

Santiago, 19 de julio 2023.

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-1300/2023/E148959	
N° expediente:	Creación: 15/06/2023 10:40
E148959/2023	Recepción: 15/06/2023 10:40
	Impresión: 19/07/2023 11:43

De nuestra consideración:

Por medio de la presente, adjuntamos original y copia de Contrato Colectivo de trabajo suscrito con fecha 12 de Julio del 2023 entre la Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A Rut: 61.219.000-3 correo electrónico aramos@metro.cl, con dotación vigente de 4.486 trabajadores, en conjunto con el Sindicato Interempresa de Trabajadores de Metro de Santiago, con la finalidad de dejar constancias entregadas por el legislador laboral.

Sin otro particular, le saluda cordialmente,


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

CONTRATO COLECTIVO
(2023 – 2026)

**SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES DE
METRO DE SANTIAGO**

Índice

TITULO PRIMERO	5
De las partes, objetivos y vigencia del contrato	5
ARTÍCULO 1° LAS PARTES	5
ARTÍCULO 2° OBJETO DEL CONTRATO	5
ARTÍCULO 3° VIGENCIA	6
TITULO SEGUNDO	6
De las remuneraciones y reajustes	6
ARTÍCULO 4° SUELDO BASE Y REAJUSTABILIDAD	6
ARTÍCULO 5° JORNADA ORDINARIA CON RECARGO	7
ARTÍCULO 6° JORNADA EXTRAORDINARIA	7
ARTÍCULO 7° BONO POR REEMPLAZO	8
ARTICULO 8° BONO POR DUPLA	8
TITULO TERCERO	9
De los aguinaldos, asignaciones, bonos y otros beneficios en dinero	9
ARTÍCULO 9° BONO DE PRODUCTIVIDAD	9
ARTÍCULO 10° ASIGNACION DE COLACIÓN	11
ARTÍCULO 11° ASIGNACION DE MOVILIZACIÓN	11
ARTÍCULO 12° ASIGNACION DE TELETRABAJO	12
ARTÍCULO 13° BONO POR TURNOS EN EVENTOS DE ALTO RIESGO	12
ARTÍCULO 14° BONO POR INCENTIVO AL AHORRO DE COSTOS O PRODUCTIVIDAD	13
ARTÍCULO 15° BONO EVENTOS CRÍTICOS	13
ARTICULO 16°: BONO VIGILANTES PRIVADOS EN ESTACIONES CRÍTICAS	14
ARTÍCULO 17° BONO VACACIONES	15
ARTÍCULO 18° AGUINALDO FIESTAS PATRIAS	16
ARTÍCULO 19° AGUINALDO DE NAVIDAD	16
ARTÍCULO 20° BONO DE GESTIÓN OPERACIONAL	16
ARTICULO 21° BONO POR INTENSIDAD LABORAL Y CALIDAD DEL TRABAJO	16
ARTICULO 22° BONO POR FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO	17
ARTICULO 23° BONO CATEGORIZACION DE ESTACIONES	17
ARTICULO 24°: BONO CALIDAD DE SERVICIO CONDUCTORES FLEX	17



ARTICULO 25°: BONO METROVIARIO	18
ARTICULO 26° PERMISO DIA FLEXIBLE	18
ARTÍCULO 27° BONO POR EXTENSIÓN DE SERVICIO	18
ARTÍCULO 28° BONO MONITOR	19
ARTICULO 29° BONO BUCLE TERMINAL INTERMODAL	19
TITULO CUARTO	20
De los feriados, permisos y franquicias	20
ARTÍCULO 30° FERIADO	20
ARTÍCULO 31° REMUNERACIÓN DURANTE EL FERIADO	20
ARTÍCULO 32° PERMISOS	21
ARTÍCULO 33° VÍSPERAS DE FIESTAS	23
ARTÍCULO 34° ACCESO A LA RED DE METRO	24
ARTÍCULO 35° REMUNERACIÓN DURANTE LICENCIA MÉDICA	24
TITULO QUINTO	25
De los beneficios sociales	25
ARTÍCULO 36 ° BIENESTAR	25
ARTÍCULO 37° ASIGNACIÓN DE ATENCIÓN Y CUIDADO HIJO MENOR DE 2 AÑOS....	28
ARTÍCULO 38° REINSERCIÓN POST – NATAL PARENTAL	29
ARTICULO 39° BONO DE CORRESPONSABILIDAD PARENTAL	29
ARTÍCULO 40° CASINO	30
ARTÍCULO 41° FIESTA DE NAVIDAD	30
TITULO SEXTO	30
De las indemnizaciones	30
ARTÍCULO 42° INDEMNIZACIONES POR AÑO DE SERVICIO	30
ARTICULO 43° APOORTE FONDO DE CESANTÍA	32
ARTÍCULO 44° INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO	32
ARTÍCULO 45° RETIRO CONVENIDO	32
TITULO SÉPTIMO	34
Protecciones y desarrollo de los trabajadores	34
ARTÍCULO 46° UNIFORME Y ROPA DE TRABAJO	34
ARTÍCULO 47° CONDICIONES DE SEGURIDAD	35

ARTÍCULO 48° EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	35
ARTÍCULO 49° DERECHO DE INFORMACIÓN.....	35
ARTÍCULO 50° PERMISOS SINDICALES.....	36
ARTÍCULO 51° CAPACITACIÓN LABORAL	36
ARTÍCULO 52° REUBICACIÓN DE VIGILANTES.....	36
ARTÍCULO 53° TALLERES DE PROPIO DESARROLLO	37
ARTÍCULO 54° BECAS EDUCACIÓN SUPERIOR	37
ARTICULO 55° BECA SINDICAL DE PROMOCION ACADEMICA PARA HIJOS	38
ARTÍCULO 56° PRÁCTICAS EN METRO.....	38
ARTÍCULO 57° PERMISO DE TITULACION.....	38
ARTÍCULO 58° GASTOS TITULACIÓN	39
TÍTULO OCTAVO.....	39
De los préstamos a trabajadores.....	39
ARTÍCULO 59° PRESTAMO OPCIONAL.....	39
ARTÍCULO 60° PRÉSTAMO PARA FINES EXCLUSIVAMENTE HABITACIONALES.....	40
ARTICULO 61° APOORTE PREVISIONAL.....	40
TÍTULO NOVENO.....	41
De la extensión de beneficios	41
ARTÍCULO 62° DE LA EXTENSIÓN DE BENEFICIOS	41
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	42
ARTÍCULO 1° BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACION COLECTIVA EXITOSA.....	42
ARTÍCULO 2°: MECANISMO DE PAGO PRÉSTAMO ESPECIAL NEGOCIACIÓN 2022... 42	
ARTÍCULO 3° PRÉSTAMO ESPECIAL 2023	43
ARTÍCULO 4° APOORTE AL SINDICATO POR ÚNICA VEZ.....	43
ARTÍCULO 5: MESA BIPARTITA PRÉSTAMO HABITACIONAL.....	44

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En Santiago de Chile, a 12 de julio de 2023, entre la Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A., representada por su Gerente General Don Felipe Bravo Busta, ambos con domicilio en esta ciudad, Avenida Libertador Bernardo O'Higgins N° 1414, por una parte; y por la otra, el Sindicato Interempresa de Trabajadores de Metro de Santiago, representado por su Directiva, señores Luis Cortés Ramírez, Presidente; Pedro González Iturria, Secretario; Marco Gutierrez Norambuena, Tesorero; todos domiciliados en calle Los Aristóteles # 911, casa 5, comuna de Ñuñoa, se ha convenido el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo.

TITULO PRIMERO

De las partes, objetivos y vigencia del contrato

ARTÍCULO 1° LAS PARTES

El presente Contrato Colectivo, regulará las relaciones laborales entre la Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A., en adelante "la Empresa" y los Trabajadores dependientes de Metro S.A. todos socios del Sindicato Interempresa de Trabajadores de Metro de Santiago, que se individualizan en el Anexo N°1, en adelante también e indistintamente "los Trabajadores", documento que forma parte integrante de este Contrato para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 2° OBJETO DEL CONTRATO

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

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



ARTÍCULO 3° VIGENCIA

El presente Contrato Colectivo de Trabajo, tendrá vigencia desde el 01 de agosto del 2023 y se prolongará hasta 31 de julio del 2026.

TITULO SEGUNDO

De las remuneraciones y reajustes

ARTÍCULO 4° SUELDO BASE Y REAJUSTABILIDAD

Los sueldos base de los trabajadores estarán afectos a un sistema de reajustabilidad semestral en un 100% de la variación acumulada por el Índice de Precios al Consumidor, en los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de cada reajuste, conforme al siguiente calendario:

- Con fecha 1° de diciembre de 2023, en la variación experimentada por el IPC en el periodo comprendido entre el 1 ° de junio de 2023 y el 30 de noviembre de 2023.
- Con fecha 1° de junio de 2024, en la variación experimentada por el IPC en el periodo comprendido entre el 1 ° de diciembre de 2023 y el 31 de mayo de 2024.
- Con fecha 1° de diciembre de 2024, en la variación experimentada por el IPC en el periodo comprendido entre el 1 ° de junio de 2024 y el 30 de noviembre de 2024.
- Con fecha 1° de junio de 2025, en la variación experimentada por el IPC en el periodo comprendido entre el 1 ° de diciembre de 2024 y el 31 de mayo de 2025.
- Con fecha 1° de diciembre de 2025, en la variación experimentada por el IPC en el periodo comprendido entre el 1 ° de junio de 2025 y el 30 de noviembre de 2025.
- Con fecha 1° de junio de 2026, en la variación experimentada por el IPC en el periodo comprendido entre el 1 ° de diciembre de 2025 y el 31 de mayo de 2026.

Se establece que el IPC es el Índice de Precios al Consumidor, calculado por el Instituto nacional de estadísticas (INE), publicado en su página web.

Adicionalmente a los reajustes estipulados precedentemente, la Empresa incrementará los sueldos base de los trabajadores en los siguientes porcentajes.

- 1° de julio de 2024, en un 0,5%
- 1° de julio de 2025, en un 1,0%
- 1° de julio de 2026, en un 2,0%



ARTÍCULO 5° JORNADA ORDINARIA CON RECARGO

Las horas trabajadas en jornada ordinaria, así como las trabajadas en días sábados y domingos se pagarán con un recargo sobre el valor de la hora de trabajo de acuerdo al siguiente horario:

- a) Horas trabajadas entre las 21:00 horas y las 23:59, con un recargo 40% sobre la hora ordinaria calculada sobre el sueldo base.
- b) Horas trabajadas entre las 00:00 horas y las 05:00, con un recargo 50% sobre la hora ordinaria calculada sobre el sueldo base.
- c) Horas trabajadas entre las 05:01 horas y las 07:00, con un recargo 40% sobre la hora ordinaria calculada sobre el sueldo base.
- d) En forma adicional, las horas trabajadas entre las 07:01 y las 20:59, de los días sábados y domingos se pagarán con un recargo del 40% sobre la hora ordinaria calculada sobre el sueldo base.
- e) Horas trabajadas en turnos de jornada nocturna con un recargo del 60% para todas las horas de turno de noche.

Las horas trabajadas en jornada ordinaria, entre las 00:00 y las 24:00 horas en los días festivos dispuestos por ley, se pagarán como horas extraordinarias de trabajo. No obstante, las horas en jornada ordinaria en los días 1° de Mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y el 1° de enero así como aquellos que sean decretados irrenunciables por el Estado, se pagarán como horas extraordinarias de trabajo, pero con un recargo del 100%.

ARTÍCULO 6° JORNADA EXTRAORDINARIA

El trabajador que deba realizar un trabajo extraordinario no programado, diurno o nocturno, llamado por la empresa a su domicilio y se desplace desde éste hasta su lugar de trabajo para efectuarlo, tendrá derecho, en cada ocasión que ello ocurra, a que se le pague dos horas extraordinarias, con un recargo del 50% adicional al tiempo extraordinario efectivamente trabajado.

Del mismo modo las horas trabajadas en forma extraordinaria en los días 1° de Mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y el 1° de Enero, así como aquellos que sean decretados irrenunciables por el Estado, se pagarán con un recargo del 100%.



ARTÍCULO 7° BONO POR REEMPLAZO

El trabajador que acepte de manera voluntaria el reemplazo de un Supervisor o a una Jefatura superior que forme parte de la estructura jerárquica de la Empresa, solicitado por la Administración y comunicado de manera formal (vía escrita o correo electrónico) 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 % señalado anteriormente se deberá comunicar al trabajador al momento de solicitar el reemplazo.

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

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

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

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

ARTICULO 8° BONO POR DUPLA

Para los Trabajadores que, ante la ausencia de algún otro Trabajador de su mismo nivel o cargo y que por instrucciones de su jefatura directa deba cubrir ese puesto de trabajo, realizando en los hechos 2 o más funciones, se le pagará un recargo del 50% del valor de la hora ordinaria de trabajo, por cada hora efectivamente trabajada.

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

Los cargos afectos a este bono serán los siguientes:

Jefes de Estación, Administradores de Contrato, Inspectores de Contrato, Supervisores Operaciones y Servicios, Supervisores de Intermodal, Supervisor de Seguridad e Inspector Seguridad Red.



TITULO TERCERO

De los aguinaldos, asignaciones, bonos y otros beneficios en dinero

ARTÍCULO 9° 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 del servicio de la Empresa.

La Empresa lo calculará de acuerdo al siguiente procedimiento.

FÓRMULA

$$1,8 * \left(0,2 * \frac{TTDmeta}{TTDaño} + 0,2 * \frac{ESCSaño}{ESCSmeta} + 0,2 * \frac{ACCmeta}{ACCaño} + 0,2 * \frac{ACMetro}{ACmeta} + 0,2 * EVRO \right) + 0,1 * Resultado MC$$

Dónde:

TTD: Tasa Total de Delitos en Metro.

ESCS: Encuesta Satisfacción Cliente, referida a la pregunta de seguridad.

ACC: Índice de Accidentabilidad Clientes

ACM: Índice de Accidentabilidad trabajadores

EVRO: Evaluación meta Corporativa del Resultado Operacional

%MC: % Cumplimiento Metas Corporativas definidas para el año respectivo.

a) Metas

Las metas para cada uno de los indicadores 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 mismas.

b) Determinación del Monto:

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

Se establece que el monto del bono de productividad no podrá ser inferior a 1,9 sueldo base del trabajador, y no podrá ser superior a 2,15 sueldo base del trabajador vigente a diciembre de cada año.

Para los trabajadores que desempeñen la función de Conductor Flex, el monto bruto del bono será igual al resultado de la fórmula, multiplicada por el sueldo base del trabajador, más la calidad de servicio promedio de los 12 meses del año respectivo.

c) Anticipos

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

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

La solicitud deberá ser efectuada dentro de los 90 primeros días desde la vigencia del presente Contrato Colectivo y regirá durante todo el periodo del mismo a contar de enero 2024.

Liquidación y Pago del Bono:

Este bono se liquidará y pagará en el mes de marzo del año siguiente de su periodo de devengamiento. Los trabajadores que no alcanzaren a prestar servicio 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 referente a mantención del equilibrio operacional y mejoramiento de la calidad del servicio.

Bono del año 2023

Se acuerda que los parámetros del bono de producción correspondiente año calendario 2023, serán los estipulados en el presente contrato colectivo.



Bono del año 2026

Se acuerda que los parámetros del bono de producción correspondiente año calendario 2026, serán los que se estipulen en el contrato colectivo que las partes celebren al término de la vigencia del presente contrato colectivo.

ARTÍCULO 10° ASIGNACION DE COLACIÓN

El Trabajador tendrá derecho a una asignación de colación de \$ 2.942 (Dos mil novecientos cuarenta y dos pesos) por cada día efectivamente trabajado la que será pagada y liquidada conjuntamente con las remuneraciones del mes correspondiente.

Si el trabajador, por petición de la empresa, debiese prestar servicios en una jornada extraordinaria de más de cuatro horas continuas de duración, tendrá derecho igualmente a que se le pague este beneficio.

Cuando el Trabajador haga uso del o los casinos que funcionan en la Empresa, ésta subsidiará la diferencia entre el valor de esta asignación y el valor del almuerzo estándar, ofrecido por dicho establecimiento.

Esta asignación diaria se reajustará conforme a la variación del IPC en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4° de este Contrato Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo.

ARTÍCULO 11° ASIGNACION DE MOVILIZACIÓN

El trabajador tendrá derecho a una asignación de movilización de \$1.367 (Mil trescientos sesenta y siete pesos) por cada día efectivamente trabajado, la que será pagada y liquidada conjuntamente con las remuneraciones del respectivo periodo.

También se pagará esta asignación por los días de licencia derivada de un evento crítico tales como: asalto, agresiones, robos, rescate y otros debidamente calificados como tal por la Empresa.

En caso de licencia médica cuya causa sea un accidente del trabajo o enfermedad profesional, la empresa también pagará esta asignación, pero su monto será de \$681 (Seiscientos ochenta y un pesos) por día de licencia.



Si el trabajador por petición de la empresa, trabajare en jornada extraordinaria por dos o más horas, que no sean a continuación de su jornada ordinaria, tendrá igualmente derecho a este beneficio.

Esta asignación diaria se reajustará conforme a la variación del IPC en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4º de este Contrato Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo.

ARTÍCULO 12º ASIGNACION DE TELETRABAJO

Los trabajadores, que habiendo suscrito voluntariamente su anexo de contrato individual en que opten y cumplan efectivamente la modalidad de "teletrabajo" en forma parcial o íntegramente tendrán derecho a una asignación de teletrabajo mensual equivalente a \$15.768 (Quince mil setecientos sesenta y ocho pesos).

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

Esta asignación diaria se reajustará conforme a la variación del IPC en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4º de este Contrato Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo.

ARTÍCULO 13º BONO POR TURNOS EN EVENTOS DE ALTO RIESGO

El trabajador tendrá derecho a un bono de \$10.873 (Diez mil ochocientos setenta y tres pesos) brutos, por cada vez que deba cumplir un turno en instalaciones vinculadas al plan de contingencia especial de seguridad.

Se entenderá que una instalación está vinculada a un plan de contingencia especial en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de instalaciones ubicadas en los sectores donde se realicen marchas, protestas, manifestaciones o eventos masivos que pongan en riesgo la seguridad de las personas o instalaciones, y en las cuales deba desplegarse un operativo especial de seguridad tales como cierre total o parcial de instalaciones, control de evasiones masivas y/o control de ingreso masivos de manifestantes.
2. 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.

Este bono diario se reajustará conforme a la variación del IPC en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4° de este Contrato Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo.

ARTÍCULO 14° 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 por la Empresa. Las propuestas de los trabajadores deberán ser ingresadas en la Gerencia de Personas.

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

ARTÍCULO 15° BONO EVENTOS CRÍTICOS

La Empresa otorgará a los Trabajadores que en cumplimiento de los protocolos y procedimientos tras la ocurrencia de un evento crítico se vean involucrados en algunos de aquellos hechos, tales como: asaltos, atentados, manifestaciones al interior de las instalaciones que afecten la operación, vandalización de instalaciones y/o trenes, agresiones, robos, suicidios y otros de carácter similares calificados como tales por la empresa, acontecidos durante el desempeño de las labores del trabajador, este beneficios se desglosará en las siguientes prestaciones:

a) La suma de \$146.799 (Ciento cuarenta y seis mil setecientos noventa y nueve pesos) brutos por una sola vez, en cada oportunidad que ocurra un hecho de las características antes descritas.

b) Asistencia jurídica si del hecho se deriva un procedimiento judicial que afecte al trabajador.



Este bono es incompatible con el bono caso fortuito o fuerza mayor. En caso de que un mismo hecho de derecho al pago del bono caso fortuito o fuerza mayor y al pago del bono evento crítico se pagará aquel cuyo monto sea superior.

El monto de este bono se reajustará conforme a la variación del IPC en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4º de este Contrato Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo.

ARTICULO 16º: BONO VIGILANTES PRIVADOS EN ESTACIONES CRÍTICAS

Los trabajadores que ejerzan el cargo de vigilante privados tendrán derecho a un bono por cada vez que deban realizar un turno completo en estaciones definidas como críticas, que ascenderán a un monto de \$1.413 (Mil cuatrocientos trece pesos) brutos diarios.

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

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

En el mes de marzo de cada año, la empresa informará al Sindicato las estaciones que se definan como críticas para el año en curso, proporcionando los antecedentes que sustenten dicha decisión.



En el mes de marzo de cada año, la empresa informará al Sindicato las estaciones que se definan como críticas para el año en curso, proporcionando los antecedentes que sustenten dicha decisión.

El monto de este bono se reajustará conforme a la variación del IPC en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4° de este Contrato Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo.

ARTÍCULO 17° BONO VACACIONES

Al momento de hacer uso de su feriado legal anual durante los meses de Julio, Diciembre, Enero y Febrero; los trabajadores tendrán derecho a percibir un bono de vacaciones, el que será igual al 111% de su sueldo base bruto vigente a la fecha de pago.

Quienes hagan uso de su feriado legal anual, con un mínimo de 10 días hábiles continuos, cuyo periodo íntegro esté comprendido en los meses de Marzo a Junio y Agosto a Noviembre, tendrán derecho a percibir un bono de vacaciones, el que será igual al 130% de su sueldo base bruto vigente a la fecha de pago.

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

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

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

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

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



ARTÍCULO 18° AGUINALDO FIESTAS PATRIAS

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

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

ARTÍCULO 19° AGUINALDO DE NAVIDAD

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

Este aguinaldo se reajustará el día 1° de diciembre de cada año durante la vigencia de este Contrato Colectivo, en la variación experimentada por el I.P.C en los doce meses calendarios inmediatamente anteriores a la fecha del reajuste.

ARTÍCULO 20° BONO DE GESTIÓN OPERACIONAL

Los trabajadores afectos al presente contrato colectivo, tendrán derecho a un bono mensual por su gestión operativa, consistente en un 6,5% del sueldo base mensual, que se liquidará y pagará conjuntamente con los demás haberes del correspondiente periodo de pago.

ARTICULO 21° 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 abril de cada año, un Bono de \$125.103 (Ciento veinticinco mil ciento tres pesos) brutos, como reconocimiento a la necesidad de una mayor flexibilidad laboral producto de la ampliación del servicio.



Este bono se reajustará en el mes de abril de cada año, durante la vigencia de este contrato colectivo en el 100% de la variación experimentada por el I.P.C. en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha del reajuste.

ARTICULO 22° BONO POR FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO

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

Este bono es incompatible con el bono evento crítico. En caso de que un mismo hecho de derecho al pago del bono caso fortuito o fuerza mayor y al pago del bono evento crítico se pagará aquel cuyo monto sea superior.

ARTICULO 23° BONO CATEGORIZACION DE ESTACIONES

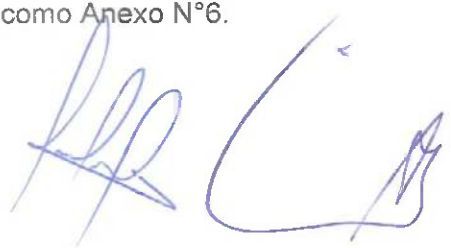
La empresa pagará a las y los trabajadores Jefes de Estación, un bono mensual por la administración de estaciones de mayor complejidad, de acuerdo a lo siguiente:

- Estación categoría A: Un bono de \$63.462 (Sesenta y tres mil cuatrocientos sesenta y dos pesos) brutos.
- Estación categoría A-1: Un bono de \$126.927 (Ciento veintiséis mil novecientos veinte siete pesos) brutos.

Este bono se reajustará conforme a la variación del IPC en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4° de este Contrato Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo.

ARTICULO 24°: BONO CALIDAD DE SERVICIO CONDUCTORES FLEX

La empresa pagará, un bono base mensual \$474.059 (Cuatrocientos setenta y cuatro mil cincuenta y nueve pesos) brutos por Calidad de Servicio a los conductores Flex, calculado en función de la "Tabla de Calidad de Servicio" que se adjunta como Anexo N°6.



Para aquellas trabajadoras que retornen de su periodo postnatal la empresa en su primer mes de trabajo remunerará el 80% del valor base del bono. El monto de este bono se reajustará en la formas y oportunidades establecidas en el artículo 4° de este contrato colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo.

ARTICULO 25°: BONO METROVIARIO

La Empresa a modo de reconocimiento a la trayectoria y compromiso de sus trabajadores en su historia y en la calidad de este, pagará un bono anual de \$100.000 (Cien mil pesos) brutos, en el mes de enero de cada año, a todos los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo.

Este bono se reajustará en el mes de enero de cada año durante la vigencia de este Contrato Colectivo, a contar de enero 2024, en el 100% de la variación del I.P.C., en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de cada reajuste.

ARTICULO 26° PERMISO DIA FLEXIBLE

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

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

ARTÍCULO 27° 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:

- a) Fiestas Patrias (17, 18 y 19 de septiembre), Navidad (24 de diciembre), Año Nuevo (31 de diciembre), la suma de \$144.794 (Ciento cuarenta y cuatro mil setecientos noventa y cuatro pesos) brutos.
- b) Otras extensiones, la suma de \$31.856 (Treinta y un mil ochocientos cincuenta y seis pesos) brutos.



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

Este bono se reajustará conforme a la variación del IPC en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4° de este Contrato Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo.

ARTÍCULO 28° BONO MONITOR

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

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.

La empresa informará al sindicato anualmente en el mes de marzo la nómina actualizada de cargos considerados en la Política de Monitoreo.

Este bono se reajustará con fecha 01 de diciembre de cada año durante la vigencia de este Contrato Colectivo, en el 100% de la variación del I.P.C. en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de cada reajuste.

ARTICULO 29° BONO BUCLE TERMINAL INTERMODAL

Para aquellos trabajadores que desempeñen el cargo de Inspector Intermodal, la empresa pagará un bono de \$68.623 (Sesenta y ocho mil seiscientos veintitrés pesos) brutos mensuales cuando por razones del servicio, deban salir en una o más jornada a la superficie a desarrollar la labor de bucle, entendida este, como la coordinación en superficie de microbuses en caso de detención del servicio Metro, de acuerdo al protocolo de la Gerencia de Operaciones y Servicios.

Este bono se reajustará conforme a la variación del IPC en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4° de este Contrato Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo.



TITULO CUARTO

De los feriados, permisos y franquicias

ARTÍCULO 30° FERIADO

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 68° del código del trabajo, los Trabajadores que prestaron servicio en la Dirección General de 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 rotativos (mañana, tarde y noche) o en turno exclusivamente nocturnos, con un límite de 5 días, certificados por los registros de control de asistencia existente 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 perderán.

Con todo, en ningún caso por aplicación de las normas de los incisos precedentes, el feriado anual podrá exceder de veinticinco días hábiles. El trabajador, que a la suscripción de este contrato colectivo goce de un feriado anual superior a este tope, conservará ese derecho limitado al número de días que a esta fecha le corresponde.

ARTÍCULO 31° REMUNERACIÓN DURANTE EL FERIADO

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



ARTÍCULO 32° PERMISOS

Permiso sin goce de remuneraciones:

La empresa podrá conceder a 2 trabajadores un permiso de tres 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, si fuera del caso, apelar a una jefatura superior.

Permiso por Matrimonio

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

Permiso por fallecimiento

Los permisos, en el art. 66 del Código del Trabajo, se aumentarán en un día hábil. Además, se agregará otro día hábil si el fallecimiento ocurriera fuera de la Región Metropolitana.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a un permiso con goce de remuneraciones de dos (2) días hábiles en caso de fallecimiento de nietos y abuelos, también del conviviente que tenga la calidad de carga familiar del trabajador en el bienestar de Metro. La calidad de los familiares descritos deberá acreditarse mediante el certificado correspondiente.

Permiso por cumpleaños

La empresa otorgará permiso, con goce de remuneraciones, el día del cumpleaños del trabajador. Para aquellos trabajadores de jornada administrativa cuyo día de cumpleaños coincida con un día festivo, se desplazará al día siguiente hábil laboral.

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

Permiso por graduación o licenciatura

El trabajador tendrá derecho a 4 horas de libre disposición con motivo de asistir a la ceremonia de la graduación por la licenciatura de su hijo o hija.



Permiso por trámites judiciales

La empresa otorgará los permisos necesarios cuando el trabajador deba comparecer ante un tribunal cuya citación se encuentre debidamente acreditada. El tiempo empleado por el trabajador para cumplir con la citación judicial se considerará trabajado para todos los efectos legales.

Permiso para cambio de domicilio

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

Permiso especial

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

Permiso cuidado persona mayor y niños con necesidades especiales

Permiso cuidado niños

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

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

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



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

Permiso cuidado personas mayores

Se otorgarán 15 días laborales continuos o discontinuos durante la vigencia del Contrato Colectivo a él o la trabajadora que tenga a su cargo el cuidado del padre desde los 65 años o madre desde los 60 años de edad, la o el trabajador deberá presentar un certificado de nacimiento que verifique el parentesco.

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

En caso que estime necesario el área de Calidad de Vida, podrá disponer la validación del certificado presentado, por parte del médico contralor de Metro y/o previa autorización del o la trabajadora una visita domiciliaria para verificar y orientar la condición señalada anteriormente.

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

ARTÍCULO 33° VÍSPERAS DE FIESTAS

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

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

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

Para el caso de los días 17 de septiembre, 24 o 31 de diciembre, que sean declarados festivos por la autoridad competente, la suspensión de actividades establecidas en el párrafo precedente se aplicará el día inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 34° 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. En caso de pérdida, hurto o deterioro deberá informar inmediatamente a la Empresa a través del área de Control de Beneficios.

ARTÍCULO 35° REMUNERACIÓN DURANTE LICENCIA MÉDICA

Los trabajadores que hagan uso de licencia médica por enfermedad común, accidente del trabajo, pre natal, post natal y parental, y por enfermedad de hijo menor de un año, tendrán derecho a un anticipo de subsidio, cuyo cálculo se realizará de acuerdo a la metodología utilizada por las instituciones de salud por cada día de licencia Médica, sin que ello signifique el no pago de los tres primeros días de Licencia Médica.

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 y será aplicado conforme a la Política de Licencias Médicas vigente en Metro S.A.

Tratándose de trabajadores que ingresan a la empresa con posterioridad al inicio de la vigencia del presente Contrato 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, así como las diferencias en la aplicación de este beneficio para instituciones con y sin convenio.



TITULO QUINTO

De los beneficios sociales

ARTÍCULO 36 ° BIENESTAR

Las partes acuerdan concurrir en conjunto con los demás representantes de las otras organizaciones sindicales actualmente vigentes en Metro S.A. a la formación de El "Fondo de Bienestar del Personal de la Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A." en tanto no se constituya la Corporación de Bienestar de los Trabajadores de Metro S.A. 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 económico, complementaria de la que confiere 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 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 contrato colectivo del 3 de junio de 1991.

El Fondo deberá otorgar las siguientes prestaciones:

A) REEMBOLSOS POR GASTOS MÉDICOS

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

Para estos efectos se entenderá grupo familiar del Trabajador el conformado por:

A1) Las cargas del Trabajador reconocidas como tales en la Caja de Compensación de Asignación Familiar.

A2) La conviviente del Trabajador, previo informe de la Asistente Social, que certifique el hecho, de acuerdo a la definición del Consejo de Bienestar, siempre que no sea carga familiar su cónyuge.



B) ASIGNACIÓN POR NACIMIENTO DE HIJO:

En caso de nacimiento o adopción de un hijo, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, el Trabajador tendrá derecho a una asignación de \$215.281 (Doscientos quince mil doscientos ochenta y un pesos) la que se pagará previa presentación del respectivo certificado de nacimiento otorgado por el Registro Civil e Identificación o de la Sentencia del Tribunal que otorgó la Adopción, en su caso.

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

C) ASIGNACIÓN POR MATRIMONIO O UNIÓN CIVIL.

Los trabajadores que durante la vigencia del presente Contrato Colectivo contraigan matrimonio, o celebren acuerdo de unión civil, tendrán derecho a una asignación de \$253.619 (Doscientos cincuenta y tres mil seiscientos diecinueve pesos) la que se pagará previa presentación del respectivo certificado de matrimonio o acta de unión civil, otorgado por el Registro Civil e Identificación.

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

D) ASIGNACION DE ESTUDIO Y BECAS DE ESCOLARIDAD PARA CARGAS

- **Asignación de Educación Pre básica (Jardín Infantil Pre kínder y Kinder):** \$62.450 (Sesenta y dos mil cuatrocientos cincuenta pesos) anuales, por carga, siempre y cuando el Trabajador no perciba la asignación mensual de Jardín Infantil, Pre kínder y Kinder o la de Educación Diferencial.

Asignación de Educación Básica, Media y Media Técnica Profesional: \$118.034 (Ciento dieciocho mil treinta y cuatro pesos) anuales por carga.

- **Asignación de Educación Universitaria, Instituto Profesional y Centro de Formación Técnica** para carreras de 4 semestres o más: \$259.517 (Doscientos cincuenta y nueve mil quinientos diecisiete pesos) anuales. Este monto se pagará en dos cuotas semestrales y sujeto al Reglamento estipulado para este beneficio.

Estas asignaciones y beca se pagarán en la primera quincena del mes de marzo de cada año, sin perjuicio de otorgarse un anticipo del 80% en el mes de noviembre o diciembre precedente, a solicitud del Trabajador, 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 y no tendrá derecho a percibir este beneficio.

- **Becas de Educación Universitaria, Instituto Profesional y Centro de Formación Técnica** para carreras de 4 semestres o más: 10 becas de \$506.070 (Quinientos seis mil setenta pesos) anuales. Este monto se pagará en dos cuotas semestrales y sujeto al Reglamento estipulado para este beneficio.

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

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:** \$259.517 (Doscientos cincuenta y nueve mil quinientos diecisiete 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:** 6 (seis) becas de \$506.069 (Quinientos seis mil sesenta y nueve 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.

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

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

- \$81.732 (Ochenta y un mil setecientos treinta y dos pesos) mensuales por carga de Trabajadora o 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:

\$81.732 (Ochenta y un mil setecientos treinta y dos pesos) mensuales por carga de Trabajadora o Trabajador que tenga la tuición exclusiva de la carga, según informe de la Asistente Social de la Empresa, sin que sea exigible decreto judicial.



Las asignaciones de escolaridad señaladas anteriormente se pagarán a contar de la primera quincena del mes de marzo de cada año. Sin perjuicio de lo anterior, podrá otorgarse un anticipo del 50% del valor de la asignación en el mes de noviembre o diciembre del año precedente, a solicitud del trabajador, teniendo como obligación acreditar su calidad de estudiante hasta el mes de abril del año respectivo.

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

H) ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO:

- Cargas, cónyuge, conviviente civil (en régimen de unión civil) e hijos menores de 21 años: \$433.766 (Cuatrocientos treinta y tres mil setecientos sesenta y seis pesos).
- Padres que no sean cargas: \$215.281 (Doscientos quince mil doscientos ochenta y un pesos)

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

Los valores señalados en este artículo serán reajustados el 1° de junio de cada año, durante la vigencia de este Contrato Colectivo, en el 100% de la variación experimentada por el I.P.C en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha del reajuste.

ARTÍCULO 37° ASIGNACIÓN DE ATENCIÓN Y CUIDADO HIJO MENOR DE 2 AÑOS

La empresa pagará una asignación de atención y cuidado a domicilio de los hijos menores de dos años de aquellos trabajadores que por fuerza mayor, debidamente acreditada estuvieren impedidos en los hechos de hacer uso del beneficio de la sala cuna, estipulado en el artículo 203 del código del trabajo, con el objeto que puedan dejarlos en sus hogares mientras se encuentran en su lugar de trabajo.

El valor de esta asignación corresponderá al 100% del mayor monto bruto mensual que la empresa pague por concepto de sala cuna en el mes respectivo y se pagará conjuntamente con las remuneraciones del período, el cual no será imponible ni tributable.

Este beneficio se otorgará a contar de la fecha en que la madre o el padre se incorporen a trabajar en jornada parcial o completa, si cumple las condiciones antes mencionadas por los periodos en



que el trabajador preste efectivamente servicios y hasta el último día del año calendario en que el menor cumpla los dos años.

ARTÍCULO 38° REINSERCIÓN POST – NATAL PARENTAL

Las condiciones en que las trabajadoras al término del descanso post natal respectivo se reincorporen a su trabajo, en las mismas funciones realizadas y mismo puesto de trabajo antes de gozar del permiso prenatal, se efectuará de la siguiente forma:

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

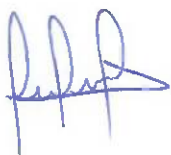
Lo señalado precedentemente no afectará el pago del total de las remuneraciones correspondiente.

Los trabajadores afectos al presente contrato y que sean padres, sin perjuicio del permiso dispuesto en el artículo 195 del código del trabajo, podrán asistir al control mensual de sus hijos durante su primer año de vida, control de salud denominado ordinariamente "CONTROL SANO" u otra denominación semejante. Dicho permiso se hará efectivo hasta un máximo de medio día, lo que deberá compatibilizarse con las necesidades del servicio.

ARTICULO 39° BONO DE CORRESPONSABILIDAD PARENTAL

Metro S.A. pagará un bono de corresponsabilidad parental ascendente a la suma de \$131.814.- (Ciento treinta y un mil ochocientos catorce pesos) brutos mensuales, por hijo menor de 2 años, hasta el último día del año calendario en que el menor cumpla los dos años de edad, al trabajador varón cuya madre del menor sea carga legal y/o carga especial reconocida como tal en el consejo de bienestar.

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



ARTÍCULO 40° CASINO

La empresa mantendrá en funcionamiento los casinos para proporcionar a los trabajadores lugares adecuados para el consumo de su colación. Asimismo, en cada estación de la red existirá una adecuada sala de colación, acondicionada para el personal que lo requiera.

ARTÍCULO 41° FIESTA DE NAVIDAD

La Empresa realizará una Fiesta de Navidad, proporcionando juguetes a los hijos de los trabajadores menores de 12 años al 31 de diciembre de cada año, que estén reconocidos como carga familiar. Adicionalmente, dará a fin de año, a cada trabajador que tenga contrato vigente con Metro S.A. a dicha fecha, una gift card, de acuerdo a las disponibilidades presupuestarias de la empresa.

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

TITULO SEXTO

De las indemnizaciones

ARTÍCULO 42° INDEMNIZACIONES POR AÑO DE SERVICIO

Las partes acuerdan el siguiente régimen de indemnización por término de contrato de trabajo.

I Trabajadores individualizados en el Anexo N°2 de este contrato colectivo.

Estos trabajadores se regirán en la terminación de su contrato de trabajo por las siguientes estipulaciones.

- a) El trabajador cuyo contrato de trabajo termine por aplicación del Artículo N° 161 Inciso primero del Código del Trabajo, es decir; por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tendrán 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 31 de mayo del 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. Mas el promedio de las sumas percibidas por concepto de jornada ordinaria con recargo a 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, pagos y cálculo de la indemnización por los años de servicio y fracción superior a seis meses que preste a METRO S.A, ininterrumpidamente estos trabajadores a contar del 1° de junio de 2002, se regirá por las normas previstas en el Título V del Libro Primero del Código del Trabajo.

No obstante, a aquellos trabajadores cuya fecha de ingreso a la Empresa, computada en la forma que establece la letra d) de esta cláusula fuere posterior al 14 de agosto de 1981, el límite máximo de 330 días de remuneración a la indemnización, establecido en el inciso segundo del Artículo N° 163 de dicho cuerpo legal, se les aplicará y se comenzará a computar solo a contar del 1° de junio de 2002.

- c) En caso que el trabajador se retire voluntariamente, la Empresa le pagará una indemnización, calculada al 31 de mayo de 2002, equivalente a 30 días de su sueldo base mensual vigente, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados ininterrumpidamente entre su fecha de ingreso a la Empresa METRO S.A. y el 31 de mayo de 2002, computados en 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 servicios prestados en forma discontinua en las mencionadas entidades, siempre y cuando alguna de ellas no se los hubiere indemnizado total o parcialmente.

II Trabajadores No incluidos en Anexo N°2 de este contrato colectivo

Los trabajadores se regirán, en la terminación de su contrato de trabajo, exclusivamente por las normas del código del trabajo.



ARTICULO 43° APOORTE FONDO DE CESANTÍA

Para los trabajadores cuyos contratos de trabajo finalicen por lo dispuesto en el artículo 161 del código del trabajo, la empresa no descontará en su finiquito de trabajo el monto asociado a los aportes realizados por el empleador al fondo de cesantía, según lo dispone el artículo 13 de la ley 19.728.

ARTÍCULO 44° INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO

En caso de fallecimiento del trabajador, la Empresa pagará a los herederos legales o a la(s) persona(s) que haya designado el trabajador como beneficiario(s) suya mediante declaración notarial, la indemnización por años de servicio que le habría correspondido por término de contrato de trabajo que se establece en el artículo N°42 de este contrato colectivo, esto es para:

I Trabajadores individualizados en el Anexo N°2 de este contrato colectivo, les aplicará lo señalado en las letras a), b) y d) del artículo N° 42 de este contrato colectivo.

II Trabajadores No incluidos en Anexo N°2 de este contrato colectivo, les aplicará una indemnización equivalente a 30 días del último sueldo base mensual devengado más promedio de las sumas percibidas por concepto de jornada ordinaria con recargo en los tres últimos meses anteriores al fallecimiento, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados por el trabajador, con un mínimo de 600 UF (seiscientas unidades de fomento) a la fecha del fallecimiento.

Para proceder al pago efectivo de la indemnización, en los términos señalados en el párrafo anterior los beneficiarios, en el caso de ser herederos, deberán presentar el certificado de posesión efectiva otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación, o copia autorizada de la resolución judicial que la otorgue en su caso. No obstante la empresa les otorgará un anticipo del 50% de los haberes que correspondan para lo cual bastará que presenten certificado de nacimiento y/o matrimonio, según sea 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, financiado de este modo las obligaciones contraídas en esta estipulación.

ARTÍCULO 45° RETIRO CONVENIDO

Las partes acuerdan que 4 trabajadores por año calendario, no acumulables para el periodo siguiente, podrán optar a uno de los beneficios contemplados en la letra A o B de esta cláusula,



en las condiciones y requisitos estipulados que a continuación se señalan. Se acuerda que para el año 2026 se podrán acoger a este beneficio un total de 3 trabajadores.

A) RETIRO CONVENIDO

Las partes acuerdan que los trabajadores que cumplan con los requisitos que más adelante se indican, tendrán derecho de la indemnización prevista en el artículo N°42 según corresponda y adicionalmente a lo que se indica a continuación:

- a) El pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo;
- b) Un recargo del 20% correspondiente a la indemnización por años de servicios que establece el inciso segundo del artículo 163 habida consideración de lo establecido en el artículo 7 transitorio, todos ellos del Código del Trabajo, considerando para los efectos de este cálculo el período comprendido desde el día 1 de junio de 2002 hasta la fecha de su término de contrato.
- c) El trabajador mantendrá los beneficios del fondo de Bienestar de la empresa, por un período de 12 meses posteriores a la fecha de desvinculación.
- d) La empresa, incorporará en la liquidación del finiquito laboral el pago correspondiente a 12 meses de cotización de salud legal (7%) del trabajador.
- e) Se otorgará al trabajador una credencial de ex trabajador de la Empresa, para los efectos de facilitar su acceso a las dependencias de Metro.

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

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

B) RETIRO POR CAUSAL CALIFICADA

Los trabajadores, hasta un máximo de 2 por año, no acumulables para el periodo siguiente y que cumplan con las condiciones que a continuación se señalan, tendrán derecho a acogerse a retiro convenido de mutuo acuerdo con la empresa en casos calificados, resueltos por una comisión compuesta por el Presidente del Sindicato, el Gerente de Personas y el Gerente del Área respectiva. Dichos trabajadores tendrán derecho a una indemnización equivalente a 45 días de su último sueldo base mensual vigente, más el promedio de las sumas percibidas por concepto



de jornada ordinaria con recargo en los últimos tres meses anteriores al retiro, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.

Será requisito indispensable que el trabajador tenga al momento de la terminación del contrato, a lo menos, veinte años de servicios ininterrumpidos para Metro y 55 años de edad en el caso de los hombres y 50 años de edad en el caso de las mujeres. Además, se deberán cumplir las formalidades previstas en el inciso primero del art. 177 del Código del Trabajo.

Para el cumplimiento del requisito de antigüedad y el cálculo de la indemnización estipulada precedentemente del personal traspasado de la ex – Dirección General de Metro de la Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A., si correspondiere, se considerará el tiempo servido continua o discontinuamente en la nueva Empresa y en la mencionada Dirección, según conste en sus Contratos individuales de trabajo.

TITULO SÉPTIMO

Protecciones y desarrollo de los trabajadores

ARTÍCULO 46° UNIFORME Y ROPA DE TRABAJO

La Empresa continuará entregando a los trabajadores que corresponda uniforme, ropa y calzado de trabajo, 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 que no lo utilice en conformidad al Reglamento Interno de la Empresa.

Para los efectos de la implementación de este artículo, funcionarán una comisión Bipartita, compuesta por miembros de la Empresa y a lo menos 2 representantes del Sindicato.

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

Uniforme de 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 de Control Delictual, se entregará un Gift Card para vestuario cada dos años correspondiente a cada temporada de invierno y verano:

\$338.176. (Trescientos treinta y ocho mil ciento setenta y seis pesos) para el Grupo Especial de Control Delictual.



\$122.736 (Ciento veintidós mil setecientos treinta y seis pesos) 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 jornadas donde prestan sus servicios de civil.

Cada año este monto será reajustado con fecha 1° de enero de cada año, en el 100% de la variación experimentada por el I.P.C en los últimos 12 meses calendario.

ARTÍCULO 47° CONDICIONES DE SEGURIDAD

La Empresa adoptará y pondrá en práctica todas las medidas de prevención, higiene y seguridad necesarias para proteger adecuadamente la vida y la salud de los Trabajadores, proveyendo los equipos e implementos de protección necesarios para la seguridad y utilizando todas las facultades que tengan 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.

Complementario a lo anterior, las partes conformarán una comisión bipartita con al menos 2 representantes del Sindicato, que deberá reunirse a lo menos 2 veces al año.

ARTÍCULO 48° 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 socios afiliados a este sindicato, desglosados por Gerencias, Estamentos y Áreas – serán beneficiados con un bono único equivalente al 20% del respectivo sueldo base.

ARTÍCULO 49° DERECHO DE INFORMACIÓN

Con el objeto de asegurar a los trabajadores el conocimiento oportuno de las condiciones y perspectivas de la Empresa, esta se compromete a proporcionar al Sindicato una Información Semestral sobre las Políticas de Recursos Humanos, capacitación y formación profesional, bienestar, desarrollo laboral y todas las relativas a las condiciones de trabajo, así como las que



digán 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.

ARTÍCULO 50° PERMISOS SINDICALES

El pago de las remuneraciones correspondiente a los permisos sindicales establecidos en el Inciso 1° del artículo N° 249 del código del trabajo, será de cargo de la empresa sin perjuicios de los descuentos obligatorios que procedieren.

ARTÍCULO 51° CAPACITACIÓN LABORAL

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

La Empresa destinará anualmente, la suma de \$15.000.000 (Quince millones de pesos) como costo empresa para actividades de desarrollo Sindical.

ARTÍCULO 52° REUBICACIÓN DE VIGILANTES

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

Podrán acogerse a este beneficio hasta cuatro (4) vigilantes a la vez, además de los requisitos antes señalados, será indispensable que los interesados suscriban un anexo de contrato individual de trabajo, estipulando las nuevas condiciones de trabajo, tales como, funciones y horarios de trabajo.

Al termino de los tres meses se reevaluará desde el punto de vista psicológico su continuidad de trabajo en la empresa y en el evento que se ponga término a su contrato de trabajo por la causal



de Mutuo Acuerdo de las partes el cálculo de la indemnización por años de servicios que procediere, se calculará por los montos de la remuneración vigente con un recargo del 20%.

Mientras dure la reubicación, el trabajador deberá acreditar en el primer mes de este beneficio haber recibido atención psiquiátrica particular para mantener el beneficio.

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.

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.

ARTÍCULO 53° TALLERES DE PROPIO DESARROLLO

La empresa continuará desarrollando, a su costo, los Talleres de Propio Desarrollo destinados a reforzar las habilidades de todos los trabajadores interesados para su buen desempeño, incluyendo el auto cuidado colectivo para minimizar los efectos del estrés laboral; programas que contarán en su programación con la participación del Sindicato a través del área de Calidad de Vida.

ARTÍCULO 54° BECAS EDUCACIÓN SUPERIOR

La empresa entregará en enero de cada año, a contar del año 2024 al sindicato anualmente la cantidad de \$ 6.188.192 (Seis millones ciento ochenta y ocho mil ciento noventa y dos pesos) que se destinarán a becas de capacitación para los trabajadores socios del sindicato.

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

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

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



Este beneficio es incompatible con el pago anticipado de las Asignaciones Universitaria de Educación Superior y las Becas de Bienestar.

ARTICULO 55° BECA SINDICAL DE PROMOCION ACADEMICA PARA HIJOS

Metro entregará al Sindicato, a partir del año 2024 en el mes de marzo de cada año, la suma de \$1.100.000 (Un millón cien mil pesos) anual, las que serán destinadas entregar becas a los hijos o hijas de trabajadores como aporte a su desarrollo académico.

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

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

ARTÍCULO 56° PRÁCTICAS EN METRO

La Empresa otorgará 6 cupos anuales para Trabajadores, para efectuar prácticas profesionales de carreras de 4 semestres o más de duración por cada año calendario del presente Contrato Colectivo.

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

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

ARTÍCULO 57° PERMISO DE TITULACION

La Empresa otorgará 5 días laborales de permiso con goce de remuneraciones, a los Trabajadores que deban entregar su tesis y/o rendir su examen de grado, pre o post grado, como requisito final conducente a su titulación.



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

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

ARTÍCULO 58° GASTOS TITULACIÓN

La Empresa reembolsará a todos los Trabajadores que obtengan un título académico de pre o post grado, los gastos asociados a la titulación con tope de \$104.481 (Ciento cuatro mil cuatrocientos ochenta y un pesos) excluye pago de matrícula.

Este valor se reajustará conforme a la variación del IPC en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4° de este Contrato Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo

TÍTULO OCTAVO

De los préstamos a trabajadores

ARTÍCULO 59° PRESTAMO OPCIONAL

Los trabajadores tendrán derecho a un préstamo opcional. El monto de este préstamo corresponderá a uno, dos o tres sueldos base, según corresponda a la antigüedad del trabajador. Este préstamo será descontado en 12, 24 o 36 cuotas mensuales respectivamente.

Cada préstamo será otorgado de acuerdo con la Política de Control de Endeudamiento vigente de Metro S.A, que regula el procedimiento, requisito, condiciones y montos de los prestamos opcionales, los que en todo caso no podrán exceder de tres sueldos base por trabajador en el periodo de vigencia de este instrumento colectivo y siempre que tenga la capacidad de pago para el servicio de la deuda.

No obstante, el total de fondos a prestar no podrá exceder de \$600.000.000 (Seiscientos millones de pesos) por el periodo de vigencia del instrumento colectivo, contado desde la fecha de inicio de la vigencia de este contrato.



ARTÍCULO 60° PRÉSTAMO PARA FINES EXCLUSIVAMENTE HABITACIONALES

La Empresa otorgará a todos los trabajadores, afectos a este Contrato Colectivo, que lo solicitaren, un préstamo en dinero para ser destinado únicamente y exclusivamente a la compra de casa habitación o al pago de deudas Hipotecarias o a la reparación de la casa habitación, en la forma, condiciones y contra firma de los documentos respectivos establecidos en el reglamento que regula este beneficio y que forma parte integrante del presente contrato colectivo.

Cada préstamo será otorgado de acuerdo a la Política de Control de Endeudamiento vigente de Metro S.A, que regula el procedimiento, requisito, condiciones y montos de los préstamos, los que en todo caso no podrán exceder el 50% de la eventual indemnización por años de servicio a la fecha de evaluación, descontados los saldos de préstamos habitacionales, opcionales y de estudio que se encuentren vigentes.

No obstante, el total de fondos a prestar no podrá exceder de \$100.000.000 (Cien millones de pesos) por año, contado desde la fecha de inicio de la vigencia de este contrato.

ARTICULO 61° APOORTE PREVISIONAL

Para aquellos trabajadores que adhieran voluntariamente al Plan de Ahorro Previsional Voluntario (APV) con un mínimo equivalente al 1% del Sueldo Base, Metro efectuará un Aporte mensual según la siguiente Tabla de Sueldo Base.

- a) Hasta 900.000 (Novecientos mil pesos) de Sueldo Base, el aporte de Metro será de un 0,8% del Sueldo Base.
- b) Desde \$900.001 (Novecientos mil un pesos) de Sueldo Base, el aporte de Metro será de un 0,4% del Sueldo Base.

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

La modalidad operacional y procedimientos asociados se regularán en un acuerdo entre las partes dentro de los primeros 90 días desde que entra en vigencia el contrato colectivo.

Los sueldos base indicados en las letras a) y b) para los efectos de la definición de los tramos se reajustarán conforme a la variación del IPC en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4° de este Contrato Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo.



TÍTULO NOVENO

De la extensión de beneficios

ARTÍCULO 62° DE LA EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

- a) Las partes acuerdan que la Empresa extenderá la aplicación de las estipulaciones correspondientes del instrumento colectivo vigente entre los comparecientes (salvo las disposiciones transitorias) a todos los trabajadores de Metro con contrato indefinido, a partir del momento que se afilien al Sindicato. A su vez, la Empresa se compromete a ofrecer los beneficios de este instrumento colectivo, según el cargo, a los nuevos trabajadores.
- 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) Todo trabajador a quien se haga extensivos los beneficios del presente contrato colectivo deberán obligarse a pagar el 100% de la cuota ordinaria del Sindicato.



DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO 1° BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACION COLECTIVA EXITOSA

Las partes convienen que sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo, la Empresa pagará por única vez un Bono de Término de Negociación Colectiva Exitosa (en adelante el "Bono") por la suma única y total de \$4.300.000 (Cuatro millones trescientos mil pesos) líquidos conjuntamente con la liquidación de remuneración del mes de agosto de 2023, a los trabajadores afectos a la Negociación Colectiva, individualizados en el Anexo N°1. Este monto será pagado del siguiente modo:

- A) Trabajadores con contrato de trabajo indefinido. A los trabajadores que se encuentren actualmente con contrato de trabajo indefinido este bono les será pagado de la siguiente forma: Anticipo de bono de término de negociación colectiva exitosa por la suma de (\$4.300.000) líquidos el cual se pagará en forma anticipada el día 17 de julio del 2023 y se verá reflejado en la liquidación de agosto 2023.
- B) Trabajadores con contrato de trabajo a plazo fijo. A los trabajadores que se encuentran actualmente con contrato de trabajo a plazo fijo este monto les será pagado, conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente a aquel que pase a contrato indefinido.

ARTÍCULO 2° MECANISMO DE PAGO PRÉSTAMO ESPECIAL NEGOCIACIÓN 2022

La Empresa y el Sindicato convienen que con relación al préstamo especial establecido en el artículo 2 transitorio del Convenio Colectivo suscrito con fecha 17 de mayo del 2022, este se paga de la siguiente forma:

- A) Con respecto a aquellos trabajadores que en virtud de la negociación colectiva del año 2022 recibieron el préstamo especial del artículo N°2 de las disposiciones transitorias de dicho convenio colectivo y que forman parte de la nómina de la presente negociación colectiva, que se individualizan en el anexo N°3, pagarán dicho préstamo con un anticipo del bono de término de negociación colectiva exitosa por la suma de \$2.250.000 (Dos millones doscientos cincuenta mil pesos), pagados con fecha 17 de julio del 2023, dicho monto les será descontado de la liquidación de remuneraciones del mes de julio, lo que fue autorizado por los trabajadores en el proceso de negociación colectiva que acaba de terminar.



- B) Con respecto a aquellos trabajadores, que se individualizan en el anexo N°4, que en virtud de la negociación colectiva del año 2022 recibieron el préstamo especial del artículo N°2 de las disposiciones transitorias de dicho convenio colectivo, que actualmente no son trabajadores de Metro y que no les fue descontado de sus respectivos finiquitos dicho préstamo, convienen las partes que el saldo insoluto se paga por el Sindicato en este acto con cargo a los beneficios de la presente negociación colectiva.
- C) Con respecto a aquellos trabajadores, que se individualizan en el anexo N°5, que en virtud de la negociación colectiva del año 2022 recibieron el préstamo especial del artículo N°2 de las disposiciones transitorias de dicho convenio colectivo y que actualmente no son socios del Sindicato que suscribe, el pago se efectuará en conformidad a lo dispuesto en los numerales 3 y 4 del artículo N°2 transitorio del convenio colectivo suscrito con fecha 17 de mayo 2022. De este modo Metro descontará individualmente a dichos trabajadores el monto adeudado a contar de la liquidación de remuneración del mes de agosto 2023 estipulando la deuda en Unidades de Fomento al 31 de julio de 2023.

ARTÍCULO 3° PRÉSTAMO ESPECIAL 2023

Aquellos trabajadores referidos en la letra A) del artículo transitorio precedente, individualizados en el anexo N°3 podrán solicitar un préstamo especial por única vez ascendente a un monto de \$1.000.000 (Un millón de pesos), el que deberá ser pagado en 36 cuotas iguales, mensuales y sucesivas ascendentes a la suma de \$27.778 (Veintisiete mil setecientos setenta y ocho pesos) cada una a contar del mes de septiembre del año 2023.

Este préstamo deberá ser solicitado a más tardar el 15 de agosto del año 2023. El trabajador que lo solicite deberá suscribir un documento que autorice el descuento en el finiquito en caso de encontrarse un saldo insoluto a la fecha de término de contrato de trabajo respectivo y asimismo suscribir un pagaré que garantice el pago de la deuda.

ARTÍCULO 4° APOORTE AL SINDICATO POR ÚNICA VEZ

Las partes convienen que solo 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 definidas en sus estatutos: la suma de \$ 19.000.000 (Diecinueve millones de pesos), monto que se pagará en un plazo no superior a 5 días hábiles contados desde la suscripción del presente contrato colectivo.



ARTÍCULO 5: MESA BIPARTITA PRÉSTAMO HABITACIONAL

Las partes conformarán una mesa de trabajo que en un plazo de 90 días desde la vigencia del contrato, establezca un nuevo mecanismo de pago para el préstamo habitacional señalado en el artículo 60 del presente contrato colectivo. El acuerdo que las partes suscriban complementará el presente contrato colectivo y se entenderá formar parte integrante de el.

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



Felipe Bravo Busta
Gerente General
Metro S.A.



Luis Cortés Ramírez
Presidente



Pedro González Iturria
Secretario



Marco Gutiérrez Norambuena
Tesorero

