

**2 Sector de andamios:
Se logra un aumento
salarial**

**3 Embarazada y
trabajando: ¿Qué
derechos tengo?**

**4 Manifestación europea:
Por una Europa social y
justa**

Nr. 3 | mai 2019 | español

Se publica como suplemento del periódico sindical «work» | Redacción T +41 31 350 21 11, F +41 31 350 22 11 | info@unia.ch | www.unia.ch

Acuerdo Marco con la UE

«SÍ» a la libre circulación de personas, «SÍ» a la protección salarial



Los trabajadores y trabajadoras exigen un Acuerdo Marco que proteja los salarios y las condiciones laborales

El Acuerdo Bilateral sobre la libre circulación de personas con la UE supuso un importante paso adelante para los trabajadores y trabajadoras, otorgándoles más derechos. Pero es importante que vaya acompañado de una protección salarial efectiva. El actual Acuerdo Marco de la UE pone en peligro la actual protección salarial. Por ello, el Unia se opone al mismo.

El Acuerdo sobre la libre circulación de personas con la UE, en vigor desde 2002, ha reforzado los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Anteriormente existía el inhumano estatuto de temporero. La explotación de los trabajadores y trabajadoras sujetos a este estatuto, cuyos salarios eran muy bajos, ejercía una gran presión sobre el conjunto de los salarios. Con la introducción de la libre circulación de personas se puso fin a este oscuro capítulo.

Las medidas de acompañamiento: Protección de los salarios

Conjuntamente con la libre circulación de personas, los sindicatos lograron la introducción de las medidas de acompañamiento (FlaM). En concreto, las medidas de acompañamiento significan buenos convenios colectivos, más salarios mínimos obligatorios y alrededor de 45 000 inspecciones en las empresas. Los controles permiten sacar a la luz numerosas violaciones y hacer cumplir las disposiciones aplicables: casi un cuarto de las empresas controladas paga salarios inferiores a los que deberían y son obligadas a pagar las diferencias salariales correspondientes. Por lo tanto, las medidas de acompañamiento son un instru-

mento eficaz para proteger los salarios y hay que defenderlas.

El Acuerdo Marco recortaría las medidas de acompañamiento

En el proyecto actual del Convenio Marco institucional (InstA) se hacen prevalecer el «acceso al mercado» y los intereses de las empresas con trabajadores/as desplazados/as sobre los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Las medidas de acompañamiento, reguladas hasta ahora por Suiza, pasarían a estar sujetas a las directivas de la UE, lo cual tendría graves consecuencias:

- Masiva reducción del número de inspecciones, especialmente en el caso de trabajadores/as desplazados/as y de los/as falsos/as trabajadores/as autónomos/as.
- Un período de preaviso más breve, lo cual dificultaría los controles de las empresas con trabajadores/as desplazados/as.
- La imposición de cauciones y, por tanto, multas efectivas, a la mayoría de las empresas que no cumplen con las disposiciones aplicables no sería posible.
- Se limitarían las suspensiones y sanciones impuestas por los órganos de

control paritarios.

■ Sería prácticamente imposible la adopción de nuevas medidas de acompañamiento, ya que los conflictos sobre la interpretación serían resueltos conforme a las directivas de la UE y el Tribunal de Justicia Europeo.

Pierden todos los trabajadores y trabajadoras

Con un Acuerdo Marco de este tipo perderían todos los trabajadores y trabajadoras. Primeramente, los cerca de 240 000 trabajadores y trabajadoras con permisos de corta duración, la mayoría de la UE, cuyas condiciones laborales ya no podrían ser protegidas. Pero también sus compañeros y compañeras de Suiza, ya que sus condiciones laborales se verían sujetas a una mayor presión. Y si el Tribunal de Justicia de la Unión Europea evita la aplicación de los CCT y el conjunto de la estructura salarial empieza a tambalearse, ello tendría consecuencias impredecibles para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

Por una Suiza abierta en una Europa social

La apertura del mercado laboral europeo no debe degenerar en un cheque en blanco para que las empresas

exploten a los trabajadores y trabajadoras y reduzcan los salarios. Para contrarrestar la situación se necesitan derechos laborales fuertes e igualdad de trato para todos los trabajadores y trabajadoras. De lo contrario, se estará abonando el terreno para dar paso a la xenofobia, la discriminación y el nacionalismo. Eso no es lo que queremos. Al contrario, defendemos una Suiza abierta, en una Europa social.

Hay que defender la libre circulación de personas y la protección salarial

El Unia quiere una protección fuerte de los salarios y de las condiciones de trabajo y se opone a cualquier discriminación. Ello porque esta es la única manera de preservar la libre circulación de personas en Europa. Además, si se acepta un Acuerdo Marco que suponga un debilitamiento de la protección salarial, será prácticamente imposible ganar la lucha frente a la iniciativa del partido SVP/UDC, cuyo objetivo es eliminar la libre circulación de personas, y con la cual se ponen en juego el conjunto de las relaciones con la UE.

Philipp Zimmermann,
portavoz | Comunicación & Campañas

Editorial



¡La libre circulación de personas y la protección salarial van de la mano!

La libre circulación de personas y una efectiva protección salarial van de la mano. Juntas representan un gran progreso social para Suiza. El Acuerdo Marco propuesto para regular las relaciones entre Suiza y la UE lo pone en peligro: hace prevalecer el acceso al mercado de las empresas sobre los derechos de los/as trabajadores/as. En concreto, ello supondría una masiva reducción del número de inspecciones, especialmente en lo referente a los/as trabajadores/as desplazados/as y a los/as falsos/as trabajadores/as autónomos/as. Además, se limitarían sustancialmente las sanciones y multas frente a las empresas que no cumplan con las disposiciones legales vigentes.

En el futuro, sería el Tribunal de Justicia de la Unión Europea el que tendría que decidir qué medidas de protección salarial podría adoptar Suiza. De esta manera, sería prácticamente imposible introducir cualquier tipo de mejora, tampoco en el caso de que un aumento del dumping salarial lo hiciese necesario. Con ello, se pone en juego el actual sistema de control y negociación colectiva existente en Suiza.

Los perdedores serían todos los trabajadores y trabajadoras. En primer lugar, los que tienen un permiso de corta duración. Pero también sus compañeros/as, especialmente en los sectores de riesgo. Ello solo beneficiaría a las empresas interesadas en practicar el dumping salarial, así como, a las empresas fronterizas que tienen trabajadores/as desplazados/as en Suiza.

Ello beneficiaría también al SVP/UDC, el cual cuestiona constantemente los derechos laborales y se opone a los controles del mercado laboral. El Acuerdo Marco propuesto les viene como anillo al dedo para volver a utilizar a los/as inmigrantes como chivos expiatorios de la presión salarial. Esto, sin duda, les facilita el camino en la campaña a favor de su peligrosa iniciativa, con la que pretenden eliminar la libre circulación de personas.

No podemos permitir que eso ocurra. Suiza y la UE merecen un Acuerdo Marco mejor.

Vania Alleva

Noticias breves

Petición del sector de seguridad privada: Se recogen más de 1000 firmas

Los/as afiliados/as del Unia del sector de la seguridad han recogido más de 1000 firmas para una mayor protección contra el dumping salarial y el exceso de horas de trabajo. En vista a la renovación del CCT, se han entregado las firmas recogidas a la Asociación de Empresas de Servicios de Seguridad Suizas (VSSU/AESS). Si se quiere evitar la situación de vacío contractual, es imprescindible que la VSSU/AESS se sienta a negociar con los sindicatos. La VSSU/AESS tiene que atender las reivindicaciones de los/as trabajadores/as y, conjuntamente con los sindicatos, buscar una solución esta primavera.

Negociaciones CCT sector de jardinería: ¡Los/as trabajadores/as exigen condiciones laborales justas!

Actualmente solo hay Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) vinculantes en algunas regiones aisladas. Para la mayoría de las regiones de la Suiza alemana solo hay un CCT que no tiene carácter obligatorio y en el que se prevén condiciones laborales mucho peores que las existentes en otros sectores: salarios bajos, menos vacaciones, ninguna posibilidad de jubilarse anticipadamente. Actualmente se está negociando el CCT para el resto de las regiones de la Suiza alemana. Los/as jardineros/as participantes en la Conferencia profesional del Unia hacen un llamamiento a la asociación de empresarios JardinSuisse para que se sienta en la mesa de negociaciones con el sindicato Unia e introduzca buenas condiciones laborales, vinculantes para todas las empresas. Ello beneficiaría no solo a los trabajadores y trabajadoras, sino también a las empresas serias.



La Caja de desempleo del Unia recibe el certificado EFQM «Committed to Excellence»

El pasado 20 de marzo la Caja de desempleo del Unia recibió el certificado «Committed to Excellence». Es la primera Caja de desempleo de Suiza que recibe este sello de calidad. Aparte del sello, lo que juega un papel importante es la introducción de proyectos de mejora. Estos proyectos ayudan al Unia a prepararse para el futuro. El modelo EFQM de Calidad y Excelencia certifica a las organizaciones que pueden demostrar, a través de un proceso de auditoría externa, un compromiso sistemático y consecuente con el desarrollo y la garantía de calidad. La Caja de desempleo del Unia decidió hace un año implementar este modelo y someterse a una auditoría EFQM.



USS-Conferencia de migración del 30 de marzo de 2019 Política de migración y libre circulación de personas – visiones sindicales

En la Conferencia de migración de la Unión de Sindicatos Suizos (USS), celebrada en Berna, alrededor de 50 sindicalistas debatieron sobre las formas de lograr una política migratoria más justa y humana. Para ellos/as está claro: Suiza es un país de migración y eso es bueno.

Tres ponencias centraron las bases del debate: Patrick Kury, de la Universidad de Lucerna, mostró que Suiza históricamente es un país de migración; Geert van Dok, de Helvetas, situó la política de migración actual de Suiza en un contexto internacional; y, finalmente, Nina Vladovic, del VPOD/SSP, abordó dos temas fundamentales para la actual política de migración de los sindicatos: la iniciativa del SVP/UDC que supondría el fin de la libre circulación de personas de la UE y el Acuerdo Marco de la UE.

migración debe basarse en logros sociales como la Carta de las Naciones Unidas y la Convención de Derechos Humanos. Abogan por una política de migración justa que respete la dignidad y los derechos de todos los seres humanos y que combata las causas que obligan a multitud de personas a huir de sus países, tales como, por ejemplo, la violencia, los conflictos bélicos y las originadas por el cambio climático. Debemos contrarrestar los discursos xenófobos que intentan dividirnos con una solidaridad que vaya más allá de las fronteras de Suiza.

rio y humanitario de la política de migración de Suiza ha cambiado radicalmente en los últimos decenios. Así, por ejemplo, el Consejo Federal se ha abstenido, debido a la presión de los partidos de centroderecha, de firmar el Pacto de Migración de la ONU. Y el SVP/UDC quiere utilizar su iniciativa «por una inmigración moderada (iniciativa de limitación)» para poner fin a la libre circulación de personas con la Unión Europea y cerrar las fronteras. ¡Hay que luchar frente a esto!

Por una política de migración que respete los derechos humanos

Los/as participantes en la Conferencia de migración de la USS están convencidos/as de que la política sindical en materia de

Frente a una política de migración cada vez más restrictiva

Suiza siempre ha sido un país de migración. Sin embargo, el tradicional carácter solida-

«Sí» a la UE, pero garantizando la protección de los salarios

Nina Vladović, del sindicato VPOD/SSP, hizo referencia a la problemática de que los medios de comunicación metan en el mismo saco al partido SVP/UDC y a los sindicatos por sus críticas frente al Acuerdo Marco con la UE. A diferencia del partido del SVP/UDC, cuya lucha consiste en «Suiza contra la UE», los sindicatos suizos colaboran con los sindicatos europeos por una Europa social común. Un «no» al presente Acuerdo Marco es, por tanto, un «sí» a la protección salarial, a un servicio público fuerte y a un Acuerdo Marco justo. Porque, en esencia, no se trata de una disputa entre Suiza y la UE, sino de un conflicto entre los derechos de los trabajadores/as y los intereses de las asociaciones de empresarios en Europa y Suiza.

Regula Bühlmann, secretaria central USS (adaptado por O. Osmani)



Un momento de la Conferencia de migración del 30 de marzo

Sector de andamios Se logra un aumento salarial

Desde el 1º de abril de 2019 los cerca de 2850 montadores de andamios tienen derecho a un aumento salarial general. Además, también han aumentado los salarios mínimos. Se trata de un primer logro importante. El Unia lleva tiempo luchando por buenas condiciones laborales en el sector de los andamios.

El aumento salarial general asciende a 50 francos mensuales, sobre la base del salario percibido para el 31 de marzo de 2018. El salario mínimo para los montadores de andamios sin conocimientos especializados aumenta en 100 francos y pasa a ser de 4293 francos suizos. En cuanto al salario mínimo para los jefes de equipo de montaje de andamios, este aumenta en 78 francos mensuales y pasa a ser de 5160 francos suizos mensuales. Los aumentos salariales

están en vigor desde el 1 de abril de 2019 y son vinculantes para todas las empresas del sector de andamios. También son aplicables para las empresas extranjeras que realicen trabajos de andamiaje en Suiza, así como para los trabajadores temporales.

Una señal para otros sectores

Los montadores de andamios se merecen este aumento. Realizan un trabajo duro. El sector va bien y ya es hora de que los traba-

jadores se beneficien de la buena coyuntura. También es un importante ejemplo para el resto de los sectores: ¡Ahora les toca a ellos aumentar los salarios! Los/as trabajadores/as tienen que beneficiarse del aumento de la productividad y las empresas tienen que garantizar aumentos salariales que no vean mermados con el aumento del coste de la vida.

Osman Osmani



El Unia lleva tiempo luchando por mejorar las condiciones laborales en el sector de andamios

Las migrantes también van a la huelga Stop a la doble discriminación – Por el reconocimiento de los diplomas extranjeros

A nivel mundial el número de mujeres que emigran o se ven obligadas a huir de su país es mayor que el de los hombres. Debido a las condiciones de desigualdad en el mercado laboral y su acceso desigual a los recursos, se habla de una feminización de la pobreza. Ser mujer y ser extranjera implica exclusiones específicas.

Como mujeres y como extranjeras, las mujeres migrantes tienen que hacer frente a numerosas dificultades en el mundo laboral. Se enfrentan a una doble discriminación, por ser mujeres y por ser migrantes.

Dificultades para encontrar un trabajo cualificado

Según un estudio cualitativo, realizado por Yvonne Riaño y Nadia Baghdadi, sobre la integración laboral de mujeres cualificadas de Latinoamérica y Europa Suroriental y Oriente Medio, las mujeres migrantes cualificadas tienen muchas dificultades a la hora de encontrar un trabajo acorde con su profesión. Muchas de ellas, médicas, abogadas, economistas, tenían ya una amplia experiencia profesional cuando llegaron a Suiza y, sin embargo, les resulta muy difícil encontrar trabajo en su profesión. Debido a ello, están desempleadas o realizan un trabajo para el

que están sobrecualificadas. Tan solo alrededor del 10% de estas mujeres logra trabajar en su profesión de manera estable.

Se necesitan facilidades para el reconocimiento de diplomas extranjeros

Uno de los problemas a los que se enfrentan las migrantes cualificadas es la falta de reconocimiento de sus diplomas extranjeros. Muchas de ellas se ven, por ello, obligadas a aceptar trabajos que están muy por debajo de su cualificación y terminan trabajando en sectores con bajos salarios como la hostelería, la venta, la limpieza, o bien, en domicilios privados realizando tareas domésticas o cuidando niños o personas mayores. Por ello, una de las reivindicaciones principales de las mujeres migrantes es que se den facilidades para el reconocimiento de los diplomas extranjeros.

Muchas razones para ir a la huelga

Salarios bajos, contratos de trabajo por horas con horarios irregulares y sin la garantía de trabajar un determinado número de horas, problemas para conciliar el cuidado de los hijos con los horarios laborales, etc., forman parte de la vida cotidiana de muchas migrantes que viven en Suiza. El desempleo y las dificultades económicas para llegar a fin de mes están a la orden del día. Las mujeres migrantes tienen muchas razones para hacer huelga. Por ello, participaremos activamente en la huelga de las mujeres. ¡Esto tiene que acabar! ¡Hay que poner fin a la doble discriminación de las mujeres migrantes!

Emine Sariaslan

Huelga de las Mujeres 2019 Basta de desigualdad salarial



1 de mayo en Berna: Calentando motores para la huelga feminista

Desde el año pasado está claro: Las mujeres quieren hacer huelga. Tras la insatisfactoria revisión de la Ley de Igualdad, en la que, finalmente, no se han introducido medidas contundentes para atajar el problema de la desigualdad, y el inmovilismo a nivel político a la hora de avanzar hacia la igualdad real, las mujeres han dejado claro que no se van a quedar esperando de brazos cruzados. En los últimos meses ha habido movimien-

to. Así, por ejemplo, en la Oficina Federal de Estadística se ha formado un grupo de mujeres para la preparación de la huelga que publica todas las semanas nuevas estadísticas sobre la desigualdad entre hombres y mujeres. Además, en todas las regiones se han creado grupos locales que se reúnen regularmente para planificar el 14 de junio. Paralelamente, organizan acciones y actos centrados, especialmente, en el intercambio

de ideas y la creación de redes de mujeres. Estas actividades están siendo muy bien acogidas entre la población y contribuyendo a que el movimiento sea cada vez más fuerte. Cada vez son más las mujeres que se unen al movimiento.

Acciones en las empresas

Al mismo tiempo, se está llevando a cabo una amplia movilización en las empresas. El Unia está informando en las empresas sobre la huelga de las mujeres. Cada vez son más las mujeres que se unen y los hombres que se solidarizan. Todos/as juntos/as reivindican: «¡Respeto – más salario – más tiempo!». Seguiremos estando presente en las empresas en las próximas semanas. Nuestro objetivo es lograr, conjuntamente con vosotras, que el 14 de junio se lleven a cabo diferentes acciones en las empresas. Para ello necesitamos tu apoyo: En tu sección del Unia puedes obtener información detallada sobre la forma de colaborar y de participar en la huelga del 14 de junio. ¡Vamos a ello, unidas lograremos que el 14 de junio sea todo un éxito!

Virginía Köpfl, campaña «Huelga de las Mujeres»

Remzije Rashiti también irá a la huelga

Remzije Rashiti es de Gjilan (Kosovo) y vive desde 1992 en Suiza. Ha tenido gran variedad de trabajos y, actualmente, trabaja como dependienta. Remzija se enteró hace unos dos años y medio de que en el Unia había un grupo de personas de lengua albanesa y se afilió al Unia. Gracias a este grupo ha podido conocer a muchos compañeros y compañeras e informarse sobre las posibilidades de colaborar activamente con el Unia. Actualmente es delegada del Grupo de Interés de Migración de la Región Zúrich-Schaffhausen. En el Unia ha participado en varias actividades y acciones, pero también en cursos, tanto en albanés como en alemán. Gracias a ello, ha ido adquiriendo una serie de conocimientos que le han llevado a convertirse en

una activa sindicalista. Está convencida de que la organización sindical no solo ofrece posibilidades para mejorar las condiciones laborales, sino también actividades que contribuyen a lograr la igualdad de derechos de las mujeres, tanto a nivel laboral como personal. Remzije Rashiti se siente orgullosa de colaborar activamente con el Unia. El próximo 14 de junio irá a la huelga porque "las mujeres sufren en el trabajo una doble discriminación: por una parte, como mujeres, están mal pagadas; por otra, como migrantes, son discriminadas muchas veces por su origen. Esta discriminación afecta a millones de mujeres en todo el mundo".

Osman Osmani



Remzije Rashiti

Embarazada y trabajando: ¿Qué derechos tengo?

Para muchas mujeres trabajadoras el embarazo va ligado a una serie de cuestiones sobre su situación laboral y los derechos que tienen en caso de embarazo o maternidad. He aquí algunas de las cuestiones más frecuentes al respecto:

¿Puede despedirme el jefe si estoy embarazada?

No. Según lo establecido en el Código de Obligaciones suizo, una vez que haya transcurrido el periodo de prueba, goza de protección frente al despido durante todo el tiempo que dure el embarazo, así como, en las 16 semanas posteriores al parto.

¿Cuándo debo informar al jefe sobre mi embarazo?

En principio, por razones de salud, debido a la protección que ofrece la Ley de Trabajo en caso de embarazo, es aconsejable informar al jefe lo antes posible. Pero, ¡atención! : Durante el periodo de prueba, que tiene una duración máxima de tres meses, también se puede despedir a una mujer embarazada. Por ello, es aconsejable esperar a que pase el periodo de prueba.

No quiero continuar trabajando después del parto. ¿Cuándo debo rescindir la relación laboral?

Le aconsejamos que no rescinda, en ningún caso, su relación laboral antes del parto, ya que, si lo hiciese, no tendría derecho a las prestaciones por maternidad. Si tras el parto y el permiso de maternidad no quiere continuar trabajando, debe rescindir el contrato para una fecha posterior al nacimiento de su hijo/a.

¿Quién tiene derecho a la baja maternal pagada?

Todas las mujeres que trabajen en Suiza, independientemente de que lo hagan por cuenta propia o por cuenta ajena, tienen derecho a la baja maternal pagada. Para tener derecho a la misma basta con haber estado cotizando al seguro de AHV-AVS durante los 9 meses anteriores al parto y haber trabajado durante, al menos, cinco meses. La duración de la baja maternal pagada es de, al menos, 14 semanas y se tiene derecho al 80% del salario que se venía percibiendo antes del parto. En algunos Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) o de empresa se contempla un permiso de maternidad más amplio y/o una cobertura salarial superior al 80%.

¿Tengo derecho a las prestaciones por maternidad también en caso de desempleo, o bien, de enfermedad?

Sí. En el caso de que usted perciba prestaciones debido al desempleo, enfermedad, accidente o invalidez, también tiene derecho a las prestaciones por maternidad.

¿Tengo derecho a la prestación por maternidad si anteriormente he trabajado en el extranjero?

Sí, si ha trabajado en un país de la UE o de la AELC. Los correspondientes periodos de cotización y ocupación serán tenidos en cuenta, en virtud de lo dispuesto en los convenios bilaterales, a la hora de comprobar si tiene derecho a las prestaciones por maternidad.

Quiero dar el pecho a mi bebé. ¿Puedo hacerlo en la empresa?

Sí. Usted puede dar el pecho al bebé en el trabajo hasta que el bebé cumpla un año. Tiene derecho a solicitar un lugar tranquilo, en el que no la molesten. Pero también puede dar el pecho al bebé fuera del centro de trabajo (por ejemplo, en su casa, o en la guardería).

¿Con qué frecuencia y durante cuánto tiempo puedo dar de mamar a mi hijo/a?

Durante el primer año de vida del bebé tiene derecho a pausas de lactancia remuneradas, cuya duración está en función de la duración de la jornada laboral: 30 minutos, hasta 4 horas de trabajo diarias; 60 minutos, a partir de 4 horas de trabajo diarias y 90 minutos, a partir de 7 horas de trabajo diarias. El tiempo se puede repartir en una o en varias pausas. Las pausas por lactancia no pueden ser utilizadas para compensar horas extraordinarias o ser descontadas de las vacaciones. Son consideradas al 100% como tiempo de trabajo remunerado.

PDF > <https://bit.ly/2WnDkVd>

Marília Mendes

Usted pregunta, Unia responde

Divorcio: ¿Qué ocurre con las cotizaciones al seguro de AHV/AVS-IV/AI?

Mi esposo y yo llevamos varios años casados y ahora nos estamos divorciando. Trabajamos los dos. Nos hemos enterado de que, al parecer, en caso de divorcio, se dividen las cotizaciones al seguro de AHV/AVS-IV/AI. ¿Es esto cierto?

Philip Thomas: Sí, esto es así. En caso de divorcio, y siempre y cuando el matrimonio haya durado más de un año, las cotizaciones realizadas por ambos cónyuges al seguro de AHV/AVS-IV/AI se dividen a la mitad. Esta repartición se denomina «splitting» y se aplica solo a los años en los que ambos cónyuges hayan estado asegurados. Las cotizaciones realizadas en el año en el que se contrajo matrimonio y en el del divorcio no se tienen en cuenta. Ejemplo:

– Matrimonio en diciembre de 2006 – divorcio en marzo de 2019: se reparten las cotizaciones del año 2007 al 2018.

– Matrimonio en febrero de 2006 – divorcio en noviembre de 2007: no se reparten las cotizaciones.

Por lo tanto, una vez que se haya procedido a la disolución del matrimonio, es conveniente solicitar la división de las cotizaciones a la Caja de compensación correspondiente. Esta división está regulada legalmente y no puede ser objeto de negociación, tampoco en un convenio de divorcio.

Work, 29.03.19 (adaptado)

Audífonos: ¿Paga algo el seguro de AHV/AVS-IV/AI?

Mi audición se ha deteriorado dramáticamente en los últimos dos años. Mi otorrinolaringólogo me ha diagnosticado una pérdida auditiva importante. Por eso necesito un audífono. Una compañera me ha dicho que puedo pedir una ayuda al seguro de AHV/AVS-IV/AI. ¿Es esto cierto y, de ser así, cómo tengo que hacerlo?



PERDÓN, ¿CÓMO HA DICHO? Si ya no oye bien, el seguro de AHV/AVS o el de IV/AI dan una ayuda para el audífono. Foto Fotolia

Philip Thomas: Sí, esto es cierto. Dependiendo de su situación tiene derecho a una contribución financiera del seguro de vejez AHV/AVS, o bien, del seguro de invalidez IV/AI. Ello, así como la cuantía a la que tiene derecho, depende de si está jubilado o no. Si no está jubilado, tiene derecho a una ayuda de 840 francos del seguro de invalidez IV/AI para un audífono de un solo lado y de 1650 francos para un audífono para los dos lados. Usted tiene derecho a cambiar su audífono por uno nuevo cada 6 años. En el caso de las personas jubiladas hay que tener en cuenta que, desde el 1 de julio de 2018, el seguro de vejez AHV/AVS también paga una ayuda por los audífonos para ambos oídos en lugar de solo para uno. Por lo tanto, si está jubilado y ya percibe una pensión del seguro de vejez AHV/AVS, recibirá de este seguro una contribución financiera de 630 francos suizos por un audífono para un oído y de 1237,50 francos suizos para ambos oídos. Puede cambiar su audífono por uno nuevo cada 5 años. Es importante que un otorrinolaringólogo reconocido por el seguro de IV/AI diagnostique la pérdida de audición. Para recibir el dinero, debe rellenar un formulario y enviarlo a la oficina del seguro de IV/AI de su cantón de residencia. Puede obtener el formulario en las Cajas de compensación, en la oficina del seguro de invalidez IV/AI, o bien, descargarlo de www.ahv-iv.ch. Algunas Cajas de enfermedad también conceden una ayuda para los audífonos. Por lo tanto, es conveniente que pregunte también en su Caja de enfermedad.

Work, 29.03.2019 (adaptado)

Delegación suiza en la manifestación europea Por una Europa social y justa

La Unión Europea y sus organismos tienen que situar las preocupaciones de los trabajadores y trabajadoras en el centro de sus políticas. Esto es lo que demandaron más de 8000 sindicalistas en la alegre, pacífica y colorida manifestación celebrada el pasado 26 de abril en Bruselas.

La manifestación había sido convocada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Su Secretario General, Luca Visentini, pidió a todos los ciudadanos y ciudadanas que participen en las elecciones europeas y «voten por candidatos/as y partidos que trabajen por una Europa justa para los trabajadores y trabajadoras».

Por una política para la mayoría

Conjuntamente con sus compañeros y compañeras de Bélgica, Italia, Francia, España, Alemania, Hungría, Eslovenia, Austria y Estonia, los y las sindicalistas de Suiza reivindicaron una Europa mejor y más social, progreso social, mejores salarios y mejores

condiciones de vida y de trabajo. Resumiendo, una política que no se centre en las personas privilegiadas, sino en la mayoría.

Suiza pide que se protejan los «salarios en lugar de las fronteras»

En el centro de las reivindicaciones suizas estaba, lógicamente, la discusión sobre el Acuerdo Marco entre Suiza y la UE y los correspondientes ataques a la protección salarial y las medidas de acompañamiento. La reivindicación de la delegación suiza con su pancarta «Proteger los salarios en lugar de las fronteras – por una Europa social» fue acogida con satisfacción e interés, tanto por

los y las sindicalistas de otros países como por los medios de comunicación.

Los y las sindicalistas suizos se mostraron satisfechos. Por un lado, veían su participación desde un país no perteneciente a la UE como un acto de solidaridad con los sindicatos de la UE. Por otro lado, para ellos está claro que las leyes y directivas de la UE, y no solo el Acuerdo Marco, también afectan directamente a los trabajadores y trabajadoras de Suiza. La delegación suiza resumía su receta para Europa con el siguiente mensaje: «Social en lugar de nacional: así es como Europa tiene futuro».

Marília Mendes / Matthias Preisser



La delegación suiza de la USS lleva a Bruselas su reivindicación: «Proteger los salarios en lugar de las fronteras – por una Europa social»

Calculadora salarial de la USS

¿Qué salario me corresponde?

La calculadora salarial de la USS www.salaire-uss.ch es todo un éxito. Son muchas las personas que la consultan a diario. Recientemente se ha mejorado su manejo y se han incorporado nuevas funciones. Eche un vistazo y compruebe si gana lo que le corresponde.

Alrededor de 2000 personas utilizan la calculadora salarial de la USS a diario para informarse sobre los salarios. Esta útil herramienta de la Unión de Sindicatos Suizos (USS) está ahora en línea con un nuevo diseño. Tanto si está buscando trabajo, como si quiere solicitar un aumento salarial, resulta útil saber qué salario es el normal. ¿Cómo puede saber lo que se gana en su profesión

aproximadamente? ¿Qué ganaría en otra ciudad? La página de internet de la calculadora salarial de la USS le ayuda a encontrar respuesta a estas y a otras cuestiones.

Un par de clics para saber cuánto debe ganar

La nueva página de internet de la calculadora salarial se basa en los últimos datos

disponibles de la Encuesta suiza sobre la estructura de los salarios (ESS) 2016 de la Oficina Federal de Estadística (OFS). Además de ofrecer nuevas funciones, es fácil de usar. Para acceder a la misma solo tiene que pulsar en www.salaire-uss.ch. Basta con un par de clics para encontrar el salario de referencia. Debe seleccionar la profesión, el sector, la formación, la edad y el número de años de experiencia y, en pocos segundos, la calculadora salarial calculará, a partir de decenas de miles de datos salariales, los salarios habituales de la región que le interesa. Otra innovación importante es la integración de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), en los cuales se establecen salarios mínimos obligatorios y se regulan otra serie de condiciones laborales, como el derecho a vacaciones, el pago del salario en caso de enfermedad o accidente, etc.



Marília Mendes