

2 Impuestos: Aún se puede hacer una autodenuncia en algunos cantones

3 Entrevista: No a la «No Billag»

4 Construcción: Los planes de recorte de la Patronal

Nr. 1 | febrero 2018 | 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



Las delegadas de la USS exigen al Parlamento que adopte medidas, de manera inmediata, para garantizar la igualdad salarial

El Congreso de las Mujeres de la USS 2018 Reivindicación al Parlamento: Igualdad salarial

Cerca de 240 delegadas de la comisión de mujeres de la Unión de Sindicatos Suizos (USS) celebraron su 13.º Congreso en Berna, durante el 19 y el 20 de enero, bajo el lema «¡Nuestro tiempo vale más que eso!». Con ocasión de ello, reivindicaron horarios laborales más cortos, un reparto del trabajo más equitativo, así como, mejores salarios.

Aunque hace 37 años que se estableció el principio de «el mismo salario para el mismo trabajo» en la Constitución, lo cierto es que las mujeres siguen ganando, en Suiza, menos que los hombres. Hace 22 años que entró en vigor la Ley de Igualdad y, sin embargo, las diferencias salariales siguen estando ahí. ¡Ya es hora de que se aplique la Ley!

El Parlamento tiene que actuar con determinación

En el primer día del Congreso, más de doscientas mujeres y algunos hombres solidarios, llevaron a cabo una acción espontánea en la «Theaterplatz», en Berna, para exigir al Parlamento que, con motivo de la revisión de la Ley de Igualdad, adopte medidas efectivas que permitan la aplicación de la Ley. Las mujeres de la USS esperan que el Parlamento actúe con determinación. Hay que respetar la Constitución, es necesario «Igualdad salarial. Punto. Basta».

Control y colaboración de los sindicatos

El gobierno federal debe controlar si las empresas efectúan correctamente sus análisis salariales y si cumplen las disposiciones sobre la igualdad salarial. Las empresas que discriminen a las mujeres tienen que ser sancionadas. Además, se debe facilitar la contribución de los sindicatos a la aplicación de la igualdad salarial, mediante la creación de una comisión tripartita a nivel federal.

Sector de cuidados de salud y asistencia

También los temas ligados al sector de cuidados de salud y asistencia estuvieron en el foco de atención de las sindicalistas. Las sindicalistas criticaron el hecho de que los empresarios, si bien buscan en las mujeres personal cualificado, ponen en peligro las ofertas de cuidados públicos (por ejemplo, en lo referente a la asistencia y cuidados de salud) para ahorrar dinero. La socióloga Sarah Schilliger

mostró en su intervención lo que tienen que hacer las mujeres para cubrir estas lagunas y asumir sus responsabilidades familiares: aceptar trabajos con un porcentaje más reducido. Esto conlleva que las mujeres tengan importantes pérdidas, en materia de seguros sociales, en caso de divorcio, o bien, a la hora de jubilarse.

Reivindicaciones del Congreso de las mujeres de la USS

Para poder ofrecer buenos cuidados médicos y de asistencia para los niños, las personas mayores y las personas enfermas, se necesita poner a disposición recursos humanos y financieros suficientes y unas condiciones laborales adecuadas. Por ello, las mujeres exigieron en una resolución que el trabajo remunerado de asistencia y cuidados de salud pase a formar parte del servicio público y, como tal, sea accesible a todos, tenga buena calidad y disponga de la financiación adecuada. Además, hay que luchar frente a la precarización de las relaciones laborales de las personas que trabajan en domicilios privados. Para ello, hay que incluir dichas relaciones laborales en el ámbito de aplicación de la Ley laboral. Por último, el trabajo de cuidados y

asistencia no remunerado tiene que ser reconocido como trabajo y ser considerado como tal en materia de seguros sociales.

Mejor distribución del trabajo

Las mujeres de la USS también reivindicaron que el trabajo remunerado y el no remunerado esté mejor repartido entre los hombres y las mujeres. Para ello, es necesario reducir la jornada laboral. Tal y como explicó Elinor Odeberg, del sindicato sueco Kommunal, Suecia ya se está aproximando a este objetivo con un proyecto piloto.

A largo plazo, las mujeres de la USS tienen en el punto de mira la semana de 35 horas. Pero, a corto plazo, se trata de combatir con determinación los ataques a la Ley laboral (como, por ejemplo, la supresión del registro de las horas trabajadas y la ampliación del trabajo nocturno y en domingo). Además, las mujeres exigen horarios laborales planificables y que se tengan en cuenta las necesidades familiares.

Osman Osmani

Editorial



Estimadas lectoras y lectores:

También este año el Unia tendrá que, conjuntamente con los trabajadores y trabajadoras, afrontar grandes desafíos. En el foco de atención están la igualdad salarial, más protección para los trabajadores y trabajadoras, así como, la negociación y renovación de importantes Convenios Colectivos de Trabajo. Hay que lograr que el principio de igualdad salarial, el cual se contempla en la Constitución desde hace casi 40 años, se haga realidad. Pero aquí habrá que hacer frente a los círculos burgueses y empresariales de Suiza, los cuales se niegan a aceptar cualquier tipo de mejora legal al respecto. En otoño se celebrará una gran manifestación nacional para aumentar la presión: ¡Igualdad salarial. Punto. Basta!

En la construcción habrá que hacer frente a los ataques de la Patronal, la cual, además de rechazar aumentos salariales, quiere aumentar la jornada laboral a 50 horas semanales y vuelve a cuestionar la jubilación a los 60. Defenderemos nuestra posición con una gran manifestación nacional en junio y, si es necesario, con huelgas. En las negociaciones sobre el CCT para la industria de la maquinaria lucharemos por mejores salarios, así como, frente a los planes de los empresarios de aumentar y flexibilizar la jornada laboral.

Los ataques de los políticos burgueses y los empresarios no cesan. Toman como excusa la digitalización para empeorar las condiciones laborales. Además, intentan recortar los derechos reconocidos en los Convenios Colectivos de Trabajo e incluso en la Ley laboral (jornadas laborales más largas, más flexibilidad) y se niegan a pagar salarios justos a las mujeres. Y esto, en un momento en el que lo que se necesita es más protección, frente a las consecuencias de la globalización, para los trabajadores y trabajadoras, y más justicia social. ¡Luchemos todos juntos por ello!

Corinne Schärer, Unia GL

Noticias breves

El personal de ABB solicita nuevas negociaciones

El personal de ABB Sécheron, en Ginebra, solicita, en el marco de la deslocalización de la producción a Polonia, nuevas negociaciones. El pasado mes de enero, reunidos en asamblea, una centena de empleados y empleadas de ABB analizaron la respuesta dada por la dirección. La empresa ha aceptado algunas de las mejoras propuestas en el marco de la negociación colectiva llevada a cabo en noviembre. Por ejemplo, gracias a la presión de la plantilla se ha logrado que se prorrogue en 24 meses el plazo para llevar a cabo la deslocalización. Esto significa que en el 2018, contrariamente a lo que estaba previsto, no habrá ningún despido. Sin embargo, hay una serie de cuestiones que aún no han sido clarificadas, o bien, han quedado sin respuesta. Por ello, el personal ha instado a la dirección de la empresa a que se reabran las negociaciones y se aborden los temas pendientes.



Éxito para los huelguistas de Rennaz

En diciembre del pasado año los trabajadores de las obras del hospital Riviera-Chablais en Rennaz (VD), apoyados por el Unia, se pusieron en huelga para reclamar el pago de la indemnización por la comida. La huelga ha merecido la pena. Los trabajadores han logrado que se les paguen los alrededor de 30.000 francos debidos por la dieta de la comida del mediodía y que se les asegure el puesto de trabajo, al menos, hasta marzo de 2018. Se trata de una importante victoria para los trabajadores afectados: Han recuperado su dinero y han defendido su dignidad.



FAIRLOG: Nueva alianza sindical para el transporte y la logística

Se necesita una mejora inmediata de las condiciones laborales en el transporte por carretera de mercancías y la logística. Para ello, los sindicatos SEV, syndicom y Unia han creado la alianza denominada FAIRLOG, la cual permite concentrar las fuerzas sobre un objetivo común: La negociación de Convenios Colectivos de Trabajo en el sector. Además, FAIRLOG también actuará a nivel político y en el campo de la formación profesional y continua. Es indispensable que no se debiliten las disposiciones de protección vigentes en Suiza. Reglas como el límite de peso de 40 toneladas, la prohibición de circular por la noche y en domingo y el principio de salarios suizos sobre las carreteras suizas, tienen que ser defendidos en interés de los trabajadores y trabajadoras. Además, hay que garantizar una buena formación profesional y continua.



Impuestos: Intercambio Automático de Información (IAI) Aún se puede hacer una autodenuncia en algunos cantones

Este año comienza la aplicación del acuerdo sobre el Intercambio Automático de Información (IAI). En otoño se enviarán datos de interés para la declaración fiscal a 38 países y, al mismo tiempo, se recibirá información de los correspondiente países. Está previsto que en los próximos años se firmen más acuerdos de este tipo con otros países. ¿Qué significa esto para los y las migrantes que viven en Suiza?

Cada vez son más los países que intercambian información sobre las cuentas bancarias y seguros de los contribuyentes que tienen su residencia en el extranjero. Automático significa que los datos se envían sin que hayan sido solicitados. Por tanto, las autoridades fiscales suizas recibirán información sobre el patrimonio e ingresos que los y las contribuyentes que tienen su domicilio fiscal en Suiza tienen en el extranjero.

¿Qué significa esto para los contribuyentes?

Según la ley, las personas con domicilio fiscal en Suiza tienen que declarar la totalidad de sus ingresos, patrimonio y deudas, también lo que tengan en el extranjero, en la correspondiente declaración de impuestos. Muchos contribuyentes, especialmente los y las migrantes, no sabían esto y, por tanto, no han declarado lo que tenían en el extranjero. Como pagan impuestos en su país de origen, pensaban que, con ello, ya estaban cumpliendo con su obligación. En realidad, en el caso de que exista un acuerdo para evitar la doble imposición fiscal, no tienen que pagar impuestos en Suiza por los ingresos y el patrimonio que tengan en el extranjero. Sin embargo, se debe proceder a la declaración de los mismos, ya que estos se deben tener en cuenta a la hora de calcular el tipo impositivo.

¿Qué hacer cuando no se ha declarado nada?

La legislación fiscal suiza prevé la posibilidad de hacer una autodenuncia. Para ello, los contribuyentes tienen que declarar, por iniciativa propia, todo lo que no hayan declarado en los últimos diez años. Posteriormente, tendrán que pagar de manera retroactiva la cantidad correspondiente, así como, los intereses de demora, pero no tendrán que pagar ninguna multa ni tendrán que asumir ningún tipo de consecuencias penales. El plazo para presentar la autodenuncia ligada al acuerdo IAI está regulado a nivel cantonal. En algunos cantones aún es posible presentar una autodenuncia (ver el recuadro).

En cualquier caso, está claro que, una vez que las autoridades suizas hayan recibido la información correspondiente, ya no será posible acogerse al instrumento de la autodenuncia. Por tanto, quien tenga valores no declarados, o bien ya no puede declararlos impunemente, o bien, tiene muy poco tiempo para hacerlo.

IAI con otros países

En el 2018 entra en vigor el IAI con otros países, tales como Argentina, Brasil, Lichtenstein, Nueva Zelanda y muchos otros. La lista completa puede obtenerla en: <http://bit.ly/2Bztn2M>. Entonces, la posibilidad de una autodenuncia, referente a datos financieros de estos países, también será limitada.

Más información al respecto en las oficinas del Unia, o bien en migration@unia.ch.

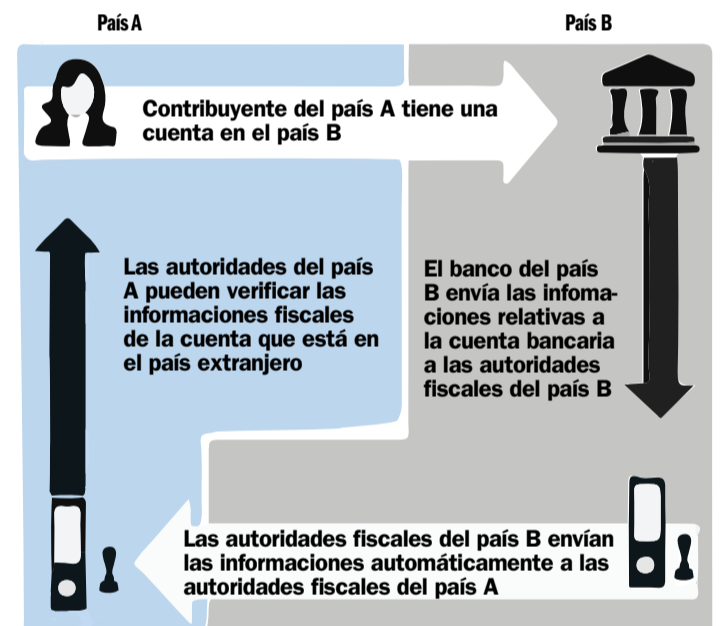
Maria Montaña Martin Burdalo

Autodenuncia: Plazos

Algunos cantones aceptan una autodenuncia hasta que las autoridades fiscales descubren la evasión fiscal. Pero para no correr ningún riesgo, las personas que tengan valores no declarados deberían regular su situación cuanto antes. En muchos cantones ya no es posible la presentación de una autodenuncia. Sin embargo, hay cantones que no han informado sobre los plazos. Para estar seguro, lo mejor es preguntar a las autoridades fiscales del cantón correspondiente.

Los siguientes cantones aceptan una autodenuncia hasta el 30.09.2018:

Appenzell Rodas Interiores, Appenzell Rodas Exteriores, Berna, Basilea-Campiña, Basilea-Ciudad, Glarus, Grisones, Lucerna, Obwalden, San Galo, Schaffhausen, Soleura, Turgovia, Tesino, Vaud, Valais, Zug und Zúrich.



Sector de cuidados de salud y asistencia Senevita en el punto de mira

Como se daba a conocer, entre otros, a través del reportaje emitido en el programa de la televisión suiza alemana «Rundschau», en los últimos tiempos son ya varias las personas que han rescindido su relación laboral con la residencia Pratteln, perteneciente al grupo Senevita, debido a las lamentables condiciones tanto para los y las residentes como para el personal.

Desde el 2014 la cadena de residencias de mayores y/o dependientes Senevita ha aumentado de 13 a 25 centros, convirtiéndose, con ello, en el segundo grupo más importante de las residencias privadas para las personas mayores. Senevita fue creada por un suizo, pero en el 2014 fue comprada por el grupo francés Orpea, el mayor grupo a nivel mundial en el sector de la atención a personas mayores y/o dependientes.

Orpea tiene un valor bursátil de más de 7000 millones de francos suizos. El Grupo está fuertemente orientado al crecimiento y actualmente opera en diez países de Europa y China. Desde que Orpea se

convirtió en propietaria de Senevita, se han abierto varios centros para personas mayores y/o dependientes en Suiza. Precisamente, es en los centros abiertos en los últimos años, en los que se concentran la mayoría de las críticas, tanto por parte de los familiares de los y las residentes, como por parte del personal.

Frente a la maximización de beneficios y por mejores condiciones laborales

El Unia ya lo reivindicaba el año pasado: para crear un clima en el que el personal y los y las residentes se sientan bien, es necesario, además de condiciones laborales regladas y más personal, la disposición de la empresa para entablar un diálogo social.

El Unia ha denunciado en varias ocasiones el trato inhumano con el personal, así como con los y las residentes, en algunas residencias del grupo Senevita. El sindicato critica la política de maximización

de beneficios a costa del personal y exige que se anteponga el bienestar de los y las residentes y del personal a la obtención de beneficios. En mayo del pasado año el Unia lanzó una protesta por email frente a las condiciones reinantes en algunas residencias y exigió a la dirección de Senevita que tomase medidas al respecto. Sin embargo, no hubo ningún tipo de reacción por parte de la dirección de Senevita. En los últimos meses el Unia ha seguido recibiendo quejas, tanto de familiares de los y las residentes, como de personas que trabajan o han trabajado para Senevita. El Unia continuará luchando, conjuntamente con el personal del sector, para lograr que se introduzcan los cambios necesarios que permitan garantizar una atención adecuada y de calidad, así como, buenas condiciones laborales para el personal.

Maria Montaña Martin Burdalo



Ley del derecho de ciudadanía 2018

Nuevas normas para la naturalización

Desde principios de año hay normas nuevas para la obtención de la nacionalidad suiza. La base legal es la nueva Ley de ciudadanía, la cual está en vigor desde el pasado 1° de enero. En la misma se enumeran los criterios para determinar si una persona está integrada o no. Para ello, no basta con dominar una de las lenguas nacionales, sino que también hay que respetar los valores constitucionales.

En la nueva ley se endurecen los criterios relativos a la integración. Así, en lo referente al respeto a los valores constitucionales, se incluye la obligación de ir a la escuela y, con ello, la obligación de asistir a las clases obligatorias de natación contemplada en el nuevo plan de estudios Lehrplan 21 para los cantones de lengua alemana.

Normas más estrictas para la naturalización

Entre las novedades introducidas por la Federación para la obtención de la nacionalidad suiza está la obligación de tener el permiso de residencia C, como requisito imprescindible para poder solicitar la naturalización.

El haber percibido ayuda social supone un grave problema a la hora de obtener la nacionalidad suiza. Solo se podrá tramitar la naturalización si tres años antes de la presentación de la solicitud se ha devuelto la ayuda social recibida.

Además, los extranjeros y extranjeras que tengan antecedentes penales tendrán que esperar hasta la eliminación de los mismos del registro para poder presentar la solicitud de naturalización.

Naturalización facilitada para la tercera generación

Los jóvenes extranjeros y extranjeras de la tercera generación, cuyas familias vivan desde generaciones en Suiza y que estén bien integradas tienen acceso, desde mediados de febrero, a la naturalización facilitada. El Consejo Federal introdujo en su reunión del 17 de enero de 2018 la modificación correspondiente, la cual está en vigor desde el 15 de febrero de 2018. Otros requisitos son: Uno de los progenitores tiene que vivir en Suiza desde, al menos, diez años, haber cursado aquí al menos cinco

años de la enseñanza obligatoria y tener un permiso de residencia; uno de los abuelos tiene que haber obtenido el permiso de estancia en Suiza o haber nacido aquí. El derecho de estancia se debe justificar con documentos oficiales.

Maria Montaña Martin Burdalo



Más protección para el personal de las tiendas de las gasolineras

Mejores condiciones gracias al CCT

El pasado mes de diciembre el Consejo Federal declaró la obligatoriedad general del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de las tiendas de las gasolineras. El CCT, en el que se regulan los salarios mínimos, así como otras condiciones laborales, está en vigor desde el 1° de febrero.

El nuevo CCT, del que se benefician unos 13 000 empleados y empleadas, protege las condiciones laborales del personal empleado en las tiendas de las gasolineras y les aporta mejores condiciones laborales. Aparte de fijar salarios mínimos, el CCT regula el tema del horario laboral y garantiza una serie de prestaciones sociales, tales como el permiso por paternidad, así como la continuación del pago del salario en caso de enfermedad o maternidad.

Los salarios mínimos no son aplicables en el Tesino

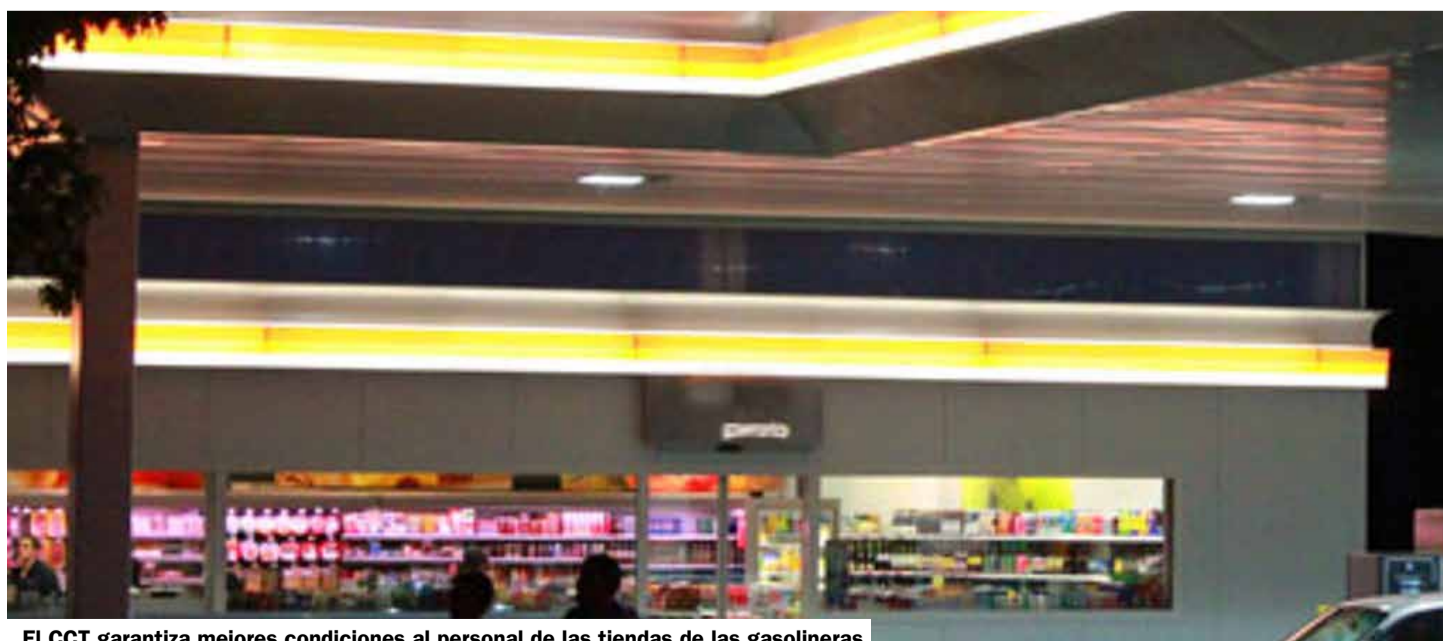
En el Tesino hay una situación especial, ya que, si bien es aplicable el CCT, se excluye de la aplicación del mismo lo concerniente a los salarios mínimos. Ello, a pesar de que, precisamente en el Tesino, el dumping salarial en el sector está a la orden del día. El Unia lamenta la decisión del Consejo Federal al respecto y,

conjuntamente con el resto de las partes firmantes del CCT, está buscando una solución para el personal del Tesino.

Una primicia en el sector de la venta

En noviembre de 2015 los agentes sociales llegaron a un acuerdo sobre el CCT para las tiendas de las gasolineras. Sin embargo, la decisión de las autoridades sobre la declaración de obligatoriedad se ha hecho esperar y no ha llegado hasta ahora. El nuevo CCT para las tiendas de las gasolineras es el primero declarado de obligatoriedad general, en el sector de la venta. Información detallada sobre el nuevo CCT, como, por ejemplo, los salarios mínimos aplicables en cada cantón, las disposiciones sobre el horario laboral, vacaciones y días festivos, etc., se puede obtener en las oficinas del Unia.

Maria Montaña Martin Burdalo



El CCT garantiza mejores condiciones al personal de las tiendas de las gasolineras

Entrevista



Sascha Hardegger

¡No al ataque a la democracia – No a la «No Billag»!

El próximo 4 de marzo las ciudadanas y ciudadanos suizos se pronunciarán sobre la iniciativa «No Billag». La aprobación de dicha iniciativa tendría unas consecuencias nefastas para los medios de comunicación suizos y afectaría también a los medios de la migración. Horizonte ha hablado de ello con Sascha Hardegger, el nuevo responsable del departamento de campañas y comunicación del sindicato Unia.

Sascha, ¿en qué consiste exactamente la iniciativa «No Billag»?

El objetivo de la iniciativa es la eliminación total del servicio público en el ámbito de los medios de comunicación, lo cual supone un claro ataque a nuestra democracia. Con el «No» a la «No Billag» el Unia defiende el mantenimiento de los medios públicos, la cohesión cultural de las regiones lingüísticas, así como, la libertad de información. Una democracia viva necesita un panorama mediático independiente.

Los iniciantes dicen que se trata solo de eliminar el pago del canon, pero que los medios públicos podrían seguir existiendo. ¿Es esto así?

No, esto no es así. La iniciativa no es solo un «no» al pago del canon para la televisión y la radio, tal y como se está intentando hacer creer, sino que, el alcance de sus consecuencias va mucho más allá. Sin el pago de este canon, el panorama mediático, un pilar importante de nuestra democracia, se empobrece. Para la Suiza de lengua italiana, para la francófona, así como, para la romanche, ello significaría, literalmente, el fin de las emisiones.

¿Qué papel juega el hecho de que los medios sean públicos o privados?

Sólo los medios de comunicación públicos del servicio público están obligados a informar objetivamente y a mostrar diversidad de opiniones. Esto es absolutamente esencial para una democracia viva. Como resultado – dicho de manera un poco exagerada – solo tendríamos Blocher o Bigler TV. Porque quien tiene dinero, puede difundir información y comprarse la opinión pública. Eso llevaría a un claro debilitamiento de la democracia. Además, no hay que olvidar que, en el caso de que se aprobase la iniciativa, tendríamos que pagar mucho más para tener información independiente.

¿Y qué significa esto para los trabajadores y trabajadoras de los medios afectados?

En principio, los primeros afectados son los(-as) empleados(-as) de la SRG-SSR, de las cadenas locales de televisión y de radio, así como, sus familias. En total, están en peligro unos 14 000 empleos. En cuanto a las personas que pudiesen mantener su trabajo en el sector, cabe esperar que se produciría, debido al aumento de la presión y la competencia, un grave empeoramiento de sus condiciones laborales. Además, la aprobación de la iniciativa también afectaría negativamente a músicos, directores de cine y a otras personas que trabajan en el sector de la cultura.

Pero muchos y muchas migrantes se informan, sobre todo, a través de los medios de comunicación de su país de origen. La iniciativa no les afecta, ¿o sí?

La iniciativa nos afecta a todos: por una parte la democracia y la diversidad de opiniones son centrales para una democracia que funcione. Ello incluye también a los y las migrantes. Por otra parte, hay muchas emisoras locales, como por ejemplo Lora en Zúrich o Rabe en Berna, que ofrecen programas hechos por los y las migrantes para los y las migrantes, en su idioma materno. Swissinfo informa, además de en los idiomas nacionales, en otros siete idiomas. Todo esto desaparecería con la aprobación de la iniciativa.

Marília Mendes

Sector de la construcción: Los planes de recorte de la Patronal

La situación en la construcción es seria. A finales de año expira la vigencia del actual CMN y hay que negociar el nuevo. En lugar de tomar en serio las reivindicaciones de los trabajadores, la Patronal propone un recorte masivo de los actuales derechos laborales de los trabajadores de la construcción. En concreto, pretenden introducir importantes recortes en el sistema de la jubilación anticipada, jornadas laborales más largas y salarios más bajos. Está claro: En el 2018 los trabajadores de la construcción se juegan mucho.

Las cifras lo muestran claramente: El sector de la construcción va desde hace años viento en popa. Gracias al buen hacer de los trabajadores de la construcción, las empresas se están embolsando suculentos beneficios. Al mismo tiempo, el trabajo en las obras es cada vez más duro y el estrés no deja de aumentar. En lugar de reconocer y valorar el buen trabajo que se está realizando en las obras, la Sociedad de Empresarios-Constructores (SBV-SSE-SSIC) lleva cuatro años negándose a conceder un aumento salarial.

Pero no se conforman con eso: Ahora, Gian-Luca Lardi, el presidente de la Patronal de la construcción, propone un recorte masivo de los derechos reconocidos en el Convenio Marco Nacional

(CMN). Hay que negociar el nuevo CMN y Lardi pretende introducir salarios más bajos para las personas que acaban de terminar el aprendizaje, una reducción salarial para los trabajadores mayores debido a la «disminución de su rendimiento» y un aumento del horario de trabajo. Además, la Patronal cuestiona la jubilación a los 60 y exige que se aumente la edad de jubilación a los 62 años, o bien, que se recorten las pensiones en un 30%.

Los trabajadores tienen que prepararse para una larga y dura lucha

En el 2018 los trabajadores de la construcción se juegan mucho. Para ellos es importante, no solo hacer frente a los ataques de la Patronal y defender las mejoras introducidas hasta ahora en el CMN, sino también introducir nuevas mejoras. Pero, para ello, se necesita la unión y la determinación de todos los trabajadores del sector. El próximo 24 de febrero los trabajadores de la construcción se reunirán en Olten para celebrar su conferencia profesional y lanzar su campaña frente a los recortes propuestos por la Patronal y por un CMN mejor que el actual. Más información al respecto, también para inscribirse para la conferencia profesional, o bien, colaborar activamente en la campaña, se puede obtener en las oficinas del Unia, o bien, enviando un email a bau@unia.ch

Marília Mendes



Una vez más los trabajadores de la construcción tendrán que salir a la calle para defender el CMN actual y mejoras en el nuevo

Usted pregunta, Unia responde

Prestaciones por desempleo: La Caja se ha equivocado – ¿Tengo que devolver el dinero?

Soy extranjera y estuve hasta el 2016 estudiando en Zúrich. Tras terminar mis estudios, como no encontraba trabajo, me inscribí en el RAV-ORP-URC y solicité las prestaciones por desempleo. Ahora he recibido una carta de la Caja de Desempleo en la que me reclaman un total de 3500 francos. Según argumentan en la resolución, al no llevar 10 años en Suiza en el momento de la solicitud, no tenía derecho a las prestaciones. En la resolución explican que, en su día, cometieron un error y no controlaron si cumplía este requisito, pero que, en una revisión posterior, constataron el error y, por ello, tengo que abonar ahora la cantidad percibida indebidamente. Estoy nuevamente desempleada y no puedo devolver la cantidad reclamada. ¿Qué puedo hacer?

MARKUS WIDMER: Solicite la condonación del pago de la deuda. Cuando la Caja de Desempleo examinó su expediente le concedió las prestaciones por haber estado estudiando y estar, por tanto, liberada del pago de cotizaciones. Sin embargo, en este caso, para tener derecho a las prestaciones sin haber cotizado, el/la solicitante tiene que llevar, al menos, 10 años viviendo en Suiza. Al parecer, la Caja de Desempleo no controló en su día si usted cumplía este requisito o no, y ha constatado, en una revisión posterior, que no lo cumplía y que se le abonaron las prestaciones de manera indebida. La reclamación del dinero por el pago indebido de las prestaciones es correcta. Sin embargo, puede solicitar la condonación de la deuda. Esto es posible cuando, tal y como es su caso, se ha cobrado el dinero de buena fe y la situación económica no permite la devolución de la cantidad reclamada. Para comprobar este último extremo, el organismo cantonal correspondiente analizará sus gastos y sus ingresos para, conforme a la legislación vigente, comprobar si, atendiendo a sus ingresos, se le puede exigir o no la devolución de la cantidad reclamada. Por tanto, si carece de ingresos, o bien, estos son muy bajos, le aconsejamos que presente una solicitud para la condonación del pago de la deuda. Más información al respecto le pueden facilitar en la Caja de Desempleo.

Adaptación Work, 1.12.17

Salarios impagados: ¿Puedo negarme a trabajar?

Según mi contrato de trabajo, el jefe debería pagarme a finales de mes. Ya el año pasado, el jefe empezó a pagarme el salario con retraso. Ahora estamos a mediados de febrero y aún no he recibido el salario correspondiente al mes de enero. He oído que cuando el jefe no paga, puedo negarme a trabajar y seguir teniendo derecho a percibir el salario. ¿Es esto cierto?

MYRIAM MUFF: Sí. Según la jurisprudencia del Tribunal Federal, en principio, uno se puede negar a trabajar si el jefe no paga el salario. Además, el empresario está obligado a seguir pagando el salario y el/la trabajador(-a) no tiene obligación de recuperar las horas correspondientes. Sin embargo hay que tener cuidado: Si se trata de pequeñas cantidades (por ejemplo, hasta 200 francos), o bien, si el retraso es mínimo, existe el riesgo de que el juez estime posteriormente que no había razones suficientes para negarse a trabajar. En cualquier caso, antes de negarse a trabajar, se debe solicitar, por escrito – por motivos de prueba, lo mejor por carta certificada-, a la empresa, el pago inmediato del salario atrasado, dando un plazo para el pago del mismo de tres a cinco días y dejando claro que, en el caso de no recibir el salario dentro del plazo dado, se dejará de trabajar.

Adaptación Work, 19.1.2018