convenio, todos los montos indicados en este artículo se reajustarán en la misma forma y oportunidad establecida en las letras a), b), c) d), e), f) y g) del Artículo 4° de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 14° BONO DE PRODUCTIVIDAD

A.- Conductores Full Time: las partes acuerdan establecer un bono de productividad para los conductores full time de acuerdo a lo siguiente, para el año 2022.

1.- Características.

Es una remuneración bruta que se paga a los Trabajadores por la mantención y/o mejoramiento de la productividad, medida esta última en la forma que más adelante se indica.

Es una remuneración que se devenga por año calendario y se paga y liquida dentro del mes de marzo del año siguiente al que se devengó. Sin embargo, la Empresa otorgará en el mes de agosto de cada año un anticipo a cuenta de este bono, equivalente al 50% de la proyección que arroje los cálculos de los seis meses anteriores de la aplicación de este bono, manteniendo como piso para el año 2022, un porcentaje ascendente al 70% del respectivo sueldo base mensual más el promedio de las horas efectivas de conducción del periodo enero a junio del año correspondiente.

2.- Bases de Cálculo

El factor resultante del aporte de carga que realicen los conductores Full Time será multiplicado por el sueldo base más el promedio de las Horas efectivas de conducción del año calendario o solo sobre el sueldo base según corresponda.

Factor x (SB+ Prom. año calendario Hrs. Efectivas de conducción)

3.- Monto Mínimo Anual

Se establece que este bono no podrá ser inferior al 140% del sueldo base bruto más el promedio de año calendario Horas Efectivas de conducción mensual respectivo.

4.- Monto Máximo Anual

Se establece un límite máximo de 250% del sueldo base bruto más el promedio de año calendario Horas Efectivas de conducción mensual si corresponde.

5.- Las partes acuerdan que para el bono año 2022, se pagará el mejor factor resultante de la formula "conductor full" y "otros cargos".

6.- A contar del año 2023 este bono, se registrará por bono "otros cargos".

B- CONDUCTORES FLEX ORIGINAL

La fórmula de cálculo será la siguiente

Remuneración Base Cálculo * 2

La remuneración base de cálculo, considerará el promedio de sus remuneraciones variables, pagadas de enero a diciembre del año respectivo por concepto de bono por hora efectiva de conducción, bono de calidad de servicio, bono conducción domingo, recargo día festivo, bono conducción sábado, domingo y festivo y recargo hora efectiva de conducción, cuando corresponda. Los montos promedios de estos haberes se sumarán al sueldo base.

C- Conductor y otros cargos: Las partes acuerdan establecer un bono de productividad para estos trabajadores, que se registrará por las siguientes normas:

Fórmula

$$1,8 * \left(0,11 * \left(\frac{ESC \text{ año}}{ESC \text{ meta}} \right) + 0,34 * \left(\frac{AF. \text{ año}}{AF. \text{ año anterior}} \right) + 0,22 * \left(\frac{Accidentabilidad \text{ meta}}{Accidentabilidad \text{ año}} \right) + 0,22 * (EVRO) + 0,11 * \left(\frac{\%Trenes \text{ que cumplen Tiempo de Viaje Año}}{\%Trenes \text{ que cumplen Tiempo de Viaje Meta}} \right) \right) + 0,1$$

* Meta ausentismo

Dónde:

ESC año: Encuesta Satisfacción Cliente obtenida durante el año del bono a calcular (% satisfacción Neta)

ESC meta: Meta corporativa para la Encuesta Satisfacción Clientes durante el año del bono a calcular (% Satisfacción Neta)

AFaño : Afluencia de pasajeros total pagada, promedio día laboral del año calendario del bono a calcular.

AFAño Ant : Afluencia de pasajeros total pagada promedio día laboral del año anterior del bono a calcular.

Accidentabilidad Año: Resultado del índice de accidentabilidad del personal, durante el año del bono a calcular

Accidentabilidad Meta: Meta Corporativa establecida para el índice de accidentabilidad del personal durante el año calendario del bono a calcular

EVRO: Evaluación meta corporativa del resultado operacional del año calendario del bono a calcular. El resultado de esta meta corporativa en ningún caso podrá ser inferior a 0%.

% Trenes Cumplen Tiempo Viaje: % de trenes que cumplen tiempo de viaje 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.

% Trenes Cumplen Tiempo Viaje Meta: % 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.

% Metas de ausentismo: Anualmente las partes en marzo de cada año definirán las metas de ausentismo y la metodología de aplicación.

Las metas para cada uno de los indicadores a excepción de la meta de ausentismo corresponderán a las metas corporativas que serán comunicadas por la Gerencia de Personas, durante el mes de marzo del año en curso y sus resultados serán determinados siguiendo el procedimiento de cálculo de las metas corporativas.

Determinación del Monto:

El monto bruto del bono será igual al resultado de la fórmula, multiplicada por el sueldo base del Trabajador, a diciembre de cada año. Para los conductores del modelo flex nuevo e inspector intermodal, al sueldo base se le sumará el promedio de la calidad de servicio correspondiente al año calendario de devengamiento del bono.

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.

Se establece que el monto del bono de productividad no podrá ser inferior a 1,7 de la base de cálculo del trabajador, vigente a diciembre de cada año.

Liquidación y Pago del Bono:

Este bono se liquidará y pagará en el mes de marzo del año siguiente de su período de devengamiento. Los Trabajadores 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 proporcionará trimestralmente a la Directiva del Sindicato, los antecedentes estadísticos utilizados en el cálculo de este bono.

Esta fórmula de cálculo será válida siempre que se mantengan los actuales Lineamientos Estratégicos declarados por la Empresa referentes a mantención del equilibrio operacional y mejoramiento de la calidad de servicio.

Anticipos

De cada bono anual, se anticipará al Trabajador en el mes de agosto de cada año una cantidad igual a 0,7 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 período señalado.

La empresa otorgará al trabajador que lo solicite un anticipo mensual equivalente al 10% bruto del sueldo base respectivo, en el mes de agosto este anticipo será equivalente al 20% de su sueldo base. Esto se aplicará para quienes tengan vigente esta modalidad. Esta solicitud deja sin efecto el párrafo anterior.

La solicitud deberá ser efectuado hasta el 28 de febrero del 2023 y estará vigente a partir del bono 2023 y aplicará durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

Durante la vigencia del Convenio, todos los montos antes indicados se reajustarán en la misma forma y oportunidad establecida en las letras a), b), c), d), e) , f) y g) del Artículo 4° de este convenio colectivo.

ARTÍCULO 15° BONO DE VACACIONES

A los trabajadores afectos al presente convenio (con excepción de los conductores flex originales), la empresa les pagará un bono de vacaciones por cada período de feriado legal del que hagan uso total o parcialmente, igual al 111% bruto de su sueldo base mensual vigente a la fecha de pago. En el caso de los trabajadores full con horas se incorpora el promedio de las horas efectivas de conducción de los 12 meses anteriores, así como para los flex nuevo e inspector intermodal se incorpora

el promedio de la calidad de servicio obtenidas en los doce meses anteriores, con un piso equivalente al 80% del valor base vigente a diciembre de cada año.

Si el trabajador, hubiese hecho uso de permiso sin goce de sueldo se descontará un doceavo por cada mes de permiso.

Este bono se pagará la semana anterior a la que el trabajador haga uso de su feriado legal. Los trabajadores que no hagan uso de su feriado legal en el período correspondiente perderán su derecho al bono, a menos que la postergación sea originada por necesidades del servicio de la empresa.

Quienes hagan uso de su feriado legal anual, con un mínimo de 10 días hábiles continuos, en período no estival, comprendido entre marzo a junio, y agosto a noviembre, el porcentaje por este beneficio ascenderá al 130% de su sueldo base (más promedio de los doce meses anteriores de las horas efectivas de conducción o calidad de servicio según corresponda en las mismas condiciones ya mencionadas).

Para los trabajadores categoría flex original, la base de cálculo para aplicar los porcentajes de 111% o 130%, será el promedio de sus remuneraciones obtenidas en los doce meses anteriores al que haga efectivo el respectivo período de vacaciones, de los siguientes haberes: bono por hora efectiva de conducción, bono de calidad de servicios, recargo día domingo, recargo día festivo y recargo hora efectiva conducción, menos un doceavo por cada mes de permiso sin goce de sueldo que hubiese hecho uso durante los períodos correspondientes. Sin perjuicio de lo anterior, se establece un monto mínimo ascendente a \$ 772.000.- (Setecientos setenta y dos mil pesos) brutos.

Durante la vigencia del Convenio, el monto indicado en este artículo se reajustará en la misma forma y oportunidad establecida en las letras a), b), c) y d), e), f) y g) del Artículo 4° de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 16 BONO DUPLA

Los trabajadores que, ante la ausencia de otro trabajador de su mismo nivel o cargo, y que por instrucción de la jefatura deba cubrir ese puesto de trabajo, se le pagará un recargo del 50% del valor de la hora ordinaria de trabajo, por cada hora efectivamente trabajada. Se establece expresa prohibición que dicha instrucción

implique el reemplazo de más de un trabajador que cumpla funciones según los cargos descritos en el presente artículo. La respectiva instrucción, si bien en primera instancia puede ser verbal, deberá ser ratificada por escrito en un plazo no superior a 24 horas.

Los cargos afectos a este bono serán los siguientes: jefes de estación, administradores, inspectores de contratos, supervisores operaciones y servicios, supervisores intermodales, inspectores intermodales, inspectores seguridad e inspectores servicios de seguridad. Anualmente, se revisará en conjunto la nómina de cargos afectos a este beneficio.

ARTÍCULO 17° BONO EVENTO CRÍTICO

La Empresa otorgará a los Trabajadores que habiendo cumplido los protocolos y procedimientos se vean involucrados a causa de la ocurrencia de algún evento crítico, tales como asaltos, atentados, agresiones, robos, suicidios y/o , participación directa en el rescate o levantamiento de personas o de sus restos desde las vías de Metro, con ocasión de intentos de suicidio o caída a las vías con consecuencias graves o fatales, y otros de características similares calificados como tales por la empresa, ocurridos durante el desempeño de las labores del trabajador, las siguientes prestaciones:

- a) La suma de \$ 143.135.- (Ciento cuarenta y tres mil ciento treinta y cinco 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.

Asimismo, la Empresa se obliga a efectuar un registro de observación clínica a los trabajadores que hayan sido afectados por un evento crítico, a fin de determinar si el origen de posteriores afecciones que pudiesen presentárseles corresponda o pueda derivarse de tales eventos críticos.

Se revisará para actualizar el procedimiento del "Evento crítico Sindicato N°7" el cual complementará las regulaciones para la administración de este beneficio.

Durante la vigencia del Convenio, el monto indicado en este artículo se reajustará en la misma forma y oportunidad establecida en las letras a), b), c) d), e), f) y g) del Artículo 4° de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 18° BONO TURNO ALTO RIESGO VIGILANTES

El trabajador tendrá derecho a un bono de \$10.602.- (Diez mil seiscientos dos pesos) brutos, por cada vez que deba cumplir un turno en estaciones vinculadas al plan de contingencia especial de seguridad.

Se entenderá que una instalación está vinculada a un plan de contingencia especial 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 aquellas contingencias no previstas en el plan y en las cuales deba desplegarse un operativo especial de seguridad de acuerdo a los criterios y normativas vigentes 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 los trabajadores involucrados.

Durante la vigencia del Convenio, el monto indicado en este artículo se reajustará en la misma forma y oportunidad establecida en las letras a), b), c) d), e), f) y g) del Artículo 4° de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 19° BONO VIGILANTE ESTACIONES CRITICAS

Los trabajadores que ejerzan el cargo de vigilante privados tendrán derecho a un bono por cada vez que deben realizar un turno completo en estaciones definidas como críticas, que ascenderán a un monto de \$1.378.- (Mil trescientos setenta y ocho pesos) brutos diarios.

De acuerdo al plan de seguridad vigente en Metro, se consideran como estaciones críticas las siguientes:

1. Vicuña Mackenna L4/L4A
2. Vicente Valdés L5/L4
3. La Cisterna L2/L4A
4. Plaza de Armas L5/L3
5. Universidad de Chile L1/L3
6. Santa Ana L2/L5
7. Estación Central
8. Unión Latinoamericana
9. Universidad de Santiago
10. Cal y Canto L2/L3
11. Los héroes L2/L1
12. Vespucio Norte

Anualmente, las partes en el mes de julio mediante la conformación de una Comisión Adhoc bipartita revisará la mantención o incorporación de nuevas estaciones asociadas al pago del presente bono.

Durante la vigencia del Convenio, el monto indicado en este artículo se reajustará en la misma forma y oportunidad establecida en las letras a), b), c) d), e), f) y g) del Artículo 4° de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 20° BONO FUERZA MAYOR

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

Este beneficio es incompatible con los establecidos en los artículos 18 y 19.

ARTÍCULO 21° BONO BUCLE TERMINAL INTERMODAL

Para aquellos trabajadores que desempeñen el cargo de Inspector Terminal, la empresa pagará un bono de \$ 66.910. Sesenta y seis mil novecientos diez pesos) brutos, por jornada o turno, cuando por razones del servicio, deban salir a superficie a desarrollar la labor de BUCLE por uno o más días en el mes, 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.

En el caso de contingencias operacionales excepcionales que afecten el servicio se revisara en conjunto el criterio de pago.

Durante la vigencia del Convenio, el monto indicado en este artículo se reajustará en la misma forma y oportunidad establecida en las letras a), b), c) d), e), f) y g) del Artículo 4° de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 22° BONO POR EXTENSIÓN DE SERVICIO.

La empresa pagará por cada día, al trabajador que, en el evento que acepte extender su jornada de trabajo, un Bono en los siguientes términos:

Fiestas Patrias navidad, año nuevo: la suma de \$ 141.180.- (Ciento cuarenta y un mil ciento ochenta pesos) brutos.

Otras extensiones, la suma de \$ 31.061.- (Treinta y un mil sesenta y un pesos) brutos.

Durante la vigencia del Convenio, el monto indicado en este artículo se reajustará en la misma forma y oportunidad establecida en las letras a), b), c) d), e), f) y g) del Artículo 4° de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 23° BONO DE REEMPLAZO

El trabajador que, por determinación de la Administración y que de manera voluntaria acepte reemplazar, se le deberá comunicar de manera formal (comunicación escrita o vía correo electrónico) el remplazo ya sea de un Supervisor o a una Jefatura que forme parte de la estructura jerárquica de la Empresa asumiendo en plenitud las funciones asignadas al cargo reemplazado, tendrá derecho a que se le pague el 10 % del sueldo base del mínimo de la banda salarial

asociada al cargo del trabajador remplazado, hasta el día que el titular reasuma sus funciones.

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

ARTÍCULO 24° BONO SEGUNDO PCC

Aquellos trabajadores que por designación de la empresa cumplan el rol de "Segundo PCC" o la denominación que corresponda, percibirán el Bono denominado "Segundo PCC" cuyo monto actual es de \$ 160.586.- (Ciento sesenta mil quinientos ochenta y seis pesos) brutos.

Durante la vigencia del Convenio, el monto indicado en este artículo se reajustará en la misma forma y oportunidad establecida en las letras a), b), c) d), e), f) y g) del Artículo 4° de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 25° BONO POR INTENSIDAD LABORAL Y CALIDAD DEL TRABAJO

La Empresa pagará a los trabajadores socios del Sindicato, en la Liquidación de Remuneraciones del mes de octubre de cada año, un Bono de \$110.000.- (Ciento diez mil pesos) brutos, como reconocimiento a la necesidad de una mayor flexibilidad 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, a contar de abril 2023, en el 100% de la variación experimentada por el I.P.C en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha del reajuste.

ARTICULO 26° BONO METROVIARIO

La empresa, a modo de reconocimiento a la trayectoria y compromiso de sus trabajadores, pagará a los socios del sindicato, en la liquidación de remuneraciones del mes de mayo de cada año, un bono de \$100.000.- (Cien mil pesos) brutos.

Este bono se reajustará el día 01 de mayo de cada año, durante la vigencia de este convenio, a contar de mayo 2023, en el 100% de la variación experimentada por el IPC en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha del reajuste.

ARTÍCULO 27° BONO MONITOR

Aquellos Trabajadores, que, por disposición de la Empresa, ejerzan la función de monitor en la formación de Trabajadores durante el año calendario, en conformidad a la Política de Monitor vigente, tendrán derecho a un bono anual de \$ 107.061.- (Ciento siete mil sesenta y un pesos) brutos, que se pagará dentro del mes de diciembre del año respectivo. Los monitores que no alcancen a completar el año calendario tendrán derecho a este bono en proporción a los meses asignados a la función.

Los cargos afectos a este bono serán todos aquellos que tengan una malla de habilitación y entre otros serán los siguientes:

- Conductor
- Cochero
- Inspector Terminal Intermodal
- Regulador de PCC
- Supervisor Operativo Servicios
- Supervisor Intermodal
- Vigilante
- Inspector de servicios de seguridad.
- Agente de Líneas Automáticas
- COT
- Regulador PMT

Adicionalmente, estos trabajadores tendrán derecho, por cada hora efectivamente trabajada como monitor, 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.

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 IPC en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de cada reajuste.

En enero de cada año, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Empresa informará al sindicato la nómina de trabajadores monitores definida para ejercer la función, de acuerdo a las necesidades operacionales.

ARTÍCULO 28° CATEGORIZACIÓN ALA y ALA CCO

La empresa pagará a los trabajadores agente líneas automáticas (ALA) que cumplan sus funciones a cargo de las estaciones Franklin y/o Ñuble, un bono diario de \$5.762.- (Cinco mil setecientos sesenta y dos pesos) brutos.

También se pagará este bono a aquellos ALA que en el futuro cumplan sus funciones en estaciones con las mismas características de la combinación Franklin y Ñuble.

Asimismo, la empresa pagará a los trabajadores agente líneas automáticas que cumplan sus funciones en el CCO, un bono diario de \$5.762 (Cinco mil setecientos sesenta y dos pesos) brutos.

Durante la vigencia del Convenio, el monto indicado en este artículo se reajustará en la misma forma y oportunidad establecida en las letras a), b), c) d), e), f) y g) del Artículo 4° de este Convenio Colectivo.

Anualmente, las partes acuerdan revisar en el mes de marzo, la mantención o incorporación de nuevas estaciones, así como los criterios asociados al pago del presente bono.

ARTÍCULO 29° AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS

La Empresa pagará anualmente a cada trabajador, dentro de la primera quincena del mes de septiembre de cada año, un aguinaldo de Fiestas Patrias de \$193.404 (Ciento noventa y tres mil cuatrocientos cuatro pesos) brutos.

Durante la vigencia de este Convenio este aguinaldo se reajustará el 1° de septiembre de cada año, en la variación experimentada por el IPC en los doce meses calendarios inmediatamente anteriores a la fecha de cada reajuste.

ARTÍCULO 30° AGUINALDO DE NAVIDAD

La Empresa pagará anualmente a cada trabajador, dentro de la primera quincena del mes de diciembre de cada año, un aguinaldo de \$393.908.- (Trescientos noventa y tres mil novecientos ocho pesos) brutos.

Durante la vigencia de este Convenio este aguinaldo se reajustará el 1° de diciembre de cada año, en la variación experimentada por el IPC en los doce meses calendarios inmediatamente anteriores a la fecha de cada reajuste.

ARTÍCULO 31° BONO POR INCENTIVO AL AHORRO DE COSTOS O PRODUCTIVIDAD

Con el objeto de incentivar las iniciativas de los Trabajadores en orden a producir y obtener disminuciones de los costos operacionales e incrementos en la eficiencia de la Empresa, se pagará un bono equivalente al 60% del incremento de productividad, calculado sobre la base de la diferencia que se produzca entre la proyección de gastos semestrales y los costos reales que efectivamente se hayan realizado una vez aplicada la iniciativa o proyecto aprobado.

Cada proyecto deberá ser aprobado y evaluado en su efectividad técnica y factibilidad práctica de aplicar dicha iniciativa, por la Empresa a través de la Gerencia respectiva.

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

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

TITULO IV DE CONDICIONES DE TRABAJO Y PROTECCIÓN DE TRABAJADORES

ARTÍCULO 32° ASESORÍA LEGAL

Para los trabajadores que tengan el cargo o función de vigilantes, y que se vean involucrados con ocasión del cumplimiento de sus funciones en una situación que reviste carácter judicial (detenciones, forcejeos, enfrentamientos, entre otros), la empresa deberá asistirlos legalmente en todo el proceso judicial, mediante la defensa judicial y asesoría de abogados designados por la empresa, quienes los acompañarán en las diligencias judiciales o de la investigación en que sean requeridos, mientras mantengan su relación laboral vigente.

En aquellos casos que amerite, la Empresa dispondrá del apoyo necesario que resguarde la seguridad del trabajador, compensando los tiempos fuera de jornada laboral que el trabajador utilice en dicha gestión.

ARTICULO 33° TIEMPO EFECTIVO DE CONDUCCIÓN ANTE EVENTUALIDADES

En el caso que el tiempo de conducción efectiva programado diariamente se pierda por no salida de trenes de cocheras, pérdida de vueltas por averías de trenes, por incidentes, suicidios, atentados, cortes de energía eléctrica y otros eventos similares vinculados al servicio, será considerado como efectivamente trabajado.

ARTICULO 34° TIEMPO MAXIMO DE CONDUCCIÓN

Los servicios programados a los conductores tendrán un máximo de 6 horas 10 min de horas efectivas de conducción, en tanto ellos sea compatible con la jornada laboral de permanencia pactada.

Además, en este caso, se aplicará también lo señalado en el Artículo N°9 letra b) del instrumento colectivo.

ARTICULO 35° VISPERAS DE FIESTAS

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

No obstante, lo anterior, todos los Trabajadores de este convenio 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 el caso de los días 17 septiembre, 24 y 31 de diciembre que sean declarados festivos por la autoridad competente la suspensión de actividades establecidas en el párrafo presente se aplicará el día inmediatamente anterior.

Para aquellos trabajadores con jornada administrativa, si los días 17 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.

ARTICULO 36° CONDICIONES DE SEGURIDAD

La Empresa adoptará y pondrá en práctica todas las medidas de prevención, higiene y seguridad necesarias para proteger adecuadamente la vida y la salud de los Trabajadores, proveyendo los equipos e implementos de protección necesarios para su seguridad y utilizando todas las facultades que otorgan las normas sobre seguro obligatorio contra riesgo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a fin de asegurar que el Trabajador reciba oportuna y eficazmente las prestaciones correspondientes.

ARTICULO 37° PERMISOS SINDICALES

El pago de remuneraciones correspondiente a los permisos sindicales será de cargo de la Empresa, sin perjuicio de los descuentos obligatorios que procedieren.

ARTICULO 38° REMUNERACIÓN DURANTE LICENCIA MÉDICA

Los trabajadores que hagan uso de licencia médica por enfermedad común, accidente del trabajo, pre natal, post natal y parental, y por enfermedad de hijo

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, sin que ello signifique el no pago de los 3 primeros días de licencia.

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

El otorgamiento de este beneficio esta normado en la Política de Licencias Médicas de Metro S.A, la cual entrará en vigencia una vez que todas las organizaciones sindicales formalmente lo hayan aprobado.

A aquellos trabajadores que, en conformidad a la legislación laboral vigente, su institución de salud le rechace o le reduzca las licencias médicas y no apele de dicha resolución, Metro suspenderá el pago del beneficio señalado y procederá a efectuar el descuento de los pagos realizados por la(s) licencia(s) rechazadas o reducidas, de acuerdo al máximo legal establecido en la normativa legal vigente.

Se procederá con este descuento hasta que el trabajador 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 que ingresen a la empresa con posterioridad al inicio de la vigencia del presente Convenio Colectivo, este beneficio, en caso de trabajadores pertenecientes a instituciones previsionales de salud sin convenio de pago con Metro, 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 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 a los trabajadores.

ARTICULO 39° UNIFORMES Y ROPA DE TRABAJO

La Empresa continuará entregando a los Trabajadores que correspondan uniformes, ropa y calzado de trabajo, incluido el calzado para damas, necesario para el desempeño de sus funciones. El uso de los uniformes y ropa de trabajo será obligatorio para quienes lo reciban, pudiendo ser sancionado el Trabajador en conformidad al reglamento interno de la Empresa.

Uniforme Invierno: Durante el mes de marzo o abril del año que corresponde entregar.

Uniforme Verano: Durante el mes de septiembre u octubre del año que corresponde entregar.

Para el caso de los trabajadores que desempeñen funciones en el Grupo Especial Control Delictual, se entregará una Gift Card para vestuario cada dos años correspondiente a cada temporada por un valor de \$ 279.484.- (Doscientos setenta y nueve mil cuatrocientos ochenta y cuatro pesos), siempre que su jornada sea completamente con vestuario de civil.

Para aquellos trabajadores que perteneciendo al grupo especial control delictual, se desempeñen en la modalidad dual alternando jornadas donde utilizan vestuario de vigilantes privados con jornada que prestan sus servicios de civil, el monto será de \$ 101.671.- (Ciento un mil seiscientos setenta y un pesos)

Este monto será reajustado en el mes de enero de cada año en el 100% de la variación experimentada por el IPC en últimos 12 meses calendario.

Para los efectos de este artículo funcionará una comisión bipartita para resolver la implementación de este artículo, teniendo como base insumos técnicos que le permitan definir el criterio de calidad, el cual deberá ser considerado por Metro en la definición de las especificaciones técnicas para la licitación respectiva.

ARTICULO 40° REGULACIÓN TRABAJADORES CON INHABILIDAD TEMPORAL PARA LA CONDUCCIÓN O CONDICIONES ESPECIALES

La Empresa y el Sindicato, respecto a aquéllos trabajadores que se encuentren en inhabilidad para la conducción, condiciones especiales y/o trabajadores mayores de 60 años, a través de un análisis en conjunto, las partes determinaron convenir jornadas, condiciones especiales de trabajo y compensación, conforme a la estructura, contingencias y planificación de operaciones de Metro S.A. Dichas condiciones se encuentran reguladas en el **Anexo N°10** "Acta de cierre mesa

técnica regulación trabajadores con inhabilidad temporal para la conducción p condiciones especiales".

ARTICULO 41° REUBICACIÓN DE VIGILANTES

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

Podrán acogerse a este beneficio hasta 2 vigilantes simultáneamente, además de los requisitos antes señalados, serán indispensables que los interesados suscriban un anexo de contrato individual de trabajo, estipulando las nuevas condiciones de trabajo, tales como, funciones, y horarios de trabajo.

El trabajador deberá acreditar en el primer mes de este beneficio estar recibiendo atención psiquiátrica particular para mantener el beneficio. Además, mientras dure la reubicación la empresa velará por la pronta recuperación de los vigilantes y, en la medida que se encuentren aptos, adelantará la reincorporación de estos a sus funciones normales sin esperar el término del plazo de tres meses.

El trabajador acogido a esta re-ubicación, podrá presentar a Metro un Certificado Médico Psiquiatra que declare que el Vigilante Privado cumple con lo exigido en el DS° 867, Artículo 11, en relación al control de impulsos, lo cual lo habilitan para desempeñar labores de vigilante privado con porte de arma de fuego y pueda ser re integrado a sus funciones habituales.

Con todo, si el 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.

ARTICULO 42° POLITICA DE PROTECCIÓN LABORAL Y GÉNERO

Las partes acuerdan incorporar al **"Protocolo contra la violencia de género, acoso y abuso sexual de Metro de Santiago"**, las siguientes medidas de protección:

- A) Permisos de días de protección a la víctima
- B) Asistencia profesional para el resguardo de su estado emocional y psicológico
- C) Modificaciones de sus condiciones laborales sin menoscabo para la víctima
- D) Se podrá disponer el cambio de dependencia jerárquica de la víctima denunciante, afectado, afectada y/o testigo.

Las medidas de prevención y protección se decretarán tomando en consideración la gravedad de los hechos denunciados, las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, con las debidas ponderaciones de enfoque de género, si así correspondiera.

El Sindicato y la Empresa acuerdan incorporar esta cláusula en los mismos términos al actual Protocolo.

ARTICULO 43° EVALUACIÓN DE 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 Supervisor-Supervisado, la cual servirá para una política de incentivos.

Aquellos Trabajadores que cumplan las condiciones de buen desempeño, definidas anualmente por Metro S.A. - cuyo número será igual al 20% del total de los Trabajadores de la dotación de la Empresa, desglosados por Gerencias, áreas y estamentos - serán beneficiados con un bono único equivalente al 20% del respectivo sueldo base.

En el caso de los trabajadores de la categoría Jornada Móvil, el bono único es equivalente al 20% de su sueldo base y del promedio de lo percibido por concepto de bono de conducción efectiva en los seis últimos meses del respectivo período de evaluación.

ARTICULO 44° DERECHO DE INFORMACION

Con el objeto de asegurar a 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 aquellas relativas a las condiciones de trabajo, así como 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.

ARTICULO 45° MOVIMIENTO DE DESARROLLO INTERNO

La Gerencia Corporativa de Personas diseñara un procedimiento con el fin de evitar la pérdida mensual que pudiesen tener trabajadores seleccionados mediante concursos internos, para cargos de nivel superior que mantengan su sistema de jornada laboral siempre velando por el reconocimiento y equidad interna del grupo, considerando también los ajustes en la carga laboral que el cambio representa.

La Empresa se tomará un plazo de 90 días desde el inicio de la vigencia del Convenio Colectivo para aplicar este nuevo procedimiento. El procedimiento tendrá vigencia desde el 01 de marzo del 2023.

TITULO V FERIADO, PERMISOS, FRANQUICIAS

ARTICULO 46° FERIADO

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

Los Trabajadores tendrán derecho a un día adicional de descanso por cada cinco años ininterrumpidos de servicio en turnos rotatorios (mañana/tarde y noche) o en turnos exclusivamente nocturnos, con un límite (5) de cinco días. Los requisitos que

dan lugar al goce del beneficio antes mencionado deberán constar en los registros de control de asistencia existentes en la Empresa. En caso de que un Trabajador 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 no pudiere hacer efectivo los días adicionales, estos no se pierden.

ARTICULO 47° REMUNERACIÓN DURANTE EL FERIADO

El Trabajador que durante los tres meses anteriores al uso del feriado haya ganado remuneraciones por concepto de jornada ordinaria con recargo, 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, en conformidad al Artículo 71 del Código del Trabajo.

Este estipendio (denominado bono horas turno) se pagará proporcional a los días de vacaciones que efectivamente el trabajador hizo uso en cada período de pago, con la finalidad de pagarlo sin desfase.

ARTICULO 48° PERMISOS

Permiso Sin Goce de Remuneraciones

La Empresa podrá conceder un permiso de seis meses renovable por 3 meses en el año calendario, sin goce de remuneraciones, para lo cual deberá indicar los motivos que justifican tal solicitud. Asimismo, cuando tal permiso sea denegado por la jefatura, el Trabajador tendrá derecho a conocer las razones del rechazo, y apelar al Gerente de área correspondiente, quien resolverá fundadamente tal petición en un plazo no superior a 7 días.

Permiso Fallecimiento

Los permisos, con goce de remuneraciones, por muerte de padre, madre y/o hermanos establecidos en el artículo 66 del Código del Trabajo, se aumentarán en un día hábil. Además, se agregará otro día hábil si el fallecimiento ocurriera fuera de la Región Metropolitana, y dos en el caso que fallecimiento ocurriera fuera del territorio nacional.

Los trabajadores tendrán derecho a un permiso con goce de remuneraciones de dos días hábiles, en caso de fallecimiento de los siguientes parientes: nietos y abuelos, y del conviviente que tenga la calidad de carga familiar del trabajador en el bienestar de Metro. La calidad de los familiares descritos deberá acreditarse mediante el certificado correspondiente.

Permiso Matrimonio o Unión Civil

También tendrán un permiso, con goce de remuneraciones, de seis (6) días hábiles, al contraer matrimonio civil o religioso o unión civil, debiendo para ello exhibir el certificado correspondiente.

El Trabajador que, durante los tres meses anteriores al uso del permiso con goce de remuneraciones, haya percibido sumas por conceptos variables, tendrá derecho por cada día de permiso, a que se le calcule y pague un monto equivalente a un treintavo del promedio mensual de estas sumas.

Permiso de Cumpleaños

La empresa otorgará permiso, con goce de remuneraciones, el día del cumpleaños del trabajador. Para aquellos trabajadores cuyo día de cumpleaños coincida con un día de reposo, podrá solicitar un día de feriado legal en su primer día hábil de su jornada laboral, el cual deberá ser autorizado por la empresa.

En el caso del trabajador con jornada de lunes a viernes cuyo día de cumpleaños coincida con un día festivo, se desplazará el día siguiente hábil laboral.

Para aquellos trabajadores o trabajadoras con jornada nocturna, cuyo día de cumpleaños coincida con sus turnos, este podrá definir en cual turno hace uso del derecho, informando previamente a su jefe.

Permiso por graduación o licenciatura

El trabajador tendrá derecho a 1 día de permiso con motivo de asistir a la ceremonia de graduación o licenciatura de su hijo/hija para enseñanza básica y media.

Permiso para cambio de domicilio

Se otorgará un día al año, para realizar labores de mudanza. Para su otorgamiento se deberá coordinar la fecha con su jefatura con al menos 4 días de anticipación del día solicitado debidamente acreditado. El día se entenderá como trabajado para todos los efectos legales.

Permiso Especial

Se otorgará un permiso a las y los trabajadores en el periodo de vigencia del convenio colectivo en las circunstancias que se describen a continuación:

Permiso cuidado persona mayor y niños con necesidades especiales

Se otorgarán 15 días laborales continuos o discontinuos a trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 12 años o que cuenten con el cuidado legal del menor con enfermedad catastrófica o que requiera cuidado personal, considerando casos excepcionales de acuerdo a la prescripción médica

Los requisitos serán: En el caso de menores la o el trabajador deberá, acreditar que el menor padece enfermedad catastrófica o situación de dependencia que requiera cuidados personales, se debe presentar el certificado con el diagnóstico médico que indique cuidados necesarios para el tratamiento de enfermedades señaladas en la Ley Sanna (artículo 7º de la Ley N° 21.063)., tales como:

- El cáncer y los tratamientos destinados al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado
- El trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos
- La fase o estado terminal de la vida, donde no es posible la recuperación de la salud
- El accidente grave con riesgo de muerte, o secuela funcional grave y permanente.

En caso de una situación particular que no cumpla con los requisitos señalados anteriormente, será revisado por el área de Relaciones laborales y Calidad de Vida.

Permiso cuidado de Personas mayores

Se otorgarán 15 días laborales continuos o discontinuos a él o la trabajadora que cuente con el cuidado del padre desde los 65 años o madre desde los 60 años de edad, la o el trabajador deberá presentar un certificado de nacimiento que acredite el parentesco.

Los requisitos serán: Deberá acreditar mediante documento o certificado médico otorgado y ratificado por el facultativo que tenga a su cargo la atención medica del padre o madre adulto mayor. El cual debe indicar la enfermedad catastrófica, que requiera cuidados paliativos o tratamientos invasivos que impidan a la persona valerse por sí mismo durante estos procedimientos, ya sean aplicados en su hogar o centro hospitalarios. En caso de una situación particular que no cumpla con los requisitos señalados anteriormente, será revisado por el área de Relaciones laborales y Calidad de Vida.

En caso el caso que estime necesario el área de Calidad de Vida podrá disponer la validación del certificado presentado, por parte de medico Contralor Metro: y o previa autorización del o la trabajadora una visita domiciliaria para verificar y orientar las condiciones señaladas anteriormente.

Las solicitudes deberán ser realizadas directamente al correo Caldevida@metro.cl con la documentación correspondiente, con 10 días hábiles de anticipación.

ARTICULO 49° PERMISO POR TITULACIÓN

La Empresa autorizará 5 días de permiso laborales con goce de remuneración, a los Trabajadores que deban rendir su examen de grado como requisito final conducente a su Titulación. Los Trabajadores deberán informar, con a lo menos 1 mes de anticipación, su fecha de Titulación y los días de permisos solicitados, los cuales serán otorgados inmediatamente antes o después de dicha fecha incluyendo el día de su examen.

La Empresa autorizará 2 días de permiso laborales con goce de remuneración, a los Trabajadores que deban rendir su examen como requisito final conducente a obtener el grado académico de Magister, Master o Doctor. Los Trabajadores deberán informar, con a lo menos 1 mes de anticipación, su fecha de Titulación y los días de permisos solicitados, los cuales serán otorgados inmediatamente antes o después de dicha fecha incluyendo el día de su examen.

ARTICULO 50° PRÁCTICAS METRO

La empresa otorgará 8 cupos simultáneos para prácticas profesionales de carreras de 4 semestres o más de duración en el periodo de vigencia del presente instrumento colectivo. La solicitud deberá realizarse presentando el certificado de la Casa de Estudios que valida el periodo de práctica, con a lo menos un mes de anticipación y estará sujeta a la necesidad de Metro.

Durante la práctica, que no podrá exceder de seis meses, el Trabajador percibirá el promedio, del último trimestre, de su remuneración mensual.

ARTICULO 51° DEL ACCESO A LA RED DE METRO

Los Trabajadores podrán usar el servicio de transporte del Metro, en toda su red, en 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 que deberá devolverse a la Empresa una vez terminada la relación laboral.

TÍTULO VI DE LOS BENEFICIOS SOCIALES Y PRÉSTAMOS

ARTICULO 52° FONDO DE BIENESTAR

Las partes acuerdan concurrir - en conjunto con los representantes de las otras organizaciones sindicales actualmente vigentes en Metro S.A. - a la formación de un "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 y su grupo familiar, mediante el desarrollo de actividades sociales, culturales, deportivas, recreativas, así como proporcionarles ayudas de carácter médico, dental, social y económica, complementaria de la que confieren los organismos pertinentes de conformidad con 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 seis representantes de la Empresa Metro S.A., uno de

los cuales ejercerá la Presidencia del mismo, y seis representantes de 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 Convenio Colectivo del 3 de Junio de 1991.

En caso que el Trabajador se afiliare, tendrá derecho a las siguientes prestaciones por el fondo de Bienestar, si se cumplen los requisitos correspondientes:

El fondo deberá otorgar las siguientes prestaciones:

A) REEMBOLSOS POR GASTOS MÉDICOS

El área de Control de Beneficios reembolsará los porcentajes y montos de los gastos médicos en que deba incurrir el Trabajador originados por este y/o su grupo familiar, contemplados en el Manual de Prestaciones de Bienestar.

B) ASIGNACIÓN POR NACIMIENTO DE HIJO:

En caso de nacimiento de un hijo, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el Trabajador tendrá derecho a una asignación de \$ 197.996.- (Ciento noventa y siete mil novecientos noventa y seis pesos) la que se pagará previa presentación del respectivo certificado de nacimiento otorgado por el Registro Civil e Identificación.

En caso de que el padre y madre del hijo nacido sean ambos trabajadores de la Empresa, cada uno de ellos tendrá derecho a este beneficio.

C) ASIGNACIÓN POR MATRIMONIO O UNION CIVIL:

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 \$233.256.- (Doscientos treinta y tres mil doscientos cincuenta y seis pesos) al que se pagará previa presentación del respectivo certificado de matrimonio o certificado de acuerdo unión civil otorgado por el Registro Civil e Identificación.

En caso de que ambos contrayentes sean trabajadores de la Empresa, cada uno de ellos tendrá derecho a este beneficio.

D) ASIGNACIONES Y BECAS DE ESCOLARIDAD PARA CARGAS:

- **Asignación de Educación Pre básica (Jardín Infantil, Pre kínder y Kinder):** \$ 57.436.- (Cincuenta y siete mil cuatrocientos treinta y seis pesos) anuales, por carga, siempre y cuando el Trabajador no perciba la asignación mensual de Jardín Infantil, Pre kínder y Kinder o la de Educación Diferencial.
- **Asignación de Educación Básica, Media y Media Técnica Profesional y Diferencial:** \$ 108.557.- (Ciento ocho mil quinientos cincuenta y siete pesos) anuales por carga.
- **Asignación de Educación Universitaria, Instituto Profesional y Centro de Formación Técnica para carreras de 4 semestres o más:** \$ 238.680.- (Doscientos treinta y ocho mil seiscientos ochenta pesos) anuales. Este monto se pagará en dos cuotas semestrales y sujeto al Reglamento estipulado para este beneficio.
- **Becas de Educación Universitaria, Instituto Profesional y Centro de Formación Técnica para carreras de 4 semestres o más:** 6 becas de \$ 465.437.- (Cuatrocientos sesenta y cinco mil cuatrocientos treinta y siete pesos) anuales. Este monto se pagará en dos cuotas semestrales y sujeto al Reglamento estipulado para este beneficio.

E) ASIGNACIONES Y BECAS DE ESTUDIOS SUPERIORES PARA TRABAJADORES:

- **Asignación Educación Universitaria, Instituto Profesional y Centro de Formación Técnica para carreras de 4 semestres o más:** \$ 238.680.- (Doscientos treinta y ocho mil seiscientos ochenta pesos). anuales

Se excluyen de esta asignación a quienes la Empresa les pague, a lo menos, el 30% del valor de los estudios. Este monto se pagará en dos cuotas semestrales y sujeto al Reglamento estipulado para este beneficio.

- **Becas de Educación Universitaria, Instituto Profesional y Centro de Formación para carreras de 4 semestres o más:** 9 (nueve) becas de \$ 465.437.- (Cuatrocientos sesenta y cinco mil cuatrocientos treinta y siete

pesos) anuales. Se excluyen de esta beca a quienes la Empresa les pague, a lo menos, el 30% del valor de los estudios. Este monto se pagará en dos cuotas semestrales y sujeto al Reglamento estipulado para este beneficio

F) ASIGNACIÓN ESPECIAL DE JARDÍN INFANTIL, PREKINDER Y KINDER:

- \$ 75.170.- (Setenta y cinco mil ciento setenta pesos) mensuales por carga de Trabajadora o Trabajador varón que tenga la tuición exclusiva de la carga, según informe de la Asistente Social de la Empresa, sin que sea exigible decreto judicial.

G) ASIGNACIÓN DE EDUCACIÓN DIFERENCIAL:

- \$ 75.170.- (Setenta y cinco mil ciento setenta pesos) mensuales por carga de Trabajadora o Trabajador varón que tenga la tuición exclusiva de la carga, según informe de la Asistente Social de la Empresa, sin que sea exigible decreto judicial.

Las asignaciones de escolaridad señaladas anteriormente se pagarán a contar de la primera quincena del mes de marzo de cada año. Sin perjuicio de lo anterior, podrá otorgarse un anticipo del 50% del valor de la asignación en el mes de noviembre o diciembre del año precedente, a solicitud del trabajador, 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 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 de la liquidación del mes de mayo y no tendrá derecho a percibir este beneficio.

H) ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO:

- Cargas, cónyuge e hijos menores de 21 años: \$ 398.938.- (Trescientos noventa y ocho mil novecientos treinta y ocho pesos)
- Padres que no sean cargas: \$ 197.996.- (Ciento noventa y siete mil novecientos noventa y seis 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 asignados desde la letra B) hasta la letra H), ambas inclusive, se reajustarán el 1° de Junio de cada año de vigencia de este Convenio Colectivo, en el 100% de la variación experimentada por el IPC en los doce meses inmediatamente anteriores a la a la fecha del reajuste.

ARTICULO 53° BECAS EDUCACIÓN SUPERIOR GIANINNA BARAHONA

Anualmente, los años 2023, 2024 y 2025, la empresa otorgará un fondo de \$ 25.000.000.- (Veinticinco millones de pesos) para la entrega de becas de estudios superiores a los trabajadores de este sindicato.

Los requisitos del otorgamiento de las becas serán determinados de acuerdo al Reglamento de Becas y Préstamos de Desarrollo Profesional para trabajadores, y los montos y beneficiarios serán determinados por el sindicato.

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

Criterios

- Afinidad de estudios con opciones de desarrollo en Metro.
- Tener a lo menos una evaluación de desempeño.
- Última evaluación de desempeño en rango Cumple o Superior.
- En el año calendario anterior al de postulación tener un presentismo laboral de 90% o superior, excluidas las licencias pre y post natal y post natal parental o por accidentes laborales.
- En los doce meses anteriores a su postulación, no tener sanciones por infracciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en conformidad a su título décimo cuarto.

Las condiciones y características de las becas otorgadas serán las mismas que están definidas para las "Becas y Préstamos de desarrollo profesional para trabajadores", esto es, considerando el financiamiento compartido entre la empresa

y el trabajador de un 40% aporte empresa, 30% financiado con un préstamo capacitación para el empleado y un 30% de aporte directo de él.

ARTICULO 54° BECAS IDIOMA

Se otorgará anualmente un monto de \$ 3.000.000.- (Tres millones de pesos) en el mes de marzo durante los años 2023, 2024 y 2025 para financiar becas de idioma en un Instituto a definir por el Sindicato. En el mes de mayo de cada año el sindicato informará los seleccionados para este beneficio, quienes deberán tener una evaluación de desempeño cumple o superior en el periodo anterior.

El monto indicado se reajustará anualmente en el 100% de la variación del IPC habida entre el 1° diciembre del año precedente al reajuste 30 de noviembre del año en que aplica el mismo.

ARTICULO 55° CAPACITACIÓN LABORAL

La empresa destinará anualmente durante los años 2023, 2024 y 2025 la suma de \$15.000.000.- (Quince 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 con la normativa vigente.

El sindicato en marzo de cada año calendario, entregará la planificación de actividades del año en curso.

El monto indicado se reajustará anualmente en el 100% de la variación del IPC habida entre el 1° diciembre del año precedente al reajuste 30 de noviembre del año en que aplica el mismo.

ARTICULO 56° BECA SINDICAL DE PROMOCIÓN ACADEMICA PARA HIJOS

Metro entregará al sindicato en el marzo de cada año, la suma de \$15.000.000 (Quince millones de pesos) las que serán destinadas a entregar becas a hijos e hijas de trabajadores como un aporte a su desarrollo académico.

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

El monto indicado se reajustará anualmente en el 100% de la variación del IPC habida entre el 1° diciembre del año precedente al reajuste 30 de noviembre del año en que aplica el mismo.

ARTICULO 57° ASIGNACION COMPENSATORIO SALA CUNA

La empresa pagará una asignación compensatoria (no imponible) aquellas trabajadoras que tengan hijo/hijas menores de dos años que por motivos de fuerza mayor, debidamente acreditada, estuvieren impedidas de asistir a una sala cuna, en los términos estipulado en el artículo 203 del Código del Trabajo. Lo anterior con el objeto de que las trabajadoras puedan dejarle en sus hogares mientras estén en el trabajo. También le corresponderá este beneficio al trabajador que tenga el cuidado el personal (tuición) del menor, legalmente acreditado.

El valor de esta asignación corresponderá al 100% 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 de descanso post natal o post natal parental a quien cumpla las condiciones antes mencionadas, por los períodos en que la trabajadora preste efectivamente servicios y hasta el último día del año calendario en el que el menor cumpla dos años de edad. Este beneficio es incompatible con el derecho a sala cuna que establece el Código del Trabajo.

ARTICULO 58° REINSERCIÓN POST NATAL

Las condiciones en que las trabajadoras al término de descanso post natal o post natal parental respectivo se reincorporen a su trabajo se efectuarán de la siguiente forma:

El primer mes y el segundo posterior al término del referido descanso, la trabajadora realizará una jornada diaria del 50% de su jornada ordinaria.

El tercer mes realizará una jornada del 75% de su jornada ordinaria.

45



A partir del cuarto mes, la trabajadora comenzará a realizar el 100% de su jornada ordinaria de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras afectos al presente convenio y que sean padres, sin perjuicio dispuesto en el artículo 195 del código del trabajo, podrán asistir a control mensual de sus hijos durante su primer año de vida, control de salud denominado ordinariamente **"CONTROL DE NIÑO SANO"** u otra denominación semejante. Dicho permiso se hará efectivo de media jornada, lo que deberá compatibilizarse con las necesidades del servicio.

ARTICULO 59° BENEFICIOS DE CORRESPONSABILIDAD PARENTAL

Bono Corresponsabilidad Parental

Metro S.A pagará un bono de corresponsabilidad parental ascendente a la suma de \$ 128.850.- (Ciento veintiocho mil ochocientos cincuenta pesos) brutos mensuales, por hijo menor de 2 años, hasta el último día del año calendario en que el menor cumpla los dos años de edad, al trabajador varón cuya madre del menor sea carga legal y/o carga especial reconocida como tal en el consejo de bienestar.

Durante la vigencia del Convenio, el monto indicado en este artículo se reajustará en la misma forma y oportunidad establecida en las letras a), b), c) d), e), f) y g) del Artículo 4° de este Convenio Colectivo.

Permiso Control niño sano

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

Permiso Corresponsabilidad Parental

Se otorgará 20 días de permiso de media jornada para los trabajadores padres durante los 6 primeros meses desde el nacimiento del menor.

ARTICULO 60° REEMBOLSO GASTO DE TITULACIÓN

La empresa reembolsara a todos aquellos trabajadores estudiantes que obtengan un título académico de enseñanza superior los gastos debidamente acreditados que incurrió el trabajador con un tope máximo de \$450.000.- (Cuatrocientos cincuenta mil pesos) para obtener este se excluye aranceles de matrícula.

ARTICULO 61° CASINO

La Empresa mantendrá en funcionamiento los casinos para proporcionar a los Trabajadores lugares adecuados para el consumo de su colación.

ARTICULO 62° FIESTA DE NAVIDAD

La empresa realizará una fiesta de navidad. A su vez, proporcionará gift card a los hijos de los trabajadores menores de 12 años al 31 de diciembre del respectivo año, que estén reconocidos como carga familiar. También entregará a cada trabajador una gift card de fin de año, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias de la empresa.

El Sindicato participará en la Comisión Organizadora de esta fiesta, a través de un Director la cual será programada dentro de los primeros 3 meses del año en curso.

ARTICULO 63° APOORTE PREVISIONAL

Para aquellos trabajadores que adhieran voluntariamente al Plan de Ahorro Previsional Voluntario (APV) desde enero 2022 con un mínimo equivalente al 1% del Sueldo Base, Metro efectuará un aporte desde enero 2024 según lo siguiente:

- a) Hasta un máximo de \$ 1.200.000.- (Un millón doscientos mil pesos) de sueldo base, el aporte de Metro será de un 0,8% del Sueldo Base. De esta forma, el aporte del trabajador corresponderá a un mínimo de 0,2%.

- b) Desde \$1.200.001.- (Un millón doscientos mil un peso) del sueldo base, el aporte de Metro será de 0,4% del sueldo base.

Los montos señalados serán reajustados según lo señalado en el artículo 4 del Convenio Colectivo.

ARTICULO 64° PRÉSTAMO PARA FINES EXCLUSIVAMENTE HABITACIONALES

La Empresa otorgará a todos los trabajadores, afectos a este Convenio Colectivo, que lo solicitaren, un préstamo en dinero para ser destinados únicamente y exclusivamente a la compra de casa habitación o al pago de deudas Hipotecarias o a la reparación de la casa habitación, en la forma, condiciones y contra firma de los documentos respectivos que se establezcan en el reglamento que se firma al inicio de la vigencia de este convenio colectivo y que se tendrá como parte integrante del mismo. Dicho anticipo no podrá exceder del 50% del monto de la eventual indemnización por años de servicios, calculado a la época de la solicitud descontando los saldos de los préstamos otorgados que haya solicitado con anterioridad.

No obstante, el total de fondos a prestar no podrá exceder de \$ 160.000.000. (Ciento sesenta millones de pesos) por año, contado desde la fecha de inicio de la vigencia de este convenio.

El otorgamiento de este beneficio esta normado en la Política de Control de Endeudamiento de Metro S.A y por la Política de Criterios de Otorgamiento del Préstamo Habitacional a consensuar entre las partes en el mes de marzo 2021.

Cada préstamo en caso de compra no puede exceder los \$ 4.000.000.- (Cuatro millones de pesos) y \$3.000.000.- (Tres millones de pesos) en caso de reparación.

Pagaré

Con la finalidad de resguardar la restitución de los montos como préstamo para fines exclusivamente habitacionales, cada trabajador beneficiado deberá suscribir un pagaré de costo de la empresa, el que deberá ser firmado en la notaría que Metro S.A, indique al trabajador.

ARTICULO 65° PRÉSTAMO OPCIONAL

Este beneficio se otorgará de la siguiente forma: los trabajadores podrán solicitar un préstamo por año de convenio ascendente al 100% de la base de cálculo siguiente:

- Otros cargos y conductores residentes: Sueldo base
- Conductor full con horas: Sueldo más promedio horas efectivas de conducción de los últimos 12 meses.
- Conductores flex nuevo: sueldo base más la calidad de servicio de los últimos 12 meses, o, en su defecto, el número de meses en que hubieren recibido este haber
- Conductor flex original: El promedio de las 12 últimas remuneraciones imponible

El préstamo será descontado en 12, 24 o 36 cuotas según corresponda, en cuotas mensuales iguales y sucesivas, actualizadas según la variación del IPC en las fechas señaladas en el artículo n°4 letras a), b), c), d), e), f) y g) de este instrumento.

El otorgamiento de este beneficio está normado en la Política de Control de Endeudamiento de Metro S.A.

Pagaré

Con la finalidad de resguardar la restitución de los montos como préstamo opcional, cada trabajador beneficiado deberá suscribir un pagaré de cargo de la empresa, el que deberá ser firmado en la notaría que Metro S.A. indique al trabajador.

TITULO VII INDEMNIZACIÓN Y RETIROS

ARTICULO 66° INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

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

I Trabajadores individualizados en el **Anexo N° 8** de este Convenio Colectivo.

Estos Trabajadores se registrarán en la terminación de su contrato de trabajo por las siguientes estipulaciones:

a) El Trabajador 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 30 de noviembre de 2003, computados en la forma que establece la letra d) de esta cláusula, una indemnización calculada a esta última fecha equivalente a 45 días de su sueldo base mensual vigente, más el promedio de las remuneraciones ganadas por concepto de jornada ordinaria con recargo en los tres últimos meses anteriores al 1° de diciembre 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 30 de noviembre 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.

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 Trabajadores a contar del 1° de diciembre de 2003, se registrará por las normas previstas en el Título V del Libro Primero del Código del Trabajo.

No obstante, a aquellos Trabajadores cuya fecha de ingreso a la Empresa, computada en la forma que establece la letra d) de esta cláusula, 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 sólo a contar del 1° de diciembre de 2003.

c) En caso que el Trabajador se retire voluntariamente la Empresa le pagará una indemnización, calculada al 30 de noviembre 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 30 de noviembre de 2003, computados en la forma que establece la letra d) de esta cláusula. Las partes acuerdan que para estos efectos la indemnización así calculada al 30 de noviembre 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.

Para ejercer este derecho el Trabajador 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 discontinua en las mencionadas entidades, siempre y cuando alguna de ellas no se los hubiere indemnizado total o parcialmente.

Incompatibilidad.

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

II Trabajadores individualizados en el **Anexo N° 9** de este Convenio Colectivo.

a) El Trabajador, 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, 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 30 de noviembre 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 sólo a contar del 1° de diciembre de 2003.

b) En caso que el Trabajador se retire voluntariamente la Empresa le pagará una indemnización, calculada al 30 de noviembre 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 30 de noviembre de 2003. Las partes acuerdan que para estos efectos la indemnización así calculada al 30 de noviembre de 2003 se expresará en Unidades de Fomento, al valor de esta unidad fecha, dejándose constancia de tal monto en el contrato individual del Trabajador.

Para ejercer este derecho el Trabajador 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 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 discontinua en las mencionadas entidades, siempre y cuando alguna de ellas no se los hubiere indemnizado total o parcialmente.

Incompatibilidad.

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

III Trabajadores individualizados en el **Anexo N° 14** de este Convenio Colectivo.

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

a) El Trabajador 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 remuneraciones ganadas por concepto de jornada ordinaria con recargo en 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.

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 Trabajadores a contar del 1° de junio de 2002, se regirá por las normas previstas en el Título V del Libro Primero del Código del Trabajo.

No obstante, a aquellos Trabajadores cuya fecha de ingreso a la Empresa, computada en la forma que establece la letra d) de esta cláusula, 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 sólo a contar del 1° de junio de 2002.

c) En caso que el Trabajador 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 esta cláusula. 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.

Para ejercer este derecho el Trabajador 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 discontinua en las mencionadas entidades, siempre y cuando alguna de ellas no se los hubiere indemnizado total o parcialmente.

Incompatibilidad.

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

e) En caso de fallecimiento del Trabajador, la Empresa pagará a los herederos legales o a la(s) persona(s) que haya designado el trabajador como beneficiario(s) suyos mediante declaración notarial, la indemnización por años de servicio que le habría correspondido por término de contrato de trabajo que se establece en las letras a), b) y d) de este artículo.

IV Trabajadores individualizados en el **Anexo N° 15** de este Convenio Colectivo.

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

a) El Trabajador 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 agosto de 2003, computados en la forma que establece la letra d) de esta cláusula, una indemnización calculada a esta última fecha equivalente a **45 días** de su sueldo base mensual vigente, más el promedio de las remuneraciones ganadas 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.

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 Trabajadores 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 cuya fecha de ingreso a la Empresa, computada en la forma que establece la letra d) de esta cláusula, 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 sólo a contar del 1° de septiembre de 2003.

c) En caso que el Trabajador 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 esta cláusula. 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.

Para ejercer este derecho el Trabajador 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 discontinua en las mencionadas entidades, siempre y cuando alguna de ellas no se los hubiere indemnizado total o parcialmente.

Incompatibilidad.

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

e) En caso de fallecimiento del Trabajador, la Empresa pagará a los herederos legales o a la(s) persona(s) que haya designado el trabajador como beneficiario(s) suyos mediante declaración notarial, la indemnización por años de servicio que le habría correspondido por término de contrato de trabajo que se establece en las letras a), b) y d) de este artículo.

V Trabajadores no afectos a los anexos señalados anteriormente.

Los trabajadores se regirán respecto a la terminación de su contrato de trabajo, exclusivamente por las normas del Código del Trabajo.

ARTICULO 67° INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO

En caso de fallecimiento del Trabajador, la Empresa pagará a los herederos legales o a la(s) persona(s) que haya designado el Trabajador como beneficiario(s) suyos mediante declaración notarial, una de las siguientes indemnizaciones indicadas en las letras a), b) o c) según corresponda:

a) En caso de los trabajadores individualizados en los anexos N° 9 y N° 15, 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 30 de noviembre de 2003, computados en forma que establece el número I, letra d) del **Artículo N° 66** de este convenio colectivo, una indemnización calculada a esta última fecha equivalente a 30 días siendo la base de cálculo el último sueldo base mensual devengado, más el promedio de las sumas ganadas por concepto de jornada ordinaria con recargo en los tres últimos meses anteriores al 1° de diciembre de 2003 o el fallecimiento, 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 30 de noviembre 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.

Sin perjuicio de lo anterior, a contar del 1° de diciembre de 2003 esta indemnización, para los trabajadores individualizados en el párrafo anterior, será de 30 días del último sueldo base mensual devengado más el promedio de las sumas ganadas por concepto de jornada ordinaria con recargo en los último tres meses anteriores al fallecimiento, por cada año de servicio o fracción superior a seis meses prestados por el trabajador a Metro S.A., a contar de la fecha antes indicada.

b) En el caso de los trabajadores indicados en el **Anexo N°14**, una indemnización calculada según se indica en el N° III, letra e) del **Artículo N° 66** de este convenio colectivo. Asimismo, para los trabajadores indicados en el **anexo N° 15**, una indemnización calculada según se indica en el N° IV, letra e) del **Artículo N°66** de este convenio colectivo.

c) Para el resto de los trabajadores integrantes de este convenio colectivo, una indemnización equivalente a 30 días del último sueldo base mensual devengado

más el promedio de las sumas ganadas por concepto de jornada ordinaria con recargo en los últimos tres meses anteriores al fallecimiento, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados por el trabajador a Metro S.A.

d) Se establece un mínimo de indemnización equivalente a seiscientas unidades de fomento (UF 600) para las situaciones descritas en las letras anteriores.

Para proceder al pago efectivo a quienes corresponda, según lo ya señalado, los herederos deberán presentar copia del auto o resolución 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 para actuar en nombre y representación de todos, con facultades de percibir.

La Empresa podrá contratar a su costo un Seguro de Vida que cubra a sus Trabajadores de este riesgo, financiando de este modo las obligaciones contraídas en esta estipulación.

Esta indemnización es incompatible con las establecidas en la Ley.

ARTICULO 68° PLAN DE RETIRO POR TITULACIÓN

Las partes acuerdan un **Sistema de Retiro Voluntario** para los trabajadores firmantes del presente convenio colectivo de trabajo que, cumpliendo con los requisitos que se indicarán a continuación, deseen poner término al contrato de trabajo en los plazos y condiciones que se detallan:

- a) Haber obtenido su Título de Educación Superior; o Haber egresado de su respectiva carrera universitaria, profesional o técnica.
- b) Trabajadores que soliciten su desvinculación en un plazo máximo de un año calendario desde su Titulación o Egreso;
- c) Con a lo menos 30 días de anticipación a la fecha en que se solicita poner término a la relación laboral.

En cualquiera de los casos mencionados la Empresa pagará una indemnización por Mutuo Acuerdo que considerará los años de servicios y el mes de aviso de acuerdo a las normas laborales vigentes.

Todo lo anterior, es sin perjuicio de lo que las partes podrán acordar en casos calificados, ya sea por la causal, o los plazos señalados.

ARTICULO 69° RETIRO CONVENIDO

Las partes acuerdan que, durante la vigencia del Convenio Colectivo, 26 trabajadores, podrán optar a uno de los beneficios contemplados en la letra A, B o C de esta cláusula, en las condiciones y requisitos estipulados que a continuación se señalan.

Los cupos serán diez en 2023, diez en 2024 y seis en 2025.

A) DEPÓSITO CONVENIDO

Si se cumplen los requisitos que más adelantes se indican, la empresa depositará por una sola vez en la cuenta de Capitalización Individual del trabajador 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, contando 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 pensión, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 20 inciso tercero, decreto ley 3.500.

Para tener derecho a este beneficio el trabajador deberá cumplir lo siguiente:

- a) 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 acogido 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 deposito convenido que establece la Circular N° 1.194, sobre regulaciones comunes de las cotizaciones

voluntarias, depósitos de ahorro voluntario, de la Superintendencia de Administradora Fondo de Pensiones, conforme a la ley N° 19.768.

No tendrán derecho a este depósito convenido los trabajadores que al momento de hacerse efectiva la terminación de su contrato de trabajo tengan 65 años o más años de edad en el caso de los hombres y 60 años o más de edad en el caso de las mujeres.

B) RETIRO POR CAUSA CALIFICADA

Si se cumplen los requisitos que más adelante se indican, la empresa dispondrá para cada trabajador que se acoja a retiro de mutuo acuerdo con la empresa por causa calificada, resuelto por una comisión compuesta por el Presidente del Sindicato, el Gerente de Personas, el Gerente del área respectiva. Dichos trabajadores tendrán derechos a la indemnización por año de servicio que le habría correspondido por término de contrato de trabajo que establece el Artículo N° 66 de este convenio colectivo, esto es para:

I Trabajadores individualizados en el Anexo N°8 de este convenio colectivo, les aplicará lo señalado en las letras a), b) y d) del artículo N° 66

II Trabajadores No incluidos en el Anexo N° 8 de este convenio colectivo, les aplicará una indemnización equivalente a 30 días del 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 tenga al momento de la terminación del contrato, a lo menos veinte años de servicio interrumpidos para Metro y 55 años de edad en el caso de los hombres y 50 años de edad en el caso de las mujeres.

Además, se deberán cumplir las formalidades previstas en el inciso primero del artículo 177 del Código del Trabajo. Para el cumplimiento del requisito de antigüedad y el cálculo de indemnización estipulada precedentemente del personal traspasado de la Ex – Dirección General de Metro a la Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A.; si corresponde se considerará el tiempo servido continua o discontinuamente en la nueva Empresa y en la mencionad Dirección, según coste en sus contratos individuales de trabajo.

C) PLAN DE RETIRO CONVENIDO

- a) Si se cumplen los requisitos que más adelante se indican, la empresa dispondrá para los trabajadores que se acojan a este plan de retiro, la indemnización prevista en el **artículo N°66** de este convenio colectivo según corresponda y adicionalmente a lo que se indica a continuación:
- b) Pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo
- c) Un recargo del 20% correspondiente a la indemnización por años de servicios que establece el inciso segundo del artículo N°163 habida consideración de los establecido en el artículo N°7 transitorio, todos ellos del código del trabajo, considerando para los efectos de este cálculo el periodo comprendido desde el día 1° de junio del 2002 hasta la fecha de su término de contrato
- d) El trabajador mantendrá los beneficios del fondo de bienestar de la empresa, por un periodo de 12 meses posteriores a la fecha de desvinculación
- e) La empresa incorporará en la liquidación del finiquito laboral, el pago correspondiente a 12 meses de cotización de salud legal (7%) del trabajador
- f) Se otorgará al trabajador 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 deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) 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 de trabajo termine por mutuo acuerdo de las partes.

En octubre de cada año las partes se comprometen a revisar la factibilidad de aumentar los cupos acá establecidos.

El trabajador que opte a este beneficio podrá, además, prestar sus servicios personales durante los últimos seis meses de vigencia de su contrato individual en una jornada parcial a definir por la empresa, conservando íntegramente la remuneración promedio que haya recibido los seis meses anteriores a la fecha en que comienza a laborar en el régimen del trabajador Part Time.

Aquellos trabajadores que accedan a este beneficio, tendrán derecho a que la empresa les pague la indemnización legal por años de servicios y sustitutiva del aviso previo conforme a la ley o la convencional ("congelado") según sea el caso. El trabajador podrá optar entre percibir la indemnización legal o convencional según más le convenga. La causal de término de contrato será Mutuo acuerdo de las partes, salvo casos especiales los que serán acordados con la empresa.

ARTICULO 70°: APOORTE FONDO DE CESANTIA

Para los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo finalice por lo dispuesto en el art 161 del código del trabajo, la empresa no descontará en su finiquito de trabajo el 100% del monto asociado a los aportes realizados por el empleador al fondo de cesantía, según lo dispone el artículo 13 de la Ley 19.728

ARTÍCULO 71°: DEL CÓMITE BIPARTITO DE CONSULTA Y ACUERDOS

Las partes comprometidas con los desafíos y oportunidades que se plantean acuerdan la conformación de un **"Comité Bipartito de Consulta y Acuerdos de Transición Justa"** integrado por representantes de la Empresa y representantes sindicales de la Federación de Sindicatos de Metro en igual proporción de participantes.

Al menos, un integrante de los representantes de la Empresa deberá detentar poderes o facultades de administración, representación, o de apoderado de la empresa.

Su misión será acordar, estudiar, investigar, consensuar, negociar e incorporar la participación de las y los trabajadores, en los distintos proyectos de cambios tecnológicos y/o transformación digital que ocurran al interior de la Empresa. Asimismo, generar medidas y mecanismos de compensación, formación, reconversión, capacitación y conciliación de la vida laboral y personal.

El Comité será un órgano de participación, información, consulta y acuerdos mutuos entre la empresa y la Federación, con reuniones periódicas y que podrá contar con asesorías permanentes de cada una de las partes, y asesorías externas específicas de cargo de la empresa si fuera necesario.

El Comité deberá constituirse dentro de los 60 días contados desde que se firme el presente Convenio Colectivo, debiendo establecer un mecanismo de representación efectiva de las mujeres tendiente a incorporar en los análisis, conclusiones y acuerdos la perspectiva de género.

El Comité tendrá como principales funciones, entre otras:

1. Ser un órgano de democratización e inclusión de los trabajadores en los planes de diseño e implementación de transformación digital y tecnológica en la Empresa, tendiente a anular o, al menos, disminuir el impacto negativo en los trabajadores y trabajadoras.
2. Canalizar la participación de los trabajadores y trabajadoras para que puedan expresar sus inquietudes y problemas ante la implementación tecnológica o modificaciones operacionales, o de la problemática cuando esta se haya implementado;

ARTICULO 72°: INCORPORACIÓN BONO EVENTO CRITICO VVPP

La empresa otorgará a los trabajadores que en cumplimiento de los protocolos y procedimientos o que por instrucción directa de sus supervisores se vean involucrados a causa de la ocurrencia de algún evento crítico, las siguientes prestaciones:

La suma de **\$ 2.452.305 (Dos millones cuatrocientos cincuenta y dos mil trescientos cinco pesos)** brutos, al trabajador que con motivo de procedimientos en que participe sufra afectación permanente de la visión, daño de órganos vitales, afectación permanente de la movilidad de manos, piernas o brazos; mutilaciones o amputaciones indicados por el órgano competente, que implique la imposibilidad permanente de seguir ejerciendo su cargo u otra función dentro de la empresa, adicional a un informe del médico contralor de Metro S.A

Asimismo, la empresa se obliga a efectuar un registro de observación clínica de los trabajadores a fin de determinar si el origen de la afectación corresponde o puede derivarse de tal evento crítico.

Durante la vigencia del Convenio, el monto indicado en este artículo se reajustará en la misma forma y oportunidad establecida en las letras a), b), c) d), e), f) y g) del Artículo 4° de este Convenio Colectivo.

TITULO VIII DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERO: Bono de término de negociación que se otorga sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo.

Las partes convienen que sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo la Empresa pagará a los trabajadores afectos a la negociación colectiva que se encuentran individualizados en el **Anexo N° 11**, por única vez un bono excepcional y extraordinario que asciende a la suma única y total de \$ 4.300.000.- (Cuatro millones trescientos mil pesos) líquidos, salvo los trabajadores individualizados en el **Anexos N°12** que recibirán el monto en el mes que firmen el contrato individual indefinido, y aquellos asignados en el y **Anexo N°13** que recibirán el valor que se indica, salvo que el convenio que mantiene vigente actualmente venza en forma anticipada, en cuyo caso se recalculará la proporcionalidad.

El bono se pagará en el mes de diciembre 2022 y se liquidará en conjunto con las remuneraciones en el mes de febrero 2023 Con todo, las partes acuerdan que si a la época en que corresponda pagar el bono de término de negociación, el trabajador no se encuentra percibiendo su remuneración, por encontrarse con permiso sin goce de sueldo, el presente bono se pagará conjuntamente con la primera remuneración que perciba el trabajador al reintegrarse a sus funciones.

El único motivo de este bono es la firma del convenio colectivo y sólo se pagará si el convenio colectivo es suscrito por la totalidad de los integrantes de la directiva sindical, salvo que algún dirigente tenga la imposibilidad debidamente comprobada de firmar y/o se encuentre incapacitado temporalmente para trabajar.

SEGUNDO: Aportes al Sindicato que se otorga sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo.

La Empresa efectuará al Sindicato, por una sola vez, el siguiente aporte para el desarrollo de las actividades que le son propias sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo:

- a) La suma de \$ 58.300.000.- (Cincuenta y ocho millones trescientos mil pesos), por única vez.

El pago de este aporte se hará dentro del plazo 30 días hábiles desde la fecha de firma de este convenio.

TERCERO: PROTECCION 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 celebrar voluntariamente el proceso de negociación colectiva.

En razón de lo anterior, los trabajadores partícipes del proceso celebrado entre las partes no podrán ser desvinculados por la causal del artículo 161 del código del trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio en los 30 días posteriores a la fecha de suscripción del presente instrumento colectivo. Sin perjuicio de lo anterior, se mantendrán las facultades o potestades del empleador en caso de que el trabajador incurra en algunas de las causales prescritas en el artículo 160 del código del trabajo o incumplimiento del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa

CUARTO: DE LA EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

- a) Las partes acuerdan que la Empresa extenderá la aplicación de las estipulaciones correspondientes del instrumento colectivo vigente (salvo el bono de término de negociación colectiva) a todos los trabajadores con contrato indefinido, a partir del momento que se afilien al Sindicato. Del mismo modo, la empresa no podrá unilateralmente extender en forma individual o colectiva los beneficios pactados en este Convenio a quienes no sean socios de esta organización sindical.

b) Las partes dejan expresa constancia que el presente acuerdo se encuentra en el marco de lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo. Asimismo, la Empresa se reserva el derecho de aplicar lo dispuesto en el inciso final de la disposición en referencia.

QUINTO: PROTECCION POR NEGOCIACION 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 pre disposición positiva declarada por ambas partes al adelantar voluntariamente el proceso de negociación, razón por la cual acuerdan establecer una cobertura especial de protección a 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 los trabajadores y hasta el 31 de agosto del 2022, en virtud del cual los trabajadores sindicalizados no podrán ser despedidos 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.

SEXTO: COMISIÓN TÉCNICA BIPARTITA

Acuerdan los suscribientes, que, dentro del plazo de 90 días hábiles a contar de la suscripción del presente instrumento laboral, se creará una Comisión Técnica Bipartita. Para todos los efectos contractuales, Metro S.A. notificará mediante correo electrónico o carta certificada a la directiva sindical, la fecha del primer encuentro en la cual sesionará esta entidad.

Acuerdan las partes que la Comisión Técnica Bipartita estará compuesta por tres integrantes de la empresa y tres representantes del sindicato, la cual elaborará un programa de trabajo para analizar los siguientes temas:

- **PLAN ICEL**

Objetivo: Revisar y proponer mejoras al Plan ICEL actualmente vigente, particularmente del contexto actual de la Operación.



65

- **ACOMPANAMIENTO DE SEGURIDAD:**

Objetivo: Diseñar en conjunto un protocolo de asesoría; acompañamiento y resguardo de las gestiones que el trabajador deba realizar en el ámbito judicial y/o policial a raíz de incidentes de origen laboral en los que se vea involucrado.

- **CONDICIONES DE LA CONDUCCION DE TRENES:**

Objetivo: Realizar un análisis técnico de las actuales condiciones y regulaciones de la conducción (ejemplo: criterios y parámetros para la confección de tableros), buscando compatibilizar Jornadas; cargas de trabajo; intensidad laboral y flexibilidad operacional.

- **POLITICA DE RETIRO:**

Objetivo: Revisar condiciones vigentes en beneficios relacionados a condiciones por término de contrato, analizando la factibilidad de crear un Fondo de retiro financiado de forma bipartita entre empresa y trabajador.

- **POLITICA DE COMPENSACIONES:**

Objetivo: Analizar y corregir distorsiones individuales en el marco de la actual Política de Compensación, tomando como base la propuesta realizada por el sindicato en su petitorio original.

SEPTIMO: BONO COMPENSATORIO CONDUCTOR

Las partes definirán antes de la vigencia del Convenio Colectivo, un mecanismo para transferir el actual bono compensatorio conductor el cual tiene un valor de \$ 31.521.- (Treinta y un mil quinientos veintiún pesos) al sueldo base, que garantice mantener el total promedio de haberes mensuales regulares.

OCTAVO: MESA DE REDUCCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE JORNADA DE TRABAJO

Las partes convienen en establecer, dentro de los 90 desde el inicio del convenio una mesa de trabajo que analice, estudie y proponga adecuaciones a las diversas jornadas de trabajo que actualmente se encuentran vigentes en la empresa, los acuerdos se enmarcaran dentro de las conversaciones que se sostienen en "comité de empresa" entre Metro y Fesimetro en relación con la implementación de jornada de 40 hrs y constituirá insumo para dicha instancia.

Para constancia firman el presente Convenio Colectivo de trabajo:



Enrique Acevedo Ramirez
Presidente



Felipe Bravo Busta
Gerente General de Metro S.A



Yessica Torres Freire
Secretaria



Elías Gutiérrez Hidalgo
Tesorero



Luis Fuentealba Morales
Director



Sebastian Zuñiga Quiroz
Director

