

**"BENEFICIOS DE CORRESPONSABILIDAD PARENTAL Y
CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y LABORAL DE
METRO"**

GERENCIA CORPORATIVA DE PERSONAS Noviembre 2024	BENEFICIOS	
--	------------	---

El presente documento ha sido elaborado colaborativamente entre Metro y la Federación de Sindicatos de Metro, y tiene por objetivo promover e implementar un conjunto de beneficios en apoyo a la corresponsabilidad parental y conciliación vida personal y laboral, buscando avanzar en el equilibrio en las responsabilidades familiares y compatibilizar espacios y tiempos para el desarrollo personal y laboral. De esta forma, contribuimos al bienestar de todos nuestros trabajadores y trabajadoras.

ÍNDICE

1. INTRODUCCION	4
2. ALCANCE	6
3. BENEFICIOS DE CORRESPONSABILIDAD	6
3.1 BENEFICIOS PARA QUIENES SERÁN MADRES Y/O PADRES	7
3.1.1 Personas embarazadas o progenitor gestante	7
3.1.2 Progenitor no gestante	11
3.1.3 Apoyo a la adopción y gestación	11
3.2 BENEFICIOS PARA QUIENES SON MADRES Y PADRES	12
3.2.1 Padres y madres de hijos de hasta dos años	12
3.2.2 Padres y madres con hijos mayores a dos años.	17
3.2.3 Beneficios para el cuidado de la familia	19
4. OTROS BENEFICIOS DE CONCILIACIÓN PARA TRABAJADORES(AS)	20
4.1 Acciones de Conciliación	20
4.2 Permisos de conciliación	20
5. ANEXOS	24

1. INTRODUCCION

En el contexto actual, tanto hombres como mujeres cumplen un rol fundamental en el cuidado y crianza de los hijos, lo que hace necesario promover prácticas que garanticen la equidad y homogeneidad en la entrega de beneficios vinculados a la corresponsabilidad parental y con enfoque en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Tenemos la convicción de que la corresponsabilidad no es un principio exclusivo del ámbito familiar, sino que compete a toda la sociedad, a las empresas y las organizaciones, lo que nos incentiva a promover una cultura de trabajo inclusiva y equitativa, centrada en las personas y que genere ambientes saludables.

En el año 2013 Metro y la Federación de Sindicatos de Metro acordaron una política de protección a la maternidad, la que tenía por objetivo concretar una serie de beneficios más allá de los que establece la ley en estas materias y responder a la necesidad de trabajadoras embarazadas y/o con hijos menores de dos años, propendiendo a la transversalidad de beneficios.

No obstante, hoy, entendiendo la realidad y la diversificación de las familias, se hace necesario actualizar conceptos y acciones en materia de corresponsabilidad parental y conciliación vida personal y laboral, que permitan fortalecer la parentalidad positiva, que implica ejercer el cuidado y crianza de los hijos de manera activa, equilibrada y con perspectiva de género.

Estos beneficios de corresponsabilidad parental y conciliación vida personal y laboral se enmarcan en lo establecido en el Código del Trabajo, Título II, De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, otorgando una serie de derechos en favor de la madre o progenitor gestante y que en algunos casos pueden extenderse al padre o progenitor no gestante.

Entre estos derechos se encuentran:

- Fuero maternal para la persona embarazada.
- Cambio de funciones por labores riesgosas e imposibilidad de realizar turnos nocturnos.
- Descanso prenatal y postnatal: La duración del descanso prenatal es de seis semanas (42 días) antes del parto y el postnatal es de doce semanas (84 días) después del parto.
- Permiso parental: Es una extensión del postnatal por 12 semanas más en jornada completa o 18 semanas más a media jornada. Este permiso puede cederse al padre o persona no gestante bajo ciertas condiciones.
- Licencia médica por enfermedad grave de hijo menor de 1 año.
- Derecho de la madre o progenitor gestante a sala cuna, para el niño o niña menor de dos años o bono compensatorio sala cuna, según corresponda. También aplica para padres que, por sentencia judicial, se le ha confiado el cuidado personal de un menor de dos años a algún trabajador varón o en situación de padre viudo.
- Permiso de alimentación, derecho que ejerce la madre o progenitor gestante, pero puede ser cedido al padre o progenitor no gestante.
- Permiso para padres, por 10 jornadas ordinarias de trabajo al año (artículo 199 bis del Código del Trabajo), destinado al cuidado de un niño o niña mayor de un año y menor de 18 años con motivo de un accidente o enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte.
- Ley SANNA (Ley N° 21.063), seguro obligatorio para las madres y padres trabajadores de niñas, niños y jóvenes afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado.
- Ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Ley N° 21.645) que otorga beneficios para quienes tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada. Entre estos se

encuentran vacaciones preferentes, opción de teletrabajo, flexibilización de la jornada laboral, entre otros.

2. ALCANCE

Estos beneficios consideran en todos sus puntos a los trabajadores(as) de Metro que mantengan una relación laboral permanente e indefinida con la empresa.

En el ámbito de la corresponsabilidad parental también aplica a aquellos trabajadores(as) con hijos menores de edad, a quienes adopten, o a cualquier trabajador(a) que cuente por sentencia judicial con el cuidado personal de niños(as) y/o adolescentes menores a 18 años. Además, considera a trabajadores a cargo de personas con dependencia severa o moderada.

Asimismo, desde la entrada en vigor del presente documento, se realizará revisión de sus medidas en un plazo de 6 meses. Posteriormente, cada 3 años se efectuará una revisión y actualización del documento, salvo que existan modificaciones legales o adecuaciones en la gestión de la empresa que hagan necesaria una revisión, la que será a requerimiento de las partes.

3. BENEFICIOS DE CORRESPONSABILIDAD

Metro establece beneficios para fomentar el sentido de la corresponsabilidad parental, mediante prácticas inclusivas que permitan equiparar las responsabilidades familiares y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para esto, en el ámbito de la corresponsabilidad el documento se divide entre los beneficios de trabajadoras y trabajadores que serán madres y/o padres y los beneficios a los que pueden acceder después del nacimiento o adopción de un

hijo(a), otorgando ciertos permisos, que no son compensables en dinero, ni acumulables ni retroactivos.

En primera instancia, nos referiremos a quienes van a ser padres como progenitores, distinguiendo como gestante a la persona que lleva el proceso de gestación y como no gestante a la otra persona. Esta última, normalmente se refiere a quien transmite su herencia genética y le asisten todos los derechos que la misma normativa protectora de la maternidad, la paternidad y vida familiar reserva al padre, bajo las mismas condiciones.

Durante la segunda parte, y ya concluido el proceso de gestación, se alude a los progenitores como madres y padres, sujetos de derechos bajo el principio de parentalidad positiva, que responde a las capacidades prácticas y funciones propias de los adultos para cuidar y asegurar el sano desarrollo de los hijos.

Finalmente, abordamos una serie de beneficios de flexibilidad laboral para que trabajadores y trabajadoras puedan estar presente en aquellos momentos importantes de su vida, contribuyendo así al equilibrio entre la vida personal y laboral.

3.1 BENEFICIOS PARA QUIENES SERÁN MADRES Y/O PADRES

3.1.1 Personas embarazadas o progenitor gestante

Los beneficios que se presentan a continuación tienen por objeto apoyar el cuidado del proceso de gestación. Para ello, se considerarán los siguientes apoyos transversales:

- a) La persona embarazada se desempeñará en el horario que la ley le permite, es decir, entre las 7:00 y las 22:00 horas, no pudiendo efectuar funciones en jornada nocturna. Esta condición rige desde que presenta su certificado de gestación a su jefatura, informando sobre su estado de embarazo, quien deberá realizar los

ajustes necesarios a su jornada de trabajo.

La persona embarazada mantendrá el pago íntegro de sus horas con recargo que según su turno y rotación le corresponda, mientras su jornada se encuentre desplazada producto del artículo 202 del Código del Trabajo.

- b) De acuerdo con la Política de Licencias Médicas de Metro, los pagos de licencias médica prenatal se pagará a quienes sean por ley beneficiarios de los permisos y licencias maternas, de acuerdo con los términos y lineamientos que indica nuestra legislación laboral vigente. Con todo, Metro asegura el anticipo del subsidio maternal con cargo al pago de éste, sin aplicación de los topes máximos considerado por la normativa.
- c) Atendido que por disposición del artículo 202 del Código del Trabajo se desplaza el horario de la jornada de trabajo de la persona embarazada, la empresa mantendrá el beneficio de radio taxi, regulado por la Política de Movilización del personal operativo, a quienes ya contaban con este beneficio, en tanto su ingreso sea a más tardar a las 7.30 am.
- d) A las personas embarazadas que deban hacer uso de algún tipo de uniforme o ropa de trabajo, se les hará entrega de vestuario maternal de una sola temporada (invierno o verano), de acuerdo con la estación coincidente con su estado de embarazo.
- e) En el caso en que persona embarazada presente certificado médico con indicaciones que adviertan que su salud es incompatible con las labores que ya se encuentre realizando desde la comunicación del embarazo y no esté sujeta a licencia médica, se podrá evaluar con el médico contralor medidas de resguardo laboral, teniendo siempre como norte cuidar el proceso de gestación de la persona embarazada.
- f) Asimismo, se establecen lineamientos para personas gestantes, de acuerdo con las funciones que desempeñan y en apoyo a la protección de su embarazo. Para ello se ha definido lo siguiente:

1. Conductoras(es), reguladoras(es) u otros cargos de similares características:
 - Hasta la semana 25 de embarazo de quien desempeñe labores de conducción, se le asegura una permanencia a pagar según su jornada de trabajo por contrato, manteniendo la reducción de 1 hora en su jornada y una carga de conducción efectiva de 6:10 horas.
 - Principales tareas desde las 25 semanas de embarazo para conductoras: Con el fin de facilitar y poner en conocimiento de las personas embarazadas y sus jefaturas, se acordaron en conjunto algunas tareas que pueden realizar desde la semana 25 de embarazo, es decir, desde que dejan de prestar servicios de conducción hasta que hacen efectivo su derecho de descanso de prenatal y son las que se indican a continuación:
 - Apoyar al SOS.
 - Realizar tareas administrativas (Ej.: anotar coche P/N2/R, realizar inventario en los PMLS).
 - Ayuda en proceso de entregas (Minimanuales, actualizaciones de sueldos base, Chalecos reflectantes, etc.)
 - Revisión de inventarios de útiles PML/ PMT.
 - Control de radios en PML (Stock, ubicación, estado, completitud de piezas, carga, etc.).
 - Apoyo en actividades de integración del equipo (clima).
 - Mantención de murales de consigna.
 - Mantención de diarios murales bajo pautas del SC.
 - Digitación de informaciones varias de la línea.
 - Realizar catastros periódicos de elementos varios de trenes (aire acondicionado, ventilación forzada, luces led, extintores, elementos de cabina, plumillas, etc.).
 - En definitiva, la conductora voluntariamente podrá entregar apoyo en otras labores administrativas definidas por el empleador que sean

compatibles con su estado de embarazo, pudiendo ser en las diferentes dependencias de Metro.

2. Vigilantes Privados, Vigilantes GECD u otros cargos de similares características.

- Desde que la persona informa su condición del embarazo, y con el fin de resguardar su proceso de gestación, quedará exceptuada del uso de vestuario corporativo.
- Las tareas que realice la persona embarazada serán de tipo administrativo, que no perjudiquen su estado de embarazo, en las diferentes dependencias de Metro.

3. Jefes de Estación, Agente Líneas Automáticas (ALA) u otros cargos de similares características

- A solicitud de la persona embarazada, dada esta condición, podrá ser asignada en una estación o tramo de menor complejidad, cercana a su domicilio, de acuerdo con las posibilidades que permita la operación. En aquellos casos que corresponda, se mantendrá su bono de categoría (A1 o A) así como también el pago de sus horas con recargo, mientras su jornada se encuentre desplazada producto del artículo 202 del Código del Trabajo.

4. Técnicos Mantenimiento u otros cargos de similares características

- Las personas embarazadas, desde la comunicación de su embarazo, será asignada a funciones de menor esfuerzo físico, en coordinación directa con su jefatura. Esto con el fin de cuidar su proceso de gestación.

5. Trabajadores(as) que desempeñan labores en horario administrativo

- Las personas gestantes que se encuentren en modalidad híbrida se les autorizará 100% de teletrabajo desde la semana 25 de embarazo, hasta el inicio de su licencia prenatal.
- La jefatura de la persona embarazada deberá procurar coordinar oportunamente la entrega de las responsabilidades o tareas propias del cargo de la persona antes de su licencia prenatal.

3.1.2 Progenitor no gestante

- a) Se autoriza un permiso de medio día por semana al progenitor no gestante, para acompañar al progenitor gestante en la última etapa gestacional. Este permiso puede ser solicitado desde la semana 34 de embarazo del progenitor gestante hasta el nacimiento del hijo(a), acompañándolo del certificado médico que indique edad gestacional.

3.1.3 Apoyo a la adopción y gestación

- a) Los trabajadores(as) que acrediten haber dado inicio en el proceso de adopción, contarán en dicho tiempo con un permiso de tres días laborales continuos o discontinuos para realizar las gestiones pertinentes. Para ello, deberán coordinar permiso con jefatura y acreditarlo con documentos de proceso de adopción.
- b) Las trabajadoras y trabajadores que se encuentren realizando un tratamiento de fertilidad y técnicas de reproducción asistida, contarán con un permiso de tres días laborales continuos o discontinuos anuales para realizar dicho procedimiento. Para ello, deberán coordinar permiso con jefatura y acreditarlo con documento médico.

3.2 BENEFICIOS PARA QUIENES SON MADRES Y PADRES

Los beneficios que se presentan a continuación tienen por objeto apoyar a padres y madres para el cuidado y crianza de los hijos, incluyendo también a trabajadores que han adoptado un hijo o que cuentan con el cuidado personal de un menor de edad. Para ello, estos beneficios se han diferenciado de acuerdo con la etapa del desarrollo del hijo(a).

3.2.1 Padres y madres de hijos de hasta dos años

3.2.1.1 Beneficios para ambos padres:

- a) Durante el primer año de vida del hijo(a), padres y/o madres o quienes tengan el cuidado personal podrán asistir al control mensual de ellos, control denominado “control del niño sano”. Dicho permiso se hará efectivo hasta un máximo de media jornada, lo que deberá compatibilizarse con las necesidades del servicio.
 - Para hacerlo efectivo, la persona deberá informar con a lo menos 10 días de anticipación a su jefatura la fecha y horario en que hará uso de este beneficio, indicando si la media jornada a utilizar será A.M. o P.M.
 - Este permiso debe ser acreditado a través de bono, carnet de control sano, u otro que corresponda y no es acumulable.
 - Si ambos padres trabajan en Metro, el permiso será para ambos, bajo las mismas condiciones mencionadas en el punto anterior.
 - Este beneficio no aplicará para las madres o progenitor gestante que se encuentre haciendo uso del reintegro parcializado, como tampoco para las personas mientras estén haciendo uso del postnatal parental en modalidad media jornada (de 18 semanas).
- b) Luego del término del control del niño sano y hasta los dos años de vida del hijo(a), padres y madres o quienes tengan el cuidado personal podrán hacer

uso de permiso para controles o consultas médicas o dentales. Dicho permiso se otorgará por un máximo de media jornada mensual, lo que deberá compatibilizarse con las necesidades del servicio.

- Para hacerlo efectivo, la persona deberá informar a su jefatura con a lo menos 3 día de anticipación la fecha y horario en que hará uso de este beneficio, indicando si la media jornada a utilizar será A.M. o P.M.
- Este permiso debe ser acreditado a través de bono, carnet de control sano u otro que corresponda y no es acumulable.
- Si ambos padres trabajan en Metro, el permiso será para ambos, bajo las mismas condiciones mencionadas en el punto anterior.
- Este beneficio no aplicará para quienes se encuentren haciendo uso de algún tipo de licencia médica u otro permiso.

3.2.1.2. Beneficios para la madre o progenitor gestante

- a) Pago de licencias médicas: De acuerdo con la Política de Licencias Médicas de Metro, los pagos de licencias maternas posnatal, enfermedad grave del niño menor de un año o Ley SANNA se pagará a quienes sean por ley beneficiarios de los permisos y licencias maternas y de cuidado de hijo(a), de acuerdo con los términos y lineamientos que indica la legislación laboral vigente. Con todo, Metro asegura el anticipo del subsidio maternal con cargo al pago de éste, sin aplicación de los topes máximos considerado por la normativa.
- b) Inducción: Una vez que la madre o progenitor gestante se reincorpore a sus labores, su jefatura deberá informar y apoyar sobre el proceso de reintegro laboral, teniendo instancias de coordinación, información, actualización y las necesarias para garantizar su adecuado retorno.
- c) Reintegro parcializado: Consiste en un apoyo para hacer paulatino el

reingreso laboral de la madre o progenitor gestante y se efectuará de la siguiente forma:

- El primer y segundo mes posterior al término del permiso parental, la madre o progenitor gestante realizará una jornada diaria del 50% de su jornada ordinaria.
- El tercer mes realizará una jornada del 75% de su jornada ordinaria
- A partir del cuarto mes, la persona comenzará a realizar el 100% de su jornada ordinaria de trabajo.

El permiso de alimentación durante el uso del reintegro se detallará en punto siguiente de este documento.

Se podrá hacer uso de este beneficio desde el término del permiso parental o al término de la licencia médica por enfermedad grave de niño menor a un año, siempre que ésta sea emitida inmediatamente posterior al término del permiso parental, y no será compatible con otro tipo de permisos o licencias médicas de media jornada.

En la eventualidad que, por el uso de este beneficio, se superase la cantidad de horas totales que la persona se encuentra obligada a prestar servicios en su jornada diaria, no existirá compensación remuneracional en su favor. Todo ello virtud a que el beneficio busca garantizar el interés superior del hijo o hija y su derecho de alimentación, y no una prestación remuneracional adicional.

- d) Permiso de alimentación: Metro otorgará dos horas diarias de permiso, sin distinción de cargo o jornada, a la madre (o padre, en caso de traspaso del beneficio según lo indicado en Ley N° 20.761) que cuente con el permiso legal de alimentación, por lo que estas dos horas contemplan el permiso de alimentación y el de traslado. Para este permiso se deberá considerar lo siguiente:

- El uso de este permiso se podrá implementar al inicio o al término de la

jornada laboral, a solicitud de la persona, manifestándolo para todo el periodo, pudiendo solicitar modificarlo eventualmente en casos excepcionales, en coordinación con su jefatura. Para todos los efectos, el permiso por alimentación será considerado como tiempo efectivamente trabajado.

- Ante el uso del beneficio por reintegro parcializado, el permiso de alimentación se considerará por una hora durante el primer y segundo mes, y por dos horas de alimentación desde el tercer mes en adelante.
- En el evento que la persona tenga más de un hijo menor de dos años, tendrá una hora de permiso por cada hijo(a) por concepto de alimentación. Lo mismo se aplicará en el evento que tenga partos múltiples, por cada hijo(a) nacido después del primero.
- Deberá procurarse que, durante el tiempo de uso del permiso de alimentación, la madre (o padre o quien tenga cuidado personal, según corresponda) que por su cargo realice turnos rotativos, no realice trabajos nocturnos, a excepción que la persona lo solicite expresamente. Esta solicitud deberá formalizarse por escrito y remitirse a la Gerencia de Personas. No obstante, la solicitud de no realizar turnos nocturnos no implica para Metro una obligación de pagos compensatorios asociados a este tipo de jornada.
- En cuanto a los lineamientos para cargos bajo sistema de turnos, es importante mencionar lo siguiente:
 - A solicitud de la persona con cargos de Jefe Estación y que cuente con permiso de alimentación, ésta podrá ser asignada en una estación de menor complejidad, cercana a su domicilio, de acuerdo con las posibilidades que permita la operación. En cualquier caso, mantendrá su bono de categoría (A1 o A).

- La madre o padre que cuente con el permiso de alimentación y ejerza labores en turnos rotativos podrá solicitar a su jefatura directa un cambio de turno, justificando su petición. En función de las necesidades y condiciones operativas del servicio, la Subgerencia respectiva podrá aprobar o rechazar dicho requerimiento. En el caso de no aprobar esta solicitud, la Subgerencia deberá justificar dicha decisión.
 - El cambio de turno no afectará la categorización de la persona con cargo de Jefe Estación, mientras se mantengan las condiciones para la asignación de estas estaciones.
- e) Sala cuna: Las personas que por ley tengan el derecho de sala cuna, podrán elegir dicha sala cuna para su hijo(a), de acuerdo con los convenios vigentes, la que deberá cumplir con los requisitos y estándares establecidos por la empresa, incluyendo el Reconocimiento Oficial (anteriormente conocido como Rol JUNJI).

Con el fin de compatibilizar los horarios de la jornada laboral de las personas con cargos de operación, con el funcionamiento de las salas cunas, y de acuerdo con las necesidades operacionales, se realizarán ajustes en la jornada laboral, para adecuar el uso de sala cuna, manteniendo el pago de sus horas con recargo para quienes tengan el derecho a sala cuna.

Al niño(a) que cumpla dos años y asista a la sala cuna, se le extenderá dicho beneficio pagado por la empresa hasta que 31 de diciembre del año en que cumple los dos años.

- f) Bono cuidado del hijo menor de dos años: Tras el retorno laboral de la madre o progenitor gestante, la empresa le pagará un bono de atención y cuidados a domicilio de los hijos menores de 2 años, según sea el caso, que, por fuerza mayor debidamente acreditada, este estuviera impedido(a) para hacer uso del beneficio de sala cuna. Esto también aplica para quienes tenga el cuidado personal de un menor, otorgado por resolución judicial. Para este beneficio,

se deberá presentar un certificado médico del pediatra que recomiende el cuidado del bebé en el hogar, documento que deberá renovarse anualmente mientras se mantenga la condición de salud del hijo(a) y que impida asistencia a sala cuna.

Este beneficio es incompatible con el derecho a sala cuna y se pagará de acuerdo con las condiciones establecidas en la normativa legal que lo rige.

Al niño(a) que cumpla dos años y sea beneficiario(a) del bono cuidado del hijo menor de dos años, se le extenderá dicho beneficio pagado por la empresa hasta que 31 de diciembre del año en que cumple los dos años.

3.2.1.3. Beneficios para padre o progenitor no gestante

- a) El progenitor no gestante o adoptante podrá acceder a un permiso postnatal extendido de 1 mes (incluyendo los cinco días legales), a contar del momento del parto. En el caso del adoptante partirá desde la fecha de notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a las normas de Ley de Adopción. Este permiso deberá ser informado a la jefatura y se deberán adjuntar los documentos pertinentes. Si ambos progenitores no gestantes son trabajadores de Metro, este permiso aplica para ambos.
- b) El padre o progenitor no gestante podrá acceder a un bono de corresponsabilidad parental, el que tiene por objetivo apoyar económicamente al grupo familiar. Este bono se cancelará al trabajador cuya madre o progenitor gestante del hijo(a) menor a dos años se encuentre como carga legal y/o carga especial reconocida por el Fondo de Bienestar.

3.2.2 Padres y madres con hijos mayores a dos años.

- a) Al inicio del año escolar, trabajadores padres y madres de hijos(as) que ingresen a primer año básico, podrán acceder a un día laboral de permiso remunerado,

para acompañarlos a su primer día de clases, de acuerdo con el calendario escolar indicado por MINEDUC. Este permiso también aplica para quienes tengan el cuidado personal de un niño(a) que ingrese a dicho nivel educacional. El beneficio deberá solicitarse con al menos 10 días de anticipación y se hará efectivo cuando coincida con un día laboral y se deberá acreditar con certificado de alumno regular durante el mes de marzo. En el caso que el establecimiento comience sus clases en una fecha distinta a la informada por el Ministerio, deberá acreditar dicha fecha con documento emitido por el establecimiento educacional.

- b) Los trabajadores padres y madres de hijos en proceso de graduación o licenciatura de educación básica, media y/o superior (técnico profesional y universitaria) podrán acceder a un día de permiso remunerado por hijo(a) para asistir a dicho evento, en coordinación con su jefatura. Este permiso también aplica para quienes tengan el cuidado personal de quien ingrese a dicho nivel educacional. El beneficio deberá solicitarse con al menos 10 días de anticipación y se debe acreditar con certificado de alumno regular.
- c) Los trabajadores padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista (TEA), tendrán permiso para acudir a emergencias que afecten la integridad de sus hijos(as) con dicha condición (sin distinción de temporalidad ni lugar). Para ello las jefaturas deberán otorgar las facilidades requeridas. Con el objeto de facilitar este permiso, es aconsejable que el trabajador informe a su jefatura esta condición.

Para las y los trabajadores con sistema de turnos se tendrán consideraciones como servicios preferenciales o programación de turnos en lugares cercanos a domicilios para compatibilizar con tratamientos especiales indicados por médico tratante, siempre y cuando la operación lo permita.

- d) Los trabajadores que tengan hijos(as) mayores a dos años y hasta los 18 años o hijos(as) cargas legales en situación de discapacidad, sin límite de edad, y que requieran de cuidado personal en casa u recinto hospitalario, con motivo de un

accidente o enfermedad grave o aguda, podrán acceder a un permiso remunerado y sin devolución, de un máximo de 5 días laborales continuos o discontinuos durante el año calendario. Este permiso se extenderá en 5 días adicionales en caso de que exista riesgo de muerte. La solicitud deberá ser canalizada a través de la Subgerencia de Relaciones Laborales y adjuntar la documentación médica necesaria para la evaluación del área de Calidad de Vida.

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

3.2.3 Beneficios para el cuidado de la familia

a) Permiso cuidado padre y/o madre: Los trabajadores que tengan a su cargo el cuidado de padre desde los 65 años o madre desde los 60 años que, con motivo de un accidente o enfermedad grave o aguda requiera de asistencia personal en casa u recinto hospitalario, podrán acceder a un permiso remunerado y sin devolución, de un máximo de cinco días laborales continuos o discontinuos durante el año calendario. Este permiso se extenderá en 5 días adicionales en caso de que exista riesgo de muerte. Para solicitar este permiso el trabajador(a) deberá presentar a la Subgerencia de Relaciones Laborales el certificado de nacimiento que acredite el parentesco e informe médico que detalle la enfermedad, tratamientos y cuidados que el trabajador(a) deba procurar como cuidador(a)

b) Permiso cuidado cónyuge o conviviente civil: Los trabajadores que tengan a su cargo el cuidado de cónyuge o conviviente civil y que, con motivo de un accidente o enfermedad grave o aguda requiera de asistencia personal en casa u recinto hospitalario, podrán acceder a un permiso remunerado y sin devolución, de un máximo de cinco días laborales continuos o discontinuos durante el año calendario. Este permiso se extenderá en 5 días adicionales en caso de que exista riesgo de muerte. Para solicitar este permiso el trabajador(a) deberá

presentar a la Subgerencia de Relaciones Laborales el certificado de matrimonio o unión civil e informe médico que detalle la enfermedad, tratamientos y cuidados que el trabajador(a) deba procurar como cuidador(a).

4. OTROS BENEFICIOS DE CONCILIACIÓN PARA TRABAJADORES(AS)

4.1 Acciones de Conciliación

En virtud de apoyar y contribuir al bienestar de sus trabajadoras y trabajadores, Metro procurará considerar acciones que permitan mejorar su calidad de vida y que promuevan beneficios relacionados a la corresponsabilidad parental y la integración familiar, como conceptos clave para el equilibrio de la vida personal y laboral. Entre estas acciones se encuentran:

- Actividades de educación y sensibilización que apoyen la corresponsabilidad parental con temáticas atinentes al ciclo de vida por el que esté pasando el trabajador y/o trabajadora.
- Actividades de desarrollo personal que contribuyan a armonizar de mejor manera su vida personal y laboral, favoreciendo el cumplimiento de sus múltiples roles y mejorando su bienestar.
- Desarrollo de actividades en torno a la promoción de estilos de vida saludable desde una perspectiva integral.

4.2 Permisos de conciliación remunerados

Con el objeto de fortalecer el equilibrio vida personal y laboral, se han establecido una serie de permisos adicionales a los que establece la legislación laboral vigente y que buscan compatibilizar aspectos de la vida privada frente a las responsabilidades laborales. Por tanto, Metro otorgará los siguientes permisos, con goce de remuneraciones, en relación con la conciliación:

- a) Permiso de matrimonio y unión civil: Se otorgará un día hábil continuo de permiso remunerado adicional al permiso legal establecido en el artículo 207 bis, por matrimonio civil, religioso o unión civil y deberá solicitarse con al menos 10 días de anticipación.
- b) Permiso por fallecimiento de familiares: Los permisos indicados en el artículo 66 del Código del Trabajo que corresponden a fallecimiento de padres, hijos, cónyuge y hermanos, se aumentarán en un día hábil. Además, se agregará un día adicional si el fallecimiento del familiar ocurre fuera de la Región Metropolitana y dos días si es fuera de Chile.
- c) Permiso por fallecimiento de otros familiares: Metro ha establecido un permiso por fallecimiento de otros familiares considerando abuelos, nietos, persona de la cual se mantenga cuidado personal o conviviente con calidad de carga especial en Bienestar. En caso de fallecimiento, se otorgará un permiso de dos días hábiles desde el respectivo deceso. Este permiso se aumentará en un día hábil adicional si el fallecimiento ocurre fuera de la Región Metropolitana y dos días hábiles si es fuera de Chile.
- d) Permiso para exámenes preventivos de salud: trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a medio día hábil de permiso anual, con goce de remuneraciones integra, para realizarse exámenes preventivos de salud definidos por Metro o proceso de vacunación masiva definidos por el Ministerio de Salud. Sin embargo, en la eventualidad que Metro (por las razones que sean), no realice el respectivo examen preventivo de salud, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a disponer de igual forma, al medio día de permiso pagado, debiendo acreditar la realización de los exámenes.
- e) Permiso de examen y titulación trabajador(a): Se otorgarán un total de cinco días de permiso laboral para el trabajador(a) que deba entregar tesis o rendir examen de título, de grado o postgrado, y/o para asistir a su ceremonia de titulación. Su

distribución será a discreción del trabajador(a) y se podrá solicitar con al menos 10 días de anticipación, acreditarlo al momento del requerimiento.

- f) Permiso por cumpleaños: La empresa otorgará permiso, con goce de remuneraciones, el día del cumpleaños del trabajador. Para aquellos trabajadores cuyo día de cumpleaños coincida con un día de reposo, podrá solicitar un día feriado legal en su primer día hábil de su jornada laboral, el cual deberá ser autorizado por la empresa. En el caso del trabajador con jornada de lunes a viernes cuyo día de cumpleaños coincida con un día festivo, se desplazará el día siguiente hábil laboral. Para aquellos trabajadores con jornada nocturna, cuyo día de cumpleaños coincida con sus turnos nocturnos, esta podrá definir en cual turno hace uso del derecho.
- g) Permiso por 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 el cambio, debidamente acreditado.
- h) Permiso para trámites judiciales: La empresa otorgará los permisos necesarios cuando el trabajador o trabajadora deba comparecer ante un tribunal, cuya citación se encuentre debidamente acreditada. Se podrá justificar posteriormente al realizar el trámite judicial con un plazo máximo de una semana. 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.

GERENCIA CORPORATIVA DE PERSONAS Noviembre 2024	BENEFICIOS	
--	------------	---

Para concluir esta, es necesario considerar que la implementación de beneficios de corresponsabilidad parental y conciliación vida personal y familiar trae consigo desafíos constantes y una mirada global, que permita incentivar la igualdad de condiciones para trabajadores y trabajadoras, entendiendo sus particularidades en los distintos entornos sociales. Los conceptos descritos en este documento otorgan ventajas para las personas, las familias y las organizaciones, fortaleciendo el bienestar social que hoy debe prevalecer en las empresas.

ACERCAR A LAS PERSONAS A VIVIR UNA MEJOR CIUDAD.

Patricio Baronti Correa
Gerente Corporativo de Personas
Metro S.A

Eric Campos Bonta
Presidente de la Federación de
Sindicatos de Metro

5. ANEXOS

Glosario

- **Adoptante:** Persona o familia que recibe legalmente como propio a un hijo que biológicamente no lo es, para brindarle el afecto y los cuidados necesarios para satisfacer sus necesidades espirituales y materiales.
- **Corresponsabilidad parental:** Es el reparto equitativo de los derechos y deberes que los progenitores deben ejercer frente a sus hijos considerando el principio del interés superior del niño.
- **Conciliación vida personal y laboral:** Promover un entorno propicio para que los individuos puedan equilibrar sus responsabilidades laborales con los compromisos familiares y personales.
- **Cuidado personal:** Un conjunto de derechos y obligaciones que le corresponde a ciertas personas respecto de el o los niño(s), niña(s) o adolescente(s). Corresponde, en principio a los padres, y excepcionalmente a terceros.
- **Integración familiar:** Respuesta a la relación de armonía y equilibrio entre los miembros del grupo familiar, valorando a la persona y a su rol dentro del núcleo familiar.
- **Progenitor:** Los padres y las madres de una persona son sus progenitores, respecto de los cuales se ha determinado una relación de filiación. Se entenderán como tales a su madre y/o padre, sus dos madres, o sus dos padres (artículo 34, Ley 21.400)
- **Progenitor gestante:** Persona que gesta el embarazo. Le asisten todos los derechos a la protección de la maternidad, paternidad y vida familiar que el Código del Trabajo reserva a la madre, en las mismas condiciones y con independencia de su sexo registral por identidad de género.
- **Progenitor no gestante:** Persona que transmite su herencia genética. Le asisten todos los derechos a la protección de la maternidad, paternidad y vida

GERENCIA CORPORATIVA DE PERSONAS Noviembre 2024	BENEFICIOS	
--	------------	---

familiar que el Código del Trabajo reserva al padre, en las mismas condiciones y con independencia de su sexo registral por identidad de género.