



CONVENIO COLECTIVO 2026-2029

**AVANZAMOS CON LA FUERZA
DE LA UNIDAD**



**RECUERDA QUE ESTE NUEVO CONVENIO COLECTIVO
COMIENZA A REGIR DESDE EL 1 DE MARZO DE 2026**



Santiago, 16 de septiembre 2025

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

Oficina de Partes - Dirección del Trabajo	
N° seguimiento: GDC-1301/2025/E279468	
N° expediente: E279468/2025	Creación: 24/09/2025 11:25 Recepción: 24/09/2025 11:25 Impresión: 24/09/2025 11:25

De nuestra consideración:

Por medio de la presente, adjuntamos original de Convenio Colectivo de Sindicato Metro, suscrito con fecha 26 de agosto del 2025 entre la Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A. Rut: 61.219.000-3, correo electrónico konate@metro.cl, con dotación Metro 4.653 trabajadores, en conjunto con Sindicato Metro Santiago cuya dotación es de 2767 (Mujeres: 770; Hombres: 1997) con la finalidad de dejar constancias entregadas por el legislador laboral.

Sin otro particular, le saluda cordialmente,


Carla Cáceres Araya
Subgerente Relaciones Laborales (s).
Gerencia de Personas
Metro S.A.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
Marzo 2026 - Febrero 2029

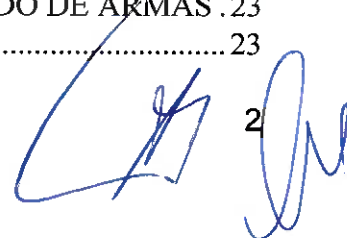
SINDICATO METRO SANTIAGO

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'L' followed by a series of loops and a final flourish.

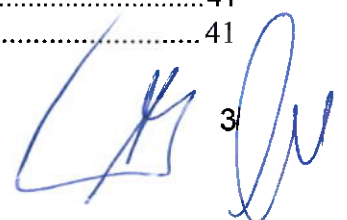
ÍNDICE

Contenido

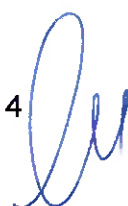
TÍTULO PRIMERO	5
DE LAS PARTES Y VIGENCIA DEL CONVENIO	5
ARTÍCULO 1° LAS PARTES.....	5
ARTÍCULO 2° OBJETO DEL CONVENIO.....	5
ARTÍCULO 3° DURACIÓN Y VIGENCIA.....	6
TÍTULO SEGUNDO.....	6
REMUNERACIONES	6
ARTÍCULO 4° SUELDOS BASE Y REAJUSTABILIDAD.....	6
ARTÍCULO 5° ACCIÓN SALARIAL	7
ARTÍCULO 6° REAJUSTABILIDAD POR IPC.....	7
ARTICULO 7° RECARGOS EN JORNADAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS.....	8
RECARGO EN JORNADA ORDINARIA	8
ARTÍCULO 8° BONO DE RESPONSABILIDAD.....	9
ARTÍCULO 9° CALIDAD DE SERVICIO	9
ARTÍCULO 10° BONO CONTINUIDAD OPERACIONAL.....	10
ARTÍCULO 11° SERVICIOS DE CONDUCCIÓN	10
TÍTULO TERCERO	10
ARTÍCULO 12° ASIGNACIÓN DE COLACIÓN	10
ARTÍCULO 13° ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN	11
ARTICULO 14° ASIGNACION DE TELETRABAJO	11
ARTICULO 15° ASIGNACION DE PERDIDA DE CAJA	12
ARTÍCULO 16° BONO DE PRODUCTIVIDAD.....	12
ARTÍCULO 17° BONO DE VACACIONES.....	15
ARTÍCULO 18 BONO DUPLA	16
ARTÍCULO 19° BONO EVENTO CRÍTICO.....	16
ARTÍCULO 20° BONO TURNO ALTO RIESGO VIGILANTES	17
ARTÍCULO 21° BONO VIGILANTE ESTACIONES CRITICAS.....	18
ARTÍCULO 22° BONO FUERZA MAYOR	19
ARTÍCULO 23° BONO BUCLE TERMINAL INTERMODAL.....	19
ARTÍCULO 24° BONO POR EXTENSIÓN DE SERVICIO.....	19
ARTÍCULO 25° BONO DE REEMPLAZO	20
ARTÍCULO 26° BONO POR INTENSIDAD LABORAL Y CALIDAD DEL TRABAJO.....	20
ARTICULO 27° BONO METROVIARIO.....	20
ARTÍCULO 28° BONO MONITOR	21
ARTÍCULO 29° BONO DE RECONOCIMIENTO	22
ARTÍCULO 30° BONO DE DISPONIBILIDAD	22
ARTÍCULO 31° BONO DE COORDINADOR Y/O ENCARGADO DE ARMAS ..	23
ARTÍCULO 32 BONO DE PRESENTISMO VVPP.....	23



ARTÍCULO 33° BONO POR INCENTIVO AL AHORRO DE COSTOS O PRODUCTIVIDAD.....	23
ARTÍCULO 34° AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS	24
ARTÍCULO 35° AGUINALDO DE NAVIDAD	24
TITULO CUARTO.....	24
DE CONDICIONES DE TRABAJO Y PROTECCIÓN DE TRABAJADORES.....	24
ARTÍCULO 36° ASESORÍA LEGAL	24
ARTICULO 37° TIEMPO MAXIMO DE CONDUCCIÓN	25
ARTICULO 38° VISPERAS DE FIESTAS	25
ARTICULO 39° CONDICIONES DE SEGURIDAD.....	25
ARTICULO 40° PERMISOS SINDICALES	26
ARTICULO 41° REMUNERACIÓN DURANTE LICENCIA MÉDICA	26
ARTICULO 42° UNIFORMES Y ROPA DE TRABAJO	27
ARTICULO 43° REGULACIÓN TRABAJADORES CON INHABILIDAD TEMPORAL PARA LA CONDUCCIÓN O CONDICIONES ESPECIALES	28
ARTICULO 44° REUBICACIÓN DE VIGILANTES.....	28
ARTICULO 45° POLITICA DE PROTECCIÓN LABORAL Y GÉNERO	29
ARTICULO 46° EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.....	29
ARTICULO 47° DERECHO DE INFORMACION.....	30
ARTICULO 48° DESARROLLO INTERNO	30
TITULO CINCO	30
FERIADO, PERMISO, FRANQUICIAS	30
ARTICULO 49° FERIADO.....	30
ARTICULO 50° REMUNERACIÓN DURANTE EL FERIADO.....	31
ARTICULO 51° PERMISOS.....	31
ARTICULO 52° PRÁCTICAS METRO	32
ARTICULO 53° DEL ACCESO A LA RED DE METRO	32
TITULO SEXTO.....	33
DE LOS BENEFICIOS SOCIALES Y PRESTAMOS	33
ARTICULO 54° FONDO DE BIENESTAR	33
ARTICULO 55° BECAS GIANINNA BARAHONA.....	36
ARTICULO 56° CAPACITACIÓN LABORAL	37
ARTICULO 57° ASIGNACION COMPENSATORIO SALA CUNA	37
ARTICULO 58° BENEFICIOS DE CORRESPONSABILIDAD PARENTAL.....	38
ARTICULO 59° SALA CUNA PARA PADRES Y MADRES NO GESTANTES ..	38
ARTICULO 60° REEMBOLSO GASTO DE TITULACIÓN	38
ARTICULO 61° CASINO	39
ARTICULO 62° FIESTA DE NAVIDAD.....	39
ARTICULO 63° APOORTE PREVISIONAL	39
ARTÍCULO 64° PRÉSTAMO PARA FINES EXCLUSIVAMENTE HABITACIONALES.....	40
ARTICULO 65° PRÉSTAMO OPCIONAL.....	41
TITULO SEPTIMO INDEMNIZACIÓN Y RETIROS	41
ARTICULO 66° INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO	41



ARTICULO 67° INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO	48
ARTICULO 68° PLAN DE AHORRO VOLUNTARIO POR RETIRO	49
ARTICULO 69° RECONOCIMIENTO A LA EXPERIENCIA.....	49
ARTICULO 70° PLAN DE RETIRO POR TITULACIÓN	50
ARTICULO 71° RETIRO CONVENIDO	51
ARTICULO 72°: APOORTE FONDO DE CESANTIA.....	54
ARTÍCULO N°73: DEL CÓMITE BIPARTITO DE CONSULTA Y ACUERDOS	55
ARTÍCULO 74° INCORPORACIÓN BONO EVENTO CRITICO VVPP.....	56
ARTÍCULO 75° DE LA EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.....	56
TITULO OCTAVO.....	57
DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS.....	57
TERCERO: PROTECCION POR NECOGIACIÓN COLECTIVA	58
QUINTO: COMISIÓN TÉCNICA BIPARTITA	59


4


CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

En Santiago de Chile, a 26 de agosto de 2025, 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 METRO SANTIAGO (en adelante el "Sindicato") representado para estos efectos por su presidente, Enrique Acevedo Ramirez; Vicepresidenta Maria Destefani Machuca Tesorero, Carlos Antiguay Araya; Secretario, Daniel Salvatierra Zepeda; Director Elías Gutierrez Hidalgo; Director, Sebastian Zuñiga Quiroz; Directora Natalia Asenjo Cisterna; Director, Luis Fuentealba Morales; Director, Ricardo Fuentealba Ramos, Directora; Ariela Lorca Cornejo; Director, Washington Muñoz Aguilar; Director, Lucio Sierpe Cormatches; Director Juan Pablo Urrea Brito, Director; Eduardo Vergara Ahumada, Director Jorge Nahuelcoy Arteaga, representando debidamente a sus socios, todos domiciliados en Calle Dieciocho N.º 45, Oficina 301, comuna y ciudad de Santiago, se ha acordado el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo:

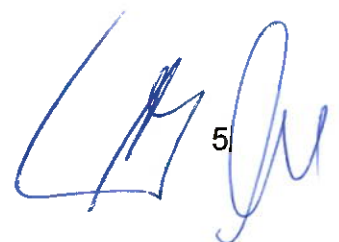
TÍTULO PRIMERO DE LAS PARTES Y VIGENCIA DEL CONVENIO

ARTÍCULO 1º 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 Metro Santiago, 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 2º 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

Declaran las partes, que el presente Convenio Colectivo es el instrumento único que regula estas materias entre ellos, sin perjuicio de lo estipulado en los anexos complementarios, en los contratos individuales de trabajo, Convenios Colectivos y acuerdos que consten por escritos, negociados con organizaciones sindicales de nivel superior en la empresa, a que se encuentre afiliado el sindicato, y la ley.

ARTÍCULO 3º DURACIÓN Y VIGENCIA

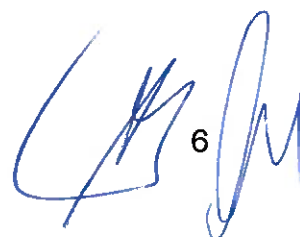
La duración del presente Convenio Colectivo de Trabajo será desde el 1 de marzo de 2026 hasta el 28 de febrero de 2029.

TÍTULO SEGUNDO REMUNERACIONES

ARTÍCULO 4º SUELDOS BASE Y REAJUSTABILIDAD

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

- a) El 1º de junio de 2026, en el cien por ciento de la variación del IPC habida entre el 1º de diciembre de 2025 y el 31 de mayo de 2026.
- b) El 1º de diciembre de 2026, en el cien por ciento de la variación del IPC habida entre el 1º de junio 2026 y el 30 de noviembre de 2026
- c) El 1º de junio de 2027, en el cien por ciento de la variación del IPC habida entre el 1º de diciembre de 2026 y el 31 de mayo de 2027.
- d) El 1º de diciembre de 2027, en el cien por ciento de la variación del IPC habida entre el 1º de junio de 2027 y el 30 de noviembre de 2027.
- e) El 1º de junio de 2028, en el cien por ciento de la variación del IPC habida entre el 1º de diciembre de 2027 y el 31 de mayo de 2028.
- f) El 1º de diciembre de 2028, en el cien por ciento de la variación del IPC habida entre el 1º de junio de 2028 y el 30 de noviembre de 2028.



6

g) En el evento que antes de cumplirse cualquier de los periodos semestrales pactados, el IPC acumulado desde la última fecha de reajuste iguale o supere el 3,5%, el reajuste al sueldo base de los trabajadores 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, la Empresa reajustará los sueldos base vigentes a diciembre de cada año de las y los trabajadores parte de este convenio en los siguientes porcentajes y fechas que se indican a continuación:

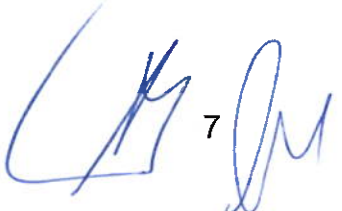
- i) en un 1% (uno coma cero por ciento) a contar de diciembre 2026
- ii) en un 1% (uno coma cero por ciento) a contar de diciembre 2027
- iii) en un 1,6% (uno coma seis por ciento) a contar de diciembre 2028

ARTÍCULO 5° ACCIÓN SALARIAL

A los trabajadores afectos a este convenio que al inicio de la vigencia del convenio colectivo tengan un sueldo base inferior a \$600.000.- (seiscientos mil pesos) con jornada 40 hrs, se les otorgará a contar de la remuneración de marzo 2026 un reajuste que iguale su sueldo base a \$600.000.- (seiscientos mil pesos) mensuales.

ARTÍCULO 6° REAJUSTABILIDAD POR IPC

Los sueldos base y todas las cantidades expresadas en dinero que se establecen en el presente Convenio Colectivo, se reajustarán el 1° de diciembre y el 1° de junio de cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo en el 100% de la variación del IPC acumulado en los 6 meses anteriores a dichas fechas.



7

Las cantidades expresadas en dinero en el presente Convenio Colectivo según lo señalado en párrafo anterior serán previamente reajustadas con los valores correspondientes al 1° de diciembre 2025, conforme a la variación del IPC correspondiente al periodo junio 2025 a noviembre 2025.

Los bonos o asignaciones de pago anual se reajustarán de acuerdo a la variación del 100% del IPC acumulado de los 12 meses anteriores al mes de pago.

ARTICULO 7° RECARGOS EN JORNADAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS

RECARGO EN JORNADA ORDINARIA

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales, salvo aquellos trabajadores que en sus respectivos contratos individuales de trabajo ya tengan estipulada una jornada semanal de duración inferior.

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, conforme lo convenido entre las partes en "acuerdo de implementación de 40 hrs y modelo operacional integrado" firmado el 19 de febrero del 2025, de acuerdo a lo siguiente:

Horas trabajadas entre las 21:00 horas y las 23:59, un recargo del 40% sobre la hora ordinaria calculado sobre el sueldo base.

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.

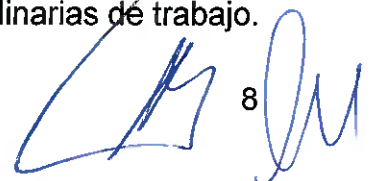
Horas trabajadas entre las 05:01 horas y 07:00 horas, un recargo del 40% sobre la hora ordinaria calculado sobre el sueldo base.

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.

Las horas trabajadas en día domingo se pagarán con un recargo de un 50%, calculado sobre el sueldo base.

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.



8

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.

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 con un recargo de 100% adicional 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%, así como aquellos festivos que sean decretados como irrenunciables por el Estado.

ARTÍCULO 8° BONO DE RESPONSABILIDAD

La Empresa pagará a los trabajadores 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 9° CALIDAD DE SERVICIO

La Empresa pagará, un bono mensual por Calidad de Servicio, a los trabajadores individualizados en el anexo 2 con contrato de Conductor, calculada en función de la "Tabla de Calidad de Servicio" que se adjunta como **Anexo N3**

La empresa pagará, un bono mensual por calidad de servicio, a los trabajadores Inspector Intermodal individualizado en el anexo 4 calculada en función a la tabla calidad de servicio que se adjunta como **Anexo N°5**



9

ARTÍCULO 10° BONO CONTINUIDAD OPERACIONAL

Los trabajadores individualizados en el anexo 6 dejarán de percibir este haber a contar del 01 de marzo del 2026.

A cambio recibirán un incremento de \$25.000.- en su sueldo base a contar de la fecha indicada, independiente del cargo que ejerzan a la fecha señalada.

ARTÍCULO 11° SERVICIOS DE CONDUCCIÓN

Los trabajadores que realicen servicios de conducción deberán 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. Lo descrito no superará el 40% del total de los servicios de conducción, sin perjuicio de que individualmente (un trabajador) pueda exceder dicho porcentaje.

Los servicios programados no podrán exceder de seis horas diez minutos de horas efectivas de conducción, en tanto ello sea compatible con la jornada laboral de permanencia pactada. 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 trabajador que realice labores de conducción sobrepasare en 5 minutos el límite de las 6 horas y 10 minutos, se le compensará con el valor de \$4.554 (cuatro mil quinientos cincuenta y cuatro pesos) Adicionalmente, por cada hora, se aplicará el pago del valor antes mencionado.

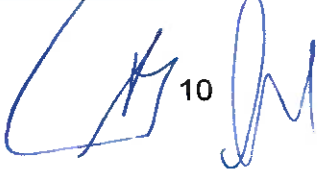
TÍTULO TERCERO

AGUINALDOS, ASIGNACIONES, BONOS Y OTROS BENEFICIOS EN DINERO

ARTÍCULO 12° ASIGNACIÓN DE COLACIÓN

Los trabajadores, tendrán derecho a una asignación de colación de \$ 3.199.- (tres mil ciento noventa y nueve) 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.



10

Cuando estos Trabajadores hagan uso del o los casinos de la Empresa, ésta descontará la cantidad \$ 3.199.- (tres mil ciento noventa y nueve) líquidos, por cada almuerzo.

En caso de que 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.

ARTÍCULO 13° ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN

Los trabajadores, tendrán derecho a una asignación de movilización equivalente a \$1.498.- (Mil cuatrocientos noventa y ocho) 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, trabajaren 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 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 \$ 748.- (setecientos cuarenta y ocho pesos) líquidos, por día de licencia.

ARTICULO 14° ASIGNACION DE TELETRABAJO

Los trabajadores que, habiendo suscrito 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 \$ 17.147.- (diecisiete mil ciento cuarenta y siete pesos) líquidos, la que será pagada y liquidada conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período.

La empresa pagará por única vez una asignación de teletrabajo de \$80.000.- (ochenta mil pesos) líquidos en la remuneración del mes de junio del año 2027.



11

ARTICULO 15° ASIGNACION DE PERDIDA DE CAJA

La empresa pagará mensualmente una asignación especial de \$47.657.- (cuarenta y siete mil seiscientos cincuenta y siete pesos) a cada trabajador que tenga manejo directo de dinero efectivo y/o especies valoradas, y desempeñen los cargos Cajero Tesorería, ejecutivo oficina de atención al cliente

También, se pagará una asignación especial de caja ascendentes a \$ 3.414.- (Tres mil cuatrocientos catorce 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.

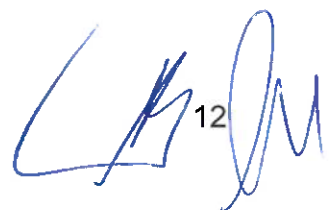
ARTÍCULO 16° BONO DE PRODUCTIVIDAD

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

Este bono se devengará por los años calendarios 2026, 2027 y 2028 y la Empresa lo calculará de acuerdo con el siguiente procedimiento.

Fórmula

$$1,8 * \left(0,1 * \left(\frac{ESC \text{ año}}{ESC \text{ meta}} \right) + 0,2 * \left(\frac{AF. \text{ año}}{AF. \text{ año anterior}} \right) + 0,2 * \left(\frac{Accidentabilidad \text{ meta}}{Accidentabilidad \text{ año}} \right) + 0,2 * (EVRO) + 0,1 * \left(\frac{\%Trenes \text{ que cumplen Tiempo de Viaje Año}}{\%Trenes \text{ que cumplen Tiempo de Viaje Meta}} \right) + 0,1 * \left(\frac{TTD \text{ Meta}}{TTD \text{ Año}} \right) + 0,1 * Meta \text{ ausentismo} \right) + 0,1 * Metas \text{ corporativas}$$



12

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 (sin depreciación) del año calendario del bono a calcular. El resultado de esta meta corporativa en ningún caso podrá ser inferior a 0%.

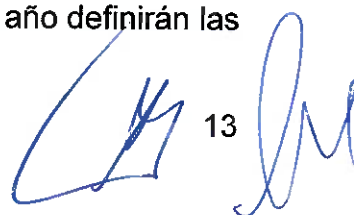
% Trenes Cumplen Tiempo Viaje: % de trenes que cumplen tiempo de viaje considerando: PAM (7:00 a 9:00 Am), desviación permitida del 3%, vía más cargada y tramo bucle-bucle, calculado tren a tren por línea y ponderado por frecuencia, considerando año calendario del bono a calcular.

% 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.

TTDM: Meta tasa total de delitos

TTD: Tasa total de delitos año

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



13

Metas Corporativas: % de metas corporativas definidas para el año respectivo

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 e inspector intermodal que consideren en su estructura remuneracional el bono calidad de servicio, 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.

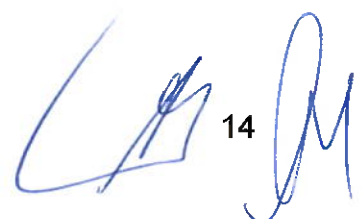
Se establece que el monto del bono de productividad no podrá ser inferior a 1,93 y no podrá ser superior a 2,15 de la base de cálculo del trabajador, vigente a diciembre de cada año.

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.



14

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 otorgara 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.

En el mes de noviembre del 2025 y en noviembre de cada año de vigencia del Convenio Colectivo, el sindicato informará a la empresa la nómina de las y los trabajadores y la modalidad de pago del bono de productividad por la que han optado (mensual o anual).

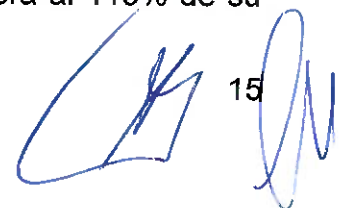
ARTÍCULO 17° BONO DE VACACIONES

A los trabajadores afectos al presente convenio, 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 que en su estructura remuneracional perciba bono calidad de servicio o bono de presentismo se incorpora el promedio de dichos conceptos obtenidos 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 5 días y máximo de 9 días hábiles continuos, en período no estival, comprendido entre marzo a junio, y agosto a noviembre, el porcentaje por este beneficio ascenderá al 115% de su

Handwritten signature in blue ink, followed by the number 15.

suelo base (más promedio de los doce meses anteriores de la calidad de servicio o bono de presentismo según corresponda en las mismas condiciones ya mencionadas).

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 la calidad de servicio o bono de presentismo según corresponda en las mismas condiciones ya mencionadas).

El bono de vacaciones de cada año tendrá vigencia desde el 01 de septiembre del año anterior y vencerá el 30 de agosto del año posterior.

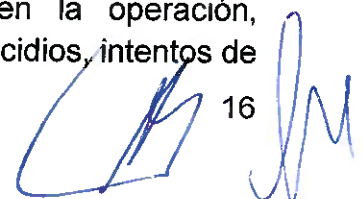
ARTÍCULO 18 BONO DUPLA

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, conforme lo convenido entre las partes en "acuerdo de implementación de 40 hrs y modelo operacional integrado" firmado el 19 de febrero del 2025, 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~~, inspector técnico de contratos, supervisores operaciones y servicios, supervisores intermodales, inspectores intermodales, inspectores seguridad de red y supervisor de seguridad de línea. Anualmente, se revisará en conjunto la nómina de cargos afectos a este beneficio.

ARTÍCULO 19° BONO EVENTO CRÍTICO

La Empresa otorgará un bono a los Trabajadores que habiendo cumplido los protocolos y procedimientos tras la ocurrencia de un "evento crítico" se vean involucrados en alguno de aquellos hechos, tales como: asaltos, atentados, manifestaciones al interior de las instalaciones que afecten la operación, vandalización de instalaciones y/o trenes, agresiones, robos, suicidios, intentos de



suicidios o caída a las vías con consecuencias graves o fatales y otros de características similares calificados como tales por la empresa, acontecidos durante el desempeño de las labores del trabajador. Este beneficio se desglosará en las siguientes prestaciones:

- a) La suma de \$ 159.633.- (Ciento cincuenta y nueve mil seiscientos treinta y tres 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.
- c) Activación de Plan ICEL según corresponda

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.

El Sindicato podrá solicitar acceso a este registro de observación clínica, innominadamente.

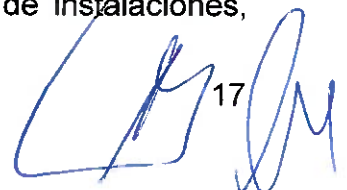
Se revisará para actualizar el procedimiento del "Evento crítico Sindicato Metro" el cual complementará las regulaciones para la administración de este beneficio.

ARTÍCULO 20° BONO TURNO ALTO RIESGO VIGILANTES

El trabajador tendrá derecho a un bono de \$11.823.- (once mil ochocientos veintitrés 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, tales como: cierre total o parcial de instalaciones,



17

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.

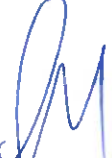
ARTÍCULO 21° BONO VIGILANTE ESTACIONES CRITICAS

Los trabajadores que ejerzan el cargo de vigilante privado 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 \$1.536.- (Mil quinientos treinta y seis pesos) brutos diarios.

De acuerdo con el plan de seguridad vigente en Metro, se consideran como estaciones criticas 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. Cal y Canto L2/L3
10. Los héroes L2/L1
11. Vespucio Norte
12. Baquedano L1/L5
13. Puente Alto
14. Los Leones L1/L6
15. Tobalaba L1/L4
16. Irarrázaval L5/L3

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.

 18 

ARTÍCULO 22° 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 19 y 20.

ARTÍCULO 23° BONO BUCLE TERMINAL INTERMODAL

Para aquellos trabajadores que desempeñen el cargo del Inspector o Inspectora Intermodal, la empresa pagará un bono de \$ 74.622.-. (setenta y cuatro mil seiscientos veintidós pesos) brutos por jornada o turno, cuando por razones del servicio deban salir a superficie a desarrollar la labor de BUCLE, entendida ésta como la coordinación en superficie de microbuses en caso de detención del servicio de Metro, de acuerdo al protocolo de la Gerencia de Operaciones y Servicios.

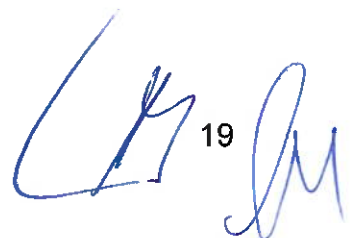
En el caso de contingencias operacionales excepcionales que afecten el servicio se revisara en conjunto el criterio de pago.

ARTÍCULO 24° 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 \$157.453.- (ciento cincuenta y siete mil cuatrocientos cincuenta y tres pesos) brutos.

Otras extensiones, la suma de \$34.640. (treinta y cuatro mil seiscientos cuarenta pesos) brutos.



19

ARTÍCULO 25° 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 reemplazado, hasta el día que el titular reasuma sus funciones. El monto del porcentaje señalado anteriormente se deberá comunicar al trabajador al momento de solicitar el reemplazo.

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

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 26° 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 \$136.939. -(ciento treinta y seis novecientos treinta y nueve pesos) brutos, el cual se anticipará el día 14 de dicho mes, como reconocimiento a la necesidad de una mayor flexibilidad laboral producto de la ampliación del servicio.

ARTICULO 27° 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 \$131.383.-brutos, el cual se anticipará el día 14 de dicho mes.



20



ARTÍCULO 28° 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 \$ 116.879.- (ciento dieciséis mil ochocientos setenta y nueve 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
- Supervisor de seguridad de línea
- Agente de Líneas Automáticas
- COT
- Regulador PMT
- AOS
- AGOS
- Técnico en depanaje
- Técnico de mantenimiento 1
- Instructor de capacitación
- Inspector de seguridad de red
- Analista electrónico
- Técnico especialista
- Inspector técnico de contratos
- Inspector de vías
- Especialista de inspección vías

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.



21



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 con las necesidades operacionales.

ARTÍCULO 29° BONO DE RECONOCIMIENTO

La empresa pagará a los socios del Sindicato un bono de \$83.952 (Ochenta y tres mil novecientos cincuenta y dos pesos) brutos pagaderos en el mes de febrero, el cual se anticipará el día 14 de dicho mes.

En atención a que el primer pago de este bono será en febrero de 2027 la cifra antes mencionada se reajustará en febrero 2026 con el IPC de los 12 meses anteriores.

A este nuevo monto se le aplicará lo dispuesto en artículo 6 sobre reajustabilidad de bonos anuales.

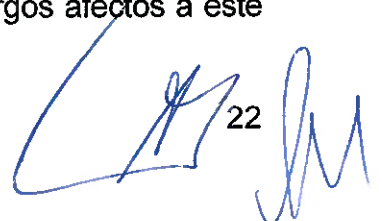
ARTÍCULO 30° BONO DE DISPONIBILIDAD

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

Los cargos afectos a este Bono serán los siguientes:

- Inspectores de Contrato.
- Técnico de Señalización.
- Técnico de Comando Centralizado.
- Informática, Peajes, Prevencionistas.
- Supervisores de Intermodal.
- Y todos quienes estén en la condición

La empresa y el sindicato revisarán anualmente la nómina de cargos afectos a este beneficio.



22

ARTÍCULO 31° BONO DE COORDINADOR Y/O ENCARGADO DE ARMAS

Los vigilantes privados que realicen la función de coordinador y/o encargado de armas consistentes en entregar y recepcionar las armas de fuego e implementos de seguridad, percibirán un bono diario de \$3.500.- (tres mil quinientos pesos) brutos por cada vez que realice estas funciones.

ARTÍCULO 32 BONO DE PRESENTISMO VVPP

Con el fin de motivar y promover el presentismo y buenas prácticas en el desempeño de funciones de cada Vigilante Privado, se pagará un bono mensual de \$130.000.- (ciento treinta mil pesos) conforme a las condiciones establecidas en el procedimiento bono de presentismo vigilante, anexo N°7 a este convenio, el cual se pagará mes vencido juntamente con la remuneración mensual de cada trabajador.

Este bono será reajustado de forma semestral por IPC conforme al artículo 4 del presente convenio.

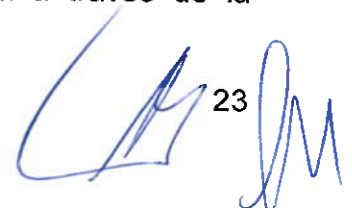
Se establecerá una mesa de trabajo previa al inicio de la vigencia del convenio que ajuste las condiciones de pago de acuerdo a la nueva jornada de 40 hrs, la política de corresponsabilidad laboral y conciliación y capacitaciones normativas.

Se establece que este bono será solo base de cálculo del bono de vacaciones.

ARTÍCULO 33° 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 y la Subgerencia de Relaciones Laborales.



23

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.

ARTÍCULO 34° 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 \$213.348.- (doscientos trece mil trescientos cuarenta y ocho pesos) brutos.

ARTÍCULO 35° AGUINALDO DE NAVIDAD

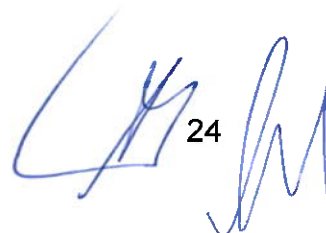
La Empresa pagará anualmente a cada trabajador, dentro de la primera quincena del mes de diciembre de cada año, un aguinaldo de \$ 430.030.- (Cuatrocientos treinta mil treinta pesos) brutos.

TITULO CUARTO

DE CONDICIONES DE TRABAJO Y PROTECCIÓN DE TRABAJADORES

ARTÍCULO 36° ASESORÍA LEGAL

Para los trabajadores 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.



24

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 37° TIEMPO MAXIMO DE CONDUCCIÓN

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

ARTICULO 38° 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.

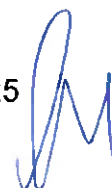
Para aquellos trabajadores con jornada administrativa, si los días 17 septiembre, 24 y 31 de diciembre coincidieran con un día sábado, la suspensión de la jornada ordinaria prevista se aplicará el día anterior laboral hábil.

ARTICULO 39° CONDICIONES DE SEGURIDAD

La Empresa adoptará y pondrá en práctica todas las medidas de prevención, higiene y seguridad según lo estipula la ley N°16.744 necesarias para proteger adecuadamente la vida y la salud de 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.



25



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

ARTICULO 40° 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 41° REMUNERACIÓN DURANTE LICENCIA MÉDICA

Los trabajadores que hagan uso de licencia médica por enfermedad común, accidente del trabajo, prenatal, 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. Las partes acuerdan implementar una mesa técnica de trabajo que regule las condiciones de pago de licencias médicas dentro de los tres primeros meses del inicio del convenio colectivo.

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 con el máximo legal establecido en la normativa legal vigente. De la misma manera se operará con aquellos trabajadores que habiendo apelado, obtengan de parte de las autoridades competentes el rechazo final, a firme e

 26 

inapelable a la o las licencias médicas que hubiesen sido objeto del pago del beneficio señalado en el párrafo primero de este artículo.

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 con 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.

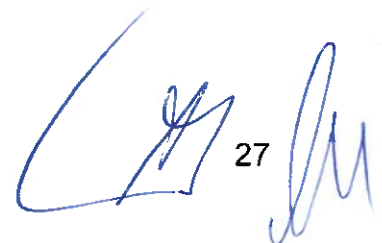
ARTICULO 42° UNIFORMES Y ROPA DE TRABAJO

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 GiftCard para vestuario cada dos años correspondiente a cada temporada por un valor de \$ 351.027 (trescientos cincuenta y un mil veintisiete pesos), siempre que su jornada sea completamente con vestuario de civil.



27

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 \$127.400.- (ciento veintisiete mil cuatrocientos pesos)

Para estos efectos funcionará una comisión bipartita que resguarde la entrega oportuna, así como el criterio de calidad de las prendas, el cual deberá ser considerado por Metro en la definición de las especificaciones técnicas para la licitación respectiva.

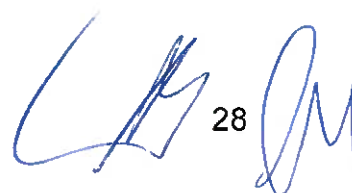
ARTICULO 43° REGULACIÓN TRABAJADORES CON INHABILIDAD TEMPORAL PARA LA CONDUCCIÓN O CONDICIONES ESPECIALES

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 y condiciones especiales".

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

ARTICULO 44° 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, de todos los haberes, salvo el bono de presentismo que será discutido en la mesa técnica respectiva.



28

Podrán acogerse a este beneficio hasta 10 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.

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

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 45° POLITICA DE PROTECCIÓN LABORAL Y GÉNERO

Las partes acuerdan velar por el cabal cumplimiento del “Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo”

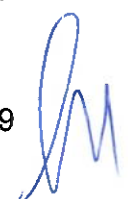
ARTICULO 46° EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

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



29



estamentos - serán beneficiados con un bono único equivalente al 20% del respectivo sueldo base.

ARTICULO 47° 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 48° DESARROLLO INTERNO

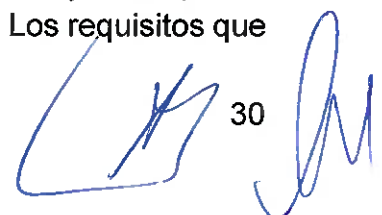
Con el fin de promover el crecimiento y desarrollo de los trabajadores del Metro, la empresa se compromete a dar prioridad a concursos internos para cubrir las necesidades de contratación de personas en los distintos cargos requeridos.

TITULO CINCO FERIADO, PERMISO, FRANQUICIAS

ARTICULO 49° 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



30

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.

Los Trabajadores pertenecientes al área de vías tendrán derecho a un día adicional de descanso por cada tres años ininterrumpidos de servicio en turnos exclusivamente nocturno, con un límite (10) de diez días. Estos días no tendrán derecho a indemnización.

Con todo, en ningún caso por aplicación de las normas de los incisos precedentes, el feriado anual no podrá exceder en veintiocho días hábiles. El trabajador o trabajadora que, a la suscripción de este Convenio Colectivo, goce de un feriado anual superior a este tope, conservará ese derecho limitado al número de días que a esta fecha le corresponde.

ARTICULO 50° 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 51° 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.

En caso de que un trabajador tenga visa Working Holiday este permiso podrá extenderse por un máximo de 6 meses, completando en total un máximo de 12 meses.

Todos los beneficios de permisos se encontrarán disponibles y regulados a través del documento de "Beneficios de corresponsabilidad parental y conciliación vida personal y laboral de Metro".

ARTICULO 52° PRÁCTICAS METRO

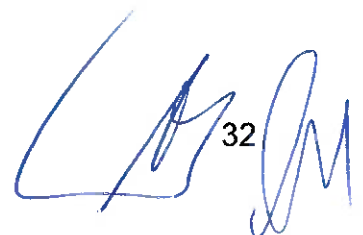
La empresa otorgará 24 cupos simultáneos para prácticas profesionales de carreras de 4 semestres o más de duración en el periodo de vigencia del presente instrumento colectivo. La solicitud deberá realizarse presentando el certificado de la Casa de Estudios que valida el periodo de práctica, con a lo 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.

En el caso de nuestro programa de atracción temprana (dirigido a prácticas profesionales finales especialmente de las carreras de Ingeniería) la empresa priorizará en los procesos de asignación de prácticas profesionales externas a los hijos de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, siempre y cuando cumplan con igualdad de condiciones de formación y competencias respecto al ajuste de la vacante de los demás candidatos y postulen en los plazos máximos que se comunicarán oportunamente.

ARTICULO 53° 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.



32

TITULO SEXTO
DE LOS BENEFICIOS SOCIALES Y PRESTAMOS

ARTICULO 54° 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 concurren 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 de 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.

 33 

B) ASIGNACIÓN POR NACIMIENTO DE HIJO:

En caso de nacimiento de un hijo, o adopción de hijo o hija durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el Trabajador tendrá derecho a una asignación de \$234.125.- (doscientos treinta y cuatro mil ciento veinticinco 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 acuerdo de unión civil, tendrán derecho a una asignación de \$275.819 (Doscientos setenta y cinco mil ochocientos diecinueve 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 Prebásica (Jardín Infantil, Prekínder y Kínder):** \$67.916.- (sesenta y siete mil novecientos dieciséis pesos) anuales, por carga, siempre y cuando el Trabajador no perciba la asignación mensual de Jardín Infantil, Prekínder y Kínder o la de Educación Diferencial.
- **Asignación de Educación Básica, Media y Media Técnica Profesional y Diferencial:** \$128.366 (ciento veintiocho mil trescientos sesenta y seis pesos) anuales por carga.
- **Asignación de Educación Universitaria, Instituto Profesional y Centro de Formación Técnica para carreras de 4 semestres o más:** \$282.233 (doscientos ochenta y dos mil doscientos treinta y tres pesos) anuales. Este monto se pagará en dos cuotas semestrales y sujeto al Reglamento estipulado para este beneficio.



34



- **Becas de Educación Universitaria, Instituto Profesional y Centro de Formación Técnica** para carreras de 4 semestres o más: 31 becas de \$550.370.- (Quinientos cincuenta mil trescientos setenta 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:** \$282.233 (doscientos ochenta y dos mil doscientos treinta y tres 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:** 15 (quince) becas de \$550.370.- (Quinientos cincuenta mil trescientos setenta 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:

- \$88.885 (Ochenta y ocho mil ochocientos ochenta y cinco pesos) mensuales por carga de trabajador 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:

- \$88.885 (Ochenta y ocho mil ochocientos ochenta y cinco pesos) mensuales por carga de Trabajador que tenga la tuición exclusiva de la carga, según informe de la Asistente Social de la Empresa, sin que sea exigible decreto judicial.

 35 

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 noviembre y no tendrá derecho a percibir este beneficio.

H) ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO:

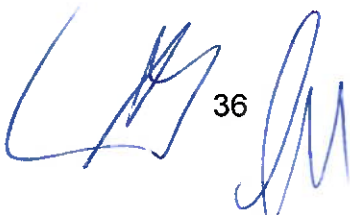
- Cargas, cónyuge e hijos menores de 21 años: \$471.734 (cuatrocientos setenta y un mil setecientos treinta y cuatro pesos)
- Padres que no sean cargas: \$234.125.- (doscientos treinta y cuatro mil ciento veinticinco pesos)

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

ARTICULO 55° BECAS GIANINNA BARAHONA

Las partes declaran como objetivo común el desarrollo social y la promoción del bienestar de los trabajadores y sus familias. Para contribuir al logro de dicho objetivo, la empresa otorgará un monto de \$134.000.000.- (ciento treinta y cuatro millones de pesos) anuales a pagar en marzo de cada año, que el sindicato destinará a un conjunto de beneficios que fomentan la capacitación en el ámbito sindical, laboral y social.

El otorgamiento de las becas de trabajadores se regirá por la política de becas de Metro.



36

ARTICULO 56° CAPACITACIÓN LABORAL

La empresa destinará anualmente durante los años 2026, 2027 y 2028 la suma de \$52.000.000.- (cincuenta y dos 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.

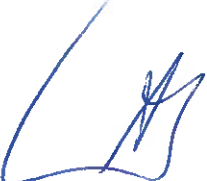
El sindicato en marzo de cada año calendario, entregará la planificación de actividades del año en curso.

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. Este beneficio es incompatible con el derecho a sala cuna que establece el Código del Trabajo.



37



ARTICULO 58° BENEFICIOS DE CORRESPONSABILIDAD PARENTAL

Bono Corresponsabilidad Parental

Metro S.A pagará un bono de corresponsabilidad parental ascendente a la suma de \$ 143.702 (ciento cuarenta y tres mil setecientos dos pesos). - brutos mensuales, por hijo menor de 2 años, hasta el último día del año calendario en que el menor cumpla los dos años, al trabajador varón cuya madre del menor sea carga legal y/o carga especial reconocida como tal en el consejo de bienestar.

ARTICULO 59° SALA CUNA PARA PADRES Y MADRES NO GESTANTES

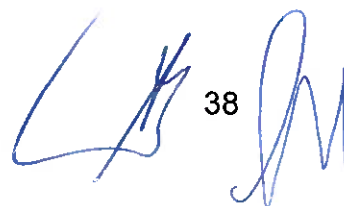
Se otorgará el beneficio de sala cuna a aquellos padres y madres no gestantes que tienen como carga legal al o la gestante. Esto es incompatible con bono de corresponsabilidad parental y no dará derecho a la asignación de cuidado de hijo menor

También se incorporará a este beneficio a los padres y madres no gestantes que por ley su pareja no tenga derecho a este beneficio.

El mecanismo de control será consensuado entre las partes.

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 en que incurrió el trabajador con un tope máximo de \$450.000.- (Cuatrocientos cincuenta mil pesos) para obtener este beneficio se excluye aranceles de matrícula.



38

ARTICULO 61° CASINO

La Empresa mantendrá en funcionamiento un servicio de casinos para proporcionar colación a los Trabajadores que deseen o puedan hacer uso de este beneficio. El costo de la alimentación correspondiente será de cargo de la Empresa, pero, en cada oportunidad en que un Trabajador opte por hacer uso de esta facilidad, se le descontará el equivalente al valor de la asignación de colación diaria establecida en el **artículo N°7** de este Convenio.

En cada estación de la red, taller permanencia y edificio corporativo, existirá una adecuada sala de colación que cumpla con las condiciones de la normativa legal vigente.

ARTICULO 62° FIESTA DE NAVIDAD

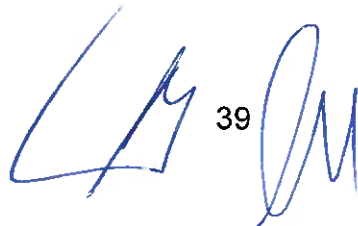
La empresa realizará una fiesta de navidad. A su vez, proporcionará giftcard a los hijos de los trabajadores menores de 12 años al 31 de diciembre del respectivo año, que estén reconocidos como carga familiar. También entregará a cada trabajador una giftcard de fin de año, de acuerdo con las posibilidades 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 marzo 2026 con un mínimo equivalente al 1% del Sueldo Base, Metro efectuará una asignación anual como aporte no imponible según la siguiente tabla de sueldo base desde enero 2027:

- a) Para el caso de los trabajadores que tengan un Sueldo Base de hasta un máximo de \$ 1.347.870.- (Un millón trescientos cuarenta y siete mil ochocientos setenta pesos), 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% del Sueldo Base.



39

- b) Para el caso de los trabajadores que tengan un Sueldo Base de \$1.347.871.- (Un millón trescientos cuarenta y siete ochocientos setenta y un mil pesos) o más, el aporte de Metro será de un 0,4% del Sueldo Base. De esta forma el aporte del trabajador corresponderá a un mínimo de 0,6% del Sueldo Base.

ARTÍCULO 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 única 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 \$ 385.000.000. (trescientos ochenta y cinco 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.

Las partes acuerdan implementar una mesa técnica de trabajo que analice soluciones habitacionales.



40



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 su sueldo base y el promedio de los 12 meses de calidad de servicio si corresponde

El préstamo será descontado en 12, 24 ó 36 cuotas mensuales iguales o sucesivas, actualizadas según la variación del IPC según corresponda desde el inicio de la vigencia del presente convenio.

El otorgamiento de este beneficio está normado en la Política de Control de Endeudamiento de Metro S.A. **Pagaré, y en anexo 8**

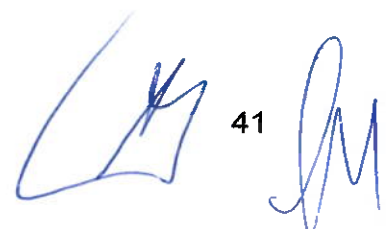
Con la finalidad de resguardar la restitución de los montos como préstamo opcional, cada trabajador beneficiado deberá suscribir un pagaré de cargo de la empresa, el que deberá ser firmado en la notaría que Metro S.A, indique al trabajador.

TITULO SEPTIMO INDEMNIZACIÓN Y RETIROS

ARTICULO 66° INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

Las partes acuerdan el siguiente régimen de indemnizaciones por años de servicio aplicable a

I. Los trabajadores individualizados en el Anexo N°9 de este Convenio Colectivo. Estos Trabajadores se regirán en la terminación de su contrato de trabajo por las siguientes estipulaciones:



41

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 regirá por las normas previstas en el Título V del Libro Primero del Código del Trabajo.

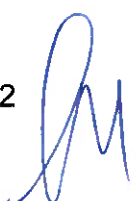
No obstante, a aquellos Trabajadores cuya fecha de ingreso a la Empresa, computada en la forma que establece la letra d) de esta cláusula, fuere posterior al 14 de agosto de 1981, el límite máximo de 330 días de remuneración a la indemnización, establecido en el inciso segundo del art. 163 de dicho cuerpo legal, se les aplicará y se comenzará a computar sólo a contar del 1° de diciembre de 2003.

c) En caso de 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.



42



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.

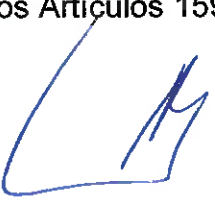
Estas indemnizaciones son incompatibles entre sí, excepto las de letras a) y b). Todas las indemnizaciones anteriores son incompatibles con las establecidas en la Ley.

II. Trabajadores individualizados en el Anexo N°11 de este Convenio Colectivo.

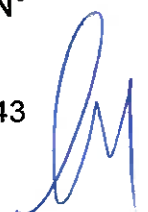
a) El Trabajador, cuyo Contrato de Trabajo termine por aplicación del Artículo 161° inciso primero, del Código del Trabajo, es decir, necesidades de la Empresa, establecimiento o servicio, percibirá la indemnización que establece la Ley por los años de servicio y fracción superior a seis meses prestados 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 de 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 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.



43



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.

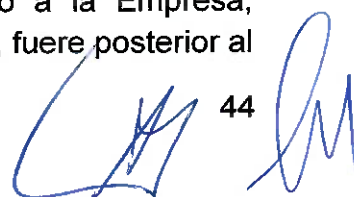
III. Trabajadores individualizados en el Anexo N°12 de este Convenio Colectivo.

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 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 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 junio de 2002.

c) En caso de 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.

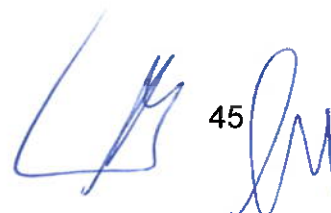
d) Para el cálculo de las indemnizaciones precedentes del personal traspasado de la ex Dirección General de Metro a la Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A., si correspondiere, se considerará el tiempo servido en la nueva Empresa y en la mencionada Dirección, según consta en sus Contratos individuales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

d) 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.

Handwritten signature in blue ink, followed by the number 45.

IV. Trabajadores individualizados en el Anexo N°13 de este Convenio Colectivo.

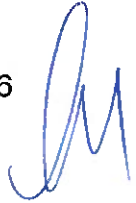
Estos Trabajadores se registrarán en la terminación de su contrato de trabajo por las siguientes estipulaciones:

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 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 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 septiembre de 2003.

c) En caso de 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

 46 

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.

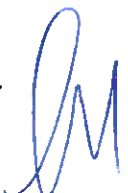
Incompatibilidad.

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.

 47 

ARTICULO 67° INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO

En caso de fallecimiento del Trabajador, la Empresa pagará a los herederos legales una de las siguientes indemnizaciones indicadas en las letras a), b) o c) según corresponda:

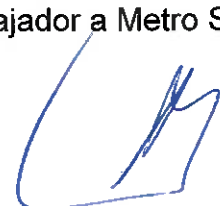
a) En caso de los trabajadores individualizados en los **anexos N°11 y N°13**, por los años de servicio y fracción superior a seis meses prestados ininterrumpidamente entre su fecha de ingreso a la Empresa Metro S.A., y el 30 de noviembre de 2003, computados en forma que establece el número I, letra 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 del 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.

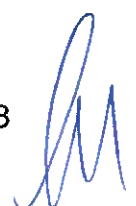
Sin perjuicio de lo anterior, a contar del 1° de diciembre de 2003 esta indemnización, para los trabajadores individualizados en el párrafo anterior, será de 30 días del último sueldo base mensual devengado más el promedio de las sumas ganadas por concepto de jornada ordinaria con recargo en los último 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°12**, 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°13**, 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.



48



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.

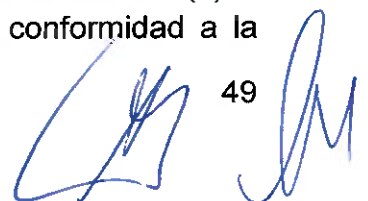
ARTICULO 68° PLAN DE AHORRO VOLUNTARIO POR RETIRO

Las partes trabajarán en una mesa técnica para diseñar un mecanismo de ahorro voluntario para el retiro financiado con aportes de los trabajadores y la empresa, con el objeto de resguardar que al momento del término de la relación laboral por causales distintas a aquellas contempladas en el Art. 160 del Código del Trabajo, los trabajadores que no tengan pactada en Instrumentos Colectivos y/o contratos individuales de trabajo una indemnización superior a los límites legales vigentes, se retiren con una compensación adicional pactada, equivalente al menos a una remuneración por cada tres años trabajados.

En caso de que la mesa técnica no acuerde el mecanismo de implementación de este beneficio a la fecha de inicio de vigencia del presente Convenio Colectivo, comenzará a regir el artículo 69° sobre reconocimiento a la experiencia.

ARTICULO 69° RECONOCIMIENTO A LA EXPERIENCIA

Los trabajadores que al término de su relación laboral tengan una antigüedad en la empresa superior a 11 años e inferior a 15 años y no tengan pactada en Instrumentos Colectivos y/o contratos individuales de trabajo una indemnización superior a lo pactado a continuación, recibirán en reconocimiento a su experiencia y con ocasión del término de la relación laboral por mutuo acuerdo, previa consulta con el trabajador, una indemnización equivalente al total resultante de sumar: (a) la indemnización a que hubiese tenido derecho el trabajador en conformidad a la



causal necesidades de la empresa; (b) el monto equivalente a una remuneración calculada de conformidad al Artículo 172 del Código del Trabajo; y (c) la indemnización sustitutiva del aviso previo.

Los trabajadores que, al término de su relación laboral tengan una antigüedad en la empresa superior a 15 años y no tengan pactada en instrumentos colectivos y/o contratos individuales de trabajo una indemnización superior a lo pactado a continuación, recibirán en reconocimiento a su experiencia y con ocasión del término de la relación laboral por mutuo acuerdo, previa consulta con el trabajador, una indemnización equivalente al total resultante de sumar: (a) la indemnización a que hubiese tenido derecho el trabajador en conformidad a la causal necesidades de la empresa; (b) el monto equivalente a dos remuneraciones calculadas de conformidad al Artículo 172 del Código del Trabajo; y (c) la indemnización sustitutiva del aviso previo.

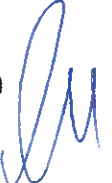
Adicionalmente el Sindicato dispondrá de 8 cupos anuales para socios que puedan acceder a este beneficio. Número de cupos que será compartido según disposición del sindicato, con los cupos determinados para el plan de retiro por titulación.

ARTICULO 70° 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.

 50 

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.

Adicionalmente el Sindicato dispondrá de 8 cupos anuales para socios que puedan acceder a este beneficio. Número de cupos que será compartido según disposición del sindicato, con los cupos determinados para el retiro por reconocimiento a la experiencia.

ARTICULO 71° RETIRO CONVENIDO

Las partes acuerdan que, durante la vigencia del Convenio Colectivo, 45 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 **20** cupos en 2026, **15** cupos en 2027 y **10** cupos en 2028.

A) DEPÓSITO CONVENIDO

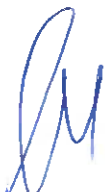
Si se cumplen los requisitos que más adelante se indican, la empresa depositará por una sola vez en la cuenta de Capitalización Individual del trabajador en la AFP respectiva, la suma equivalente al 30% de su cotización de capitalización individual correspondiente al periodo que reste para enterar la 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 en el caso de los hombres y a lo menos 57 años 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.



51



- c) Que su contrato de trabajo termine por renuncia voluntaria, mutuo acuerdo o necesidades de la empresa.
- d) Que cumpla con las normas sobre depósito 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 en el caso de los hombres y 60 años o más de edad en el caso de las mujeres.

B) RETIRO POR CAUSA CALIFICADA

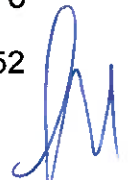
Si se cumplen los requisitos que más adelante se indican, la empresa dispondrá para cada trabajador que se acoja a retiro de mutuo acuerdo con la empresa por causa calificada, resuelto por una comisión compuesta por el presidente del Sindicato, el Gerente de Personas, el Gerente del área respectiva. 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°9 de este convenio colectivo, les aplicará lo señalado en las letras a), b) y d) del artículo N.º 66

II Trabajadores No incluidos en el Anexo N°9 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 en el caso de los hombres y 50 años 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

 52 

discontinúamente en la nueva Empresa y en la mencionada Dirección, según costumbre 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 en el caso de los hombres y a lo menos 60 años 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.



53



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.

D.- RETIRO POR ENFERMEDAD GRAVE ACREDITADA

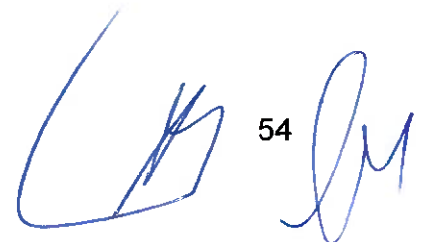
Para trabajadores con problemas de salud grave que le impidan la mantención de su empleo en niveles de productividad acordes con los objetivos de la Empresa. Los trabajadores que se acojan deberán cumplir, al menos con los siguientes requisitos copulativos, a saber:

- a) La enfermedad o incapacidad o patología deberá ser debidamente acreditada por al menos dos facultativos especialistas;
- b) Que, al momento de presentar su solicitud deberá encontrarse con licencia médica prolongada de al menos 6 meses continuos o discontinuos en los últimos 24 meses.

Los beneficios que le serán aplicados al momento del retiro serán los mismos, que se destinan para los socios que establece el **artículo N°66 letra B** del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 72°: APOORTE FONDO DE CESANTIA

Para los trabajadores 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.

Handwritten signature in blue ink, followed by the number 54.

La empresa se compromete a dejar en notaría en conjunto con el finiquito respectivo las tres últimas liquidaciones de sueldo.

ARTÍCULO N°73: 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.



55



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.
2. Canalizar la participación de los trabajadores para que puedan expresar sus inquietudes y problemas ante la implementación tecnológica o modificaciones operacionales, o de la problemática cuando esta se haya implementado.

ARTÍCULO 74° 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 \$ 2.734.965 (Dos millones setecientos treinta y cuatro novecientos sesenta y 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

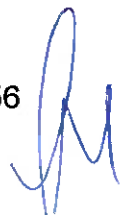
Asimismo, la empresa se obliga a efectuar un registro de observación clínica de los trabajadores a fin de determinar si el origen de la afectación corresponde o puede derivarse de tal evento crítico.

ARTÍCULO 75° 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.



56



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.

c) Metro acepta no extender en forma individual o colectiva los beneficios pactados en este convenio a quienes no sean socios del Sindicato Metro Santiago. Se obliga a no suscribir anexos de contrato de trabajo individual o colectivo para extender los beneficios pactados en este instrumento colectivo a trabajadores que no sean socios del Sindicato Metro Santiago.

TITULO OCTAVO

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°14**, por única vez un bono excepcional y extraordinario que asciende a la suma única y total de \$5.700.000.- (Cinco millones setecientos mil pesos) líquidos, salvo los trabajadores individualizados en el **Anexos N°15 y Anexo N°16** 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.

Solo en el caso de renuncia del trabajador, antes de la vigencia del convenio colectivo, Metro descontará en su liquidación de finiquito el monto bruto pagado por este concepto.

El bono se anticipará en el mes de agosto 2025 y se liquidará en conjunto con las remuneraciones en el mes de octubre 2025. 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.



57



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, en cuyo caso delegará formalmente en quien corresponda para que suscriba el presente Convenio Colectivo.

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

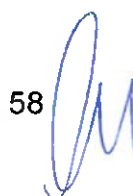
La Empresa efectuará al Sindicato, por una sola vez, el siguiente aporte para el desarrollo de las actividades que le son propias sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo:

- a) La suma de \$125.000.000.- (ciento veinticinco millones de 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.
- b) \$15.000.000.- (quince millones de pesos) en marzo del año 2027
- c) \$15.000.000.- (quince millones de pesos) en marzo del año 2028

TERCERO: PROTECCION POR NECOGIACIÓN 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.

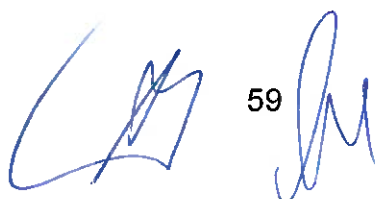
En razón de lo anterior, los trabajadores partícipes del proceso celebrado entre las partes no podrán ser despedidos por la causal del artículo 161 del código del trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio en los 30 días posteriores a la fecha de suscripción del presente 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.

 58 

QUINTO: COMISIÓN TÉCNICA BIPARTITA

Acuerdan los suscribientes, que, dentro del plazo de 90 días hábiles a contar de la entrada en vigencia 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 las correcciones de desviaciones del modelo de compensación.

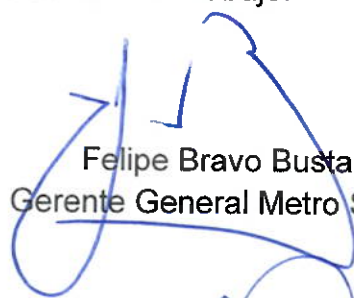


59

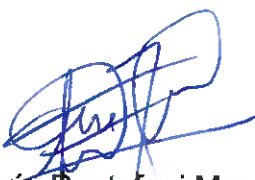
Para constancia firman el presente Convenio Colectivo de trabajo:



Enrique Acevedo Ramírez
Presidente



Felipe Bravo Busta
Gerente General Metro S.A.



María Destefani Machuca
Vicepresidenta



Carlos Antiguay Araya
Tesorero



Daniel Salvatierra Zepeda
Secretario



Elías Gutiérrez Hidalgo
Director



Sebastián Zuñiga Quiroz
Director



Natalia Asenjo Cisterna
Director



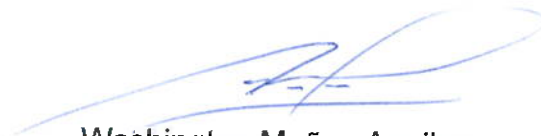
Luis Fuentealba Morales
Director



Ricardo Fuentealba Ramos
Director



Ariela Lorca Cornejo
Director



Washington Muñoz Aguilar
Director



Lucio Sierpe Cormatches
Director



Juan Pablo Urra Brito
Director



Eduardo Vergara Ahumada
Director



Jorge Nahuelcoy Arteaga
Director



CONVENIO COLECTIVO 2026-2029

**AVANZAMOS CON LA FUERZA
DE LA UNIDAD**



**RECUERDA QUE ESTE NUEVO CONVENIO COLECTIVO
COMIENZA A REGIR DESDE EL 1 DE MARZO DE 2026**