

**2 Limpieza en la hostelería: Huelga en el hotel Sheraton**

**3 28 de septiembre: Gran manifestación por el clima**

**4 Formación en España y Portugal: Abierto el plazo de inscripción para los cursos de la construcción**

Nr. 5 | septiembre 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

## Encuesta del Unia Jóvenes

# Un tercio de los/as aprendices han sido víctima de acoso sexual



Hay que adoptar medidas para acabar con el acoso sexual en el puesto de trabajo: ¡NO es NO!

Una encuesta del Unia Jóvenes desvela una realidad alarmante: un tercio de los/as encuestados/as ya han sido víctimas de acoso sexual a lo largo del aprendizaje. Además, el mobbing, el estrés y la sobrecarga de trabajo están muy extendidos. Casi dos tercios tienen que hacer horas extraordinarias, de vez en cuando, el 70% de los/as aprendices se sienten a menudo estresados/as.

Los resultados de la encuesta, en la que participaron más de 800 aprendices (el 61% mujeres), desvelan una realidad alarmante: un tercio de los/as encuestados/as han declarado haber sufrido acoso sexual en el lugar de trabajo. Las mujeres se ven más afectadas que los hombres (el 36% frente al 25%). Las cifras son aún más preocupantes, si se tiene en cuenta que los/as aprendices acaban de incorporarse al mundo laboral y muchos de ellos/as son todavía menores de edad. «El hecho de que tantos/as jóvenes ya hayan tenido esta experiencia es preocupante y muestra que los/as aprendices, pero también todos/as los/as empleados/as, necesitan más protección», afirma Kathrin Ziltener, la secretaria nacional del Unia Jóvenes.

### Un problema social

El acoso sexual es un problema social. Si añadimos a las cifras concernientes al puesto de trabajo, las relativas a los centros educativos y a la vida privada, obtenemos cifras mucho más altas. El 80% de las mujeres encuestadas dijeron que ya habían sufrido una forma de acoso sexual. En cuanto a los hom-

bres, casi la mitad (48%) ya han sido acosados.

### Diferentes tipos de acoso, a menudo combinados

El acoso incluye diferentes tipos de abuso. A menudo se combinan: si tomamos, por ejemplo, las «alusiones sexuales o comentarios despectivos», que son, con mucho, la forma más extendida, solo el 16% de todos los/as afectados/as se ven afectados exclusivamente por este tipo de acoso. Para el sindicato, esto demuestra que a un primer rebasamiento de los límites le sigue a menudo un segundo, a menudo más grave.

### Mobbing, estrés y sobrecarga de trabajo

Para la mayoría de los aprendices, el aprendizaje no es un camino de rosas. El 31% de los encuestados/as dijeron que habían experimentado situaciones de acoso en el trabajo. El estrés también está muy presente: el 70% se siente estresado regularmente y casi dos tercios (63%) tienen que hacer horas extraordinarias, de vez en cuando, a pesar de que ello está permitido para

los/as aprendices solo de manera excepcional. Casi la mitad (46%) admite estar sujeto/a, de vez en cuando, a una sobrecarga de trabajo.

### Hay que adoptar medidas de manera urgente

Para mejorar las condiciones durante el aprendizaje es imprescindible que se controle la aplicación de las normas de protección para los/as aprendices, especialmente, en lo que se refiere a las horas extraordinarias y al trabajo nocturno. Para atajar el problema del acoso sexual, las empresas deben implementar una política de tolerancia

cero, ya que las mismas están obligadas por ley a proteger a sus empleados/as. Esto es particularmente importante en el caso de los/as aprendices. Para ello, las empresas deben establecer reglas claras, crear un servicio de contacto y asesoramiento, dentro o fuera de la empresa, para estos casos, así como, establecer sanciones para los/as trabajadores/as que no respeten las reglas correspondientes. A nivel político, el Unia pide que se invierta la carga de la prueba en materia de abusos sexuales para que todas las víctimas se atrevan a acudir a la policía.

### La encuesta

En la encuesta realizada por el sindicato Unia participaron 812 personas (514 en línea y 298 mediante un cuestionario escrito). El 61% de los/as participantes eran mujeres, el 30% hombres y el 9% no indicaron el sexo, o bien, pusieron una «X» en la categoría «otros». El 28% de los/as encuestados/as dijeron que estaban en su primer año de aprendizaje, el 22% en su segundo año y el 30% en el tercero. El 20% de los/as participantes, o bien no indicaron de manera clara el curso en el que estaban, o ya habían finalizado sus estudios de aprendizaje cuando rellenaron la encuesta. Más información sobre los resultados en [www.unia.ch/fileadmin/user\\_upload/Medienmitteilungen/2019-08-12-resultats-enquete-Comment-se-passe-ton-apprentissage-jeunesse-Unia.pdf](http://www.unia.ch/fileadmin/user_upload/Medienmitteilungen/2019-08-12-resultats-enquete-Comment-se-passe-ton-apprentissage-jeunesse-Unia.pdf).

## Editorial



### Estimadas compañeras y compañeros:

La nueva Ley de Extranjería e Integración (LEI-AIG) resulta ser un lobo con piel de cordero. Se hablaba de los grandes beneficios para la integración. Ahora se van viendo las consecuencias. Quien depende de los servicios sociales, corre el riesgo de perder el permiso C y volver a tener un permiso B. Y si no cumple los requisitos cada vez más restrictivos, es posible que tenga que abandonar Suiza. Ello afecta a personas que, por alguna razón, tienen que recibir ayuda social, que trabajan, pero que no ganan lo suficiente para vivir, o bien que, debido a problemas de salud, no pueden trabajar. Como un pensionista por invalidez de Berna. Recibe prestaciones complementarias porque su pensión no alcanza para vivir. La Oficina de Migración del Cantón de Berna ordena la expulsión de su esposa. Afortunadamente, la persona afectada no ha aceptado la decisión y ha hecho valer sus derechos.

Vamos camino de destruir nuestros medios de subsistencia y no tenemos un «PLANeta B». ¡Hay que hacer algo ya! Los y las jóvenes que luchan por nuestro clima tienen razón: ¡El tiempo se agota! La lucha de los/as jóvenes tiene que ser la lucha de todos y todas. Por ello, el Unia se solidariza con el movimiento climático, en general, y apoya la manifestación por el clima del próximo 28 de septiembre. ¡Participa, tú también, en la manifestación!

El 20 de octubre se elige al nuevo Parlamento. Entre los/as candidatos/as hay muchos/as sindicalistas y jóvenes de origen extranjero. Es importante que las personas con derecho a voto ejerzan su derecho y voten por los/as candidatos/as y partidos que defienden los derechos de los/as trabajadores/as, los derechos humanos y una sociedad inclusiva.

Hilmi Gashi

## Noticias breves

### Los riesgos psicosociales y el estrés laboral van en aumento

El estrés laboral, el miedo a perder el trabajo, o bien el cansancio y agotamiento laboral van en aumento. Los resultados de la Encuesta suiza sobre la salud, recientemente publicados por la Oficina Federal de Estadística (BFS-OFS), confirman las afirmaciones del Unia. El sindicato exige una protección efectiva de la salud, especialmente en los sectores denominados «típicamente femeninos», y se opone a los continuos intentos de desmantelamiento de la Ley laboral. Está demostrado que, cuando no se registran las horas trabajadas, se trabaja más, la conciliación entre la vida laboral y familiar resulta más difícil y se tiene menos tiempo para descansar y relajarse. El Unia va a luchar, con todos los medios a su alcance, frente a las mociones políticas, con las que se pretende una desregulación del horario laboral y los periodos de descanso.

### El Consejo de Prensa da la razón al Unia

En mayo de 2018, los periódicos «La Côte» y «Arcinfo» publicaron un artículo con acusaciones injustas contra el Unia. Ahora, el Consejo de Prensa suizo ha estimado, en varios puntos, la demanda del Unia. El Unia ha acogido con satisfacción la decisión del Consejo de Prensa. Es una señal de que las noticias falsas, las denominadas «Fake News», y los ataques infundados de los medios de comunicación no son el camino correcto. El Unia defiende la libertad de prensa, pero seguirá defendiéndose de los ataques periodísticos malintencionados, basados en intereses y no en hechos.

### Acción en el sector de la jardinería: Por un sector verde con futuro

A través de la plantación simbólica de vegetación en la plaza Waisenhausplatz de Berna, jardineros y jardineras, de diferentes regiones de Suiza, han querido llamar la atención sobre su trabajo y sus reivindicaciones: ¡Salarios justos, cinco semanas de vacaciones y jubilación anticipada! ¡el trabajo duro tiene que merecer la pena! Los/as jardineros/as quieren un sector fuerte, con salarios y condiciones laborales mínimas obligatorias para todas las empresas. De eso no solo se benefician los/as trabajadores/as, sino también las empresas.

Por ello, el Unia, como el mayor sindicato del sector verde, pide a la patronal JardinSuisse que se siente a la mesa de negociaciones para, en el marco del diálogo social, encontrar una solución.



Por un buen CCT en el sector de la jardinería

### Aumento masivo del trabajo por horas

## ¡Los trabajadores y trabajadoras son los que pagan el pato!

Cada vez es más frecuente que el horario laboral no esté regulado de manera clara en el contrato de trabajo. Cada vez son más las empresas que contratan a sus trabajadores/as por horas. A menudo, sin garantizar un número de horas de trabajo a la semana o al mes, y por lo tanto, sin garantizar el cobro de un salario determinado.

Información procedente del folleto en alemán «Arbeit im Stundenlohn» (adaptado por O. Osmani)

Arbeit im Stundenlohn nimmt massiv zu, die Zeche zahlen die Arbeitnehmenden!

La flexibilización del horario laboral afecta a todos los sectores. La flexibilización puede tener aspectos positivos (por ejemplo, horarios de trabajo flexibles o autonomía en la gestión del tiempo). Sin embargo, para la mayor parte de los/as trabajadores/as tiene efectos negativos, ya que, normalmente, se trata de una flexibilidad en un solo sentido: casi siempre es la empresa la que decide cuando se trabaja y, por tanto, la que se beneficia de esta flexibilidad. Los/as trabajadores/as, por el contrario, cada vez tienen más dificultades para planificar su vida. ¡Para poder conciliar la vida profesional y la vida privada tienen que hacer auténticos malabares!

También las personas que trabajan por horas tienen derecho a unas condiciones laborales correctas.

EINLEITUNG  
Immer seltener ist die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag klar geregelt. Immer öfter stellen Arbeitgeber ihre Angestellten im Stundenlohn an. Sie garantieren somit keine wöchentliche oder monatliche Mindestarbeitszeit, weshalb Ende Monat nicht

### El Unia lucha por ello. He aquí algunas de sus reivindicaciones:

- El Unia reivindica que en todos los contratos se fije un número de horas de trabajo semanales o, al menos, mensuales.
- El Unia lucha para que las personas que trabajan por horas reciban un complemento salarial, del 2.27% por hora, por los días festivos.
- El Unia reivindica que también las personas contratadas a tiempo parcial, que trabajen más horas de las acordadas, reciban un complemento del 25% por las horas de más, o bien, que puedan compensarlas.
- El Unia lucha por un seguro obligatorio por pérdida de ganancia, en caso de enfermedad, para todos los trabajadores y trabajadoras.
- El Unia reivindica que los planos de trabajo sean dados a conocer con tres semanas de antelación.
- El Unia reivindica que se abonen complementos salariales a los/as trabajadores/as, a quienes se les cambie el plano de trabajo con poco tiempo de antelación.
- El Unia reivindica que las empresas paguen las horas previstas en el plano de trabajo, también cuando la empresa renuncie a la prestación del trabajo.
- Además el Unia reivindica que cuando los/as trabajadores/as trabajen, por razones ajenas a su voluntad, menos horas de las previstas en el contrato, se proceda periódicamente, o al menos una vez al año, a eliminar estas horas.
- El Unia reivindica que la indemnización por vacaciones de las personas que trabajan por horas se abone en el momento del disfrute de las vacaciones.

### Limpieza en la hostelería

## Huelga en el Hotel Sheraton de Zúrich

El 30 de agosto de 2019, el personal de limpieza del Hotel Sheraton inició una huelga. El estrés, la carga de trabajo, la falta de respeto y los atrasos en el pago del salario hacen que el trabajo sea insoportable.

El personal lleva más de un año reivindicando ante la dirección del hotel, así como ante la empresa subcontratada para la realización de los trabajos de limpieza, una mejora de las condiciones laborales. Pero en lugar de hacer los cambios necesarios, la situación está cada vez peor. Actualmente, tienen que limpiar, entre dos personas, 75 habitaciones al día, una tarea imposible de realizar. El estrés, la humillación y los despidos forman parte de su vida cotidiana.

### La responsabilidad es del Hotel Sheraton

La dirección del hotel reconoce que existen problemas. Pero las mejoras prometidas nunca se han puesto en práctica. Los/as trabajadores/as no pueden seguir así y, finalmente, han decidido ponerse en huelga. Quieren que el hotel les contrate directamente. Así, el hotel tendría que asumir su responsabilidad y dejar de esconderse detrás de la empresa subcontratada.

### Muchos casos similares

Los/as trabajadores/as del Hotel Sheraton de Zúrich no están solos. El verano pasado, la región Unia Zürich-Schaffhausen ya denunció los problemas existentes en el Grupo Marriott, al que pertenece el Sheraton: jornadas laborales de hasta 19 horas, productos de limpieza venenosos, abusos sexuales.



El personal de la limpieza de los hoteles exige condiciones laborales dignas

## Iniciativa de rescisión

**Peligrosa iniciativa del UDC/SVP**

El año que viene se votará sobre la iniciativa popular «Por una inmigración moderada» («iniciativa de limitación o rescisión»). Esta iniciativa ha sido lanzada por el partido UDC/SVP y es muy clara: si se acepta, el Consejo Federal estará obligado a poner fin al acuerdo de libre circulación con la Unión Europea (UE).

Marek Wieruszewski

Si se aprobase esta iniciativa, se pondría en juego la actual cooperación con la UE y se aislaría a Suiza. Las consecuencias serían graves: la economía se debilitaría y desaparecerían muchos puestos de trabajo. Gracias al acuerdo de libre circulación, los ciudadanos de la UE, como los/as españoles/as, pueden trabajar aquí legalmente y vivir en condiciones dignas. La iniciativa supondría la pérdida de muchos derechos y un paso atrás en el tiempo, al estatuto de temporero.

**Menos inmigración de la UE**

La inmigración va normalmente ligada a las necesidades del mercado laboral: la mayoría de las personas solo se van al extranjero si no tienen trabajo en su país y si tienen trabajo en el país al que van. Debido a que Suiza no necesita tantos/as trabajadores/as, la inmigración de personas procedentes de la UE ha disminuido: desde 2013 ha pasado de 60 000 a 30 000 personas.



No se puede permitir que se rescinda el Acuerdo entre la UE y Suiza

**Protección salarial gracias a las medidas de acompañamiento**

Una parte importante del acuerdo de libre circulación son las medidas de acompañamiento. Estas permiten actuar frente al dumping salarial. El fin del acuerdo de libre circulación también significaría el fin del control de los salarios y abriría la puerta al trabajo ilegal.

**NO a la iniciativa de rescisión**

La libre circulación de personas y las medidas de acompañamiento son necesarias para defender unas condiciones laborales correctas, así como, los derechos de los y las migrantes en Suiza. Por eso decimos NO a la iniciativa de rescisión del SVP/UDC.

## Revolución verde

**28 de septiembre: Gran manifestación por el clima**

«La ecología y buenas condiciones laborales van de la mano.» Esto es lo que se afirma en la resolución adoptada por la asamblea de delegados/as del Unia celebrada en junio de 2019, en la que se apoya la manifestación nacional por el clima, convocada para finales de septiembre.

**Concentración: 13.30 horas en el Schützenmatte, en Berna**

La forma en que nuestra sociedad produce, construye y transporta es el origen del cambio climático. Además de ser perjudiciales para nuestro planeta, el crecimiento ilimitado y la sobreproducción también afectan de manera negativa a los/as trabajadores/as, aprendices y practicantes.

**Hay que actuar frente a la destrucción del planeta**

Para luchar de manera eficaz frente al cambio climático y preservar nuestros medios de vida, es indispensable que también los trabajadores y trabajadoras se solidaricen

con las protestas por el clima. Por lo tanto, también incumbe a los sindicatos el llevar a las empresas la revolución verde surgida del movimiento juvenil e implicarse en la lucha por salvar nuestro planeta.

**¡El tiempo se agota!**

Los jóvenes comprometidos con el clima tienen razón: ¡El tiempo se agota! La lucha frente al cambio climático es cosa de todos y todas. Por ello, el Unia apoya el movimiento climático, en general, y la gran manifestación del 28 de septiembre de 2019 en Berna.

**La Alianza Climática Suiza**

La Alianza Climática Suiza se fundó en el 2004 y es una alianza de organizaciones de la sociedad civil para la protección del clima. Con más de 80 organizaciones pertenecientes a la misma, lucha por una política climática justa y sostenible. Más información en [www.alliance-climatique.ch](http://www.alliance-climatique.ch).



No tenemos un «PLANeta B», el tiempo se agota, hay que salvar el planeta

**Entrevista con Hilmi Gashi**  
**Visibilizar la aportación de los/as migrantes**

Hilmi Gashi asumió en mayo la dirección del departamento de Migración del Unia. Horizonte ha hablado con él sobre los planes y objetivos en el ámbito de la política de migración del sindicato.

**¿Cuáles son los objetivos del departamento de Migración?**

El sindicato Unia es la mayor organización de migrantes. Muchos de nuestros afiliados y afiliadas de origen extranjero se implican, no solo en las actividades del grupo de migración de las diferentes regiones y secciones, sino también en los grupos profesionales del sector en el que trabajan, o bien, en las asociaciones de migrantes. Su red de contactos les permite hacer llegar las reivindicaciones sindicales a diferentes ámbitos, contribuyendo así, de manera importante, al fortalecimiento del sindicato. Para que puedan desarrollar su potencial y contribuir al fortalecimiento de las estructuras sindicales, es fundamental que las secciones y regiones les apoyen en su labor de enlaces sindicales. Desde el departamento de Migración queremos mejorar las estructuras y ampliar la oferta para los afiliados y afiliadas de origen migrante, interesados/as en colaborar activamente con el sindicato, mejorando su formación profesional y sindical.

**Y a nivel político, ¿qué temas ocuparán al departamento de Migración en los próximos dos años?**

Evidentemente uno de los temas principales, no solo para el departamento de Migración, sino para el Unia en general, es luchar frente a la «iniciativa de rescisión» del partido UDC/SVP, con la que se pretende poner fin al acuerdo de libre circulación de personas. En cuanto a los temas que afectan especialmente a los y las migrantes, nuestra labor se centrará, principalmente, en trabajar por el reconocimiento de los diplomas extranjeros e informar y asesorar a los y las migrantes sobre la nueva Ley de Extranjería e Integración (LEI-AIG).

**Los derechos de los y las migrantes se van recortando poco a poco. ¿Qué se puede hacer frente a esto?**

La lucha por más derechos para los y las migrantes fue y sigue siendo una lucha larga y difícil. En el Parlamento, dominado por los partidos conservadores, parece que hayan iniciado una carrera para ver quién tiene la mejor idea, de cara a restringir los derechos de los y las migrantes. Por lo tanto, es importante que, en las elecciones del próximo mes de octubre, apoyemos a los candidatos y candidatas de los sindicatos. Pero también en nuestra vida cotidiana se presentan, una y otra vez, tanto en el ámbito laboral como en el privado, situaciones en las que tenemos que hacer valer nuestros derechos como migrantes y defender una sociedad abierta y democrática.

**¿Cómo se puede sensibilizar y movilizar a los trabajadores y trabajadoras en favor de los derechos de los y las migrantes?**

Defendiendo nuestra posición como migrantes en las diferentes discusiones y debates y mostrando a nuestros compañeros y compañeras de trabajo que la utilización de los y las migrantes como chivos expiatorios nos perjudica a todos. Es fundamental que les hagamos ver que, para lograr mejores salarios y condiciones laborales, tenemos que, en lugar de dejar que nos enfrenten unos a otros, unirnos y organizarnos sindicalmente.

**¿Cómo ves la política de migración en 5 años?**

El año que viene es el año del Congreso. En el Congreso nuestros delegados y delegadas sentarán las bases del trabajo sindical para los próximos 4 años. El grupo de Migración participará activamente en este amplio y apasionante debate, con ideas y proyectos. Conjuntamente con nuestros enlaces sindicales y aliados, continuaremos luchando por mejorar los derechos de los y las migrantes y por la defensa de los derechos humanos. Afortunadamente, hay muchas personas y organizaciones en este país que no están de acuerdo con la actual política de migración, cada vez más restrictiva. La migración ha enriquecido – y sigue enriqueciendo – a Suiza económica, política y culturalmente. Es importante que lo resaltemos, una y otra vez, y que visibilicemos la importante aportación de los y las migrantes, en los diferentes ámbitos de la sociedad suiza.

Emine Sariaslan

## Usted pregunta, Unia responde

### Reducción del porcentaje de trabajo tras la maternidad:

#### ¿Se reduce la ganancia asegurada?

Hace poco que he sido madre. Tras la baja por maternidad quería seguir trabajando en la empresa en la que estaba, pero a tiempo parcial, al 40 por ciento. Lamentablemente, en mi empresa no me han podido ofrecer ningún trabajo al 40 por ciento y, por ello, me he visto obligada a rescindir mi relación laboral, inscribirme en el RAV-ORP-URC y solicitar las prestaciones por desempleo. A mi asesor del RAV-ORP-URC le he explicado mi situación y le he dicho que estoy buscando trabajo al 40%. Anteriormente tenía un buen trabajo como secretaria de dirección, en el que ganaba 8000 francos mensuales. Ahora la Caja de desempleo me ha mandado una carta, en la que me comunican que mi ganancia asegurada es de tan solo 3200 francos. ¿Puede ser?



**Maternidad:** Si se reduce el porcentaje que se quiere trabajar, la Caja de desempleo reduce la ganancia asegurada en el porcentaje correspondiente. (Foto: iStock)

**Markus Widmer:** Lamentablemente, sí. Como solo quiere trabajar al 40 por ciento, el RAV-ORP-URC ha fijado su tasa de colocación en dicho porcentaje. Esto significa que solo tiene derecho a las prestaciones por desempleo hasta el 40 por ciento de sus ingresos anteriores (40 por ciento de 8000 francos suizos = 3200 francos suizos). Por lo tanto, el cálculo de la caja del seguro de desempleo es correcto. Dependiendo de la situación personal, se recibe una prestación diaria del 80 por ciento (con hijos a cargo) o del 70 por ciento (sin hijos a cargo) de la ganancia asegurada. En su caso, al tener hijos a su cargo, recibirá el 80 por ciento de la ganancia asegurada. Es importante que, en el caso de que cambie su situación, y pueda y quiera trabajar más del 40 por ciento, se lo comunique rápidamente a su asesor del RAV-ORP-URC y a la Caja de desempleo para que aumenten la ganancia asegurada en la cuantía correspondiente.

Work, 28.6.2019 (adaptado)

### Estudiar estando desempleado: ¿Me reducen la prestación por desempleo?

Hace 10 años que terminé un aprendizaje como empleado comercial. Posteriormente trabajé en varias empresas. En la última me despidieron porque la empresa tenía dificultades económicas. Desde enero de este año estoy inscrito como desempleado y cobrando las prestaciones por desempleo. Ahora he decidido estudiar para aumentar mis posibilidades de encontrar trabajo. He visto la posibilidad de estudiar a tiempo parcial Administración de Empresas y me he matriculado para el próximo curso. A partir de octubre tendré clase todos los lunes durante todo el día, por lo que solo estaré disponible para trabajar durante, como máximo, cuatro días a la semana, de martes a viernes. ¿Influye esto en mi prestación por desempleo?

**Markus Widmer:** Lamentablemente, sí. Al comenzar a estudiar y estar disponible para trabajar solo al 80 por ciento, su ganancia asegurada se reduce en un 20%. En este caso, tiene que buscar trabajo solo al 80%. Es importante que hable con su asesor/a del RAV-ORP-URC y le explique la situación para que haga los cambios pertinentes. En el caso de que esté dispuesto a trabajar los fines de semana y de que, a pesar de estar estudiando, sus estudios le permitan trabajar al 100%, es importante que lo hable con su asesor/a del RAV-ORP-URC y consulte si, también en este caso, se procede a la reducción del 20% de su ganancia asegurada.

Work, 28.6.2019 (adaptado)

## Sector de la construcción: Formación profesional El plazo de inscripción para los cursos en Portugal y España ya está abierto

En los meses de enero y febrero de 2020, los/as trabajadores/as de la construcción portugueses/as o españoles/as tienen la posibilidad de hacer una formación profesional en Portugal o en España. Esta es una buena oportunidad para mejorar su situación profesional y pasar a la categoría salarial A.

Marília Mendes

Los cursos de la «Operación España» y del «Proyecto Portugal», organizados por el Parifond, fondo paritario de la construcción, están dirigidos exclusivamente a las personas, de lengua portuguesa o española, que trabajan en la construcción. En el caso de España, esta formación del Parifond se realiza en colaboración con la Dirección General de Migraciones del Ministerio de Empleo y Seguridad, así como con la Fundación Laboral de la Construcción, la Sociedad Suiza de Empresarios de la Construcción y los sindicatos Unia y Syna. Los cursos de España tendrán lugar en Santiago de Compostela. Los de Portugal en Avioso, cerca de Oporto, y en Prior Velho, cerca de Lisboa.

### El sector necesita mano de obra cualificada

Marco Gervasi, del Centro de Formación de Sursee, ha sido durante muchos años el responsable técnico del proyecto. Conoce bien el sector y sabe que se necesita mano de obra cualificada. Según Gervasi este proyecto «ofrece una oportunidad única a los trabajadores para mejorar su formación». Estos cursos se imparten desde el 1982 y, gracias a ellos, son ya más de 2000 los trabajadores que han logrado mejorar su situación profesional.

### Objetivos de esta formación profesional

En estos cursos los/as trabajadores/as profundizan sus conocimientos técnicos en diferentes áreas de la construcción, tanto en la parte teórica (lectura de planos, cálculos, etc.) como en la práctica: Encofrado, canalizaciones, entibados y pozos, mampostería de ladrillo, así como, en temas relacionados con la seguridad laboral.

### Condiciones de participación

- Haber trabajado en el sector de la construcción de Suiza, al menos, 6 meses en los 12 meses anteriores al inicio del curso.
- Tener conocimientos suficientes de la lengua materna (leer y escribir).

### Qué aportan estos cursos

- Tras la formación el/la trabajador/a obtiene un certificado de trabajador especializado. Esto significa que el/la trabajador/a pasa a la categoría salarial A.



Un momento de la visita a uno de los centros donde se imparten los cursos



Aprovechar el invierno para mejorar la formación

- El/la trabajador/a recibe 200 francos por cada día de asistencia al curso como compensación por la pérdida de salario, siempre y cuando su empresa esté asociada al Parifond y el trabajador haya terminado el curso y no tenga faltas injustificadas.
- El/la trabajador/a con un permiso de corta duración y su empleador se comprometen a hacer un contrato de trabajo nuevo para el año 2020.

### Trabajadores/as de otras empresas

Para los/as empleados/as de empresas no sujetas al Parifond, especialmente en la Suiza francófona o italiana, los cursos cuestan 3900 francos suizos. Vale la pena presentar una solicitud a la comisión paritaria competente, ya que muchas de ellas permiten realizar esta formación.

### Trabajadores/as de empresas de trabajo temporal

Quien trabaja para una empresa de trabajo temporal también puede hacer el curso bajo determinadas condiciones. Su empresa de

trabajo temporal tiene que presentar una solicitud ante temptraining, el fondo paritario para las empresas de trabajo temporal, y hacer los trámites necesarios ante la Sociedad Suiza de Empresarios de la Construcción para la participación en el curso. En este caso, el/la trabajador/a recibe un total de 2000 francos como compensación por la pérdida de salario (por los dos meses).

Los cursos del 2020 tendrán lugar, del 2 de enero al 21 de febrero, en Santiago de Compostela, en Oporto y en Lisboa.

**El plazo de inscripción está abierto hasta el martes, 5 de noviembre de 2019**

### Formación barata

El consejo del director técnico del proyecto, Marco Gervasi, a las personas que trabajan en la construcción, es muy claro: «Aproveche esta oportunidad para formarse y mejorar su situación profesional. No hay manera más simple y barata de mejorar la formación.» Por lo tanto, si está trabajando en la construcción y reúne los requisitos, no deje escapar esta oportunidad, hable con su jefe y explíquelo que quiere hacer el curso.

Los formularios de inscripción se pueden descargar pulsando en: [www.baumeister.ch/de/berufsbildung/weiterbildung-kurse/spanien-portugal-kurse](http://www.baumeister.ch/de/berufsbildung/weiterbildung-kurse/spanien-portugal-kurse).

Infórmese sobre estos cursos en su oficina del Unia, a través de [migration@unia.ch](mailto:migration@unia.ch), o bien, para los cursos que se realizan en España, en la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Kirchenfeldstr. 42, 3005 Bern, Telf: 031/357 22 57, E-mail: [suiza@mitramiss.es](mailto:suiza@mitramiss.es), [empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/suiza/](http://empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/suiza/). El número de plazas es limitado.