

Santiago, 25 de Mayo del 2020.

**Señores:**

**Marcio Crocia**

**Fernando Herranz Miranda**

**Presente**

Estimados

En este período de la pandemia del COVID19, nos hemos visto enfrentados a cambios radicales en el funcionamiento normal de nuestras vidas, en nuestro trabajo diario y la forma de relacionarnos con nuestros seres queridos, nuestro entorno social y laboral, debido a las cuarentenas que sean decretados. En el tema laboral y sindical, nuestra Empresa Ascensores Schindler Chile, ha recurrido a medidas derivadas de la aplicación de la ley 21.227 sobre protección al empleo. Lo grave es que dichas medidas han sido adoptadas, sin consulta alguna a las organizaciones sindicales, en una abierta imposición, porque sólo hemos sido notificados de dichas medidas. Tal actitud de la empresa ha provocado mayor incertidumbre, en el tratamiento de esta pandemia, desde el 17 de Abril hasta el 15 de mayo, se han informado una serie de medidas que detallaremos sólo con los títulos:

1. **“Previo acuerdo”** con sindicatos se suspende la compra de ropa de trabajo anual, será por demanda, es decir, cuando lo necesite se pasará una ropa nueva.
2. Se suspenden las horas extras, bonos a tratos para servicios y montaje.
3. Reevaluación de los incentivos, para adecuarse a la contingencia.
4. Evaluación de flota de vehículos y modificación de la asignación de estos.

Se impusieron adicionalmente medidas laborales de efecto inmediato, en contra de los trabajadores:

- 1a. Las revisión salarial anuales por mérito, se postergan hasta el mes de octubre.
- 2b. Los trabajadores mayores de 60 años en cuarentena y de alto riesgo, deberán optar a vacaciones acumuladas.
- 3c. Trabajadores con domicilio en zonas de cuarentena obligatoria, que no presten servicio esencial ni puedan trabajar desde su casa, debe optar a las vacaciones acumuladas para el pago de su remuneración completa.
- 4d. Trabajadores que por cuarentena no puedan realizar su trabajo normal, podrán explorar la alternativa de “cambio de funciones.”
- 5e. Vacaciones Voluntarias.
- 6f. Plan de jubilación anticipada.

En mayo, se impusieron nuevas medidas para los trabajadores:

- Suspensión del pago de incentivos hasta el mes de julio.
- Reducción de jornada laboral y por ende de remuneración.
- Reducción del 5% de sueldo mensual a los trabajadores que estén activos al 100%.
- Firma de suspensión de contrato de trabajo por un mes.

Aunque se ha señalado que todas estas medidas serán evaluadas en el mes de Julio del 2020, el daño económico y personal que esto provoca a los trabajadores es extremadamente grave.

Por lo tanto y en vista a las medidas de protección del empleo adoptadas, las Organizaciones Sindicales abajo firmantes, **exigimos** como una medida de mayor transparencia, que se entregue la siguiente información para apreciar el impacto que estas medidas van a provocar al interior de nuestra empresa y en los trabajadores:

**Información Transparente con números y porcentajes requerida:**

- a. ¿Cuántos trabajadores serán acogidos a la ley 21.227 y u otras medidas similares?
- b. ¿Cuántos trabajadores hoy no tienen acceso a la ley 21.227 y u otras medidas similares?
- c. ¿Cuántos trabajadores están en cuarentena en su domicilio?
- d. ¿Cuántos trabajadores han entregado sus vacaciones acumuladas o progresivas?
- e. ¿Cuántos trabajadores han tomado la jubilación anticipada u otra pensión o beneficio?
- f. ¿Cuántos trabajadores se les rebajará la jornada laboral y en qué porcentaje incide en la planilla de los trabajadores?
- g. ¿Bajo qué ítem se están considerando las pérdidas de equipos y cuántas son?
- h. ¿Cuánto ha facturado la compañía en los últimos meses?
- i. ¿Cuánto son las utilidades de la compañía a la fecha?
- j. ¿Cuál es el estatus de los ingresos y egresos de la compañía bajo la crisis?

Atendiendo que aún no hay claridad en su ejecución, por lo tanto solicitamos también que se aclaren éstas dudas:

- a. Información sobre los turnos de sábado y domingo, que los técnicos ejecuten como horas extraordinarias, se definan o se aclaren como correspondan: Se pagarán con días libres? cuántos días de compensación por cada turno?
- b. ¿Cuántos turnos tienen que ser pagados con días libres y cuántos serán compensados en dinero?. Ejemplo, técnico que tiene cuatro turnos al mes.
- c. Los turnos nocturnos de fin de semana serán pagados de forma normal como lo establece el contrato colectivo? o serán pagado con días libres? y si fuese así, cuántos días compensarán dos noches trabajadas?

- d. Si un técnico cubre más de un turno en el mes, ya sea de noche o solo diurno, fin de semana, sábado o domingo, según sea el caso, cuanto está obligado a intercambiar por días libres?
- e. Informar claramente quienes son los encargados de autorizar o rechazar el pago de las horas extra, ya que las cualidades blandas de algunos líderes, no son las más adecuadas para comunicar las decisiones de la compañía, generando temor e incertidumbre en los trabajadores, dándoles a entender que si no acatan de esas órdenes, serán desvinculados una vez terminada esta crisis sanitaria, o en ocasiones, cuando lleguen las calificaciones ya tendrían puntos menos por no apoyar la operación y no acatar las órdenes de la compañía.

Aun no teniendo claro estos antecedentes, las tres organizaciones sindicales, hemos determinado presentar ante ustedes las siguientes propuestas, que si estiman oportuno que sean detalladas y fundamentadas en alguna reunión virtual, estaremos abiertos a esa posibilidad. Éstas propuestas van focalizadas a tener un abanico distinto y que buscan dar mayor seguridad y menos agobio a nuestros socios; las medidas son las siguientes:

#### **PROPUESTAS DE MEDIDAS DE MITIGACIÓN DE LOS SINDICATOS DE ASCENSORES SCHINDLER CHILE**

1A. Que se modifique el ítem de descuento de 5% en las liquidaciones de sueldo y este figure como aporte Covid 19, no siendo descontado del sueldo base, sino que figure como un descuento adicional en el total de los haberes.

2B. Que la compañía se comprometa por escrito en la devolución y o restitución de los bonos de incentivos que no se están cancelando y que no se cancelarán durante esta contingencia. Esta propuesta busca restituir los beneficios entregado por los trabajadores en esta pandemia.

3C. Que se aplique en forma escalonada los sueldos más altos en la parte gerencial, un descuento similar al que se efectúa con los trabajadores, a través de un sistema progresivo, del 10-20-30-40-50 %, de manera que quienes perciban más, paguen más.

4E. Que se utilice el **Fondo de Indemnización** que mantiene cada uno de los trabajadores, para suplir su carencia de sueldo sobre todos aquellos que no cuentan con vacaciones acumuladas ni progresivas y menos el seguro de AFC.

5F. Que la compañía se comprometa con sus abogados a oficiar a los tribunales de familia, indicando que los trabajadores afectados por las medidas económicas aplicadas, no podrán cancelar en forma íntegra lo ordenado por ese tribunal, por retenciones de pensiones alimenticias u otras medidas similares, dada la situación de pandemia, reciban la adecuada defensa jurídica; evitando que nuestros trabajadores sean afectos a las órdenes de arresto y terminen durmiendo en la cárcel; tomando en cuenta que nuestros trabajadores no cuentan con los recursos para pagar un abogado, en forma particular, estimamos que cuesta aproximadamente entre \$250.000 y \$300.000 solo por presentar el escrito. Además, buscar la forma de postergar las deudas por conceptos de créditos en la

caja de compensación Los Andes u otros descuentos que también impactan en nuestra remuneración.

6G. Que la compañía se comprometa e informe cual ha sido el destino de los descuentos que se están aplicando a los trabajadores.

7H. Que explique cómo es posible que la compañía haya organizado un fondo de ayuda solidaria a las Américas solicitando que los trabajadores aporten de su salario, que ya está siendo reducido con las medidas que se están aplicando, sin mayor consulta con los sindicatos.

8I. Que la compañía explique las ayudas solidarias que se efectúan gastando recursos en organizaciones que no son de la compañía. Se debe entender que estos recursos gastados en donaciones, son deducibles de impuestos, asegurando de esta forma las utilidades de la compañía y especialmente que cualquier pago o descuento, no sólo debe ser voluntario, sin presión alguna a los trabajadores, sino tener como límite los topes que estableció al efecto el código del trabajo.

Finalmente, reiteramos que las anteriores propuestas tienen un estricto carácter económico, por lo que prontamente haremos llegar nuestras propuestas de carácter sanitarias, destinadas a la máxima protección de los trabajadores. Por ello, considerando los riesgos graves e inminentes para la vida o salud de los trabajadores, les solicitamos que hagan llegar a los sindicatos suscriptores, la información necesaria para asegurar las garantías que consagra nuestro ordenamiento laboral, en especial, aquellas relativas a la obligación de protección eficaz del art. 184 y siguientes del código del trabajo, y en especial lo siguiente:

- Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
- Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Esperamos que nuestro planteamiento sea bien acogido, considerando que solo busca dar tranquilidad y seguridad a nuestros asociados, entregando las mejores orientaciones y evitando que se nos siga mermando nuestros ingresos, atendido que nuestros socios no han apreciado una actitud empática con la preocupación de los trabajadores.

Todos los sindicatos estamos conscientes de que la actual emergencia, requiere respuestas solidarias, pero éstas deberán ser siempre sin afectar los derechos esenciales de los trabajadores.

Sin otro particular se despiden de Ustedes, los Sindicatos N° 1, 2, y 3 de Ascensores Schindler Chile.

**Sindicato N° 1**

Presidente Sebastián Chaparro Delgado .....

Secretario Omar Aldana González .....

Tesorero Héctor Troncoso Concha .....

**Sindicato N° 2**

Presidente Mauricio Bustamante Figueroa .....

Secretario Orlando Vera Henríquez .....

Tesorero Maximiliano Velásquez Ortiz .....

1° Director Eduardo Cortez Guerrero .....

2° Director José Díaz Espina .....

**Sindicato N° 3**

Presidente Oscar González Ramírez .....

Secretario Giovanni Uribe Zambrano .....

Tesorero Raúl Moris Gálvez .....