

## CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En Santiago a 12 de mayo de 2022 doña **SILVIA ADRIANA LEIVA PARRA**, Rol Único Nacional N° 9.977.650-1, domiciliada para estos efectos en Pucuro N°2878, comuna de Providencia, en representación, según se acreditará, de **FUNDACION CLUB PROVIDENCIA**, constituida y válidamente existente de conformidad con las leyes de la República de Chile, dedicada al giro de promoción del deporte, la recreación y el desarrollo de la comuna de Providencia, con rol único tributario número 70.847.200-K y del mismo domicilio de su representante, por una parte, y, por la otra, el "**SINDICATO DE TRABAJADORES DEL CLUB PROVIDENCIA**" representado por su Directorio integrado por su presidente don José Leal Figueroa, su secretario don Efrén Dagoberto Fuentes Vera y su tesorera doña Tamara Faundez Moreno, todos domiciliados para estos efectos en Santo Domingo N°1160, oficina 411, comuna de Santiago, Región Metropolitana.

**PRIMERO:** El presente contrato rige las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y beneficios entre la Fundación Club Providencia, el empleador, con los trabajadores que suscribieron el Proyecto de Contrato Colectivo, que se entiende presentado para todos los efectos legales el día **20 de abril de 2022** y que no estén afectos a prohibiciones y exclusiones para negociar colectivamente, y con los trabajadores que se adhirieron al citado proyecto y que cumplan con los requisitos formales de adhesión. La individualización de los trabajadores consta en el listado (Miembros del sindicato que consta al final de este contrato colectivo de trabajo y que se entienden formar parte del mismo).

En consecuencia, con excepción de sueldos individuales, no existen otras remuneraciones, beneficios o regalías ajenas a este contrato, que puedan invocarse o reclamarse por los trabajadores por contrato individual, salvo aquellas que correspondan por expresa disposición de la ley.

Se deja estipulado que ambas partes están de acuerdo en que no se extiendan los beneficios a los trabajadores que no se encuentren sindicalizados.

**SEGUNDO:** Vigencia. - El presente contrato tendrá una vigencia de dos (2) años, por lo que en conformidad al artículo 324 del Código del Trabajo comenzará a regir a contar del 13 de mayo de 2022 hasta el 13 de mayo de 2024.

**TERCERO:** Reajustabilidad futura. - A los trabajadores afectos al presente contrato colectivo se les aplicará, como único sistema de reajuste, en lo futuro, el que a continuación se detalla:

- a. La reajustabilidad se calculará sobre la base de la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) o el instrumento que lo reemplace, respecto del último reajuste efectuado y la última cifra de IPC informada inmediatamente anterior a cada reajuste, en las siguientes fechas:
  - I. 1 de marzo de 2023; y
  - II. 1 de marzo de 2024.
- b. Los sueldos base de los trabajadores afectos a este contrato, se reajustarán en las fechas indicadas en la letra a) precedente, en un 100% de la variación del IPC acumulado respecto del último reajuste efectuado y la última cifra de IPC informada inmediatamente anterior a cada reajuste, más un 2%.
- c. Si la variación del IPC acumulado entre el último reajuste efectuado y la última cifra de IPC informada es superior al 5%, se reajustarán los sueldos base de los trabajadores en el mes inmediatamente posterior a que la variación del IPC acumulado supere el 5%. El reajuste será en el 100% de la cifra que resulte como IPC acumulado en el período señalado.
- d. Todos los beneficios expresados en dinero en el presente Contrato, con excepción de los Sueldos Bases y beneficios referidos a porcentajes o señalados en Unidades de Fomento (UF), no considerados en la letra anterior, se reajustarán en un 100% de la variación del IPC acumulado respecto del último reajuste efectuado y la última cifra de IPC informada inmediatamente anterior a cada reajuste, en las fechas indicadas en la letra a) precedente.
- e. En el caso que la variación experimentada por el I.P.C. en el periodo respectivo de reajuste fuese negativa, la empresa no aplicará dicha reajustabilidad negativa.

**CUARTO: Bono por trabajo nocturno.** - La Fundación pagará un bono de trabajo nocturno de \$18.000 pesos imponible por día, a los trabajadores que realicen trabajo nocturno. Se considerará trabajo nocturno el que se realiza de forma continua entre las 22:00 pm a las 06:00 am de LUNES A DOMINGO. Quedarán excluidos del pago de este beneficio, los trabajadores contratados para desempeñarse únicamente en trabajo nocturno o en la jornada antes señalada.

**QUINTO: Bonificación días festivos especiales.** - La Empresa pagará con un recargo del 150% teniendo como base de cálculo el Sueldo Base, las horas trabajadas los días 1° de Enero, 1° de Mayo, 18 y 19 de septiembre, y 25 de Diciembre, siempre y cuando estas fechas mantengan el carácter de feriado irrenunciable. Se exceptúan del recargo anterior, los trabajadores que se contraten únicamente para prestar servicios los fines de semana y feriados.

Adicionalmente, para estas fechas, se hace presente que la Fundación no otorgará un bono extraordinario para aquellos trabajadores que deban realizar labores en feriado irrenunciables, dado el recargo de 150% en el valor de la hora extraordinaria.

**SIXTO:** Asignación de colación. - La Empresa pagará a cada Trabajador una asignación de movilización, no constitutiva de remuneración, de \$38.000 (treinta y ocho mil pesos) mensuales para jornadas laborales de 30 horas y más, por mes efectivamente trabajado en forma completa. Respecto de las jornadas laborales con menos de 30 horas semanales, los trabajadores afectos a ellas recibirán el valor proporcional a su jornada para lo cual se estará a lo dispuesto en sus respectivos contratos individuales de trabajo.

**SÉPTIMO:** Asignación de movilización. - La Empresa pagará a cada Trabajador una asignación de movilización, no constitutiva de remuneración, de \$38.000 (treinta y ocho mil pesos) mensuales para jornadas laborales de 30 horas y más, por mes efectivamente trabajado en forma completa. Respecto de las jornadas laborales con menos de 30 horas semanales, los trabajadores afectos a ellas recibirán el valor proporcional a su jornada para lo cual se estará a lo dispuesto en sus respectivos contratos individuales de trabajo.

**OCTAVO:** Bono escolaridad. - La Empresa entregará un bono de escolaridad de \$120.000 (ciento veinte mil pesos) líquidos, por una sola vez al año, a los trabajadores que tengan hijos o cónyuges, que sean carga familiar reconocida y declarada en el departamento de personal de la Fundación y que se encuentren cursando estudios pre básicos, básicos, medios o superiores en una institución reconocida por el Estado. El bono se otorgará previa exhibición de los documentos que acrediten su procedencia y deberá hacerse entre los meses de febrero y junio, ambos inclusive.

**NOVENO:** Bono permanente por especialización. - La Empresa otorgará un bono de especialización de \$60.000 (sesenta mil pesos) de forma permanente y mensual a la remuneración de los trabajadores que hayan finalizado estudios de diplomado, acorde a la función que desempeñan, de al menos 8 meses y 300 horas cronológicas, en una institución nacional y/o internacional reconocida y validada por el Estado; y un bono de especialización de \$120.000 (ciento veinte mil pesos) de forma permanente y mensual a la remuneración para aquellos trabajadores que hayan finalizado estudio de magíster o doctorado en una institución nacional y/o internacional reconocida por el Estado. El bono de especialización permanente se otorgará una vez sean entregados, recepcionados y validados por el área de recursos humanos, todos los documentos y certificados académicos que acrediten la procedencia de la especialización y su total conclusión, y con el requisito de que los estudios tengan relación directa con al área de desempeño, cargo del funcionario y sus funciones.

**DÉCIMO** Bonificación licencia médica. - El subsidio por incapacidad laboral será pagado por las instituciones de seguridad social de conformidad a la ley.

*Excepcionalmente, y hasta por 2 veces en el año por trabajador, la Fundación pagará los primeros 3 días de licencia que no sean cubiertos por subsidio de incapacidad laboral por la institución de salud correspondiente. En la eventualidad de extenderse el reposo médico, por una o más licencias médicas continuas, el trabajador en tal situación, deberá restituir a la Fundación la suma pagada por aquellos días, autorizando y consintiendo expresamente a que se le descuente de su remuneración mensual ese monto en conformidad al inciso 4° del artículo 58 del Código del Trabajo.*

*Para efectos del cálculo del pago de los días señalados en esta cláusula, que asume la Fundación, se tomará como base únicamente el sueldo de trabajador.*

**UNDÉCIMO: Bonos por Evaluación de Desempeño y Aguinaldos. –**

- a) *Si las utilidades propias, definidas como ingresos propios derivados por la venta de los servicios y productos de Club Providencia, es decir excluidas las subvenciones, menos los gastos propios de la empresa en el período de cuatro meses anteriores a la entrega del bono son iguales o mayores a 40 millones de pesos, la Empresa entregará un bono por evaluación de desempeño de \$140.000 (Ciento cuarenta mil pesos) líquidos, en los meses de abril, agosto y diciembre. La evaluación de desempeño se realizará por cada jefatura de las distintas áreas del Club, siendo las tablas de ponderación y asignación de bono las siguientes:*

**1. Bono desempeño según evaluación:**

- *Entre 80% y 100%, recibirá el 100% del bono.*
- *Entre el 65 y 79%, recibirá el 75% del bono.*
- *Entre el 26% y 64%, recibirá el 50% del bono.*
- *Menos del 25%, recibirá el 25% del bono.*

**2. Bono desempeño según jornada de trabajo:**

- *Entre 31 a 45 Hrs., recibirá el 100% del bono de desempeño logrado.*
  - *Entre 20 y 30 Hrs., recibirá el 66% del bono de desempeño logrado.*
  - *Entre 10 y 19 Hrs., recibirá el 50% del bono de desempeño logrado.*
  - *Menos del 10 Hrs., recibirá el 33% del bono de desempeño logrado.*
- 
- *Si las utilidades propias, definidas como ingresos propios derivados por la venta de los servicios y productos de Club Providencia, es decir excluidas las subvenciones, menos los gastos propios de la empresa en el período de cuatro meses anteriores a la entrega del*

bono son mayores a cero y menores a 40 millones de pesos, la Empresa entregará un bono por evaluación de desempeño a repartir a los trabajadores equivalente a 50.000 mil pesos imponible, en los meses de abril, agosto y diciembre. El bono correspondiente a cada trabajador, dependerá de los resultados de la evaluación de desempeño descritos en el punto 1) y de las jornadas laborales descritas en el punto 2).

- Si las utilidades propias, definidas como ingresos propios derivados por la venta de los servicios y productos de Club Providencia, es decir excluidas las subvenciones, menos los gastos propios de la empresa en el período de cuatro meses anteriores a la entrega del bono son cero o negativas, la Empresa no otorgará bono de desempeño pues no será posible su financiamiento.

- Para poder obtener este beneficio, los trabajadores deberán haber prestado servicios efectivamente durante los cuatro meses anteriores a que se realice la evaluación.

b) Adicionalmente, se otorgará como beneficio un aguinaldo para Fiesta Patrias y Navidad, el que será de \$75.000 (setenta y cinco mil pesos) líquidos cada uno.

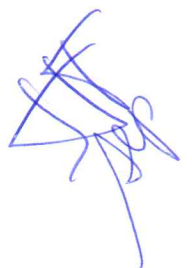
Para poder obtener este beneficio, los trabajadores deberán haber prestado servicios efectivamente durante los cuatro meses anteriores a que se realice la evaluación.

**DUODÉCIMO:** Asignación por nacimiento. - La Empresa pagará una asignación de 9 Unidades de Fomento (UF) al trabajador por nacimiento de un hijo o adopción, contra la exhibición del respectivo certificado emitido por el registro civil. El Trabajador deberá cobrar el beneficio dentro de los tres meses siguientes al hecho que lo origina.

Si ambos padres pertenecen a la Empresa y están afectos al presente contrato colectivo cada uno tendrá derecho el pago de esta asignación y tendrán derecho a los permisos conforme a lo que la ley estipula.

**DÉCIMO TERCERO:** Asignaciones y permisos por fallecimiento. - En caso de fallecimiento de algún trabajador afecto al presente contrato, la Fundación pagará una asignación de 11 Unidades de Fomento (UF) al o los herederos legales de aquel.

En el caso de fallecimiento de padre, madre, hermano (a), cónyuge o hijo (a) nacido (a), la empresa pagará una asignación de 9 Unidades de Fomento (UF) al trabajador afectado, para lo cual éste deberá presentar certificado de defunción y la libreta de familia o el respectivo certificado emitido por el Servicio de Registro Civil que acredite la relación o grado de parentesco.



*La Empresa otorgará en caso de fallecimiento los permisos que la ley contempla y en las condiciones que en ella se detallan.*

**DÉCIMO CUARTO:** Asignación de matrimonio. - *A los trabajadores que contraigan matrimonio se les otorgará un bono de 9 Unidades de Fomento (UF), contra la exhibición del respectivo certificado emitido por el registro civil.*

*Si ambos cónyuges pertenecen a la empresa y están afectos al presente contrato colectivo cada uno tendrá derecho al pago de esta asignación.*

**DÉCIMO QUINTO:** Sala cuna y bono compensatorio. - *La Fundación proveerá a sus trabajadoras, en la forma prevista en el artículo 203 del Código del Trabajo una sala cuna independiente del lugar de trabajo o pagará los gastos de sala cuna directamente al establecimiento del trabajador/a que lleve a sus hijos menores de dos años de edad, para lo cual al trabajador/a afecto a este beneficio deberá presentar el respectivo comprobante de pago a nombre de Club Providencia. En este último caso, el valor de la mensualidad de la sala cuna escogida por la trabajadora no podrá exceder del monto que corresponde a la suma mensual a pagar por este concepto en la institución con la cual la fundación ha celebrado el respectivo convenio para dar cumplimiento a su obligación legal.*

*No obstante, a lo anterior, tendrán derecho a percibir un bono, por concepto de sala cuna, las trabajadoras que cumplan con las siguientes condiciones:*

- I. Que preste servicio en horario nocturno; o,*
- II. Que, por las condiciones de salud del menor, se haga aconsejable que aquel no asista a una sala cuna, para lo cual deberá presentar una orden médica que indique lo anterior.*

*El monto del bono ascenderá al 60% de la remuneración que perciba la cuidadora del menor, con tope de \$240.000 (doscientos cuarenta mil pesos) impositivos. Para verificar la remuneración de la cuidadora, la trabajadora deberá presentar el contrato de trabajo firmado entre la trabajadora y la cuidadora del menor y el pago mensual de las cotizaciones previsionales, las cuales serán utilizadas como referencia de la remuneración percibida por la cuidadora del menor.*

*Adicionalmente, si el menor, en los mismos supuestos señalados en los numerales i o ii, es cuidado por un familiar no remunerado, la empresa aportará a la trabajadora por concepto de bono la suma de \$120.000 (ciento veinte mil pesos) líquidos como contribución a los cuidados del menor.*

Por último, para trabajadoras que tengan un contrato de 30 horas o menos con la institución, el monto de los bonos anteriores será proporcional a su jornada laboral.

Se hace presente que de promulgarse el proyecto de ley de sala cuna universal, se dejará sin efecto los beneficios asociados a sala cuna y bono de sala cuna.

**DÉCIMO SEXTO:** Asignación por custodia de valores. - Los trabajadores que deban manejar dinero o valores representativos de dinero, percibirán una asignación mensual no imponible de \$70.000 (setenta mil pesos) pesos. Esta asignación se otorgará siempre que el dinero o los valores representativos de dinero puestos bajo cuidado y vigilancia de los trabajadores, no sufran extravío o sustracción. El valor perdido se rebajará de las asignaciones por este concepto. Esto, sin perjuicio de la responsabilidad personal que tuvieren los trabajadores por eventuales incumplimientos contractuales. Dicha asignación se entregará proporcionalmente a los trabajadores según las horas contratadas.

**DÉCIMO SEPTIMO:** Bono de vacaciones. - La Empresa otorgará a los trabajadores una bonificación de 2 Unidades de Fomento (UF), cada vez que los trabajadores hagan uso de su feriado anual. Este beneficio se pagará una sola vez en cada año calendario, y es requisito para su pago que el Trabajador haga uso efectivo de al menos 10 días hábiles y consecutivos de feriado legal y tenga sólo un período de vacaciones acumuladas.

**DÉCIMO OCTAVO:** Permisos administrativos. - La Empresa otorgará a los trabajadores afectos a este convenio, hasta seis días administrativos con goce de sueldo por año calendario, no acumulables de un año a otro, de los que se podrá hacer uso sólo entre los meses de enero a noviembre, excluyendo sábados y domingos. Estos deben ser solicitados a lo menos con 2 días hábiles de anticipación y se autorizarán en las fechas que no afecten la adecuada prestación de servicios del Club Providencia. Se entenderán como días inhábiles los sábados y domingos. En el caso de alguna situación de urgencia que ocurra en diciembre, se podrá solicitar un permiso especial, lo que será evaluado por la administración, considerando la situación que lo origina y la carga de trabajo del Club Providencia para concederlos.

Los días otorgados serán según las horas de trabajo:

- I. Entre 31 y 45 Hrs., recibirán 6 días administrativos
- II. Entre 20 y 30 Hrs., recibirán 4 días administrativos

Se entenderá que los días administrativos no son compensables en dinero y su finalidad es que los trabajadores puedan realizar trámites, gestiones u otras necesidades requeridas. En consecuencia, no son días adicionales de vacaciones.

Para el día del cumpleaños del trabajador, éste se dará libre con goce de sueldo, el que no estará afecto a las limitaciones antes señaladas, debiendo cumplir como requisito el ser solicitado con 2 días de anticipación a su jefatura directa y debe ser utilizado dentro del mes del cumpleaños.

**DÉCIMO NOVENO:** Ropa de Trabajo. - La Fundación entregará a los trabajadores afectos a este convenio, uniforme institucional dos veces al año, se fija ropa de invierno el segundo trimestre y de verano el cuarto trimestre, la administración se reunirá con los dirigentes sindicales antes de cada periodo para acordar, cantidad, calidad y tipo de uniforme a entregar.

**VIGÉSIMO:** Suspensiones de actividades por fiestas. - El día laboral anterior a los festivos de Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo las labores serán suspendidas a las 13:00 hrs. para público, con el objetivo de tener una actividad recreativa hasta las 16:00 hrs., no obstante, los trabajadores percibirán su remuneración íntegra por estos días. En el caso de realizar eventos en el restaurante para Año Nuevo, el personal asociado a esa área no suspenderá sus labores a las 13:00 horas. Se precisa que la fiesta de Navidad y Año Nuevo, se realizará durante el mes de diciembre, suspendiendo las actividades de la institución para que todos los funcionarios puedan participar de ella.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Uso de instalaciones deportivas. - Los trabajadores del Club Providencia podrán hacer uso los viernes de 13:30 a 14:30 Hrs., de la cancha multiuso del club para actividades deportivas, de acuerdo con la disponibilidad de esta y según autorización de sus jefaturas directas.

Asimismo, los trabajadores del Club Providencia, que estén prestando servicios en la institución, podrán hacer uso del fitness, piscina o una actividad deportiva al mes, la cual es personal y deberá realizarse fuera del horario laboral.

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Horas extraordinarias. - Las horas extraordinarias que se realicen después de las 22:00 horas, se pagarán con un recargo del 100% sobre el sueldo base convenido para la jornada ordinaria. Las horas extraordinarias que no se encuentren en el rango de horario anterior, serán remuneradas según lo indicado en el inciso 3 del artículo 32 del Código del trabajo.

**VIGÉSIMO TERCERO:** Descuento por evento. - La Empresa hará un descuento de hasta un 10% del valor total del evento, a los trabajadores que requieran alguna celebración de carácter personal o de su grupo familiar directo (cónyuge e hijos). En consecuencia, el

descuento no se aplica cuando se solicita para uso de terceros. La administración del club evaluará la solicitud, que por escrito que debe realizar el trabajador, respondiendo si es posible acceder al descuento de acuerdo a disponibilidad.

**VIGÉSIMO CUARTO:** Torneo de Bowling. - La Fundación organizará y financiará un torneo de bowling anual entre los funcionarios.

**VIGÉSIMO QUINTO:** Vacuna antigripal. - Según calendario de Ministerio de Salud cada año se aplicará al personal, que no sea grupo objetivo del Estado, es decir, que no cuenten con el beneficio gratuito, la vacuna antigripal y su costo será financiado por la Fundación Club Providencia. Tal beneficio mencionado se cumplirá siempre y cuando haya stock por parte de los proveedores de la vacuna.

**VIGÉSIMO SEXTO:** Aporte estudios del trabajador. - En el caso que el trabajador se encuentre cursando estudios superiores, en una institución reconocida por el Estado, la Fundación, como beneficio, aportará \$120.000 (ciento veinte mil pesos) líquidos, por concepto semestral. Para estos efectos al inicio de cada semestre el trabajador deberá presentar el respectivo certificado de alumno regular.

**VIGÉSIMO SEPTIMO:** Fecha de pago y anticipo de remuneración. - La Empresa pagará la remuneración mensual el día 30 de cada mes y otorgará un anticipo, a quienes así lo soliciten de conformidad al procedimiento que la Fundación tiene para estos efectos, el día 10 de cada mes. Si el día 10 o el 30, antes referidos, cayeren en sábado, domingo o festivo, el pago se realizará el día hábil anterior.

**VIGÉSIMO OCTAVO:** Base de indemnizaciones por años de servicio. - La Empresa considerará como parte de la base de cálculo de las indemnizaciones por año de servicio los bonos o asignaciones de movilización y colación que establece el presente contrato colectivo.

**VIGÉSIMO NOVENO:** Indemnización por retiro voluntario. - La Empresa pagará al trabajador una indemnización por concepto de retiro voluntario equivalente a un mes por año incluidos los conceptos de colación y locomoción, a quienes cumplan con los siguientes requisitos:

- El trabajador deberá registrar más de 10 años en la fundación de prestación continua de servicios.
- El beneficio se otorgará a dos funcionarios al año, uno por semestre, según evaluación de comité de retiro el cual estará compuesto por 3 trabajadores representantes de parte de la fundación y 3 representantes de parte del sindicato, no pudiendo otorgar esta indemnización por retiro voluntario a trabajadores que registren denuncias en su contra por

acoso sexual o laboral, en los términos descritos en el inciso 2° del artículo 2 del Código del Trabajo.

- En cuanto a su monto, el beneficio tendrá un tope de 11 años de prestación de servicios.

**TRIGÉSIMO: Indemnización Especial o Incentivo al retiro.** - Los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, tendrán derecho a una Indemnización Especial al término de su contrato de trabajo, que ascenderá a una suma única no reajutable de \$500.000 (quinientos mil pesos). Esta indemnización será pagada al término del contrato de trabajo, no pudiendo otorgar esta indemnización por retiro voluntario a trabajadores que registren denuncias en su contra por acoso sexual o laboral, en los términos descritos en el inciso 2° del artículo 2 del Código del Trabajo.

Los requisitos para acceder a la indemnización anterior son:

- Que el trabajador tenga al menos dos años de contrato indefinido y continuo en la Fundación.
- Que el trabajador no sea desvinculado por la causal de necesidades de la empresa.
- Se podrá optar a esta indemnización durante un año, contados desde la firma del contrato colectivo, por lo que expirado el plazo señalado, el beneficio quedará sin efecto

**TRIGÉSIMO PRIMERO: Capacitación.** - La empresa desarrollará las actividades de capacitación de conformidad a lo que estipula la ley 19.518.

**TRIGÉSIMO SEGUNDO: Seguro Complementario.** - Los trabajadores afiliados a una ISAPRE/FONASA, tendrán acceso a un Seguro Complementario de Salud, contratado con una Compañía de Seguros. El financiamiento de este seguro, para el trabajador titular del mismo, será como se detalla a continuación:

- Se financiará el 100% del costo del seguro, en el caso de trabajadores con sueldo base de hasta 600 mil pesos, proporcional a una jornada laboral de 45 horas semanales.
- Se financiará el 75% del costo del seguro, en el caso de trabajadores con sueldo base de más de 600 mil pesos, proporcional a una jornada laboral de 45 horas semanales. El restante 25% del costo del seguro deberá ser financiado por cada trabajador.
- Adicionalmente, el trabajador podrá incluir a sus cargas familiares asumiendo el costo de cada una de ellas.

**TRIGÉSIMO TERCERO: Oficina de asuntos Sindicales.** - La Empresa otorgará al Sindicato un espacio, sala u oficina para trabajar y atender asuntos netamente del Sindicato, la administración de dicho espacio será de acceso y responsabilidad de los Dirigentes del Sindicato.

**TRIGÉSIMO CUARTO:** Horas Sindicales. - El costo de las remuneraciones correspondientes a los Permisos Sindicales de los dirigentes, que establece el Código del Trabajo, serán de cargo de la Empresa.

El dirigente que haga uso del Permiso Sindical, deberá coordinarlo y comunicarlo a su respectiva Gerencia, con al menos 24 horas de anticipación.

**TRIGÉSIMO QUINTO:** Permiso para asambleas sindicales. Las asambleas o reuniones sindicales ordinarias o extraordinarias se efectuarán fuera del horario de trabajo. Podrán, sin embargo, realizarse dentro de la jornada de trabajo en circunstancias excepcionales, para lo cual se requiere que ello sea solicitado con la debida anticipación y que sea autorizado por escrito por la Fundación. Para los efectos señalados, Club Providencia facilitará salones cuando se requiera realizar una asamblea sindical, de acuerdo con la disponibilidad de estos.

**CLAUSULA TRANSITORIA: Reajustabilidad inicial:** Para efectos del contrato colectivo suscrito con fecha 12 de mayo del 2022, las partes acuerdan por una sola vez ajustar los sueldos base de los trabajadores afectos a este contrato en los siguientes porcentajes:

- Sueldo base menor de \$600.000 reajuste del 12%.
- Sueldo base mayor a \$600.000 y menor o igual que \$750.000 reajuste del 10%.
- Sueldo base mayor a \$750.000 y menor o igual que \$1.000.000 reajuste del 9%.
- Sueldo base mayor a \$1.000.000 y menor o igual que \$1.500.000 reajuste del 8%.
- Sueldo base mayor a \$1.500.000 reajuste del 7%.

Este reajuste se aplicará en las remuneraciones correspondientes al mes de mayo de 2022.

**TRIGÉSIMO SEPTIMO:** Copias. - El presente instrumento se extiende en 3 copias quedando el sindicato con una de ellas y las dos restantes entre la inspección del trabajo y la gerencia de la fundación.

  
**Silvia Leiva Parra**  
p. **FUNDACION CLUB PROVIDENCIA**



  
**José Leal Figueroa**  
**p. Sindicato de Trabajadores Club Providencia**



  
**Efrén Fuentes Vera**  
**p. Sindicato de Trabajadores Club Providencia**



  
**Tamara Faundez Montero**  
**p. Sindicato de Trabajadores Club Providencia**

