

2 **Dumping salarial:**
Hay que reforzar las
medidas de protección

3 **Ley de Extranjería e
Integración (LEI-AIG):**
Se refuerzan los
instrumentos represivos

4 **Despidos antisindicales:**
Suiza tiene que hacer
los deberes

Nr. 4 | junio 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

14 de junio: Huelga feminista

Las calles de Suiza se tiñen de lila



14.6.18, Berna: Cerca de 40 000 personas se manifestaron por el centro de la capital suiza.

El pasado 14 de junio, 28 años después de la primera huelga feminista de Suiza, las mujeres volvieron a tomar las calles para reivindicar la igualdad real de derechos entre los hombres y las mujeres y protestar frente a la violencia de género.

La huelga feminista del pasado 14 de junio rompió todas las previsiones, convirtiéndose en una jornada histórica. Miles de mujeres y hombres solidarios participaron en las numerosas acciones, paros laborales y manifestaciones que tuvieron lugar por toda Suiza. En las ciudades más grandes, las manifestaciones fueron aún mayores que durante la huelga de mujeres de 1991. Especialmente destacable fue la amplia participación de las mujeres jóvenes. Todo esto demuestra que la igualdad de trato de las mujeres en la vida laboral y en la sociedad debe avanzar.

Paros laborales y acciones por la mañana, manifestaciones por la tarde

Desde la madrugada del 14 de junio de 2019, las mujeres de todas las regiones del país, de todas las profesiones y de todos los sectores de actividad se movilizaron para reivindicar sus derechos. Desde Le Locle y Le Sentier hasta Ginebra y Grenchen, Wangen y Winterthur, fueron numerosas las mujeres que siguieron la convocatoria de los sindicatos. En el caso, por ejem-

plo, del Vallée de Joux, el corazón de la industria relojera y cuna de la huelga de mujeres de 1991, más de 500 mujeres prolongaron su pausa del mediodía para exigir más tiempo y respeto. En el centro de Berna, alrededor de 500 vendedoras interrumpieron su trabajo a las 11 de la mañana para manifestarse en la Marktgasse y, formando una larga cadena humana, exigir un mayor reconocimiento de su trabajo, salarios más altos y horarios de apertura que permitan conciliar el trabajo y la familia. Las acciones de la mañana dieron paso a las impresionantes manifestaciones celebradas en las ciudades más importantes de Suiza: con, por ejemplo, 160 000 personas en Zúrich, 40 000 en Basilea y Berna, alrededor de 60 000 en Lausana, las calles de Suiza se tiñeron de lila para con pancartas, música, pasacalles, etc. denunciar, entre otras cosas, que, 28 años después de la promulgación de la Ley de Igualdad y de la primera huelga feminista, la brecha salarial sigue siendo significativa.

Stop a la doble discriminación, como mujer y como migrante

Muchas de las mujeres migrantes que viven y trabajan en Suiza están sujetas a una doble discriminación, como mujer y como migrante. A pesar de tener una buena cualificación y experiencia profesional, muchas de ellas se ven abocadas a trabajar en sectores «típicamente femeninos» con salarios bajos, tales como el de cuidados, la hostelería, la limpieza, la agricultura, etc. y aceptar, en determinados casos, condiciones laborales especialmente precarias. Una de las razones es que, a menudo, sus estudios y diplomas no son reconocidos en Suiza. A ello hay que añadir, la falta de seguridad financiera y social, un estatuto de residencia precario, o bien, su condición de «sin papeles», lo que hace que, muchas veces, les resulte difícil defenderse frente a la explotación y la violencia. Por ello, también las mujeres migrantes tenían razones de sobra para participar en la huelga feminista y visibilizar sus reivindicaciones: Suiza debe reconocer los diplomas, las competencias y la experiencia profesional adquiridas

por las personas de origen extranjero. Además, debe reconocer las razones específicas de las mujeres para huir y ofrecerles seguridad y protección contra la violencia y la explotación.

Y después de la huelga... ¿qué?

La jornada histórica del pasado 14 de junio ha supuesto sin duda un punto de inflexión. La amplia movilización y el eco mediático – no solo en Suiza, sino también en el extranjero-, ha permitido llevar el debate y la reflexión a la calle dejando claro que el problema de la desigualdad no atañe solo a las mujeres, sino que se trata de un problema de toda la sociedad. Ahora hay que canalizar la amplia movilización y traducirla en acciones concretas. Para ello es fundamental mantener el espíritu y los lazos creados con motivo de la preparación de la huelga y seguir luchando y alzando la voz para lograr los cambios laborales, sociales, institucionales, etc. necesarios para que la igualdad de género sea, finalmente, una igualdad real y efectiva.

Montaña Martín

Editorial



Estimadas compañeras y compañeros:

En mayo de 2019 se me encomendó la dirección del Departamento de Migración. Tras 10 años trabajando en una sección del Unia «vuelvo a mis raíces sindicales». Hace 15 años, cuando el nuevo sindicato Unia empezaba su andadura, trabajé como secretario de migración. Fue un periodo emocionante, lleno de nuevas experiencias y acontecimientos.

Me siento honrado por la confianza que se me ha otorgado y estoy deseando afrontar este nuevo reto con mis compañeros/as de equipo y con los/as numerosos/as enlaces sindicales. Esta colaboración entre el aparato profesional y los/as enlaces sindicales tiene que continuar siendo ejemplar. La experiencia muestra que la lucha diaria puede llevar a una mejora de las condiciones de nuestros/as afiliados/as. Por ejemplo, en el 2006, tras la larga lucha del Unia, se logró la supresión de los visados de tránsito a través de los países de la Unión Europea para los/as extranjeros/as de terceros países residentes en Suiza. A partir de entonces, nuestros/as afiliados/as ya no tuvieron que hacer cola durante horas, ante las embajadas de los países de la UE, para obtener el visado correspondiente.

El clima político ha cambiado. Los partidos de la derecha no dejan de alentar el odio hacia los/as migrantes. Las leyes que atañen directamente a los/as extranjeros/as se han endurecido. Además, en Suiza el dumping salarial es un problema cada vez mayor. Sin embargo, en lugar de aumentar la protección salarial, se está intentando debilitarla. A ello hay que añadir la nueva iniciativa del SVP/UDC, cuya aprobación supondría el fin de la libre circulación de personas. Pero juntos/as lucharemos con éxito contra los ataques a nuestros logros y valores progresistas. ¡Somos muchos/as y la unidad en la diversidad es nuestra fuerza!

Hilmi Gashi, responsable del Departamento de Migración

Noticias breves

¿Trabajas en la hostelería o en la limpieza y quieres mejorar tu formación?

Progredir – una formación profesional para migrantes en la hostelería y en la limpieza:

- ¿Llevas varios años trabajando en la hostelería o en la limpieza?
- ¿Quieres mejorar tus conocimientos lingüísticos y profundizar tus competencias profesionales?
- ¿Quieres obtener un diploma profesional reconocido en la hostelería o en la limpieza?

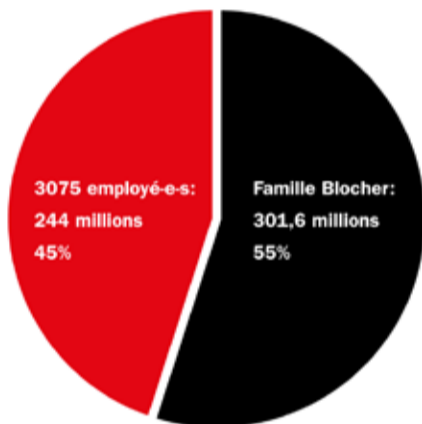
¿Te interesa? ¡Ponte en contacto con nosotros!

El curso se impartirá en Lausanne o Vevey y empezará en septiembre de 2019.

Para inscribirte en la charla informativa, o bien, obtener información complementaria, puedes ponerte en contacto con Unia Vaud, Isabelle Smekens, T 079 515 63 13, isabelle.smekens@unia.ch, o bien, con ECAP Vaud, Andrea Leoni, T+41 320 13 27, aleoni@ecap.ch, www.progredir.ch

ECAP

Estudio sobre la brecha salarial: Los CEO y los accionistas son los que más reciben



EMS-Chemie: salarios del personal y dividendos de la familia Blocher en 2018, en francos.

En su estudio anual sobre las diferencias salariales, el Unia examina los salarios más altos y más bajos de las 36 empresas suizas más grandes. En 2018, esta diferencia solo disminuyó ligeramente de 1:136 a 1:134. Sergio Ermotti, el director del banco UBS, aparece a la cabeza de las remuneraciones exorbitantes con un salario bruto de 13,9 millones de francos, es decir, 267 veces más que la persona peor pagada en el banco. En las tres empresas EMS-Chemie, Partners Group y Swiss Re, las cantidades pagadas a los accionistas en 2018 fueron superiores a los salarios acumulados de todos los empleados. Esto es particularmente evidente en EMS-Chemie: la familia Blocher se pagó a sí misma 301,6 millones de francos suizos en dividendos, lo que representa 57,6 millones de francos suizos más de lo que sus 3075 empleados/as en todo el mundo ganaron juntos. ¡Esto es un escándalo! Las empresas tienen que asumir su responsabilidad social y acabar con los salarios exorbitantes.

Suiza necesita, al menos, cuatro semanas de permiso de paternidad

En Suiza, el cuidado y atención de los hijos/as siguen siendo una cuestión, primordialmente, femenina. Si están enfermos, la madre se queda en casa. Si el padre tiene que trabajar en su día libre o la niñera no puede venir, es a la madre a la que le toca buscar una solución. Y en la mayoría de las familias, los padres trabajan a tiempo completo y las madres, o bien hacen una pausa tras la maternidad, o trabajan a tiempo parcial.

Cuatro o dos semanas de permiso de paternidad: el Parlamento lo tiene en sus manos. En la sesión de verano se debatirá sobre la iniciativa popular en la que se solicitan cuatro semanas de permiso de paternidad. La Comisión del Consejo de Estados propone un permiso de dos semanas. Para los sindicatos está claro que para que todos los padres, independientemente de la empresa en la que trabajen, puedan asumir su responsabilidad desde el principio y compartir con la madre las tareas de atención y cuidado del bebé es necesario un permiso de paternidad de, al menos, cuatro semanas.

Dumping salarial

Hay que reforzar las medidas de protección



El Unia lucha frente al dumping salarial

En Suiza, el trabajo es cada vez más precario. La protección salarial está siendo atacada. El Unia lucha contra la discriminación salarial y quiere evitar que se ponga a los/as trabajadores/as autóctonos/as en contra de los/as del espacio de la UE.

El dumping salarial está a la orden del día en Suiza. Una y otra vez, salen a la luz escandalosos casos de dumping salarial. Pero eso es solo la punta del iceberg. El dumping salarial es un problema generalizado y existe en muchos sectores.

Grave caso de dumping salarial en Zúrich

El Unia ha luchado solo durante mucho tiempo frente al masivo dumping salarial de la empresa Goger-Swiss AG. Finalmente, una inspección detallada e innumerables procedimientos han terminado por dar la razón al Unia. La empresa Goger-Swiss AG es responsable del mayor caso de dumping salarial en Zúrich. El fraude de la Goger-

Swiss AG a sus trabajadores llega hasta cerca de los 10 millones. Les engañaba en todo lo que podía: no respetaba los salarios mínimos, manipulaba el registro del horario laboral, los trabajadores eran alojados con alquileres exorbitantes, etc.

Y otro caso más en Ginebra

También en Ginebra se ha logrado destapar un grave caso de dumping. Esta vez, en las obras de las empresas de transporte público (TPG). Alrededor de 50 trabajadores del sur de Italia cobraban, según las nóminas, lo que les correspondía. Sin embargo, posteriormente, se retiraba una parte del salario de su cuenta, sin dejar prácticamente rastro del fraude. Además no se les pagaba el total de

las horas trabajadas. Según las estimaciones del Unia de Ginebra, el salario efectivamente abonado era de 8 a 10 francos por hora.

Hay que proteger mejor las condiciones laborales

Estos casos muestran claramente que, en lugar de debilitar las medidas de protección, hay que reforzarlas. El Unia seguirá ejerciendo presión con acciones y movilizaciones para dejar claro que la libre circulación de personas y la protección de las condiciones laborales de los trabajadores/as tienen que ir de la mano.

Webseite Unia (adaptado por O. Osmani)

Trabajo temporal y precariedad

Los sindicatos exigen que se regule el trabajo temporal

El trabajo temporal en Suiza ha alcanzado proporciones alarmantes. Desde 1995, su proporción en el volumen total de trabajo se ha quintuplicado hasta alcanzar el 2,6%.

El Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) para las empresas de trabajo temporal, introducido en el 2012, ha supuesto un importante avance para los/as trabajadores/as temporales. Sin embargo, los/as empleados/as temporales siguen gozando de peores condiciones laborales que los/as empleados/as fijos/as. A menudo ganan menos, están expuestos a un mayor riesgo de accidentes y tienen menos oportunidades para avanzar profesionalmente.

Los sindicatos exigen las mismas condiciones de trabajo

En una conferencia de prensa de la Unión de

Sindicatos Suizos (USS), celebrada recientemente, el Unia y otros sindicatos han pedido medidas para mejorar la situación de los/as trabajadores/as temporales. Deben gozar de las mismas condiciones laborales que los/as trabajadores/as fijos. Además han exigido que la Confederación y los cantones fijen, en los contratos públicos, límites máximos en cuanto a la contratación de trabajadores/as temporales.

El trabajo temporal no debe convertirse en la norma

En la rueda de prensa, la presidenta del Unia, Vania Alleva, exigió que «todas las empresas

y sectores sujetos a un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) lo apliquen también a los/as trabajadores/as temporales». Al mismo tiempo, advirtió que las precarias condiciones de trabajo podrían convertirse en la norma: «Si queremos ofrecer a los/as trabajadores/as en Suiza no solo un trabajo, sino empleos buenos y seguros sobre los que construir un futuro, el trabajo temporal no debería ser la norma, sino, a lo sumo, una solución transitoria».

Página web del Unia (adaptado por O. Osmani)



El trabajo temporal no debe convertirse en la norma.

Elecciones europeas: El 26 de mayo, 28 países eligieron un nuevo Parlamento Triunfo de los Verdes y los nacionalistas

450 millones de ciudadanos de la UE votaron, la participación fue alta. Los resultados: Los radicales de derecha y los nacionalistas antieuropeos avanzan. También los Verdes logran un importante aumento. Por otra parte, los dos grandes bloques tradicionales, el Grupo del Partido Popular Europeo (EPP) y el Grupo de la Alianza Progresista de Socialistas (S&D), siguen perdiendo terreno.

Hace apenas 18 meses, los ultranacionalistas como la francesa Marine Le Pen o el italiano Matteo Salvini querían salir del euro y de la UE. Ahora están empujando con fuerza. Y se han convertido en el partido más fuerte de sus países. Si la ultraderecha europea no hubiera estado tan en desacuerdo, tal vez hubiera podido formar el grupo parlamentario más grande en el Parlamento de la UE con alrededor de 170 diputados (de un total de 751). En algunos sitios han logrado un alto porcentaje. La Liga de Salvini logró ganar con un 34%. Solo el húngaro Viktor Orbán consiguió más: obtuvo la mayoría absoluta. Sin embargo, de momento, se ha logrado evitar que los ultranacionalistas tomen el poder.

Los Verdes

El desastre climático y otros desastres ecológicos han dado alas a los Verdes. En Alemania se convirtieron en el segundo partido más votado con un 21%, y en Francia obtuvieron un asombroso tercer puesto. El problema: Solo existen en la parte occidental de Europa. Por lo tanto, se trasladarán a Estras-

burgo con un máximo de 79 diputados (algo más del 10%). Demasiado poco, si se tiene en cuenta la movilización de los jóvenes, demasiado poco para lograr un giro en la política medioambiental.

Giro social

La otra cuestión fundamental para el continente es el giro hacia una Europa más social y justa. Hay problemas por todas partes. Sin embargo, más de dos tercios de los nuevos eurodiputados siguen rindiendo homenaje al capitalismo. Solo alrededor de 100 de los nuevos diputados defienden una Europa social «sin peros, ni condiciones».



Se necesita la presión de la calle

Los impulsos para un cambio social y ecológico deben venir de fuera. De los sindicatos. Y de la calle.

Oliver Fahrni, *workzeitung* (adaptado Marília Mendes)

Ley de Extranjería e Integración (LEI-AIG)

Se refuerzan los instrumentos represivos

La nueva Ley de Extranjería e Integración (LEI-AIG) tiene como objetivo principal promover la integración. En el fondo, sin embargo, la ley es una continuación de la práctica restrictiva anterior hacia los/as extranjeros/as y, en muchos casos, lo que hace es fortalecer los instrumentos represivos, especialmente, en el caso de que los/as afectados/as tengan dificultades financieras o se prevea que puedan tenerlas en el futuro.

La nueva Ley de Extranjería e Integración (LEI-AIG) está en vigor desde el 1 de enero de 2019. Regula, especialmente, la admisión y la residencia de nacionales de Estados no pertenecientes a la UE/AELC. Para los/as nacionales de los Estados de la UE/AELC es aplicable, en primera línea, el Acuerdo sobre la Libre Circulación de Personas (ALCP-FZA). La nueva ley endurece las condiciones para la **concesión de permisos de estancia o de residencia**, vinculándolas a «criterios de integración». El respeto a las normas de seguridad y al orden público, el respeto a los valores de la Constitución Federal, las competencias lingüísticas (solo para adultos), la participación en la vida económica o la adquisición de una formación son algunos de los «criterios de integración» a tener en cuenta para la **concesión, renovación, sustitución de un permiso por otro, o bien, revocación del permiso de estancia o residencia**.

Se limita la reagrupación familiar

Estos criterios de integración también desempeñan un papel decisivo en la reagrupación familiar. El incumplimiento de los criterios de integración, en particular la dependencia de la ayuda social, también puede dar lugar a una restricción en la reagrupación familiar para los/as nacionales suizos/as, los/as ciudadanos/as de la UE y las personas con permiso C. Lo mismo se aplica a cualquier situación que pueda ser considerada de riesgo social, por lo que la percepción de prestaciones complementarias (PC-EL) y las reducciones en las primas de la Caja de enfermedad pueden servir como indicadores. Además hay una restricción suplementaria en lo referente a los plazos: El plazo para solicitar la reagrupación familiar se limita a 14 meses.

Pérdida o sustitución del permiso

Si no se cumplen los criterios de integración según la LEI-AIG, puede producirse la pérdida o la sustitución del permiso de residencia C por el de estancia B, o bien la pérdida del permiso de estancia B. Así, por ejemplo, las personas que no puedan demostrar su «voluntad de participar en la vida económica» y dependan de la ayuda social, tienen que contar con que van a tener que abandonar Suiza. Ello porque esto puede interpretarse como una falta de voluntad de integración y ser castigado con la revocación del derecho de residencia. Este es el caso, especialmente, cuando la percepción de ayuda social sea muy cuantiosa y tenga carácter duradero. Ello puede llevar a revocar el permiso C incluso después de una estancia de más de 15 años.

Si se sustituye el permiso C por un permiso B, es posible que ello vaya ligado a la firma de un acuerdo de integración (o bien, en el caso de los/as ciudadanos/as de la UE, a una recomendación en materia de integración). Tras la pérdida del permiso B la persona afectada tiene que abandonar Suiza.

Intercambio de información entre las autoridades

La nueva ley también prevé que las autoridades se intercambien información y, previa solicitud, tengan derecho a consultar los expedientes. Esta información se utilizará para «medir el grado de integración». Información sobre, entre otras cosas, procedimientos civiles y penales, el cobro de indemnizaciones y ayuda social, o bien, de prestaciones complementarias (EL-PC) a la pensión de vejez (AHV-AVS) o de invalidez (IV-AI). Además, también será posible solicitar información sobre posibles medidas

disciplinarias adoptadas por las autoridades escolares.

Medidas de formación e información del Unia

Aunque la LEI-AIG ha introducido algunas mejoras (por ejemplo, en lo referente al acceso al mercado laboral de los/as refugiados/as, los/as solicitantes de asilo y las personas admitidas provisionalmente), en muchos aspectos representa un claro endurecimiento de la legislación de extranjería. El fortalecimiento de los instrumentos represivos en muchos ámbitos, tales como lo referente a la reunificación familiar y la pérdida del permiso de residencia si no se cumplen los criterios de integración, puede afectar a muchos de nuestros afiliados y afiliadas. Por ello, a lo largo de los próximos meses, el Unia ofrecerá información e impartirá cursos al respecto en las regiones.

Osman Osmani

Competencias lingüísticas: Solo para los/as nacionales de Bélgica, Dinamarca, Alemania, Francia, el Principado de Liechtenstein, Grecia, Italia, los Países Bajos, Austria, Portugal y España, la concesión, retirada o sustitución de un permiso de residencia (permiso C) por uno de estancia (permiso B) **no se podrá hacer depender de las competencias lingüísticas** de las personas afectadas.

Congreso de la CES Los sindicatos europeos quieren una Europa social

Del 21 al 24 de mayo se celebró en Viena el 14º Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). También estuvieron presentes las dos centrales sindicales suizas, USS y Travail.suisse. Horizonte ha hablado de ello con Marília Mendes, secretaria de Migración del Unia.

Marília, tú has participado en el Congreso de la CES como delegada de la USS. ¿Cuál ha sido el tema principal del Congreso?

El Congreso tuvo lugar en la semana de las elecciones al Parlamento Europeo y esto, conjuntamente con los cambios políticos ligados al resultado de las elecciones, fueron, quizás, los temas más importantes. La preocupación por el anunciado avance de los partidos nacionalistas y de extrema derecha era muy grande. El lema del congreso, «Una Europa justa para los/as trabajadores/as», encajaba en este escenario político y resumía nuestras reivindicaciones. Solo una UE social puede derrotar el miedo en Europa y contrarrestar las fuerzas antidemocráticas.

Pero también hubo espacio para debatir sobre los retos del futuro: ¿Cómo afrontar la digitalización y la automatización? ¿Cómo puede ser una economía sostenible y cuál es el papel de los/as trabajadores/as? Igualdad, política de juventud, migración fueron algunos de los temas que también ocuparon a los delegados y delegadas.

¿Cómo fue la participación en el Congreso?

La CES representa a 45 millones de afiliados/as de 39 países europeos. Asistieron al Congreso más de 600 delegados/as de unos 90 sindicatos de 38 países, así como de 10 federaciones sectoriales europeas. Hubo delegados/as de sindicatos de oeste (por ejemplo, Irlanda) a este (por ejemplo, Turquía), del sur (por ejemplo, Portugal) al norte (por ejemplo, Finlandia). Se habló y tradujo en 14 idiomas europeos diferentes. Además, asistieron unos 400 invitados/as, entre los que se encontraban representantes de confederaciones sindicales de EEUU, Canadá y América Latina.

¿Hubo decisiones especialmente importantes para los sindicatos suizos?

No especialmente. Las centrales sindicales suizas recibieron el año pasado un gran apoyo de los sindicatos de la UE en lo referente al Acuerdo Marco y la defensa de las medidas de acompañamiento (FlaM). La clara posición del Congreso para una Europa social confirma esta línea.

Sin embargo, hubo una decisión del Congreso que causó bastante decepción entre nuestra Comisión de Pensionistas. FERPA es la Federación de Pensionistas y algunos de nuestros/as afiliados/as participan activamente en ella. FERPA no tiene derecho a voto en los órganos de la CES. Una vez más se presentó una solicitud pidiendo el derecho a voto, la cual, lamentablemente, fue rechazada. Esto resulta incomprensible porque los/as pensionistas contribuyen de manera importante a la vida sindical y también representan importantes preocupaciones sociales. Esperamos que el Congreso decida de manera diferente dentro de cuatro años.

Y por último: ¿Cuáles son las conclusiones del Congreso de la CES y tu impresión general?

El convencimiento de que la UE tiene que ser más social y representar menos los intereses de los empresarios y el capital está recibiendo cada vez más apoyo. El Premio Nobel Joseph Stiglitz ha resumido el papel de los sindicatos: El mundo del trabajo está marcado por la desigualdad y la discriminación, y ello destruye la democracia; los sindicatos son el baluarte contra estas fuerzas destructivas. Ello supone una gran responsabilidad, pero también nos ofrece la oportunidad de trabajar por un cambio positivo: Por más justicia, igualdad de derechos e igualdad de oportunidades para los/as trabajadores/as y para las personas más vulnerables de la sociedad. Eso une a los sindicatos. Este sentimiento de unión con tantas personas de tan diversos orígenes es una de las cosas más bonitas que se experimentan en un congreso como éste.

Osman Osmani

Usted pregunta, Unia responde

Invalidez: ¿Puede recortar la Caja de desempleo la prestación diaria por desempleo?

Poco después de perder mi trabajo, sufrí un grave accidente. Las secuelas son tan graves y duraderas que tuve que inscribirme en el seguro de invalidez. Ahora me han concedido media pensión. Sin embargo, desde entonces, la Caja de desempleo me ha reducido mi ganancia asegurada y, por lo tanto, mi prestación diaria por desempleo. ¿Puede hacer esto la Caja de desempleo?

Nicole Debrunner: Sí, la Caja de desempleo ha actuado de manera correcta. El derecho a las prestaciones por desempleo está en función de la capacidad de ganancia de la persona asegurada. Si una persona sufre poco antes de quedarse sin trabajo, o bien, durante la situación de desempleo, un accidente o una enfermedad que desemboca en una situación de invalidez, su capacidad para trabajar ya no es la misma que antes de perder el trabajo. Para calcular la cuantía de la prestación se toma como ganancia asegurada el salario que se tenía antes de la invalidez. Pero como cobra una media pensión de invalidez, ello significa que su capacidad laboral es de, como mucho, el 50 por ciento. Por ello, a partir del mes en el que tenga derecho a la pensión de invalidez, la Caja de desempleo tiene que proceder a la reducción de la ganancia asegurada en la proporción correspondiente. En cualquier caso, la reducción de la prestación por desempleo se compensa, al menos en parte, con la percepción de la pensión de invalidez.

Adaptación Work, 26. 4. 2019



Prestación diaria por desempleo: En caso de invalidez la Caja de desempleo tiene que modificar la ganancia asegurada (Foto: Pixabay)

¿Qué documentación tengo que entregar si trabajo ocasionalmente?

Trabajaba como jardinero y, lamentablemente, perdí el trabajo el 1 de octubre de 2018. Un conocido tiene una empresa de jardinería y me ha ofrecido trabajar como jardinero dos días a la semana. ¿Puedo hacer esto? ¿Y qué tengo que tener en cuenta?

Markus Widmer: Sí, puede hacerlo. Como solo va a trabajar dos días y va a ganar menos de lo que le está pagando la Caja de desempleo, se trata de lo que se denomina una «ganancia intermedia». Tiene que comunicar a su asesor del RAV/ORP que va a trabajar en esta empresa y preguntarle si puede reducir el número de solicitudes de trabajo que tiene que entregar todos los meses. A la Caja de desempleo tiene que enviarle una fotocopia del contrato. Además, tiene que indicar en el formulario que debe rellenar mensualmente, el denominado «Angaben der versicherten Person»/«Indications de la personne assurée» («Datos sobre la persona asegurada»), si ha trabajado el mes correspondiente, así como el nombre y dirección de la empresa. Además, tiene que entregar un formulario que puede obtener en la Caja de desempleo y que le tiene que rellenar la empresa, el denominado «Bescheinigung über Zwischenverdienst» / «Attestation de gain intermédiaire» («Certificado de ganancia intermedia»), así como, la nómina del mes correspondiente. Tenga en cuenta que la Caja de desempleo necesita estos formularios para calcular la cuantía de su prestación y efectuar el pago correspondiente. Por lo tanto, si quiere recibir cuanto antes el dinero de la Caja de desempleo es importante que hable con su empresa para que le entreguen el formulario relleno y la nómina lo antes posible. También puede obtener este formulario, así como amplia información sobre el seguro de desempleo y la búsqueda de trabajo, en www.arbeit.swiss/secoalv/de/home.html.

Adaptación Work, 1.3.2019

Despidos antisindicales

Suiza tiene que hacer los deberes

La OIT ha retirado a Suiza de la lista negra de países que no respetan los derechos sindicales. La OIT reprochaba a Suiza el no proteger suficientemente a los/as sindicalistas frente al despido. Ahora, el gobierno suizo tendrá que cumplir su promesa de encontrar una solución que permita mejorar su protección.

Hace unas semanas la OIT había incluido a Suiza en la lista negra de países que no respetan los derechos sindicales. Con el telón de fondo de los actos de celebración del centenario de la OIT, una situación vergonzosa e insostenible para Suiza, país donde se encuentra la sede de esta organización internacional. Finalmente, el gobierno suizo ha reaccionado y se ha comprometido a impulsar una mediación para solucionar el problema. Ante ello, el Comité de la libertad sindical de la OIT ha decidido, a propuesta de la delegación suiza, retirar a Suiza de la lista.

2003, la USS había denunciado ante la OIT la falta de protección frente al despido de los sindicalistas en Suiza. Posteriormente, la OIT había instado a Suiza, en repetidas ocasiones, a tomar medidas al respecto. Sin embargo, hasta ahora, el Consejo Federal había hecho caso omiso de las recomendaciones de la OIT. Tras la inclusión de Suiza en la lista negra, el Consejero Federal Guy Parmelin se ha comprometido a impulsar una mediación externa que permita a la patronal y a los sindicatos elaborar una propuesta de solución para mejorar la protección de los trabajadores y trabajadoras.

Suiza tiene que informar dentro de un año a la OIT

El año próximo, Suiza presentará a la OIT un informe sobre los resultados de la mediación. Además, se someterá voluntariamente a una revisión extraordinaria por parte de la OIT, en relación con el respeto a la libertad sindical. La USS ya ha anunciado que si la mediación no aporta ninguna solución concreta, solicitará nuevamente la intervención de la OIT y aumentará la presión frente al gobierno suizo.

Montaña Martín

Un primer paso para mejorar la protección

La Unión de Sindicatos Suizos (USS) ha aceptado esta decisión porque ve en la actitud del gobierno suizo la posibilidad real de adaptar la normativa suiza, en materia de despidos antisindicales, a las normas internacionales. Actualmente, la legislación suiza prevé, en caso de despido por motivos sindicales, una indemnización de un máximo de 6 meses de salario. Para la OIT esta indemnización es insuficiente. Ya en el

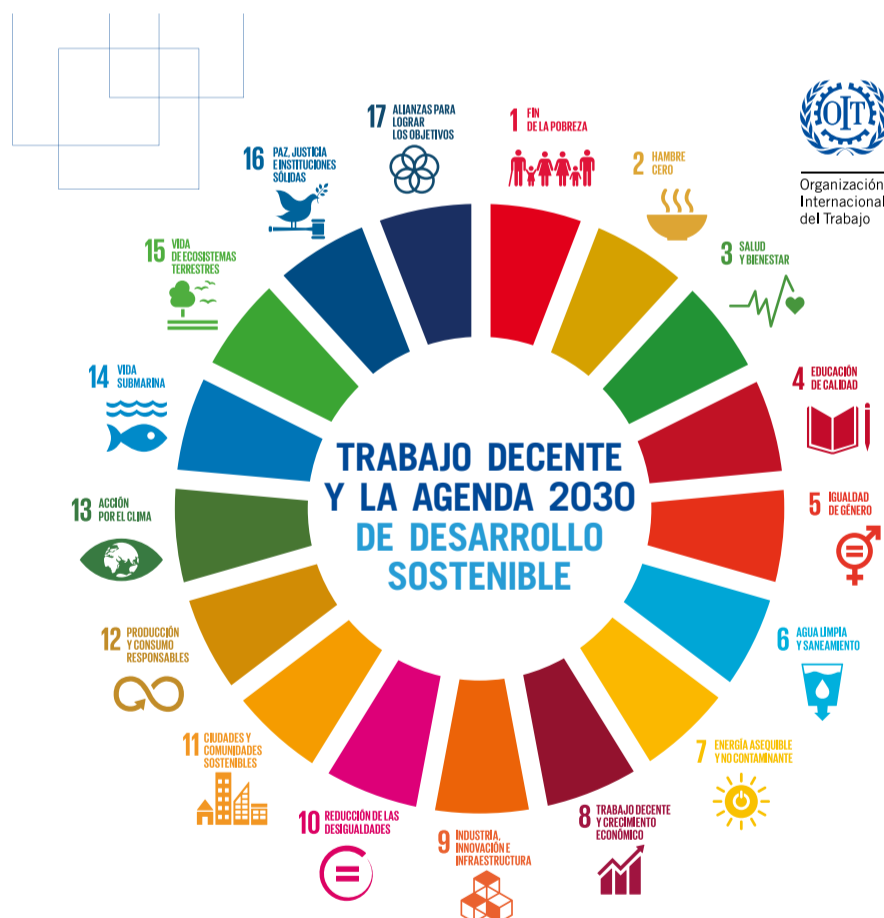


2012: Acción frente a los despidos antisindicales (Foto:Thierry Porchet)

Centenario de la OIT

Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), la agencia de las Naciones Unidas responsable de promover la justicia social y laboral, celebra este año su centenario.



Fuente: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf

En 1919, en un mundo aún devastado por la Primera Guerra Mundial, surgió la idea de que una paz duradera y universal solo podría lograrse mediante la introducción de reformas sociales a escala internacional. Así nació la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el contexto de las conversaciones de paz de Versalles. Pero lo que la hizo única fue su organización tripartita, con representantes de los sindicatos, las asociaciones empresariales y la Administración, en todos sus órganos ejecutivos, impulsando desde el principio el diálogo social como ba-

se para lograr la justicia social y garantizar la convivencia pacífica en el mundo.

Convenios internacionales

Entre los objetivos de la organización figuraban, entre otros, emitir recomendaciones y promover convenios internacionales, estos últimos de obligado cumplimiento para los firmantes. En sus primeros años de actividad, la OIT fue bastante activa y logró que se adoptaran inmediatamente convenios internacionales en lo referente al horario de trabajo, el desempleo, el apoyo a la maternidad,

o bien el trabajo infantil. En 1920, la sede se trasladó a Ginebra, donde ha permanecido casi ininterrumpidamente hasta hoy. Antes de convertirse en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas en 1946, la OIT consiguió que los gobiernos, los sindicatos y las asociaciones patronales firmaran la Declaración de Filadelfia (1944), en la cual se definen los derechos básicos, precursores de los consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, y se establece que el trabajo no es una mercancía. En un siglo de existencia la OIT ha aprobado más de 190 convenios y 200 recomendaciones sobre normas laborales.

La OIT tiene mucho trabajo por delante

En los próximos años el gran reto de la OIT es la Agenda 2030, constituida por 17 objetivos de desarrollo sostenido. Según la OIT el trabajo decente es crucial para el desarrollo sostenible. Así se establece en el objetivo 8, cuya finalidad es «promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos». Hoy en día, incluso en los países desarrollados, el tener un empleo ya no garantiza que se pueda escapar de la pobreza. La propuesta de la OIT es que la creación de empleo, con condiciones dignas, sea un elemento central en la toma de decisiones políticas. Otra meta vinculada al objetivo es la erradicación del trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos, así como, asegurar la prohibición y eliminación del trabajo infantil. Más información sobre la Agenda 2030 en www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang-es/index.htm.

Montaña Martín