

2 **16 de junio de 2018:**
Manifestación por un derecho de asilo digno

3 **Entrevista: Explotación en los contratos de prácticas**

4 **Trabajadores/as mayores: Se necesita más protección**

Nr. 3 | mayo 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

Por la dignidad y los derechos de los trabajadores de la construcción

El 23 de junio: ¡Todos a Zúrich, a la gran manifestación de la construcción!



Gran manifestación de la construcción:
¡Marcha a la sede de la Patronal!
El sábado, 23 de junio de 2018, en Zúrich

Viaja en grupo desde tu región, o bien, acude directamente, a las 12.00 horas, a la plaza Central de Zúrich

Información detallada sobre la manifestación, así como sobre el viaje (gratuito) desde tu región se puede obtener en las oficinas del Unia, o bien, en www.unia.ch/lmv2018

El 23 de junio los trabajadores de la construcción volverán a salir a la calle para defender sus derechos

A finales de año expira la duración del Convenio Marco Nacional (CMN) del sector principal de la construcción. Los trabajadores de la construcción se juegan mucho. La Sociedad de Empresarios Constructores ataca frontalmente el CMN y la jubilación a los 60. Pretenden aumentar la jornada laboral, bajar los salarios y recortar las prestaciones de la jubilación a los 60. Razones de sobra para movilizarse y acudir a la manifestación que se celebrará el próximo 23 de junio en Zúrich.

Desde hace años el sector de la construcción está en auge, las carteras de pedidos están llenas y los beneficios de las empresas no dejan de aumentar. No es de extrañar: Cada vez se contrata a un menor número de trabajadores para hacer el mismo trabajo. El trabajo en la construcción es muy duro, hay que trabajar bajo medidas climáticas adversas y, además, el estrés y la presión a la hora de cumplir los plazos han aumentado mucho en los últimos años. Pero, los empresarios, en lugar de reconocer y valorar el duro trabajo que realizan sus empleados, llevan cuatro años consecutivos negándose a conceder un aumento salarial general. Y ello, a sabiendas de que el coste de la vida no ha dejado de aumentar y, por tanto, los trabajadores tienen menos dinero en el bolsillo.

A finales del 2018 expira el Convenio Marco Nacional (CMN). Los sindicatos están, por tanto, negociando un nuevo CMN con la Sociedad de Empresarios Constructores. Y es mucho lo que está en juego.

Una grave afrenta para los trabajadores

El Convenio Marco Nacional

(CMN) es central para los trabajadores de la construcción. Ahí es donde se regulan los salarios y las condiciones laborales en la construcción. Sin no se firma un nuevo CMN, el caos y el dumping salarial se adueñarán del sector. Por ello, los trabajadores de la construcción reivindican, conjuntamente con el Unia, un buen Convenio Marco Nacional que ponga fin a los problemas existentes en la construcción: protección frente al dumping salarial, medidas frente a la precarización del trabajo y, finalmente, un aumento salarial de 150 francos para todos.

Sin embargo, la Patronal de la construcción, en lugar de tomar en serio las justas reivindicaciones de los trabajadores de la construcción, plantea un empeoramiento radical de las condiciones laborales. Lo primero que quiere Gianluca Lardi, el presidente de los empresarios de la construcción, es bajar los salarios. Especialmente los trabajadores mayores y los que acaban de terminar el aprendizaje tienen que ganar menos. Porque parece que estos «no rinden lo suficiente». Además Lardi quiere aumentar el horario laboral a 50 horas. Por tanto, trabajar más por menos dinero.

¡La jubilación a los 60 no se toca!

Pero con ello no tienen bastante. Los empresarios de la construcción vuelven a arremeter contra la jubilación a los 60. Como ya pasó hace tres años, los empresarios de la construcción vuelven a proponer un recorte radical de las prestaciones de la jubilación anticipada: un aumento de la edad de jubilación a los 62 años, o bien, un 30% menos de pensión.

Desde la introducción de la edad de jubilación flexible (FAR), en el 2003, han podido jubilarse dignamente alrededor de 17 000 trabajadores de la construcción. Antes tan solo un quinto de los trabajadores de la construcción llegaba sano a la edad de jubilación. El 80 por ciento terminaban inválidos, en el desempleo, o bien, viéndose obligados a abandonar la construcción y a buscar trabajo en otro sector.

Como en los próximos años se jubilan los de la generación del baby-boom, la fundación FAR necesita, por un tiempo limitado, más dinero. Sin embargo, solo de manera provisional, hasta el 2024, posteriormente volverá a descender el número de las pensiones.

Sin embargo, los empresarios de la construcción toman esto como excusa para atacar frontalmente la jubilación a los 60: proponen aumentar la edad de jubilación a los 62 (un total de 120 000 francos menos de pensión), o bien, un 30 por ciento menos de pensión (alrededor de 1500 francos menos al mes).

Los empresarios de la construcción nunca han aceptado la jubilación anticipada. Da igual, en el 2002, en el 2015 o ahora: Los trabajadores de la construcción siempre han tenido que luchar por su pensión.

Todos juntos a la calle

Los trabajadores de la construcción están indignados. ¡Con razón! Y están dispuestos a luchar por sus derechos. Porque quien ataca el CMN y la jubilación a los 60, ataca la dignidad de los trabajadores de la construcción. Por ello, el 23 de junio saldrán a la calle para manifestarse, todos juntos, en Zúrich: ¡Por un buen CMN, por una jubilación digna, por salarios dignos!

Marília Mendes

Editorial



Estimadas lectoras y lectores:

¡Este año está todo en juego! Luchamos frente a la arrogancia de los empresarios: ¡Hace 37 años que se introdujo la igualdad salarial en la Constitución, pero las mujeres seguimos ganando una media de 600 francos menos que los hombres! ¡Las empresas se ahorran un total de 7,7 millardos de francos anuales a costa de las mujeres! ¡Basta, nosotras, las mujeres, queremos ya el salario que nos corresponde! ¡Queremos justicia! Para ello hay que controlar los salarios en todas las empresas y fijar buenas sanciones para las empresas que violen la Constitución. Porque cuando me salto un semáforo en rojo, me multan, y esto también tiene que ser aplicable en el caso de la igualdad salarial. Para mí está claro que sin nuestra presión no va a cambiar nada. Porque si hay algo que hemos aprendido en los últimos 37 años es que la apelación a la buena voluntad no funciona. ¡Basta! Por ello, participamos todos y todas en la jornada de acción del 14 de junio y el 22 de septiembre vamos todos y todas a Berna, a la gran manifestación por la igualdad salarial y contra la discriminación.

¡Este año está todo en juego!, también en la construcción. Los empresarios de la construcción atacan la jubilación a los 60, una de las conquistas sociales más importantes para los trabajadores de la construcción. Además, se niegan a conceder a los trabajadores de la construcción un aumento salarial. ¿Vamos a admitir esto? ¡No! Por ello, vamos todos juntos, con los trabajadores de la construcción, a Zúrich, a la gran manifestación del 23 de junio.

Ven tú también – contamos contigo. ¡Porque unidos somos fuertes y lo logramos el éxito!

Corinne Schärer

Noticias breves

El personal del sector de cuidados y asistencia reivindica más personal

El 12 de mayo se celebró el Día Internacional de la Enfermería. El personal de este ramo, así como el de atención y cuidados, conjuntamente con el sindicato Unia, llevaron a cabo una acción, en la que hicieron público un manifiesto en el que se reivindican medidas eficaces frente a la constante falta de personal y el estrés excesivo en el ramo. El bienestar humano tiene que prevalecer sobre la optimización de los beneficios. El manifiesto se está difundiendo a través de una amplia consulta que se prolongará hasta finales de septiembre.

Nespresso: El personal rechaza los nuevos horarios

La Nespresso anunció un empeoramiento de las condiciones laborales en tres centros de la Suiza francófona. La dirección pretendía introducir a principios de mayo un nuevo régimen del horario de trabajo: trabajo en cuatro turnos (4 x 8 horas) y aumento del horario semanal de 41 a 43 horas. Además de esto, los/as trabajadores/as tenían que trabajar cada dos fines de semana 12 horas seguidas. El personal rechazó estos cambios y mandató al Unia para negociar con la dirección. Hasta ahora la Nespresso se ha negado a negociar con el Unia y está haciendo presión para que el personal retire el mandato al Unia. El pasado 15 de mayo, más de 50 empleados/as y sus familias se manifestaron frente a la sede de la empresa. Con el apoyo del Unia, exigen que se respeten sus derechos laborales y que se inicien negociaciones, de manera inmediata, sobre el nuevo horario de trabajo que la empresa quiere imponer.

Los sindicatos protestan frente a la falta de palabra de LafargeHolcim

En la Asamblea General (AG) de la multinacional LafargeHolcim, trabajadores y sindicalistas de varios países exigieron una mejor protección para los trabajadores. Exigen que la empresa mejore la protección de los trabajadores. Para ello, la empresa debe cumplir finalmente la promesa dada a los sindicatos de firmar un acuerdo marco global. Este acuerdo ya se había negociado, pero ahora la nueva dirección se niega a firmarlo. En una acción de protesta celebrada en Zúrich, trabajadores de Lafarge Holcim y sindicalistas expusieron ante los accionistas varios casos de flagrante violación de las medidas de seguridad y protección en el trabajo. Solo en los dos últimos años, más de 150 personas perdieron la vida trabajando para la multinacional suiza LafargeHolcim. Muchas personas quedaron gravemente heridas en accidentes de trabajo.



1° de mayo: Reforzar la solidaridad

El 1° de mayo es el día de lucha de los trabajadores y trabajadoras

Desde 1889 se celebra el 1° de mayo en el mundo entero. El 1° de mayo es considerado en todo el mundo como un día de lucha de los trabajadores y trabajadoras por un mundo justo, sin opresión, explotación y guerra. Miles de personas salieron a las calles de Suiza el 1° de mayo bajo el lema «Igualdad salarial.Punto.Basta». En los numerosos actos celebrados en toda Suiza los representantes del Unia subrayaron la importancia de luchar por una Suiza más social y la necesidad de acabar con la discriminación salarial. También hicieron hincapié en el papel de los sindicatos como motor del progreso social.

En su intervención en Zúrich, Vania Alleva, la presidenta del Unia, recordó la historia de las luchas llevadas a cabo por las mujeres en Suiza y citó la lucha por el derecho al voto de las mujeres y la lucha por el seguro de maternidad, como ejemplos de los logros de las mujeres tras años de lucha: «Como sindicalistas sabemos que nadie nos regala nada, ni en las empresas, ni en la sociedad. Sabemos que salarios más altos, mejores condiciones laborales, pensiones más altas, no nos van a caer del cielo. Sabemos que tenemos que luchar para lograrlo, que solo creando la presión suficiente, podremos lograr el progreso social.» En el ejemplo de la discriminación sistemática de

las mujeres y migrantes Alleva dejó claro que los sindicatos solo pueden luchar contra las injusticias sociales si los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su sexo o pasaporte, se organizan. La lucha «contra la división, por los mismos derechos para todos» es el principio del trabajo sindical actual.

Unidos frente a las políticas neoliberales

La globalización neoliberal con tres décadas de ideología de mercado, maximización de beneficios, etc. está destruyendo el tejido social: Recortes sociales y políticas de austeridad, bonificaciones fiscales a los ricos, pri-

vatización de los servicios públicos y de la sanidad están a la orden del día. Tenemos que unirnos para luchar frente a las políticas neoliberales y defender nuestros derechos. Tenemos que, independientemente de nuestra cultura, religión o etnia, luchar todos juntos, suizos y migrantes, frente a los recortes sociales y por una Suiza más social.

La lucha por la igualdad salarial de las mujeres es parte de la lucha frente a la política actual: se trata, básicamente, de elegir entre solidaridad y división social.

Emine Sariaslan



Vania Alleva en un momento de su discurso en Zúrich

16 de junio de 2018: Manifestación por un derecho de asilo digno

Por una sociedad abierta y comprometida

Más de 60 organizaciones han convocado una manifestación nacional bajo el lema «Ninguna frontera entre nosotros» para el 16 de junio. Las organizaciones convocantes hacen un llamamiento para manifestarse frente al racismo y las tendencias represivas y xenófobas, desde el plano interpersonal hasta el plano internacional.

Las viejas y las nuevas guerras siguen devastando innumerables regiones del mundo. La violencia y la pobreza obligan a millones de personas a huir. Las fronteras europeas se desplazan cada vez más lejos y se instalan en África. El Mediterráneo se está convirtiendo en una inmensa fosa común. En Suiza, la gente se escandaliza por la trata de esclavos en Libia, pero, paralelamente, se alegra de la disminución de las demandas de asilo.

La presión sobre los refugiados y refugiadas va en aumento

La presión sobre la gente que huye está aumentando. Los centros de acogida federales hacen que cada vez sea más difícil establecer relaciones entre la población civil y los demandantes de asilo y provocan, con ello, el aislamiento de las personas que llegan

a Suiza solicitando ayuda. El permiso provisional F mantiene a miles de personas en la precariedad a largo plazo y les impide llevar una vida independiente en Suiza. La moción de la derecha «Por una legislación coherente sobre los sans-papiers», anunciada para la sesión parlamentaria del verano, supone la negación de derechos fundamentales, tales como el derecho al seguro de enfermedad, o bien, el derecho a la escolarización de los niños y niñas.

Cerca de 30 000 reenvíos a países de la UE

En diciembre Suiza celebrará los diez años de adhesión a los acuerdos de Dublín. En este decenio Suiza ha procedido al reenvío de cerca de 30 000 personas a los diferentes países de la Unión Europea. A pesar de que Suiza

es uno de los países más ricos del mundo, no tiene reparos a la hora de reenviar a demandantes de asilo a países que, debido a su situación geográfica y a la avalancha de personas buscando ayuda, tienen serias dificultades para ofrecer la ayuda necesaria a estas personas. Con la muerte en marzo de Mike, un sans-papier y miembro del colectivo Jean Dutoit de Lausana, estamos ya ante la quinta persona no blanca, muerta a manos de la policía, en un plazo de 18 meses. Esta es la triste punta del iceberg.

Manifestación por un derecho de asilo digno
16 de junio, a las 14:00 horas, en «Schützenmatte», Berna. Más información en «Solidarité sans frontières», en www.sosf.ch.

Marília Mendes

Actividades sobre la igualdad salarial

¡Basta de discriminación salarial!

Las mujeres están indignadas y esto lo hemos podido constatar, a lo largo de los últimos años, en diversas ocasiones. Desde la manifestación sobre la igualdad salarial en el 2015, en la que participaron alrededor de 13.000 personas, el debate en las redes sobre #SchweizerAufschrei, #metoo, y #TimesUp no ha cesado. El pasado mes de marzo se alcanzó un nuevo punto culminante: 15.000 participaron en la Marcha de las Mujeres celebrada en Zúrich. La indignación de las mujeres va en aumento: luchan, pero, a pesar de ello, pasa poco o nada. Por ejemplo, se eligió a Ignazio Cassis en el Consejo Federal para cumplir con la cuota de representación del Tesino y ello fue plenamente aceptado. Sin embargo, a las mujeres se les niega su representación y su derecho a la misma. Las mujeres están indignadas porque incluso las medidas para hacer efectivo el principio de igual salario por un trabajo equivalente, consagrado en la Constitución desde hace 37 años, fue rechazado por el Consejo de Estados. Las mujeres no están dispuestas a seguir aceptando estas tácticas dilatorias.

Igualdad salarial. Punto. Basta.

Las mujeres estamos indignadas porque, a pesar de la fuerte movilización de las mujeres, se siguen olvidando o ignorando nuestras reivindicaciones. Por ello, el 2018 es el año de la igualdad salarial – el año de las mujeres: el punto

de partida fue el 8 de marzo, el Día Mundial de la Mujer, con actos y acciones en toda Suiza. Se lanzó una clara advertencia al Consejo de Estados para que tome en serio nuestras reivindicaciones y adopte las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad salarial. Poco después, el 1º de mayo, se celebró bajo el lema: Igualdad salarial.Punto.Basta. Porque no hay que discutir más, lo que hay que hacer es respetar el principio de igualdad salarial establecido en la Constitución.

Igualdad salarial, ¡ahora! – Todos a la manifestación del 22 de septiembre

El 14 de junio, el día de la huelga de las mujeres, estaremos presentes en todas las regiones. Llevaremos a cabo diferentes acciones desde por la mañana hasta por la noche. Empezaremos con pequeñas acciones por la mañana para terminar con grandes acciones por la noche. El punto culminante del año será la manifestación por la igualdad salarial del 22 de septiembre, bajo el lema «Enough», porque llevamos años indignadas y ya es hora de pasar de las palabras a los hechos. Por tanto, participa, tú también, el próximo 22 de septiembre. ¡Ya hemos esperado bastante: Igualdad salarial, ahora!

Kathrin Ziltener & Virginia Köpfl



¿Igualdad salarial en el 2079? ¿Os habéis vuelto locos?

Referéndum frente a la vigilancia de los/as asegurados/as

No a la vigilancia de los/as asegurados/as

El pasado mes de marzo el Parlamento adoptó una ley sobre los seguros que permite controlar a los/as beneficiarios/as de seguros sociales en una medida sin precedentes. El Unia se opone a estas posibilidades de control arbitrarias y apoya el referéndum contra la vigilancia de los/las asegurados/as.

Con esta nueva ley se dota a las Cajas de enfermedad, al seguro de AHV/AVS, de la IV/AI y a la SUVA de más competencias de las que tiene la policía: se permiten grabaciones visuales y de sonido en el ámbito privado, así como la utilización de rastreadores GPS o de drones para espiar a los asegurados/as.

Sospecha general y estigmatización de los/as asegurados/as

Esta ley coloca a la población bajo sospecha general y viola gravemente la esfera privada. En lugar de arremeter frente al ciudadano de a pie, lo que debería hacer el Parlamento es dejar de ignorar situaciones a las que merecería la pena prestar una mayor atención. Desde hace años, la mayoría de derechas en las Cámaras parlamentarias impide cualquier tentativa para perseguir más eficazmente a los defraudadores fiscales. Ello, a sabiendas de que, con esto, hacen perder millardos a las arcas del Estado.

Un golpe político de las compañías de seguros

El Parlamento ha cedido al lobby masivo de las compañías de seguros. Ha adoptado una ley que permite a los detectives privados fisgonear en las viviendas y balcones sin necesidad de una orden judicial. ¡El Unia dice claramente «no» a todo esto!

Violación de los derechos fundamentales

Tanto el Unia como la Unión de Sindicatos Suizos (USS) apoyan la lucha contra el fraude en los seguros sociales. Sin embargo, entienden que la legislación actual ya contempla medidas suficientes para combatir y castigar el fraude en los seguros sociales y que, para vigilar a alguien, es necesario que se hayan agotado el resto de medidas y que exista una orden judicial que confirme la sospecha de fraude. Por ello, apoyan el referéndum lanzado frente a la vigilancia de los/as asegurados/as.

Marília Mendes



¿Vigilado/a en todo momento?

Entrevista

Kathrin Ziltener



Explotación en los contratos de prácticas

Como secretaria sindical del Grupo de Interés del Unia-Juventud, Kathrin Ziltener representa los intereses de los jóvenes dentro y fuera del Unia. Todos los/as afiliados/as menores de 30 años, especialmente los que están en formación, pertenecen al Unia-Juventud.

¿Qué formas de contratos en prácticas hay?

En principio hay que distinguir entre los contratos en prácticas y los contratos de prueba para un aprendizaje. En estos últimos se trata de contratos por pocos días para conocer el trabajo en un determinado ramo y facilitar así la elección de una formación. Como contrato en prácticas, el Unia-Juventud entiende un contrato temporal con carácter formativo y la correspondiente definición de objetivos.

Hay tres tipos diferentes de contratos en prácticas: los que se realizan antes de empezar un aprendizaje, los obligatorios durante o antes de hacer un aprendizaje o carrera universitaria y, por último, los contratos en prácticas tras haber terminado la formación correspondiente. La explotación afecta especialmente a la primera y a la tercera categoría.

¿Cuál es el objetivo de los contratos en prácticas y como están regulados legalmente?

Los contratos en prácticas sirven claramente para adquirir experiencia práctica en una profesión o campo profesional, por lo que forman parte de la formación profesional y son un complemento de la formación teórica. Por lo tanto, las "prácticas obligatorias" son poco preocupantes si se cumplen las condiciones marco pertinentes.

En el caso de los contratos en prácticas antes del aprendizaje, es diferente. Para la obtención del diploma de EFZ-CFC no se prevé la realización de prácticas antes de empezar la formación. La realización de estos contratos suponen un ataque al sistema de formación dual, en el cual la formación práctica en las empresas está perfectamente regulada. Por tanto, los contratos en prácticas en este caso no tienen sentido. A menudo se contrata a practicantes como mano de obra barata, a veces, con la promesa de hacerles posteriormente un contrato para la realización del aprendizaje.

En cuanto a los contratos en prácticas tras terminar los estudios, el problema es que muchas personas tienen dificultades para encontrar un trabajo debido a la falta de experiencia. Por ello, se ven obligadas a aceptar contratos en prácticas, a menudo, encadenados uno tras otro.

Con excepción de la ley laboral, no existe ningún tipo de protección para los y las practicantes. Por ello, el Unia-Juventud lucha por la introducción de condiciones de formación obligatorias para esta última categoría. En cuanto a los contratos en prácticas anteriores al aprendizaje, el Unia-Juventud reivindica su prohibición, ya que desde la introducción de los estudios para la obtención de un EFZ-CFC, no tienen justificación alguna.

¿Qué hacen el Unia-Juventud y las organizaciones con las que colabora al respecto?

El Unia-Juventud colabora actualmente con el partido Juso Suiza y trata de llamar la atención sobre el problema a través de acciones públicas. La primera acción ya ha tenido lugar en Berna: Los y las practicantes eran perseguidos con látigos por el centro de la ciudad de Berna como símbolo de la explotación por parte de las empresas. Conjuntamente con aprendices y practicantes, tratamos de sensibilizar a la opinión pública sobre este tema y hacemos un llamamiento claro a los políticos: ¡Regulación de todas las formas de prácticas y prohibición de las prácticas previas al aprendizaje!

Osman Osmani

Usted pregunta, Unia responde

Registro de horas: ¿Está permitido un intervalo de 15 minutos?

Trabajo de lunes a viernes, de las 8:00 a las 14:00 horas, en un call center. Nuestro sistema electrónico para el registro de las horas trabajadas, registra el horario de trabajo en intervalos de 15 minutos. Por tanto, por ejemplo, si ficho a las 8 y un minuto, el sistema registra como que he empezado a trabajar a las 8:15 horas y me quita, por tanto, 14 minutos. Si trabajo un poco más, por ejemplo, hasta las 14:10 horas, el sistema registra como que he terminado de trabajar a las 14:00 horas. ¿Está permitido esto?

Igor Zoric: No. La empresa tiene que registrar las horas trabajadas, tal y como las mismas han sido trabajadas. El tiempo de trabajo es, según la ley laboral, el tiempo que se está a disposición de la empresa. Por tanto, una vez que haya fichado, está trabajando. Para que las autoridades puedan controlar si se están respetando las disposiciones de la ley laboral en su empresa, el registro de las horas trabajadas se debe hacer de manera exacta. Por tanto, se deben registrar de manera exacta, por ejemplo, las horas diarias y semanales trabajadas, las horas complementarias realizadas, las pausas superiores a media hora, etc. Está prohibido manipular el sistema de registro de las horas trabajadas. Incluso cuando en el contrato se establezca que las horas extraordinarias se compensan de manera general con más vacaciones, o bien, con un salario más alto, se debe proceder a un registro exacto de las horas trabajadas.

Adaptación Work, 13. April. 2018



Formación continua: ¿Qué tiene que pagar la empresa?

Nuestra empresa ha instalado tres máquinas nuevas en la empresa. El jefe de taller me dijo que tenía que hacer un curso para aprender a manejarlas. El curso duró todo el día. Yo trabajo al 60 por ciento y, normalmente, trabajo 4,8 horas diarias. Mi jefe dice que aunque el curso duró 8 horas, la empresa tiene que pagarme solo las 4,8 horas que trabajo normalmente. Además, tardé cuatro horas en ir y volver en el tren al lugar donde se celebró el curso. La empresa tampoco me ha pagado estas horas. ¿Puede hacer esto el jefe?

Igor Zoric: No, no puede hacerlo. Cuando el jefe ordena la realización de un curso de formación, la totalidad de las horas invertidas en el curso cuentan como horas trabajadas. Independientemente del tanto por ciento que esté contratado, la empresa tiene la obligación de computar la duración total del curso como tiempo de trabajo y de pagarle los gastos relacionados con el mismo (el billete de tren, alojamiento, etc.). Además, si el curso no tiene lugar en la empresa, el tiempo de viaje, de ida y de vuelta, desde la empresa al lugar de impartición del curso, cuenta como tiempo de trabajo y tiene que ser pagado. Por tanto, la empresa tiene que pagarle por el curso 7,2 horas suplementarias, o sea, un total de 12 horas. Si no se dispone otra cosa en el contrato de trabajo, las horas extraordinarias realizadas tienen que ser pagadas con un suplemento del 25 por ciento. Si usted quiere y la empresa está de acuerdo con ello, también puede compensar estas horas con tiempo libre.

Adaptación Work, 13. April 2018

Conferencia nacional sobre los trabajadores y trabajadoras mayores Hay que proteger mejor a los trabajadores y trabajadoras mayores

El pasado 26 de abril se celebró en Berna la cuarta conferencia nacional sobre los trabajadores y trabajadoras mayores. En la misma se constató que lo más preocupante es la situación de las personas que se quedan en desempleo a partir de los 55 años. De cara a paliar la situación, la Unión de Sindicatos Suizos (USS) presentó algunas propuestas para mejorar la competitividad y la situación de esta categoría de trabajadores y trabajadoras: mayor protección frente al despido, medidas para promover la reinserción de los desempleados y desempleadas y reforzar la formación continua.

En Suiza, la situación de los trabajadores y trabajadoras de más de 55 años, si bien no es dramática, es preocupante: por un lado, la tasa de ocupación de los trabajadores y trabajadoras mayores aumentó (es actualmente del 72,7%), especialmente debido a la mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral, pero, por otro lado, también aumentó la tasa de desempleo y de subempleo de este grupo.

La tasa de desempleo de estos trabajadores/as aumentó sustancialmente en comparación con la de otros niveles de edad, fenómeno que se ha acentuado en los últimos dos años. Del 2005 al 2016, el porcentaje de desempleados de entre 50 y 64 años pasó del 1,9% al 2,9%. El desempleo de las personas de más edad es particularmente preocupante porque tienen más dificultades que otras a la hora de encontrar un nuevo puesto de trabajo. Una gran parte de estas personas permanece, por lo tanto, más tiempo en el desempleo.

Desigualdades debido a la edad

Un estudio del Departamento de Economía y Trabajo del cantón de Zúrich ha puesto de manifiesto que en los sectores financiero, de seguros y de la industria manufacturera existen actualmente enormes desigualdades basadas en la edad. Otros estudios muestran que los desempleados y desempleadas de más de 55 años tienen dificultades para encontrar un nuevo empleo, incluso cuando están dispuestos a aceptar un salario más bajo. Esto afecta también a las personas más cualificadas y especializadas. Por ello, existe un riesgo importante de que este grupo de personas desempleadas no encuentren trabajo y se vean obligadas, finalmente, a solicitar ayuda económica a los servicios sociales.

Las propuestas de la USS

Por ello, la Unión de Sindicatos Suizos ha propuesto una serie de medidas en favor de los trabajadores y trabaja-

doras de más edad. Para la USS es necesario, sobre todo, mejorar la protección frente al despido de esta categoría de trabajadores y trabajadoras. Esto puede hacerse, por ejemplo, a través de los convenios colectivos de trabajo. Además, es necesario favorecer la reinserción laboral de los trabajadores de más de 55 años mediante la introducción de una serie de normas: así, por ejemplo, para aumentar las probabilidades de que las personas de más edad encuentren trabajo, la USS exige la aplicación sistemática de la obligación de anunciar los puestos de trabajo vacantes; además, exige la valoración sistemática de las competencias ya adquiridas, así como, ayudas para la formación y el perfeccionamiento profesional. La USS defiende también que los trabajadores y trabajadoras puedan beneficiarse, a partir de los 45 años, de programas de orientación profesional, a fin de poder identificar los riesgos y oportunidades del mercado laboral actual y tomar las medidas necesarias para hacerles frente.

Formación y reorientación profesional

Otro capítulo importante es el de la formación: los trabajadores y trabajadoras más mayores tienen más posibilidades de mantener su puesto de trabajo, o bien, de reorientarse profesionalmente si tienen acceso a cursos de formación continua.

Si estas medidas no fueran suficientes, la Confederación, los cantones y los agentes sociales tienen que comprometerse a examinar propuestas adecuadas que permitan hacer frente a los problemas sociales y económicos de las personas desempleadas de mayor edad que corren el riesgo de agotar su derecho a las prestaciones por desempleo y pasar a depender de los servicios sociales.

Mattia Lento, área, n.o 7/2018, 4 de mayo

¿Trabaja en la hostelería-restauración o en el sector de la limpieza? ¿Le gustaría mejorar su formación profesional?

Progreder – una formación profesional para migrantes que trabajan en el sector de la hostelería-restauración o en el de la limpieza – puede interesarle si:

- trabaja desde hace varios años en el sector de la hostelería-restauración o en el de la limpieza,
- quiere mejorar sus conocimientos de la lengua local y mejorar sus competencias profesionales,
- quiere obtener un diploma profesional reconocido en el sector de la hostelería-restauración o en el de la limpieza.

**¿Interesado/a? ¡Venga a nuestra charla informativa!
Sábado, 30 de junio de 2018, a las 10:30 horas**

Unia Neuchâtel, Av. Gare 3, 2.º piso, 2000 Neuchâtel

Para más información e inscripción para la charla informativa contacte:

Unia Neuchâtel, Isabel Amián, T 079 388 39 48,
isabel.amian@unia.ch, www.progreder.ch