

2 Sector eléctrico: Los empresarios dan marcha atrás

3 14 de junio: Las mujeres acusan al Consejo de Estados y a los empresarios

4 Medidas de acompañamiento: Hay que ampliar la protección salarial

Nr. 4 | junio 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

Nuevo CCT de la Industria MEM para 2018–2023 El diálogo social da sus frutos



La lucha da sus frutos: Se logra evitar un aumento del horario laboral en el nuevo CCT-MEM

Las negociaciones sobre el nuevo Convenio Colectivo de Trabajo para la Industria de la maquinaria, de equipamientos eléctricos y del metal (MEM) han finalizado. Se ha logrado no solo evitar los recortes propuestos, sino introducir algunas mejoras. Bajo reserva de la aprobación por parte de los gremios competentes, el nuevo CCT entrará en vigor el próximo 1° de julio de 2018 y estará vigente hasta el 30 de junio del 2023.

Ya en el 2013, las negociaciones del CCT-MEM estuvieron marcadas por la determinación del Unia, de cara a lograr, por primera vez, la introducción de salarios mínimos para el sector. También esta vez el Unia he tenido que mantenerse firme en su línea para, así, lograr evitar los recortes propuestos e introducir algunas de las mejoras necesarias.

Se evita el aumento del horario laboral

De cara a las negociaciones la reivindicación principal de la asociación de empresarios Swissmem era el aumento del horario laboral de 40 a 42 horas. Finalmente, el Unia ha logrado evitar que la reivindicación de Swissmem saliese adelante.

Revisión salarial automática y control de los salarios mínimos

El nuevo CCT consagra el principio de que se revisarán los salarios mínimos automáticamente, todos los años, atendiendo al aumento

del nivel de vida. Por el contrario, en el caso de que la carestía sea negativa, no se procederá a una disminución de los salarios. Los salarios de la región C (Tesino, etc.) aumentarán 30 francos todos los años. Además, sociedades de revisión controlarán, en el conjunto del territorio, si las empresas sujetas al CCT respetan los salarios mínimos.

Promoción de las mujeres, conciliación profesional y familiar

Los empresarios se han comprometido a favorecer la promoción profesional de las mujeres. En cuanto a la conciliación profesional y familiar, el nuevo CCT prevé la posibilidad de, o bien, reducir temporalmente la jornada laboral para asumir responsabilidades familiares, o bien, apoyar la organización de un servicio extrafamiliar para el cuidado de los hijos. Además, cuando se trabaje a tiempo parcial, se podrá repartir el porcentaje de trabajo en varios

días: por ejemplo, si se trabaja al 60%, se podrá repartir el trabajo en 4 días en lugar de en 3.

Passerelle – MEM 4.0: Aprendizaje para adultos

En una época de creciente digitalización, los/as empleados/as se enfrentan a muchos nuevos retos. Una novedad del CCT-MEM 2018 es la «Passerelle – MEM 4.0». Se basa en un concepto del Unia que estipula el «aprendizaje para adultos». Se trata de un instrumento concreto para apoyar la formación continua de los/as trabajadores/as y abrirles nuevas perspectivas personales y profesionales.

Promoción y protección de los/as trabajadores/as de más edad

Los/as empleados/as mayores suelen estar en desventaja. Por lo tanto, su protección era una preocupación central. El artículo sobre la protección contra el despido de los/as trabajadores/as de más edad obliga a las empresas a

examinar individualmente cada despido previsto de un trabajador de más edad y a buscar soluciones alternativas. Además, se ha acordado la ampliación, en un mes, del plazo de preaviso al despido para los/as empleados/as de 55 años o más y con, al menos, 10 años de servicios en la empresa.

Artículo de crisis

El artículo de crisis permite a las empresas aumentar el horario laboral, con el consentimiento de los/as trabajadores/as, en circunstancias claramente definidas. La duración de la aplicación de esta medida se reduce de 30 a un máximo de 24 meses. Además, las empresas tienen la obligación de comunicar por escrito a los sindicatos cuáles son las razones que justifican la adopción de una medida de este tipo. Por otra parte, los representantes de los/as trabajadores/as pueden solicitar la negociación con los sindicatos en cualquier momento.

Marília Mendes

Editorial



El mejor medio de integración es el servicio público

El servicio público no hace diferencias entre jóvenes y mayores, mujeres y hombres, o bien, nativos o migrantes. El agua potable limpia, la recogida de basuras, o bien, el suministro eléctrico no son mejores, ni para los que más ganan, ni para los que tienen el pasaporte suizo. El billete de tren a Berna es igual de caro para todos. Todos tienen acceso a la enseñanza pública y las primas del seguro de enfermedad, si bien varían en función del lugar de residencia, no tienen nada que ver con la nacionalidad que se tenga. Si la atención médica en un hospital es buena, esto beneficia de igual manera a todos y todas.

La buena calidad de nuestro sistema educativo, las infraestructuras y la red de seguros sociales constituyen la base y el punto de partida para la convivencia cotidiana en Suiza. Gracias a los servicios públicos no tenemos, a diferencia de lo que ocurre en Estados Unidos – donde el servicio público no cubre muchas de las necesidades básicas-, grandes diferencias sociales. Cuando se recortan los servicios públicos, ello afecta, sobre todo, a quien gana poco. Porque quien tiene dinero, puede pagar los servicios privados. Ya tenemos, también en Suiza, varios ejemplos de como se recortan servicios públicos a favor de la oferta privada: en la escuela, por ejemplo, se eliminan las clases de música para seguir ofreciéndolas, a nivel privado, para quien pueda pagarlas; o, quien tiene dinero, puede pagar clases particulares a sus hijos/as; y, en los trenes, quien tiene dinero viaja en primera clase. Y así, se podría seguir con otros ejemplos.

Pero, a pesar del aumento de las desigualdades, el servicio público es y continuará siendo el mejor instrumento para garantizar la igualdad de oportunidades en Suiza. Una razón más para, en aras del interés general, defender un servicio público fuerte.

Dore Heim, secretaria central USS

Noticias breves

Basilea-Ciudad: Referéndum frente a la ampliación del horario de apertura de las tiendas

El sindicato Unia lucha frente a la decisión del Gran Consejo de Basilea-Ciudad por la que se quiere ampliar el horario de apertura de las tiendas, en dos horas, los sábados y las vísperas de festivos. Dicha ampliación es, atendiendo a las condiciones laborales actuales, absolutamente inaceptable. Por ello, el Unia ha lanzado el referéndum frente a jornadas laborales cada vez más largas.

La USS y Travail.Suisse reivindican mejoras en el segundo pilar

La evolución en el segundo pilar es problemática. Desde hace un par de años, las pensiones de las Cajas de Pensiones medias de los/as nuevos/as pensionistas disminuyen. Ello, a pesar de que los salarios aumentan y la economía crece. Además, las Cajas de Pensiones han obtenido en los últimos cinco años unos réditos del 5%. Las organizaciones sindicales USS y Travail.Suisse reivindican, por ello, que se cumpla el mandato constitucional: las pensiones del seguro de AHV-AVS y el segundo pilar tienen que permitir «mantener el nivel de vida anterior de manera adecuada» – también a la gente con ingresos bajos o medios.

Berna: Progredir, formación en la hostelería-restauración

Si llevas varios años trabajando en la hostelería-restauración, quieres mejorar tus conocimientos lingüísticos y profesionales, o bien, obtener un diploma profesional reconocido para trabajar como camarero/a o en la cocina, entonces, Progredir, la formación profesional para migrantes en el sector de la hostelería-restauración, puede interesarte. La formación empieza después de las vacaciones del verano. Primeramente, hay una entrevista. Información detallada se puede obtener en: Unia Bern, Michael Bolettieri, T+41 31 385 22 22, bern@unia.ch, o bien en, ECAP Bern, Mara Zala, T+41 381 81 33, infobe@ecap.ch, www.progredir.ch.

Tesino: El personal de las tiendas de las gasolineras reivindica salarios mínimos

El pasado 5 de junio, una delegación de empleados/as de las tiendas de gasolineras en el Tesino mantuvo un encuentro con parlamentarios/as del Tesino. Luchan para que el salario mínimo fijado en el Convenio Colectivo de Trabajo para las tiendas de las gasolineras también sea aplicable al Tesino. En noviembre de 2015 se firmó un Convenio Colectivo de Trabajo para las tiendas de las gasolineras entre los sindicatos y las asociaciones de empresarios. En diciembre del 2017 el Consejo Federal declaró su obligatoriedad general para toda Suiza, pero con una excepción respecto a los salarios mínimos en el cantón del Tesino: Los/as empleados/as del Tesino, a pesar de verse especialmente afectados por el dumping salarial, no tienen derecho a los salarios mínimos establecidos en el Convenio.



Sector eléctrico

Los empresarios dan marcha atrás

El pasado mes de mayo más de 400 electricistas se manifestaron en Zúrich para protestar frente a las propuestas de los empresarios. Una movilización inédita en este sector que ha desembocado en una victoria: los empresarios han decidido retirar sus planes de aumentar la jornada laboral a 44 horas.

Venidos de todos los rincones de Suiza, los manifestantes se reunieron en las cercanías de la estación de trenes de Zúrich para caminar hasta la sede de la VSEI-USIE (Unión suiza de las empresas de instalaciones eléctricas). Ahí, entregaron una petición con 4474 firmas, en la que, con motivo de las negociaciones sobre el nuevo Convenio Colectivo de Trabajo (CCT), reivindican mejoras sustanciales de sus condiciones laborales y salariales. Los trabajadores están dispuestos a luchar con determinación por sus derechos.

La movilización ya ha dado sus primeros frutos

Los efectos de la movilización ya se han dejado ver: Los representantes de la VSEI-USIE ya han retirado su propuesta de aumentar el horario laboral de las 40 horas actuales a 44 horas. «Esta primera victoria muestra que la lucha merece la pena. Queremos que se atiendan el resto de nuestras reivindicaciones. Son indispensables si queremos garantizar un futuro a los profesionales del sector» declaraba Aldo Ferrari, vicepresidente del Unia y responsable del sector de artes y oficios.

Afrontar el desafío de la digitalización

El actual proceso de digitalización afecta, especialmente, al sector eléctrico. Son muchos los desafíos a los que hay que hacer frente y la VSEI-USIE tiene que estar a la altura y adoptar las medidas pertinentes. No puede ser que los jóvenes abandonen el sector en masa. Esta es una de las razones por las que los sindicatos Unia y Syna reivindican mejoras salariales, días de formación continua suplementarios y la jubilación a los 62 años.

Emine Sariaslan



Movilización inédita en el sector eléctrico

Asamblea de delegados de la USS del 25.05.2018 Por un servicio público más fuerte

En la asamblea de delegados/as de la Unión de Sindicatos Suizos (USS), celebrada el pasado mes de mayo, los y las participantes centraron su debate en los recortes de los servicios públicos, así como, en los retos a los que habrá que hacer frente en el futuro. También aprobaron tres resoluciones, dos de ellas para defender los servicios públicos y una tercera de solidaridad con los trabajadores de la construcción.

En primer lugar, la política fiscal tiene que orientarse a las necesidades financieras del servicio público. En lugar de propuestas con reducciones de impuestos devastadoras,



Un momento de la asamblea de delegados/as de la USS

tanto a nivel cantonal como municipal, lo que hay que hacer es introducir una imposición mínima que impida la competencia fiscal entre los cantones. Los delegados y delegadas participantes en la asamblea rechazaron con rotundidad las medidas de austeridad que afectan al personal del sector público, así como, experimentos absurdos basados en una política de mercado liberal que destruye el servicio público. En este sentido, los delegados y delegadas de la USS dicen claramente: ¡No a una política de transporte que conduce al dumping de precios y salarios, no al levantamiento de la prohibición del cabotaje, no a la liberalización del transporte de pasajeros, de larga distancia, internacional y nacional!

La digitalización

La digitalización supone una oportunidad para el servicio público. Pero, para ello, las empresas tienen que proporcionar formación básica y continua a su personal. En la digitalización de los servicios, debemos evolucionar, no desmantelar. En vista de la presión sobre los salarios en los sectores de transporte, correos y mensajería, así como el empeoramiento de las condiciones laborales, especialmente en los sectores de los medios de comunicación y la salud, los delegados y delegadas de la USS reivindican que todas las personas empleadas en el servicio público estén sujetas a convenios colectivos de trabajo ejemplares. Además, en empresas públicas como la SBB-CFF, Swisscom y la Swiss Post, los salarios de los ejecutivos no deben superar los 500 000 francos suizos.

Marília Mendes

14 de junio: Jornada de acción por la igualdad salarial

Las mujeres acusan al Consejo de Estado y a los empresarios

El 14 de junio, el día en el que se conmemora la huelga de las mujeres, se llevaron a cabo acciones en diferentes regiones de Suiza. En algunas regiones, las mujeres hicieron acusaciones personales. Porque las mujeres están indignadas.

En Basilea, por ejemplo, una mujer dijo: «Culpo al Consejo de Estados porque impide deliberada y activamente la igualdad salarial con tácticas dilatorias y vaciando de contenido las leyes.» También se acusó a los empresarios: «Culpo a los empresarios por los 7 millones de francos que todos los años les faltan a las mujeres en su cartera», dijo una mujer en Berna.

Tarjetas rojas contra la desigualdad salarial

En algunas regiones, visto que el Mundial de fútbol arrancó este mismo día, se combinó la indignación con el fútbol. En Berna, voluntarios y voluntarias distribuyeron tarjetas rojas contra la violación constitucional, y en Ginebra, se distribuyeron panfletos en la zona de los fans. Porque, como en el fútbol, la igualdad salarial exige respeto o fair play entre los hombres y las mujeres.

La corresponsabilidad empresarial

En otras acciones, por ejemplo en Zúrich, se pidieron

responsabilidades a las empresas. En frente de «Economie Suisse», la federación suiza de grandes y medianas empresas, se colocaron, en pares de hombres y mujeres, figuras de papel indicando los diferentes salarios. Para nosotros está claro que los empresarios son los culpables de que todavía no se haya aplicado la igualdad salarial. No solo se han negado mayoritariamente a participar en el diálogo voluntario sobre la igualdad salarial, sino que, también, son corresponsables de que el proyecto de ley haya sido reenviado a la Comisión y posteriormente «diluido» en el Consejo de Estados.

Con este día de acciones rendimos homenaje a nuestras pioneras y a la huelga de las mujeres que dejó paralizado el país hace 27 años. Con ello, hemos logrado llegar a muchas personas y «despertar el apetito» para la gran manifestación por la igualdad salarial del 22 de septiembre en Berna.

Virginia Koepfli



Encuesta sobre la estructura salarial 2016

Encuesta sobre la estructura salarial 2016

Los salarios medianos han aumentado entre el 2014 y el 2016 en un 1.2%. A pesar de ello, la equiparación de los salarios de las mujeres sigue yendo a paso de tortuga. Además, los salarios en el sector de la construcción han bajado, y ello, a pesar del auge en este sector.

Para el Unia el aumento salarial de un 1.2%, en el conjunto de la economía, es un dato positivo. Ello muestra que, gracias a la presión sindical, se han podido evitar recortes salariales. Por sectores, los datos del crecimiento son los siguientes: 1,4% en la industria, 0,7% en servicios, 1,2% en sanidad, 1,1% en química, 1,5% en farmacia y 0,8% en el sector del comercio. Pero también hay sectores en los que ha habido un estancamiento salarial. Este es el caso en el sector de la industria alimenticia y de bebidas, en el de las construcciones metálicas, así como, en el de la hostelería-restauración.

Los salarios de las mujeres aumentan a paso de tortuga

La evolución positiva de la economía nacional y el descenso de los salarios bajos dejan un sabor amargo: la diferencia salarial entre mujeres y hombres se ha reducido en tan solo un 0,5%. Eso es demasiado poco. Corinne Schärer, miembro de la ejecutiva del Unia, ha calificado la situación de inaceptable y ha hecho un nuevo llamamiento para que

se realicen controles salariales, de manera sistemática, y se sancione a las empresas que no cumplan con la ley.

Bajada de los salarios en la construcción

Los últimos años han estado marcados por la buena coyuntura que atraviesa el sector de la construcción. Ello, gracias a los trabajadores de la construcción que, día tras día, a veces, bajo condiciones climáticas muy adversas, realizan un duro trabajo. Pero para los trabajadores de la construcción lo único que ha aumentado es la presión y el ritmo de trabajo. Los salarios han bajado un 0,9% en el sector de la construcción de edificios y un 1,4% en el de las obras públicas de ingeniería civil. El Unia reivindica para los trabajadores de la construcción un aumento salarial general de 150 francos.

Más del 50% de los/as empleados/as recibe menos de 5000 francos

El salario mensual de 6502 francos comunicado por la Oficina federal de estadística (BFS-OFS) no debe hacer olvidar que la realidad de numerosos/as empleados/as es otra: la BFS/OFS extrapola los salarios de las personas que trabajan a tiempo parcial(37%) a salarios a tiempo completo. Por lo tanto, el salario mediano está, en comparación con los salarios realmente pagados, sobreestimado. Esto significa que más del 50% de los/as empleados/as en Suiza recibe menos de 5000 francos al mes. En el caso de las mujeres este porcentaje llega hasta un 70%.

Esta es la razón por la cual el Unia pide más Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) con salarios justos que garanticen una repartición equitativa de los salarios en favor de los empleados y empleadas.

Marília Mendes



Entrevista

Conferencia de migración Decidido: Campaña «Por el reconocimiento de los diplomas extranjeros»

El pasado 9 de junio se celebró la conferencia de migración del Unia en Berna. Cerca de 50 delegados y delegadas debatieron sobre las actividades y objetivos del Grupo de Interés Migración del Unia. Los delegados y delegadas de los diferentes sectores han acordado lanzar, el próximo año, una campaña «Por el reconocimiento de los diplomas extranjeros». Además, se eligió a los/as delegados/as para la conferencia de migración de la USS.

El pasado 9 de junio una buena parte del debate se centró en los ataques del partido SVP-UDC a la libre circulación de personas y las medidas de acompañamiento, así como, en la iniciativa lanzada por el SVP-UDC «El derecho suizo en lugar de jueces extranjeros». Los delegados y delegadas participantes en la conferencia se pronunciaron por unanimidad contra esta iniciativa, con la que se pretende eliminar la protección internacional de los derechos humanos. Según los delegados y delegadas, este ataque muestra una vez más la verdadera intención del SVP-UDC: el desmantelamiento de los derechos humanos a favor de una Suiza nacional-conservadora y neoliberal. Ante esto, el Unia dice claramente «NO».

Hemos entrevistado a dos personas que han participado en la conferencia y les hemos preguntado por qué están en el grupo del Unia-Migración y qué es lo que quieren lograr.



Zoran Jovanovic

Zoran Jovanovic está en el sindicato desde hace 30 años. Antes estaba afiliado al sindicato SMUV-FTMH-FLMO. Desde la creación del sindicato Unia es delegado, por Solothurn, del Unia-Migración y colabora activamente con el sindicato. Zoran estudió Economía en Serbia y vino hace 30 años a trabajar a Suiza. Los primeros 4 años como temporero, en diferentes profesiones, vendedor, taxista, etc., ya que su diploma no está reconocido en Suiza. Después en una fábrica de metal y en una de papel. Con el estatuto de temporero vivió muchas injusticias. Su antiguo empresario le descontaba el dinero para la Caja de pensiones, pero él no lo recibió. Ha tenido que trabajar con salarios muy bajos y bajo condiciones laborales muy difíciles. «Quería luchar contra las injusticias, por mis derechos» explica Zoran. Por ello, se afilió al sindicato SMUV-FTMH-FLMO y ha continuado afiliado al Unia. En el sindicato SMUV-FTMH-FLMO asesoraba a los trabajadores/as. Zoran creció en una familia de izquierdas y aprendió que tenía que luchar por sus derechos. Con su participación en la Comisión de Migración del Unia quiere «mejorar las condiciones laborales, colaborar con los partidos de izquierdas y defender los intereses de los/as migrantes en el ámbito político», subraya Zoran.



Zarije Bajrami

Zarije Bajrami, de la República del Kosovo, delegada de la región Schaffhausen-Zúrich, colabora desde hace 5 años activamente con el Unia. En su país estudió Agronomía, pero como su diploma no está reconocido en Suiza, trabaja aquí en la limpieza. Su marido murió en la guerra, en Kosovo, ha criado sola a sus tres hijos, aprendido el idioma y ahora trabaja y quiere defender los intereses de los y las migrantes. Se afilió al Unia porque «organiza cursos para la gente de su país, las mujeres y migrantes, que favorecen su desarrollo profesional». El tema de la digitalización en el campo laboral y la falta de reconocimiento de los diplomas extranjeros son temas que le preocupan especialmente. «Los y las migrantes viven muchas injusticias en el puesto de trabajo, tenemos que luchar todos juntos frente a ello. Si lo hacemos, podremos lograr nuestros objetivos» dice Zarije. Aunque no trabaja en la construcción, irá a la manifestación de la construcción. Y dice convencida «¡ la solidaridad es importante!»

Marília Mendes

Usted pregunta, Unia responde

Periodo de preaviso al despido: ¿Tengo que compensar el tiempo de baja?

He rescindido mi contrato de trabajo para finales de julio de 2018. A mediados de junio tuve que operarme de la rodilla y he estado de baja. En su día, informé a mi jefe sobre la operación. Ahora, él me dice que tengo que compensar el tiempo de baja porque la operación tuvo lugar durante el tiempo de preaviso y que, por lo tanto, tengo que trabajar hasta finales de agosto. ¿Es esto correcto?, ¿tiene razón mi jefe?

Myriam Muff: No. La protección legal frente al despido en caso de enfermedad, accidente, embarazo o servicio militar (Artículo 336c del Código de Obligaciones) solo se aplica si es la empresa la que ha rescindido el contrato. Si es el propio trabajador el que ha rescindido el contrato, el hecho de estar de baja, por ejemplo, por enfermedad o accidente involuntario, no tiene influencia alguna en la fecha de extinción de la relación laboral. Por lo tanto, en su caso, la relación laboral termina una vez que haya pasado el plazo de preaviso al despido, es decir, el 31 de julio de 2018.

Adaptación Work, 18.5.2018

Prestación por maternidad: ¿Qué pasa si rescindo el contrato?

Estoy embarazada de varios meses. La fecha prevista para el parto es el 30 de septiembre de 2018. Una vez que nazca mi hijo, no quiero seguir trabajando. En mi contrato de trabajo se prevé un tiempo de preaviso de dos meses. Mi jefe me ha aconsejado que presente la carta de rescisión del contrato a finales de julio 18, para terminar a finales de septiembre 18. Una compañera me ha dicho que si hago esto es posible que tenga problemas con la prestación de maternidad. ¿Tiene razón?

David Aeby: Sí. La prestación por maternidad se paga en forma de una indemnización diaria y equivale al 80% de los ingresos obtenidos antes del parto, hasta un máximo de 196 francos diarios. El derecho comienza el día del nacimiento y tiene una duración de 14 semanas. Pero, para tener derecho a la prestación por maternidad hay que cumplir varios requisitos. Uno de ellos es que, en el momento del parto, tiene que existir una relación laboral – hay otras reglas para casos especiales, por ejemplo, en caso de desempleo-. Por tanto, si se retrasa el parto y el bebé nace, por ejemplo, el 2 de octubre, y usted ha rescindido el contrato para el 30 de septiembre, perdería su derecho a las prestaciones por maternidad. Por ello, lo mejor es no mandar la carta antes del parto. Lo mejor es que espere a que nazca el bebé para rescindir el contrato de trabajo.

Adaptación Work, 1.6.2018

Estoy embarazada: ¿Tengo que trabajar por la noche?

Trabajo en un bar y estoy embarazada de cinco meses. Una compañera de trabajo me ha dicho que, por ley, las mujeres embarazadas no pueden trabajar después de las 20:00 horas. Nuestro bar abre siempre al final de la tarde, hasta altas horas de la madrugada. ¿Puedo quedarme en casa y continuar recibiendo el salario?

David Aeby: No, esto no es tan fácil. En el caso de que sea posible, la empresa tiene que ofrecer a las mujeres embarazadas que trabajan entre las 20:00 y las 6:00 horas, un trabajo equivalente durante el día, de las 6:00 a las 20:00 horas. En su caso, es evidente que esto no es posible, ya que el bar está cerrado durante el día. Pero, a lo mejor, su empresa tiene otro local que esté abierto durante el día y en el que podría trabajar. Sin embargo, si su jefe no puede ofrecerle ningún trabajo durante el día y usted no quiere trabajar de noche, puede quedarse en casa y tendría derecho al 80 por ciento del salario. En las ocho semanas anteriores al parto, está prohibido que las mujeres embarazadas trabajen entre las 20:00 y las 6:00 horas, incluso aunque ellas quieran. Por tanto, durante este tiempo, la empresa está obligada, o bien, a ofrecerle un trabajo adecuado durante el día, o bien, en el caso de que no lo haga, abonarle el 80% de su salario.

Adaptación Work, 1.6.2018

Cursos de idiomas en el sector principal de la construcción Cursos de alemán para los trabajadores/as de la construcción

También este año los agentes sociales del sector principal de la construcción ofrecen la posibilidad a los/as trabajadores/as del sector de hacer cursos de alemán. Los cursos los impartirá el Instituto de formación para adultos ECAP, según el concepto «fide», y están especialmente orientados a las necesidades de los y las migrantes que trabajan en el sector principal de la construcción.

Se tratarán, tanto temas específicos de la construcción, como temas ligados a la vida cotidiana de los/as participantes. La fundación ECAP ha desarrollado, en estrecha colaboración con el Parifonds Bau, material para las clases sobre 5 temas específicos de la construcción (reuniones informativas sobre la organización del trabajo y las tareas

a realizar, problemas en las obras, conversaciones cotidianas, entrevista sobre la valoración del trabajo, informar en caso de enfermedad, accidente o retraso). El curso se centrará, especialmente, en el desarrollo de las competencias lingüísticas orales.

Participantes: Trabajadores/as de la construcción de origen extranjero que trabajen en el sector principal de la construcción

Fechas del curso: De septiembre a diciembre de 2018

Lugares del curso: Aarau, Basilea, Berna, Biel/Bienne

Duración del curso: 13 semanas (Total: 52 lecciones de 45 minutos)

Horario del curso: Sábados

Costes: 100 francos, incluido el material para el curso

Indemnización: Los participantes que terminen con éxito el curso recibirán, en el caso de que cumplan los requisitos correspondientes, una indemnización.

Tamaño del grupo: 10 – 14 participantes. Los cursos solo se celebrarán si se encuentra un mínimo de 10 participantes por curso.

¿Interesado/a? Para información complementaria, dirígete a tu oficina del Unia, o bien, envía un email a sprachkurse@unia.ch

Marília Mendes



Medidas de acompañamiento Hay que ampliar la protección salarial

El nuevo informe del SECO sobre las medidas de acompañamiento en el 2017 muestra que en una de cada cuatro inspecciones se constatan infracciones. Además, se aprecia un aumento de los permisos de residencia de corta duración, así como, del trabajo temporal. Para el Unia, es necesario que se incrementen las medidas para proteger los salarios.

En el 2017 las comisiones paritarias aumentaron los controles. La razón: en una de cada cuatro empresas se constata que hay casos de dumping salarial. La proporción es prácticamente la misma, tanto en las empresas suizas, como en las que ocupan trabajadores/as desplazados/as. En las empresas suizas, las tasas de infracción más elevadas se han constatado en el sector de la seguridad, en el sector principal de la construcción y en el de la limpieza.

Evolución preocupante

Los permisos de corta duración han aumentado. Las personas que trabajan en Suiza por un corto periodo de tiempo corren el riesgo de ser explotadas y de cobrar salarios demasiado bajos. Son muy pocos los cantones que hacen uso de la posibilidad de interrumpir los trabajos en las obras en caso de sospecha de dumping salarial.

Hay que reforzar la protección de los salarios

Ante esta situación, hay que tomar medidas que permitan una mejor protección de los salarios. Se necesita:

- dotar de más competencias a los órganos de control paritarios para suspender los trabajos en caso de dumping salarial
- disposiciones más estrictas en materia de contrataciones públicas para prevenir el dumping salarial
- una ley sobre concursos que sea eficaz y ponga fin a los concursos fraudulentos a costa de los/as asalariados/as
- una ampliación de la protección frente al despido, particularmente para las personas que luchan frente al dumping salarial.

Ante esto, es evidente que el Consejo Federal debe mantener y reforzar las medidas de acompañamiento.

Marília Mendes

