

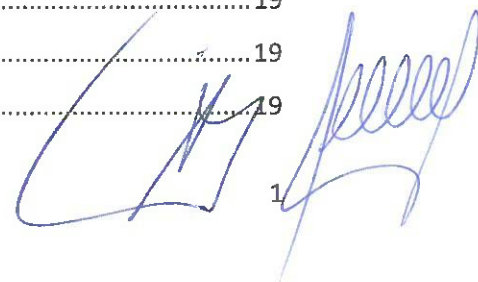
CONVENIO COLECTIVO
(2022 -2025)

SINDICATO DE TRABAJADORES METRO S.A

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized initial 'L' followed by a series of loops and a long horizontal stroke.

Contenido

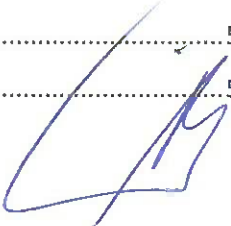

TITULO PRIMERO	5
De las Partes, Objeto y Vigencia del Convenio	5
ARTÍCULO 1°: LAS PARTES	5
ARTÍCULO 2°: OBJETO DEL CONVENIO	5
ARTÍCULO 3°: VIGENCIA.....	6
TITULO SEGUNDO	6
De las Remuneraciones	6
ARTÍCULO 4°: SUELDOS BASE Y REAJUSTABILIDAD	6
ARTÍCULO 5: JORNADA CON RECARGO	7
ARTÍCULO 6°: JORNADA EXTRAORDINARIA.....	8
TITULO TERCERO	9
De los aguinaldos, asignaciones, bonos y otros beneficios en dinero	9
ARTÍCULO 7°: BONO DE REEMPLAZO	9
ARTÍCULO 8°: BONO POR DUPLAS.....	9
ARTÍCULO 9°: BONO DE DISPONIBILIDAD.....	10
ARTÍCULO 10°: BONO DE GESTIÓN OPERACIONAL	10
ARTÍCULO 11°: BONO CALIDAD DE SERVICIO CONDUCTORES FLEX.....	10
ARTÍCULO 12°: BONO DE PRODUCTIVIDAD.....	11
ARTÍCULO 13°: ASIGNACIÓN DE COLACIÓN	14
ARTÍCULO 14°: ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN	14
ARTÍCULO 15°: ASIGNACIÓN POR PÉRDIDA DE CAJA	15
ARTÍCULO 16°: BONO DE MONITOR.....	15
ARTICULO 17° ASIGNACIÓN TELETRABAJO	16
ARTICULO 18°: BONO POR TURNOS EN EVENTOS DE ALTO RIESGO.....	16
ARTÍCULO 19°: BONO VIGILANTES PRIVADOS EN ESTACIONES CRÍTICAS.....	17
ARTÍCULO 20°: BONO POR INTENSIDAD LABORAL Y CALIDAD DEL TRABAJO	18
ARTÍCULO 21°: BONO TRABAJADOR METROVIARIO	18
ARTÍCULO 22°: BONO POR FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO.....	19
ARTÍCULO 23°: BONO POR EXTENSIÓN DE SERVICIO	19
ARTÍCULO 24°: BONO CATEGORIZACION ALA CCO	19



1

ARTÍCULO 25°: BONO CATEGORIZACION ALA	20
ARTÍCULO 26°: BONO INCENTIVO AL AHORRO DE COSTOS O PRODUCTIVIDAD	20
ARTÍCULO 27°: BONO DE VACACIONES	20
ARTÍCULO 28°: BONO BUCLE TERMINAL INTERMODAL	21
ARTÍCULO 29°: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS	22
ARTÍCULO 30°: AGUINALDO DE NAVIDAD	22
TÍTULO CUARTO	22
De los Feriados, Permisos y Franquicias	22
ARTÍCULO 31°: FERIADO	22
ARTÍCULO 32°: REMUNERACIÓN DURANTE EL FERIADO	23
ARTÍCULO 33°: PERMISOS	23
ARTÍCULO 34°: VÍSPERAS DE FIESTAS	25
ARTÍCULO 35°: CREDENCIAL METRO	25
ARTÍCULO 36°: REMUNERACION DURANTE LICENCIA MÉDICA	26
TÍTULO QUINTO	27
De los Beneficios Sociales	27
ARTÍCULO 37°: FONDO BIENESTAR	27
ARTÍCULO 38° ASIGNACION DE ATENCIÓN Y CUIDADO HIJO MENOR DE 2 AÑOS.....	30
ARTÍCULO 39° BENEFICIOS DE CORRESPONSABILIDAD PARENTAL	31
ARTÍCULO 40°: REINSERCIÓN POST-NATAL PARENTAL	31
ARTÍCULO 41°: PRÉSTAMO OPCIONAL	32
ARTÍCULO 42°: CASINO	33
ARTÍCULO 43°: FIESTA DE NAVIDAD	33
TÍTULO SEXTO	33
De las Indemnizaciones y Depósito Convenido	33
ARTÍCULO 44°: INDEMNIZACIONES POR AÑOS DE SERVICIO	33
ARTÍCULO 45°: INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO	35
ARTÍCULO 46° RETIRO CONVENIDO	36
ARTICULO 47°: APORTE FONDO DE CESANTIA	39
ARTICULO 48°: FONDO DE RETIRO	40
TITULO SEPTIMO.....	40
De la Protección y Desarrollo de los Trabajadores o Trabajadoras.....	40

ARTICULO 49°: PRESTACIONES POR OCURRENCIA DE EVENTOS CRITICOS.....	40
ARTÍCULO 50°: PRÉSTAMOS HABITACIONALES	41
ARTÍCULO 51°: UNIFORMES Y ROPA DE TRABAJO.....	41
ARTÍCULO 52°: CONDICIONES DE SEGURIDAD	42
ARTÍCULO 53°: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	42
ARTÍCULO 54°: DERECHO DE INFORMACIÓN	43
ARTÍCULO 55°: TRABAJOS SINDICALES	43
ARTÍCULO 56°: CAPACITACION LABORAL	43
ARTÍCULO 57°: REUBICACIÓN DE VIGILANTES	44
ARTÍCULO 58°: TALLERES DE PROPIO DESARROLLO.....	45
ARTÍCULO 59°: BECAS EDUCACIÓN SUPERIOR	45
ARTÍCULO 60°: BECAS IDIOMAS	46
ARTÍCULO 61°: BECA SINDICAL DE PROMOCION ACADEMICA HIJOS O HIJAS	46
ARTÍCULO 62°: PRÁCTICAS DE ESTUDIO EN METRO.....	46
ARTÍCULO 63°: GASTOS DE TITULACIÓN	47
ARTÍCULO 64°: PERMISO DE TITULACIÓN	47
ARTÍCULO 65°: APORTE PREVISIONAL.....	47
ARTÍCULO 66°: MEDIDAS DE RESGUARDO Y PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y ACOSO.....	48
TITULO OCTAVO:	48
Transición Justa, para todas y todos	48
ARTÍCULO 67°: PRINCIPIOS Y FINES	49
ARTÍCULO 68°: DEL CÓMITE BIPARTITO DE CONSULTA Y ACUERDOS	49
ARTÍCULO 69°: MESA DE REDUCCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE JORNADA DE TRABAJO	50
ARTICULOS TRANSITORIOS.....	50
PRIMERO: BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EXITOSA.....	50
SEGUNDO: APORTE AL SINDICATO POR ÚNICA VEZ.....	51
TERCERO: COMISIÓN TÉCNICA BIPARTITA	51
CUARTO: PROTECCION POR NEGOCIACION COLECTIVA	51
QUINTO: PROTECCION DE BENEFICIOS SINDICALES.....	52
ANEXO N°7.....	54
CALIDAD DE SERVICIO.....	54

3

ANEXO N° 8.....	57
REGLAMENTO PRACTICA PROFESIONAL	57
ANEXO N° 9.....	59
REGLAMENTO PRESTAMO HABITACIONAL	59
ANEXO N° 10.....	61
MODALIDAD Y REGULACION DEL PAGO DE APV	61



4

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

En Santiago, 18 de julio del 2022, entre la Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A., representada por su Gerente General (interino), don Felipe Bravo Busta, por una parte, y por la otra, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Metro S.A., representada por su Directiva, Señores; César Segura Vásquez, Presidente; Mónica Bustamante Cárdenas, Secretaria General; Carlos Antiguay Araya, Tesorero; Eric Campos Bontá, Director; Washington Muñoz Aguilar, Director; Lucio Sierpe Cormatches, Director; María Destefani Machuca, Directora; Sebastián Ortiz Alarcón, Director, y; Mónica Morales Vilches, Directora, todos domiciliados para estos efectos en Alameda N.º 1632, Of. 201, comuna y ciudad de Santiago, han acordado el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo, mediante procedimiento no reglado, previsto en el artículo 314 del Código del Trabajo.

TITULO PRIMERO

De las Partes, Objeto y Vigencia del Convenio

ARTÍCULO 1º: LAS PARTES

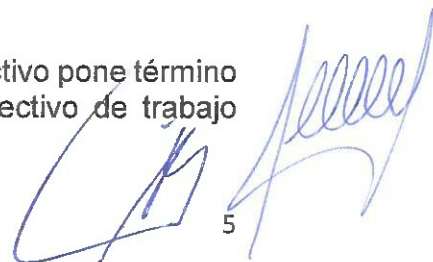
El presente Convenio Colectivo, regulará las relaciones laborales entre la Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A., en adelante “la Empresa” y los trabajadores y trabajadoras, todos socios y socias del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Metro S.A., que se individualizan en el **Anexo 1**, en adelante también e indistintamente “los Trabajadores”, documento que forma parte integrante de este Convenio 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.

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

En consecuencia, la entrada en vigencia de este instrumento colectivo pone término de inmediato y en su totalidad a la vigencia del Convenio Colectivo de trabajo



5

suscrito entre las mismas partes de fecha 01 de octubre del 2019, reemplazándolo íntegramente.

ARTÍCULO 3º: VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, tendrá vigencia desde el 1º de octubre de 2022 hasta el 30 de septiembre del 2025.

TITULO SEGUNDO

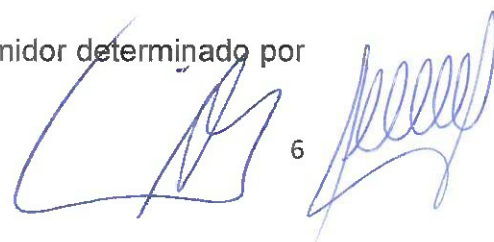
De las Remuneraciones

ARTÍCULO 4º: SUELDOS BASE Y REAJUSTABILIDAD

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

- Con fecha 1º de diciembre de 2022, en la variación experimentada por el IPC en el periodo comprendido entre el 1º de junio de 2022 y el 30 de noviembre de 2022.
- Con fecha 1º de junio de 2023, en la variación experimentada por el IPC en el periodo comprendido entre el 1º de diciembre de 2022 y el 31 de mayo de 2023.
- Con fecha 1º de diciembre de 2023, en la variación experimentada por el IPC en el periodo comprendido entre el 1º de junio de 2023 y el 30 de noviembre de 2023.
- Con fecha 1º de junio de 2024, en la variación experimentada por el IPC en el periodo comprendido entre el 1º de diciembre de 2023 y el 31 de mayo 2024.
- Con fecha 1º de diciembre de 2024, en la variación experimentada por el IPC en el periodo comprendido entre el 1º de junio de 2024 y el 30 de noviembre de 2024.
- Con fecha 1º de junio de 2025, en la variación experimentada por el IPC en el periodo comprendido entre el 1º de diciembre de 2024 y el 31 de mayo de 2025.

Se establece que el I.P.C. es el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.).



6

b) Adicionalmente a los reajustes estipulados precedentemente, la Empresa reajustará los sueldos base de los trabajadores afectos a este Convenio en los siguientes porcentajes y fechas que se indican a continuación:

- 1.- El 1° de octubre de 2022, en 1,1% (Uno coma un por ciento)
- 2.- El 1° de diciembre de 2023, en 1,2 % (Uno coma dos por ciento)
- 3.- El 1° de diciembre de 2024, en 1,9% (Uno coma nueve por ciento)

ARTÍCULO 5: JORNADA CON RECARGO

JORNADA ORDINARIA

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) 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.
- e) 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.

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.



7

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 %.

Los nuevos trabajadores que se incorporen, a contar de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo, a desempeñar las funciones de Vigilante en cualquiera de sus modalidades, serán regidos exclusivamente por los recargos señalados precedentemente.

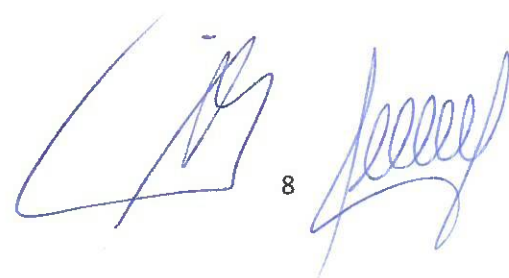
No obstante lo anterior, los trabajadores parte de este convenio que actualmente desempeñen las funciones de vigilante - en cualquiera de sus modalidades - no tendrán derecho a los recargos señalados precedentemente, con excepción de las horas trabajadas en jornada ordinaria en los días 1° de Mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y el 1° de enero las cuales se pagarán como horas extraordinarias de trabajo, pero con un recargo del 100 %, que si les aplicará, y, además, les registrá lo siguiente:

Los trabajadores que desempeñen las funciones de Vigilante en cualquiera de sus modalidades, individualizados en el **Anexo N° 2**, percibirán mensualmente por este concepto, un Bono equivalente al número de horas individuales indicadas para cada uno de ellos en el citado anexo, con un recargo del 45% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo, en base a una jornada de 44 hrs.

ARTÍCULO 6°: JORNADA EXTRAORDINARIA

El trabajador o la trabajadora que deba realizar un trabajo extraordinario no programado, diurno o nocturno, llamado por la empresa y se desplace hasta su lugar de trabajo para efectuarlo, a costo de la empresa, tendrá derecho a que se le pague dos horas 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 se pagarán con un recargo del 100%.



8

TITULO TERCERO

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

ARTÍCULO 7º: BONO DE REEMPLAZO

El trabajador o la trabajadora 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 reemplazo 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 % señalado anteriormente se deberá comunicar al trabajador al momento se solicitar el reemplazo.

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

ARTÍCULO 8º: BONO POR DUPLAS

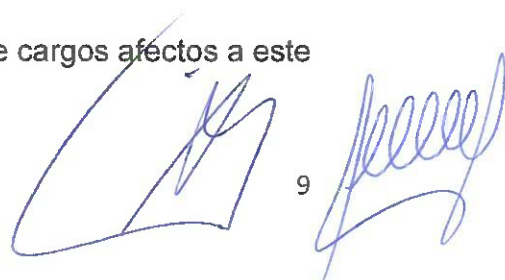
Para los trabajadores y trabajadoras que, ante la ausencia de algún otro Trabajador de su mismo nivel o cargo, y que por instrucción de su jefatura directa deba cubrir ese puesto de trabajo, se le pagará un recargo del 50% del valor de la hora ordinaria de trabajo, por cada hora efectivamente trabajada. Se establece expresa prohibición que dicha instrucción implique el reemplazo de más de 1 trabajador que cumpla funciones según los cargos descritos en el presente artículo.

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

Los cargos afectos a este bono serán los siguientes:

Jefes de Estación, Administradores, Inspectores de Contratos, Supervisores Operaciones y Servicios, Supervisores de Intermodal, Inspectores de Intermodal, Inspectores de Seguridad e Inspectores de Servicios de Seguridad.

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



9

ARTÍCULO 9º: BONO DE DISPONIBILIDAD

Los trabajadores y trabajadoras con jornada ordinaria que sea formalmente comunicado, por escrito o vía correo electrónico, para que excepcionalmente, fuera de su jornada se encuentren disponible para ser contactados por la empresa ya sea con el objeto de solucionar un evento de forma remota o presencial, se les pagarán un bono de disponibilidad mensual del 5% del sueldo base mensual.

Los cargos afectos a este bono serán los siguientes:

Inspector de contratos, señalización, comando centralizado, informática, peaje, prevencionistas, supervisores de intermodal y todos aquellos que estén en esa condición.

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

ARTÍCULO 10º: BONO DE GESTIÓN OPERACIONAL

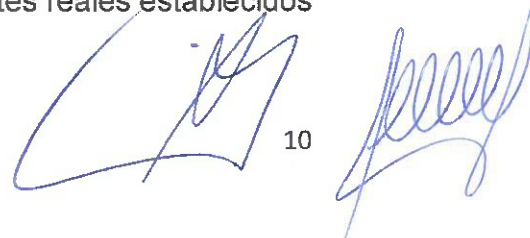
Los trabajadores y trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo tendrán derecho a un bono mensual por su gestión operativa, consistente en un 6,5% del sueldo base mensual, que se liquidará y pagará conjuntamente con los demás haberes del correspondiente periodo de pago.

ARTÍCULO 11º: BONO CALIDAD DE SERVICIO CONDUCTORES FLEX

La empresa pagará, un bono base mensual de \$ 435.980.- (Cuatrocientos treinta y cinco mil novecientos ochenta pesos) brutos, por Calidad de Servicio a los conductores y conductoras de modalidad Flex, calculada en función de la "Tabla de Calidad de Servicio" que se adjunta como **Anexo N° 7**.

Para aquellas trabajadoras o trabajadores que retornen de su periodo post natal, la empresa en su primer mes de trabajo remunerará el 80% del valor base del bono.

El monto de este bono se reajustará en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4º de este Convenio Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo.



10

ARTÍCULO 12°: 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.

Este bono se devengará por los años calendarios 2022, 2023 y 2024. La Empresa lo calculará de acuerdo al siguiente procedimiento.

FÓRMULA

$$1,8 * \left(0,1 * \frac{TTDM}{TTD} + 0,3 * \frac{ESC}{ESCM} + 0,2 * \frac{ACCM}{ACC} + 0,3 * \frac{\%TrenesA}{\%TrenesM} + 0,1 * RO \right) + 0,1(\%MC) \square$$

Dónde:

TTDM : Meta tasa total de delitos

TTD : Tasa total de delitos año

ESC : Encuesta de Satisfacción clientes año

ESCM: Meta Encuesta de Satisfacción clientes año

ACCM: Meta tasa de accidentabilidad de trabajadores al año

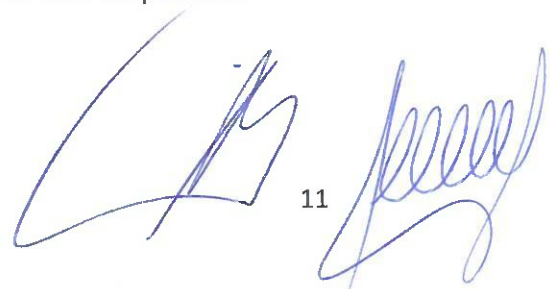
ACC : Tasa de accidentabilidad de trabajadores al año

%Trenes M: Meta dé % de trenes que cumplen tiempo de viaje meta considerando PAM (7am a 9 am) desviación permitida del 3% vía más cargada y tramo bucle-bucle, calculando tren a tren por línea y ponderando por frecuencia, considerando año calendario del bono a calcular.

%Trenes A: % de trenes que cumplen tiempo de viaje meta considerando PAM (7am a 9 am) desviación permitida del 3% vía más cargada y tramo bucle-bucle, calculando tren a tren por línea y ponderando por frecuencia, considerando año calendario del bono a calcular.

RO : Resultados operacionales del año calendario del bono a calcular, sin considerar depreciación dentro de los costos. El resultado de esta meta corporativa en ningún caso podrá ser inferior a 0%. En caso de ser inferior a cero, el RO deberá ajustarse a cero para los efectos del cálculo del bono.

%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 en reunión formal a la directiva del Sindicato por la Gerencia de Personas durante el mes de marzo de cada año. Los resultados del periodo serán evaluados en conjunto entre la Administración y la Directiva Sindical en el mes de enero de cada año.

b) 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.

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.

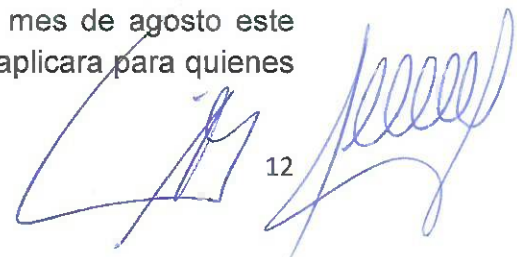
Para los trabajadores o trabajadoras que desempeñen la función de Conductor Flex, el monto bruto del bono será igual al resultado de la fórmula, multiplicada por el sueldo base del trabajador más la calidad de servicio promedio de los 12 meses del año respectivo.

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.

De igual modo, el trabajador o trabajadora podrá solicitar dentro de los primeros 90 días de vigencia de este convenio un anticipo equivalente al 50 % del sueldo base para ser pagado en el mes de octubre de cada año y regirá durante todo el periodo del mismo.

La empresa otorgará al trabajador o trabajadora 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



12

tengan vigente esta modalidad. Esta solicitud, deja sin efecto los anticipos señalados en el párrafo anterior.

La solicitud deberá ser efectuada dentro de los 90 primeros días desde la vigencia del presente Convenio y regirá durante todo el periodo del mismo.

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, en una reunión formal convocada para tal efecto, 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

Se acuerda que la fórmula y parámetros de cálculo del Bono de Productividad correspondiente al año 2022 serán los estipulados en el presente Convenio Colectivo celebrado por las partes, para lo cual la Empresa entregará al Sindicato, en una reunión formal convocada para tal efecto dentro de los treinta días siguientes a la firma de este Convenio, las metas corporativas para su cálculo, así como los antecedentes estadísticos utilizados en el cálculo de este bono.

Bono del año 2025

Se acuerda que los parámetros del bono de producción correspondiente año calendario 2025, serán los que se estipulen en el instrumento colectivo que las partes celebren al término de la vigencia del presente Convenio Colectivo.



13

ARTÍCULO 13°: ASIGNACIÓN DE COLACIÓN

El Trabajador o la trabajadora tendrán derecho a una asignación de colación de \$ 2.706.- (Dos mil setecientos seis pesos) por cada día efectivamente trabajado.

Esta asignación será pagada y liquidada conjuntamente con las remuneraciones del mes correspondiente.

Si el Trabajador o trabajadora por petición de la Empresa, trabajara en jornada extraordinaria por cuatro o más horas continuas de duración, tendrá igualmente derecho a esta asignación.

Cuando el Trabajador o Trabajadora 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.

El monto de esta asignación se reajustará en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4° de este Convenio Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo.

ARTÍCULO 14°: ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN

El trabajador o la trabajadora tendrán derecho a una asignación de movilización de \$ 1.267.- (Mil doscientos 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 y otros debidamente calificados como tal por la Empresa.

En caso de licencia médica cuya causa sea un accidente del trabajo, la empresa también pagará esta asignación, pero su monto será de \$ 633.- (Seiscientos treinta y tres 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.

El monto de esta asignación se reajustará en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4° de este Convenio Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo.



14

ARTÍCULO 15°: ASIGNACIÓN POR PÉRDIDA DE CAJA

La Empresa pagará mensualmente una asignación especial de \$ 40.305.- (Cuarenta mil trescientos cinco pesos) a cada trabajador y trabajadora que tenga manejo directo de dinero efectivo y/o especies valoradas, individualizados en el **Anexo N°3**, en tanto continúen con las labores que impliquen la condición señalada.

También se pagará una asignación especial de caja ascendente a \$ 2.888.- (Dos mil ochocientos ochenta y ocho pesos) mensuales, a todos los trabajadores parte de este Convenio, que sean responsables de manejar 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 alguna de las funciones antes mencionada.

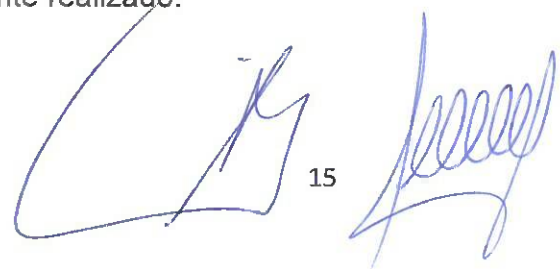
Las partes acuerdan que se descontará un treintavo de su valor por cada día no trabajado durante el respectivo periodo de pago.

El monto de esta asignación se reajustará en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4° de este Convenio Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo.

ARTÍCULO 16°: BONO DE MONITOR

Aquellos trabajadores y trabajadoras, 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 \$ 88.414.- (Ochenta y ocho mil cuatrocientos catorce 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 y trabajadoras 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.



15

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

Los cargos afectos a este bono serán los siguientes:

Supervisor de Servicios y SGO, Técnico en Depanaje, Jefe de Estación, Inspector y Supervisor Intermodal, Técnico 1, Inspector de Seguridad Red, ISS, Vigilantes, Agente Línea Automática y Conductores.

En el mes de marzo de cada año, Metro entregará al Sindicato la nómina de trabajadores que asumirán esta función.

ARTICULO 17° ASIGNACIÓN TELETRABAJO

Las y los trabajadores que, habiendo suscrito voluntariamente su anexo de contrato individual en que adopten y cumplan efectivamente la modalidad de teletrabajo en forma parcial o íntegramente, tendrán derecho a una asignación de teletrabajo mensual equivalente a \$14.501.- (Catorce mil quinientos un pesos) líquidos.

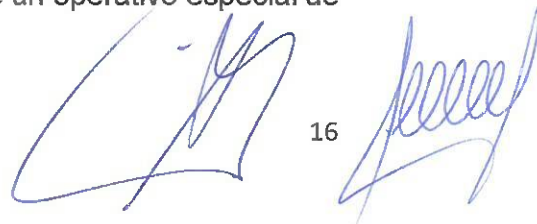
El monto de esta asignación se reajustará en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4° de este Convenio Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo.

ARTICULO 18°: BONO POR TURNOS EN EVENTOS DE ALTO RIESGO.

El trabajador y trabajadora tendrá derecho a una asignación de \$ 10.000.- (Diez mil 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:

- 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



16

seguridad tales como cierre total o parcial de instalaciones, control de evasiones masivas y/o control de ingreso masivos de manifestantes.

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

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

El monto de este bono se reajustará en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4º de este Convenio Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo.

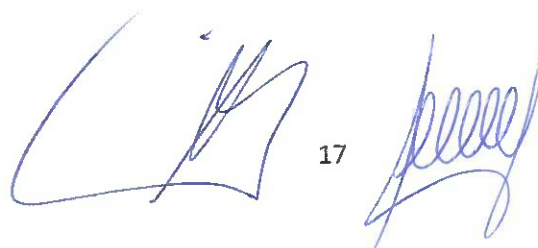
ARTÍCULO 19º: BONO VIGILANTES PRIVADOS EN ESTACIONES CRÍTICAS

Los trabajadores y trabajadoras que ejerzan el cargo de Vigilantes Privados tendrán derecho a un bono por cada vez que deban realizar un turno completo en estaciones definidas como críticas, que ascenderá a un monto de \$1.300.- (Mil trescientos pesos) brutos diarios.

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

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

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



17

El monto de este bono se reajustará en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4º de este Convenio Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo.

ARTÍCULO 20º: BONO POR INTENSIDAD LABORAL Y CALIDAD DEL TRABAJO

La Empresa pagará a los trabajadores y trabajadoras socios del Sindicato, en la liquidación de remuneraciones del mes de octubre de cada año, un bono de \$ 110.000.- (Ciento diez mil pesos) brutos, como reconocimiento a la mayor flexibilidad e intensidad laboral como consecuencia de la incorporación e integración de innovaciones tecnológicas en tareas y de automatización de procesos del servicio.

Este bono se reajustará en el mes de octubre de cada año durante la vigencia de este Convenio Colectivo, a contar de octubre 2022, en el 100% de la variación del I.P.C. en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de cada reajuste.

ARTÍCULO 21º: BONO TRABAJADOR METROVIARIO

El Metro de Santiago posee reconocimiento a nivel nacional e internacional como uno de los mejores servicios de transporte de pasajeros subterráneos, destacando a nivel de cobertura, frecuencia, eficiencia, de servicio al cliente, de acceso, seguridad y consideraciones ambientales e innovación tecnológica. Asimismo, es imprescindible para la movilidad de millones de ciudadanos en la ciudad de Santiago.

Por lo anterior, la Empresa a modo de reconocimiento a la trayectoria y compromiso de sus trabajadores y trabajadoras en su historia y en la calidad de este, pagará un bono anual en el mes de mayo de cada año de \$ 100.000.- (Cien mil pesos) brutos, a todos los trabajadores afectos a este Convenio Colectivo.

Este bono se reajustará en el mes de mayo de cada año durante la vigencia de este Convenio Colectivo, a contar de mayo 2023, en el 100% de la variación del I.P.C. en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de cada reajuste



18

ARTÍCULO 22°: BONO POR FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO

La Empresa pagará a aquellos trabajadores y trabajadoras que, de acuerdo con los planes de contingencia actualmente en operación en la empresa, deban prestar asistencia y participen en la resolución de eventos ocasionados por fuerza mayor o caso fortuito tales como: 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.

ARTÍCULO 23°: BONO POR EXTENSIÓN DE SERVICIO

La Empresa pagará, por cada día, al trabajador y trabajadora que, en el evento que acepte extender su jornada de trabajo, un bono en los siguientes términos:

- a) Fiestas Patrias (17-18-19 septiembre), Navidad, Año Nuevo, la suma de \$ 129.586.- (Ciento veintinueve mil quinientos ochenta y seis pesos) brutos.
- b) Otras extensiones, la suma de \$ 28.510.- (Veintiocho mil quinientos diez pesos) brutos.

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

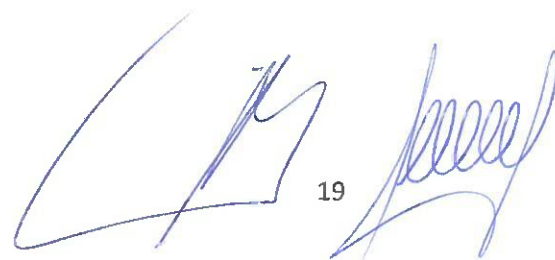
En el mes de enero de cada año, la empresa entregará al Sindicato, la calendarización de las extensiones de servicios que se prevean para el año calendario.

El monto de este bono se reajustará en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4° de este Convenio Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo.

ARTÍCULO 24°: BONO CATEGORIZACION ALA CCO

La empresa pagará a los trabajadores y trabajadoras Agente de Línea Automática que cumplan sus funciones en el CCO un bono diario de \$ 5.435.- (Cinco mil cuatrocientos treinta y cinco pesos) brutos.

El monto de este bono se reajustará en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4° de este Convenio Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo



19

ARTÍCULO 25°: BONO CATEGORIZACION ALA

La empresa pagará a los y las Agente de Línea Automática que cumplan efectivamente sus funciones a cargo de las estaciones de combinación Franklin y/o Ñuble un bono diario de \$ 5.435.- (Cinco mil cuatrocientos treinta y cinco pesos) brutos. Para aquellas futuras estaciones que cumplan con las mismas características de las combinaciones Franklin y Ñuble, la Empresa pagará igual monto.

El monto de esta asignación se reajustará en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4º de este Convenio Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo

ARTÍCULO 26°: BONO INCENTIVO AL AHORRO DE COSTOS O PRODUCTIVIDAD

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

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

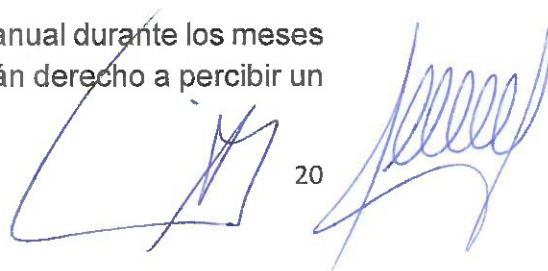
El bono será el equivalente al 60% del incremento de productividad, calculado sobre la base de la diferencia que se produzca entre la proyección de gasto semestrales y los costos reales que efectivamente se hayan realizado una vez aplicada la iniciativa o proyecto aprobado.

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

ARTÍCULO 27°: BONO DE VACACIONES

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al pago de tres Bonos de Vacaciones, pudiendo cobrar sólo uno por cada año calendario de vigencia del Convenio.

De esta forma, 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



20

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 este 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 y trabajadoras que desempeñen las funciones de conductores Flex, percibirán el bono de vacaciones, con los % 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.

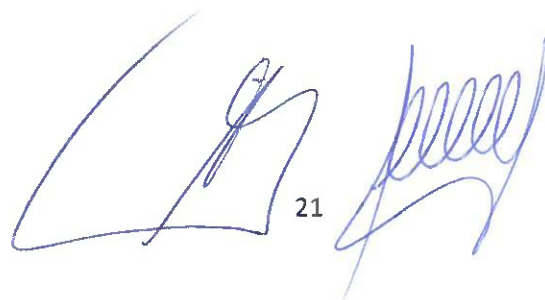
Este bono se pagará la semana anterior a aquella en que el trabajador inicie su feriado, para lo cual el trabajador deberá presentar su solicitud, debidamente autorizada por su Jefe, con a lo menos 10 días hábiles de anticipación a su inicio.

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

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

ARTÍCULO 28°: BONO BUCLE TERMINAL INTERMODAL

Para aquellos trabajadores y trabajadoras, que desempeñen el cargo de inspector o inspectora intermodal y supervisor, la empresa pagará un bono de \$ 63.111.- (Sesenta y tres mil ciento once pesos) brutos cuando por razones del servicio, deban salir a la superficie a desarrollar la labor de bucle, entendida esta, como la coordinación en superficie de microbuses en caso de detención del servicio Metro, de acuerdo con el protocolo de la Gerencia de Operaciones y Servicios. Independiente del número de bucles que realice en el mes, el pago máximo se limitara al valor de dos bonos.



21

El monto de este bono se reajustará en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4º de este Convenio Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo.

ARTÍCULO 29º: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS

La Empresa pagará anualmente a cada trabajador y trabajadora, dentro de la primera quincena del respectivo mes de septiembre, un aguinaldo de Fiestas Patrias de \$ 165.256.- (Ciento sesenta y cinco mil doscientos cincuenta y seis pesos) brutos.

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

ARTÍCULO 30º: AGUINALDO DE NAVIDAD

La Empresa pagará anualmente a cada trabajador y trabajadora, dentro de la primera quincena del respectivo mes de diciembre, un aguinaldo de \$ 347.545.- (Trescientos cuarenta y siete mil quinientos cuarenta y cinco pesos) brutos.

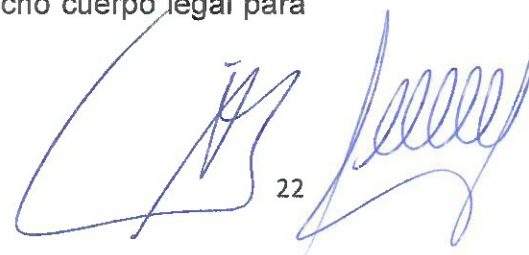
Este beneficio se reajustará el día 1º de diciembre de cada año durante la vigencia de este Convenio Colectivo, en el 100% de la variación experimentada por I.P.C. en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha del reajuste.

TÍTULO CUARTO

De los Feriados, Permisos y Franquicias

ARTÍCULO 31º: FERIADO

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 68º 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.



22

Los trabajadores o trabajadoras 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, 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 no podrá exceder de veintiocho días hábiles. El trabajador y 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.

ARTÍCULO 32°: REMUNERACIÓN DURANTE EL FERIADO

El Trabajador o trabajadora que durante los tres meses anteriores al uso del feriado haya percibido sumas 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.

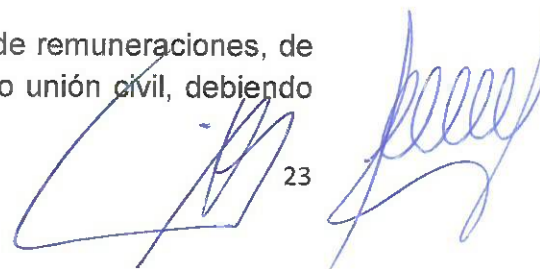
ARTÍCULO 33°: PERMISOS

Sin goce de Remuneraciones

La empresa podrá conceder anualmente un máximo de 10 cupos un permiso máximo de seis meses por trabajador, 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 y trabajadora tendrá derecho a conocer las razones del rechazo y, si fuera del caso, apelar a una jefatura superior. A requerimiento del trabajador por causa justificada el permiso podrá ampliarse hasta un máximo de 3 meses adicionales.

Matrimonio o unión civil

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



23

para ello exhibir el certificado correspondiente, el cual deberá ser usado dentro de los 30 días siguientes a la fecha de celebración.

Fallecimiento

Salvo las reglas especiales establecidas a continuación, se considerará como parte integral de este convenio lo dispuesto en el art. 66 del Código del Trabajo, donde se comprenden permisos para el hijo, cónyuge, hijo (a) gestacional, padre, madre y hermanos. Adicionalmente, ante la muerte de un abuelo (a), el trabajador tendrá derecho a 2 días hábiles.

Los permisos establecidos por fuente legal o convencional se aumentarán en dos días hábiles adicionales si el fallecimiento ocurre fuera del país.

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

Exámenes Preventivos de Salud

Los trabajadores tendrán derecho a mediodía hábil de permiso anual, con goce de remuneraciones integra para realizarse exámenes preventivos de salud definidos por Metro, pero, en la eventualidad que Metro por las razones que sean, no realice el respectivo examen preventivo de salud, el trabajador tendrá derecho de disponer de igual forma, al medio día de permiso pagado, debiendo acreditar la realización de los exámenes.

Permiso por graduación o licenciatura.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a 4 horas de libre disposición, con motivo de asistir a la ceremonia de graduación o licenciatura de su hijo (a).



24

Permiso por trámites judiciales

La Empresa otorgará los permisos necesarios cuando el trabajador o trabajadora deba comparecer ante un tribunal, cuya citación se encuentre debidamente acreditada.

Estas horas de permiso que el trabajador o trabajadora requiera ocupar en el cumplimiento de la orden judicial se entenderá como trabajados 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.

ARTÍCULO 34°: 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.

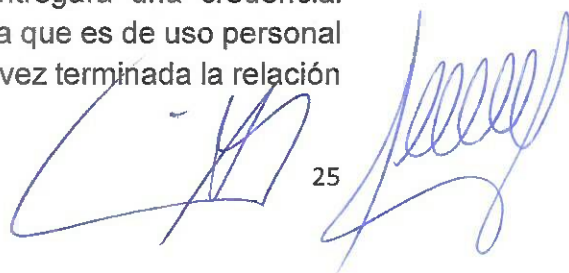
No obstante, lo anterior, los trabajadores y trabajadoras que, por decisión de la Empresa, deban trabajar en las tardes de dichos días, tendrán derecho a que estas horas les sean remuneradas como horas extraordinarias con un recargo del 60 %.

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 precedente se aplicará el día inmediatamente anterior.

Para aquellos trabajadores y trabajadoras 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.

ARTÍCULO 35°: CREDENCIAL METRO

Los trabajadores o trabajadoras podrán usar el servicio de transporte del Metro, en toda su red, en forma gratuita, para lo cual se les entregará una credencial corporativa o el documento que lo sustituya o reemplace, la que es de uso personal e intransferible y que deberá devolverse a la Empresa una vez terminada la relación



25

laboral. En caso de pérdida, hurto o deterioro deberá informar inmediatamente a la Empresa a través del área de su jefatura.

ARTÍCULO 36°: REMUNERACION DURANTE LICENCIA MÉDICA

Los trabajadores o trabajadoras que hagan uso de licencia médica por enfermedad común, accidente del trabajo, pre natal, post natal y parental, y por enfermedad de hijo menor de un año, tendrán derecho a un anticipo de subsidio, cuyo cálculo se realizará de acuerdo a la metodología utilizada por las Instituciones de Salud por cada día de licencia, sin que ello signifique el no pago de los 3 primeros días de licencia.

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

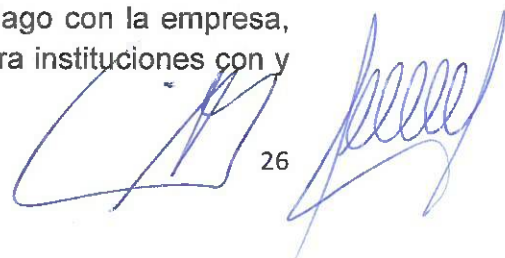
El otorgamiento de este beneficio esta normado en la Política de Licencias Médicas de Metro S.A, la cual entrará en vigencia una vez que todas las organizaciones sindicales formalmente lo hayan aprobado.

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

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

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

La empresa deberá informar por escrito a cada trabajador que ingrese a la Empresa, cuáles son las instituciones previsionales con Convenio de Pago con la empresa, así como las diferencias en la aplicación de este beneficio para instituciones con y



26

sin convenio, cualquier cambio en estas condiciones deberá ser informado a los trabajadores.

TÍTULO QUINTO

De los Beneficios Sociales

ARTÍCULO 37º: FONDO 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 vigesimosegunda del contrato colectivo del 3 de junio de 1991.

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 y trabajadora originados por este y/o su grupo familiar, contemplados en el Manual de Prestaciones de Bienestar.



27

B) ASIGNACIÓN POR NACIMIENTO O ADOPCION DE HIJO O HIJA:

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

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

C) ASIGNACIÓN POR MATRIMONIO O UNION CIVIL:

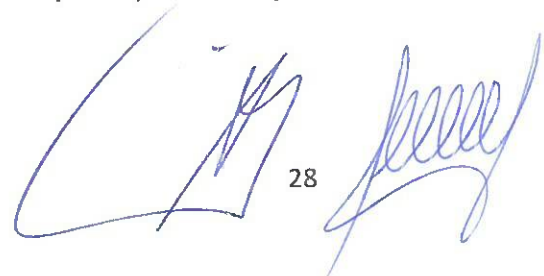
Los trabajadores que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo contraigan matrimonio, o celebren en acuerdo de unión civil, tendrán derecho a una asignación de \$ 233.256.- (Doscientos treinta y tres mil doscientos cincuenta y seis pesos) al que se pagará previa presentación del respectivo certificado de matrimonio 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:

Para que operen las asignaciones será indistinta bajo que modalidad de estudio se encuentre adscrita la o las cargas, pudiendo ser presenciales, virtuales, offline/online, modalidad hibrida o de exámenes libres (decreto 2272 exento del Ministerio de Educación) entre otras.

- **Asignación de Educación Pre básica (Jardín Infantil, Pre kínder y Kinder):**
\$ 57.436.- (Cincuenta y siete mil cuatrocientos treinta y seis pesos) anuales, por carga, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no perciba la asignación mensual de Jardín Infantil, Pre kínder y Kinder o la de Educación Diferencial.
- **Asignación de Educación Básica, Media y Media Técnica Profesional y Diferencial:**
\$ 108.557.- (Ciento ocho mil quinientos cincuenta y siete pesos) anuales por carga.



28

- **Asignación de Educación Universitaria, Instituto Profesional y Centro de Formación Técnica para carreras de 4 semestres o más: \$ 238.680.-** (Doscientos treinta y ocho mil seiscientos ochenta pesos) anuales. Este monto se pagará en dos cuotas semestrales y sujeto al Reglamento estipulado para este beneficio.
- **Becas de Educación Universitaria, Instituto Profesional y Centro de Formación Técnica para cargas para carreras de 4 semestres o más: 25 becas de \$ 465.437.-** (Cuatrocientos sesenta y cinco mil cuatrocientos treinta y siete pesos) anuales. Este monto se pagará en dos cuotas semestrales y sujeto al Reglamento estipulado para este beneficio.

E) ASIGNACIONES Y BECAS DE ESTUDIOS SUPERIORES PARA TRABAJADORES:

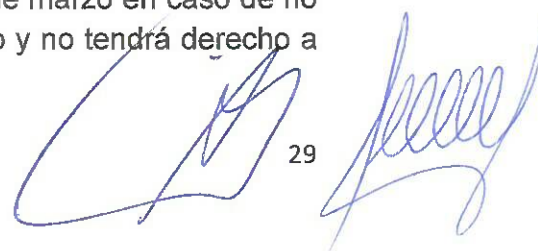
- **Asignación Educación Universitaria, Instituto Profesional y Centro de Formación Técnica para carreras de 4 semestres o más: \$ 238.680.-** (Doscientos treinta y ocho mil seiscientos ochenta pesos) anuales.

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

- **Becas de Educación Universitaria, Instituto Profesional y Centro de Formación para carreras de 4 semestres o más: 6 (seis) becas de \$ 465.437.-** (Cuatrocientos sesenta y cinco mil cuatrocientos treinta y siete pesos) anuales. Se excluyen de esta beca a quienes la Empresa les pague, a lo menos, el 30% del valor de los estudios. Este monto se pagará en dos cuotas semestrales y sujeto al Reglamento estipulado para este beneficio.

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

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



29

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

- \$ 75.170.- (Setenta y cinco mil ciento setenta 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.

G) ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO:

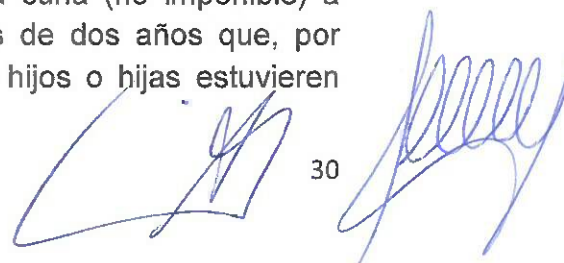
- Cargas, cónyuge e hijos menores de 21 años: \$ 398.938.- (Trescientos noventa y ocho mil novecientos treinta y ocho pesos).
- Padres que no sean cargas: \$ 197.996.- (Ciento noventa y siete mil novecientos noventa y seis pesos)

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

Los montos de estas asignaciones se reajustarán en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4º de este Convenio Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo.

ARTÍCULO 38º ASIGNACION DE ATENCIÓN Y CUIDADO HIJO MENOR DE 2 AÑOS

La empresa pagará una asignación compensatoria sala cuna (no imponible) a aquellas trabajadoras que tengan hijos e hijas menores de dos años que, por motivos de fuerza mayor debidamente acreditados, sus hijos o hijas estuvieren



30

impedidos de asistir a una sala cuna, en los términos estipulados en el art. 203 del Código del Trabajo. Lo anterior, con el objeto de que las trabajadoras puedan dejarles en sus hogares mientras estén en el trabajo. También le corresponderá este beneficio al trabajador que tenga el cuidado personal (tuición del o la menor), legalmente acreditado.

El valor de 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.

Este beneficio se otorgará al término del descanso post natal parental a quien cumpla las condiciones antes mencionadas, por los periodos en que la trabajadora preste efectivamente servicios y hasta el mes de diciembre del año en que su hijo o hija cumpla 2 años.

Con el fin de compatibilizar los horarios de la jornada laboral con el funcionamiento de las salas cunas y de acuerdo a las necesidades operacionales se podrán generar ajustes en la jornada de las trabajadoras que lo soliciten.

ARTÍCULO 39° BENEFICIOS DE CORRESPONSABILIDAD PARENTAL

Metro S.A pagará un bono de corresponsabilidad parental ascendente a la suma de \$ 121.534.- brutos mensuales, por hijo o hija 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 del niño sano, los padres varones, podrán asistir al control mensual de sus hijos o hijas, hasta el último día del año calendario en que el menor cumpla los dos años de edad. Dicho permiso se hará efectivo de media jornada, lo que deberá compatibilizarse con las necesidades del servicio.

El monto de este bono se reajustará en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4° de este Convenio Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo.

ARTÍCULO 40°: REINSERCIÓN POST-NATAL PARENTAL

Las condiciones en que las trabajadoras al término del descanso post natal parental 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 realizara una jornada diaria del 50 % de su jornada
- El tercer mes realizara una jornada del 75% de su jornada ordinaria
- A partir del cuarto mes, la trabajadora comenzara a realizar el 100% de su jornada ordinaria de trabajo.

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

Los trabajadores y trabajadoras afectos al presente convenio 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 DEL NIÑO SANO**” u otra denominación semejante. Dicho permiso se hará efectivo de media jornada, lo que deberá compatibilizarse con las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 41°: PRÉSTAMO OPCIONAL

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un préstamo por cada año de vigencia de este convenio colectivo, ascendente al 100% del sueldo base mensual cada vez. Cada préstamo será descontado en 12, 24 o 36 cuotas mensuales iguales y sucesivas, actualizadas según la variación del IPC en las fechas señaladas en el artículo N°4 de este instrumento.

No obstante, el total de fondos a prestar no podrá exceder de \$ 1.092.963.100.- (Mil millones noventa y dos mil novecientos sesenta y tres mil cien pesos) por año, contado desde la fecha de inicio de la vigencia de este convenio.

Este beneficio se reajustará el día 01 de octubre de cada año, durante la vigencia de este convenio colectivo, a contar de octubre de 2022, en el 100% de la variación experimentada por el I.P.C. en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha del reajuste.

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



32

ARTÍCULO 42°: 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.

Las Salas de Colación para los trabajadores o trabajadoras deberán cumplir las exigencias establecidas en el artículo 28 del Decreto Supremo N°594, de 1999, de Salud Pública.

Será un requisito esencial que el estándar de calidad del Casino que funciona en el Edificio Central, en cuanto a calidad, cantidad y mínimo dos opciones de variedad, sea el mínimo requerido para el funcionamiento de los Casinos que funcionen en todos y cada uno de los Centros de Trabajo de Metro S.A., especialmente los ubicados en los Talleres.

ARTÍCULO 43°: FIESTA DE NAVIDAD

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

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

TÍTULO SEXTO

De las Indemnizaciones y Depósito Convenido

ARTÍCULO 44°: INDEMNIZACIONES POR AÑOS DE SERVICIO:

Las partes acuerdan el siguiente régimen de indemnizaciones por término de contrato de trabajo:

I Trabajadores individualizados en la Nómina del Anexo N°4 de este Convenio Colectivo.



33

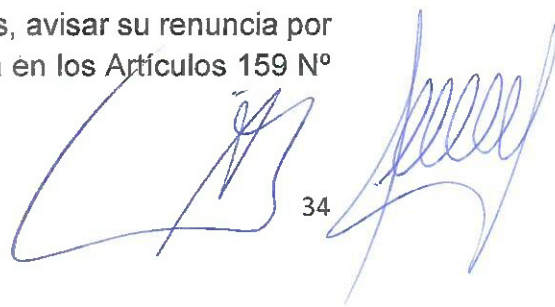
Estos trabajadores se registrarán en la terminación de su contrato de trabajo por las siguientes estipulaciones:

- 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 presentados ininterrumpidamente entre su fecha de ingreso a la Empresa Metro S.A. y el 31 de mayo de 2002, computados en la forma que establece la letra d) de esta cláusula, una indemnización calculada a esta última fecha equivalente a 60 días de su sueldo base mensual vigente, más el promedio de las sumas percibidas por concepto de jornada ordinaria con recargo 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 estos 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.



34

- 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.

II Trabajadores no incluidos en la Nómina del Anexo N°4 de este Convenio Colectivo.

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

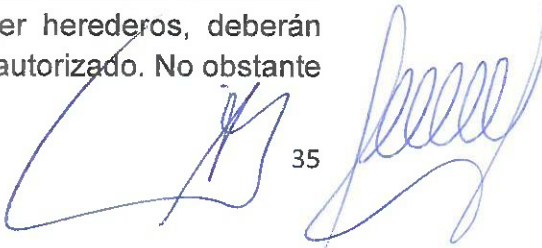
ARTÍCULO 45°: INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO

En caso de fallecimiento del Trabajador o Trabajadora, la Empresa pagará a los herederos legales o a la(s) persona(s) que haya designado el Trabajador o Trabajadora 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 el artículo 44° de este Convenio Colectivo, esto es, para;

I Trabajadores individualizados en la Nómina del Anexo N° 4 de este Convenio Colectivo, les aplicará lo señalado en las letras a), b), y d) del Artículo 44°.

II Trabajadores no incluidos en la Nómina del Anexo N° 4 de este Convenio Colectivo, les aplicará una indemnización equivalente a 30 días del último sueldo base mensual devengado más el promedio de las sumas percibidas por concepto de jornada ordinaria con recargo en los tres últimos meses anteriores al fallecimiento, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados por el trabajador, con un mínimo de 600 UF (Seiscientas unidades de fomentos) a la fecha del fallecimiento.

Para proceder al pago efectivo de esta indemnización, en los términos señalados en el párrafo anterior los beneficiarios, en el caso de ser herederos, deberán presentar copia del auto de posesión efectiva debidamente autorizado. No obstante



35

la empresa les otorgara 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, financiando de este modo las obligaciones contraídas en esta estipulación.

ARTÍCULO 46° RETIRO CONVENIDO

A) DEPÓSITO CONVENIDO

Si se cumplen los requisitos que más adelante se indican, la empresa dispondrá de 10 cupos anuales para depositar por una sola vez, en la cuenta de Capitalización Individual del trabajador o trabajadora en la AFP respectiva, la suma equivalente al 30% de su cotización de capitalización individual correspondiente al periodo que reste para enterar la edad que le permite acogerse a pensión de vejez, 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 o trabajadora deberá cumplir lo siguiente:

- a) Veinte años o más, de servicio en METRO S.A
- b) Que tenga a lo menos 62 años de edad en el caso de los hombres y a lo menos 57 años de edad si son mujeres, al momento de la terminación de su contrato de trabajo, excepto en el caso del trabajador acogido al régimen de Trabajo Pesado, quien deberá estar a no más de tres años de la edad que dicho régimen le permite para acogerse a pensión de vejez.
- c) Que su contrato de trabajo termine por renuncia voluntaria, mutuo acuerdo o necesidades de la empresa.



36

- 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 de edad en el caso de los hombres y 60 años o más de edad en el caso de las mujeres.

Con todo los trabajadores o trabajadoras que se acogen a este plan de retiro la empresa les otorgará la respectiva credencial de ex trabajador de la empresa, para los efectos de facilitar su acceso a las dependencias de Metro.

B) RETIRO POR CAUSA CALIFICADA



Si se cumplen los requisitos que más adelante se indican, la empresa dispondrá de 10 cupos anuales para trabajadores y trabajadoras que se acojan 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 o trabajadoras tendrán derechos a la indemnización por año de servicio que le habría correspondido por término de contrato de trabajo que establece el artículo N° 44 de este convenio colectivo, esto es para:

I Trabajadores individualizados en el Anexo N°4 de este convenio colectivo, les aplicará lo señalado en las letras a), b) y d) del artículo N.º 44

II Trabajadores No incluidos en el Anexo N° 4 de este convenio colectivo, les aplicará una indemnización equivalente a 30 días del último sueldo base mensual vigente, más el promedio de las sumas percibidas por concepto de jornada ordinaria con recargo en los últimos tres meses anteriores al retiro, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.

Será requisito indispensable que el trabajador tenga al momento de la terminación del contrato, a lo menos veinte años de servicio interrumpidos para metro y 55 años de edad en el caso de los hombres y 50 años de edad en el caso de las mujeres.

Además, se deberán cumplir las formalidades previstas en el inciso primero del artículo 177 del Código del Trabajo. Para el cumplimiento del requisito de

 37 

antigüedad y el cálculo de indemnización estipulada precedentemente del personal traspasado de la Ex – Dirección General de Metro a la Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A.; si corresponde se considerará el tiempo servido continua o discontinuamente en la nueva Empresa y en la mencionad Dirección, según conste en sus contratos individuales de trabajo.

Para ambos grupos, Metro S.A otorgará al trabajador una credencial de ex trabajador de la empresa, para los efectos de facilitar su acceso a las dependencias de Metro.

C) PLAN DE RETIRO CONVENIDO

Si se cumplen los requisitos que más adelantes se indican, la empresa dispondrá de 10 cupos anuales para trabajadores que se acojan a este plan de retiro, los que tendrán derecho a la indemnización prevista en el artículo N°38 de este convenio colectivo según corresponda y adicionalmente a lo que se indica a continuación:

- a) 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 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
- c) El trabajador o trabajadora mantendrá los beneficios del fondo de bienestar de la empresa, por un periodo 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



38

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

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

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

D) RETIRO POR ENFERMEDAD GRAVE ACREDITADA

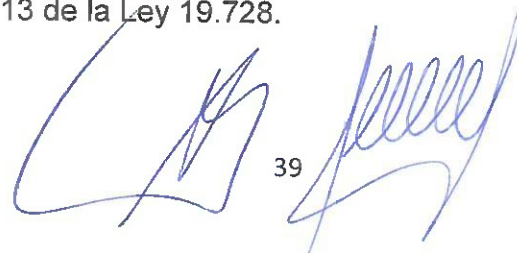
La Empresa dispondrá de 5 cupos anuales de retiros para trabajadores con problemas de salud grave que le impidan la mantención de su empleo en niveles de productividad acordes con los objetivos de la Empresa. Los trabajadores que se acojan deberán cumplir, al menos con los siguientes requisitos copulativos, 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 y socias que establece el artículo N°44 letra C del presente instrumento colectivo.

ARTICULO 47°: APORTE FONDO DE CESANTIA

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



39

ARTICULO 48°: FONDO DE RETIRO

Las partes, entendiendo que los socios y socias deben contar con las mejores herramientas para enfrentar su proceso retiro de la empresa acuerdan constituir una mesa técnica bipartita que tendrá por objeto la constitución de un "FONDO DE RETIRO", cuya finalidad será la de otorgar una prestación en dinero a quienes dejan de cumplir funciones en la empresa, dependiendo de las condiciones que la mesa acuerde.

Esta mesa será constituida dentro del plazo de 60 días contados desde la suscripción del presente instrumento. Para ese efecto se establece una Comisión Bipartita Adhoc con facultades que le permitan concordar el reglamento respectivo y su entrada en vigor.

El patrimonio del fondo estará constituido principalmente por aportes bipartitos progresivos en el tiempo.

Asimismo, la Empresa con el objeto de dar inicio a este fondo, hará un aporte único y total que será definido por la mesa técnica Adhoc, el cual será ingresado como aporte de capital inicial.

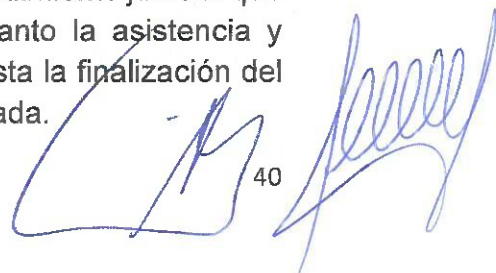
TITULO SEPTIMO

De la Protección y Desarrollo de los Trabajadores o Trabajadoras

ARTICULO 49°: PRESTACIONES POR OCURRENCIA DE EVENTOS CRITICOS

La Empresa otorgará a los Trabajadores o Trabajadoras que se vean involucrados directa o indirectamente, a causa de la ocurrencia de un evento crítico, tales como, asaltos, atentados, agresiones, robos, suicidios y otros análogos o asimilables, ocurridos durante el desempeño de sus laborales, las siguientes prestaciones:

- a) Asistencia médica derivando, a todo trabajador o trabajadora al servicio médico laboral al cual se encuentre adherido para su revisión y diagnóstico según los términos establecidos en la Ley N° 16.744.
- b) Asistencia jurídica oportuna si del hecho se deriva un procedimiento judicial que afecte al Trabajador o Trabajadora que deberá cubrir tanto la asistencia y asesoría judicial preparatoria, la propiamente judicial y hasta la finalización del proceso (o procesos) mediante sentencia firme y ejecutoriada.



40

ARTÍCULO 50°: PRÉSTAMOS HABITACIONALES

La Empresa otorgará a todos los trabajadores o trabajadoras, afectos a este Convenio Colectivo, que lo solicitaren, un préstamo en dinero para ser destinados únicamente y exclusivamente a la compra de casa habitación o al pago de deudas Hipotecarias o a la reparación de la casa habitación, en la forma, condiciones y contra firma de los documentos respectivos que se establecen en el **Anexo N°9** del reglamento y que forma parte integrante de este Convenio Colectivo

Dicho anticipo no podrá exceder del 50% del monto resultante de la multiplicación de los años de servicios por el sueldo base del trabajador, calculado a la época de la solicitud.

No obstante, el total de fondos a prestar no podrá exceder de \$ 225.000.000 (Doscientos veinticinco millones de pesos) por año, contado desde la fecha de inicio de la vigencia de este convenio.

El fondo a prestar se reajustará el día 01 de octubre de cada año, durante la vigencia de este convenio colectivo, a contar de octubre del 2022, en el 100% de la variación experimentada por el I.P.C. en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha del reajuste.

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

Las partes acuerdan la instalación de una mesa que previo a la entrada en vigencia del presente convenio establezca las respectivas modificaciones a las reglas del otorgamiento del préstamo y modalidad de pago por parte del trabajador, manteniendo la finalidad social del beneficio.

ARTÍCULO 51°: 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, necesarios para el desempeño de sus funciones. El uso de los uniformes y ropa de trabajo serán obligatorios para quienes lo reciban, pudiendo ser sancionado el Trabajador o trabajadora que se niegue a usarlos en conformidad al Reglamento Interno de Empresa.



41

Para los trabajadores que cumplan las funciones de estafeta, en el mes de marzo, y octubre de cada año, se les entregará en cada oportunidad un par de zapatos de calidad suficiente para poder realizar la labora de estafeta.

Para el caso de los trabajadores que desempeñen funciones en el grupo especial control delictual, se entregará una Gift Card para vestuario cada 2 años correspondiente a cada temporada por un valor de \$279.484.- (doscientos setenta y nueve mil cuatrocientos ochenta y cuatro 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, el monto será de \$101.671.- (ciento un mil seiscientos setenta y un pesos.)

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

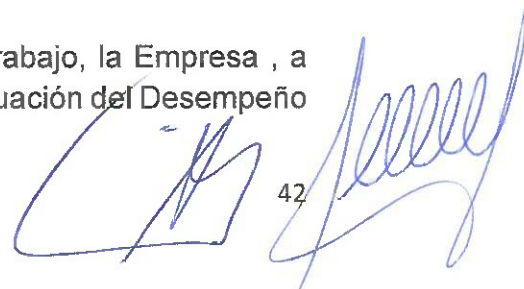
Para los efectos de este artículo funcionará una comisión bipartita para resolver la implementación de este artículo, teniendo como base insumos técnicos que le permitan definir el criterio de calidad, el cual deberá ser considerado por Metro en la definición de las Especificaciones Técnicas para la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

ARTÍCULO 52°: 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, facilitando el funcionamiento eficiente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, implementando las medidas preventivas que sean aconsejables y utilizando todas las facultades que otorgan las normas sobre seguro obligatorio contra riesgo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a fin de asegurar que el trabajador o trabajadora reciba oportuna y eficazmente las prestaciones correspondientes.

ARTÍCULO 53°: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Como una manera de destacar el buen desempeño en el trabajo, la Empresa , a través de todas las Jefaturas, efectuara anualmente una Evaluación del Desempeño



42

del Personal, mediante un mecanismo de entrevistas Supervisor-Supervisado, la cual servirá para una política de incentivos.

El 20 % de los trabajadores afiliados a este sindicato, elegible para este beneficio mejor evaluado, desglosado por Gerencias, Estamentos y Áreas, serán beneficiados con un bono único equivalente al 20% del respectivo sueldo base. Las personas seleccionadas para este beneficio, serán informadas al sindicato a más tardar el 30 de abril de cada año y el pago efectivo de este beneficio, será el 15 de mayo de cada año.

Asimismo, las partes declaran que se desarrollará un trabajo en conjunto para la revisión del sistema de evaluación de desempeño para operativos en Metro S.A, a partir del año 2022.

No serán evaluados los trabajadores con contrato a plazo fijo y aquellos que registren licencias médicas por más de 6 meses en el periodo a evaluar.

ARTÍCULO 54°: 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 la Gerencia de Personas, capacitación y formación profesional, bienestar, desarrollo laboral y todas las relativas a las condiciones de trabajo, así como las que digan relación con la situación económica y financiera de la Empresa, sus objetivos sus cambios tecnológicos y organizacionales. El Sindicato por su parte se compromete a no divulgar aquellas informaciones que la empresa califique de confidenciales.

ARTÍCULO 55°: TRABAJOS SINDICALES

El pago de las remuneraciones correspondiente al trabajo sindical establecido 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 56°: CAPACITACION 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 \$35.000.000.- (Treinta y cinco millones de pesos) como costo empresa para actividades de desarrollo sindical.

Adicionalmente, los aportes de los Fondos de Sence serán otorgados en base a actividades efectivamente realizadas y coordinadas por el área de capacitación, de acuerdo a la normativa vigente. Los fondos referidos anteriormente, serán por cada año de Convenio. Cada Programa Anual será presentado a Metro, en Marzo de cada año calendario.

ARTÍCULO 57°: 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 de apoyo operativo en las estaciones 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 8 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.

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 legal 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 %.

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

El trabajador acogido a esta re-ubicación, podrá presentar a Metro un Certificado de Médico Psiquiatra que lo declare apto para portar armas, el cual deberá ser tramitado por Metro ante el organismo pertinente, (actualmente Mutual de

Seguridad), para que finalmente lo declare apto y pueda ser re integrado a sus funciones habituales.

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

ARTÍCULO 58°: 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 stress laboral; programas que contarán en su programación con la participación del Sindicato.

ARTÍCULO 59°: BECAS EDUCACIÓN SUPERIOR

Anualmente la empresa otorgará un fondo de \$ 39.000.000.- (Treinta y nueve millones de pesos) durante la vigencia del Convenio Colectivo, para la entrega de becas de estudios superiores a los trabajadores de este Sindicato.

En caso de que en algún periodo se produzca un saldo a favor del Sindicato, este se sumará al periodo siguiente.

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

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

Este beneficio se reajustará el día 01 de marzo de cada año, durante la vigencia de este convenio colectivo, a contar de marzo de 2023, en el 100% de la variación experimentada por el I.P.C. en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha del reajuste.



45

ARTÍCULO 60°: BECAS IDIOMAS

Metro entregará al Sindicato, en el mes de marzo del año 2023, un Fondo Total de \$ 18.000.000.- (Dieciocho millones de pesos), por única vez durante la vigencia del Convenio Colectivo, para capacitación en idiomas a los socios del Sindicato que tengan a lo menos un año de antigüedad en la Empresa y la última evaluación de desempeño en cumple o superior.

ARTÍCULO 61°: BECA SINDICAL DE PROMOCION ACADEMICA HIJOS O HIJAS

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

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

Este beneficio se reajustará el día 01 de marzo de cada año, durante la vigencia de este convenio colectivo, a contar de marzo de 2023, en el 100% de la variación experimentada por el I.P.C. en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha del reajuste.

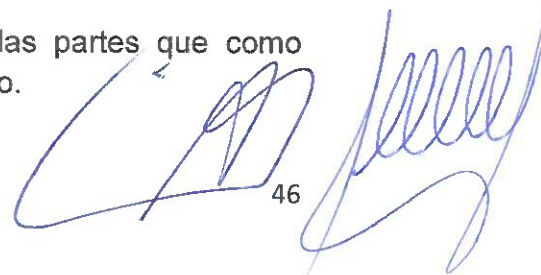
ARTÍCULO 62°: PRÁCTICAS DE ESTUDIO EN METRO

La Empresa otorgará 16 cupos anuales para trabajadores o trabajadoras, para efectuar prácticas profesionales de carreras de 4 semestres o más de duración por cada año calendario del presente Convenio 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.

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.

Este beneficio se regirá por el reglamento aprobado de las partes que como **Anexo N°8** forma parte integrante de este Convenio Colectivo.



46

ARTÍCULO 63°: GASTOS DE 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 \$ 92.499.- (Noventa y dos mil cuatrocientos noventa y nueve pesos), excluye pago de matrícula.

El monto de este bono se reajustará en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4° de este Convenio Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo.

ARTÍCULO 64°: PERMISO DE TITULACIÓN

La Empresa otorgará 4 días de permiso laborales 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, y 1 día para asistir a su ceremonia de titulación, con goce de remuneraciones.

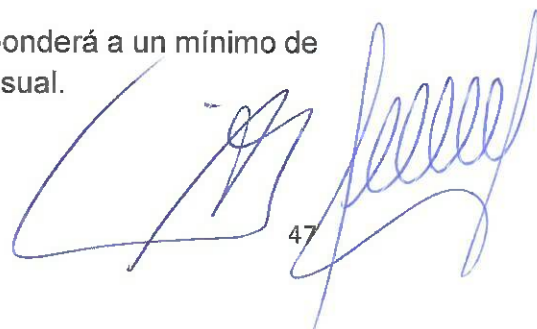
Los trabajadores y trabajadoras deberán informar, con a lo menos un mes de anticipación los días de permiso solicitados adjuntando la documentación que acredite el permiso.

ARTÍCULO 65°: APOORTE PREVISIONAL

Para aquellos trabajadores o trabajadoras que adhieran voluntariamente al Plan de Ahorro Previsional Voluntario (APV) con un mínimo equivalente al 1% del Sueldo Base, Metro efectuará una asignación mensual como aporte no imponible según la siguiente Tabla de Sueldos Base:

- a) Hasta \$1.139.943.- (un millón ciento treinta y nueve mil novecientos cuarenta y tres pesos) incluidos, el aporte de Metro será de un 0,8% del Sueldo Base.
- b) Desde \$1.139.944.- (un millón ciento treinta y nueve mil novecientos cuarenta y cuatro pesos) de Sueldo Base, el aporte de metro será de 0,4% del Sueldo Base.

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



47

La modalidad y procedimiento de este beneficio es regulado en el **Anexo N°10** el cual forma parte integrante de este convenio colectivo.

El monto de este bono se reajustará en las formas y oportunidades establecidas en el Artículo 4° de este Convenio Colectivo, excepto los reajustes reales establecidos en el mismo

ARTÍCULO 66°: MEDIDAS DE RESGUARDO Y PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y ACOSO

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

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

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

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

TITULO OCTAVO:

Transición Justa, para todas y todos

La Empresa y el Sindicato reconocen que los procesos de transformación digital y tecnológica han alcanzado un ritmo vertiginoso a raíz, entre otros, del proceso de cambio climático que afecta al mundo. Estos fenómenos no sólo afectan los modos de producción, sino también la estructura organizativa y la gestión de la empresa, y, como consecuencia, distintos marcos de relaciones laborales.



48

ARTÍCULO 67º: PRINCIPIOS Y FINES

Las partes de este Convenio declaran:

Que la transformación tecnológica y digital se debe abordar desde una metodología anticipada y participada, ya que es la manera óptima de generar confianza en estos procesos;

Que los diseñadores de tecnología y los empleadores tienen el deber ético de evitar impactos negativos en los trabajadores y;

Que la mejor forma de abordar este proceso transformador con éxito es a través del diálogo, de la negociación, el consenso y la firma de acuerdos, bajo los principios de la transición justa.

ARTÍCULO 68º: DEL CÓMITE BIPARTITO DE CONSULTA Y ACUERDOS

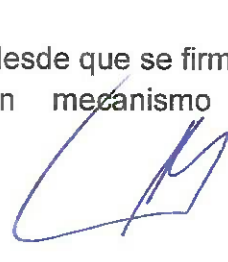
Las partes comprometidas con los desafíos y oportunidades que se plantean acuerdan la conformación de un **“Comité Bipartito de Consulta y Acuerdos de Transición Justa”** integrado por representantes de la Empresa y representantes sindicales de la Federación de Sindicatos de Metro en igual proporción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

 49 

representación efectiva de las mujeres tendiente a incorporar en los análisis, conclusiones y acuerdos la perspectiva de género.

El Comité tendrá como principales funciones, entre otras:

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

ARTÍCULO 69º: MESA DE REDUCCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE JORNADA DE TRABAJO

Las partes convienen en establecer una mesa de trabajo que analice, estudie y proponga adecuaciones a las diversas jornadas de trabajo que actualmente se encuentran vigentes en la empresa. Se define que la primera tarea de análisis, estudios y resolución corresponderá a la jornada de trabajadores en teletrabajo en la perspectiva de la reducción de dicha jornada. El plazo de instalación de la mesa y de evacuación de sus definiciones tendrá un plazo de 90 días contados desde la entrada en vigencia del presente instrumento colectivo.

ARTICULOS TRANSITORIOS

PRIMERO: BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EXITOSA

La empresa pagará a cada trabajador, por una sola vez, un Bono de Término de Negociación Colectiva Exitosa de \$ 4.000.000.- (cuatro millones de pesos) líquidos, salvo los trabajadores individualizados en los Anexos N°5 y N°6 que recibirán el valor que se indica según las condiciones que se señala en cada anexo.



50

SEGUNDO: APORTE AL SINDICATO POR ÚNICA VEZ

La empresa efectuará al sindicato, por una sola vez, el aporte para el desarrollo de las actividades que le son propias la suma de \$ 52.000.000.- (cincuenta y dos millones de pesos).

TERCERO: COMISIÓN TÉCNICA BIPARTITA

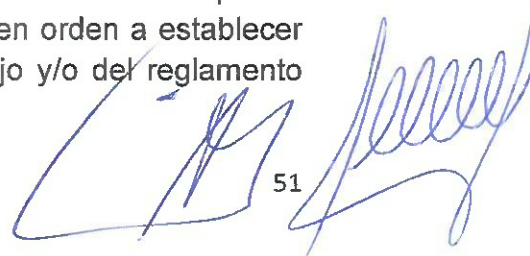
Acuerdan los suscribientes, que, dentro del plazo de 90 días hábiles a contar de la suscripción del presente instrumento laboral, se creará una Comisión Técnica Bipartita. Para todos los efectos contractuales, Metro S.A. notificará mediante correo electrónico o carta certificada a la directiva sindical,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

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

- 1.- mesa de desarrollo sindical
- 2.- mesa de estructura y bandas salariales
- 3.- Política de género, Disidencias y diversidad sexual
- 4.- Unidad de protección a trabajadores
- 5.- estructura organizacional y dotación de trabajadores y trabajadoras

CUARTO: PROTECCION POR NEGOCIACION COLECTIVA

Las partes están de acuerdo en que el clima laboral no puede verse afectado por desvinculaciones post negociación colectiva, que pongan en duda la pre disposición positiva declarada por ambas partes al adelantar voluntariamente el proceso de negociación, razón por la cual acuerdan establecer una cobertura especial de protección a los trabajadores sindicalizados involucrados en el presente proceso de negociación colectiva, por el periodo comprendido entre la presentación a la empresa del proyecto elaborado por los trabajadores y hasta el 31 de agosto del 2022, en virtud del cual los trabajadores sindicalizados no podrán ser despedidos por la causal de necesidades de la empresa. Sin perjuicio de lo anterior las partes acuerdan que se mantendrán las facultades del empleador en orden a establecer sanciones en caso de incumplimiento de contrato de trabajo y/o del reglamento interno de la empresa.



51

QUINTO: PROTECCION DE BENEFICIOS SINDICALES

En cumplimiento a la normativa legal vigente y por el acuerdo de las partes de la protección de los beneficios pactados en este instrumento colectivo, Metro acepta no extender en forma individual o colectiva, los beneficios pactados en este Convenio a quienes no sean socios del Sindicato de Trabajadores de Metro S.A., esto es, Metro S.A. se obliga a no suscribir Anexos de Contratos de Trabajo individual y/o Colectivo para extender los beneficios pactados en este instrumento colectivo a trabajadores que no sean socios del Sindicato de Trabajadores de Metro S.A.

EL presente Convenio Colectivo se suscribe en tres ejemplares de igual tenor y fecha, uno de los causales 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 represento a las y los trabajadores.



Felipe Bravo Busta
Gerente General (I)



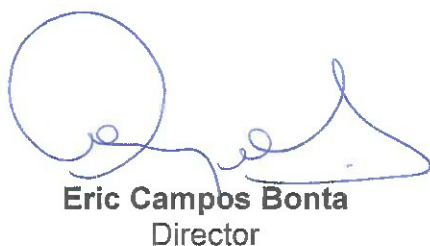
Cesar Segura Vázquez
Presidente



Mónica Bustamante Cárdenas
Secretaria



Carlos Antiguay Araya
Tesorero



Eric Campos Bonta
Director



Washington Muñoz Aguilar
Director



Lucio Sierpe Cormatches
Director



Maria Destefani Machuca
Directora



Sebastián Ortiz Alarcón
Director



Mónica Morales Vilches
Directora