

**2 Hostelería-restauración:
Aumento de los salarios
mínimos en el 2019**

**3 Entrevista:
Iniciativa del SVP-UDC
anti derechos humanos**

**4 Construcción:
Cursos en España y
Portugal en invierno**

Nr. 5 | septiembre 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

Medidas de acompañamiento y protección salarial

Los consejeros federales del FDP-PLR atacan nuestros salarios



Las medidas de acompañamiento son fundamentales a la hora de proteger los salarios y luchar frente al dumping salarial

Las conversaciones de los agentes sociales sobre el acuerdo marco con la UE han fracasado. Los sindicatos no participan en las negociaciones sobre las medidas de acompañamiento organizadas por el ministro de economía, Johann Schneider-Ammann. El motivo: El Consejo Federal cuestiona la protección salarial.

Suiza está negociando un acuerdo marco con la UE. Para ello, el Consejo Federal había definido una línea roja: que las medidas de acompañamiento no fuesen objeto de debate, ya que las mismas garantizan que en Suiza se paguen salarios suizos.

El Consejo Federal quiere debilitar la protección salarial

Pero el ministro de Asuntos Exteriores del FDP-PLR, Ignazio Cassis, quiere debilitar esta protección para los/as empleados/as y los industriales locales y cuestionó la llamada regla de los 8 días. Este es un punto clave de las medidas de acompañamiento. Dice que las empresas de la UE deben registrarse ocho días antes de empezar a trabajar en Suiza. Esto es así, para que, en su caso, los inspectores sepan donde tienen que ir a controlar.

Traición a los/as asalariados/as

En nombre del Consejo Federal, el Ministro de Economía, Johann Schneider-Ammann (FDP-PLR), debía sondear las posibles modificaciones técnicas de las medidas de acompañamiento. Para ello, sus colaboradores elaboraron un documento en el que se cuestionaba la protección salarial y todas las medidas de acompañamiento. La presidenta del Unia, Vania Alleva: «Schneider-Ammann pone todo sobre la mesa: la regla de los 8 días, la obligación de fianza, las sanciones contra las empresas que incumplen la legislación, la lucha contra el autoempleo ficticio, así como, la calidad y cantidad de los controles de las comisiones paritarias. Se trata de un ataque total al núcleo de las medidas de acompañamiento y, por tanto, a los derechos de todos los/as empleados/as de este país». El presidente de la

USS, Paul Rechsteiner, lo resume así: «¡Esto es una traición de la política interior a los/as asalariados/as!»

Conversaciones sin los sindicatos

Ante esto, es lógico que los sindicatos no quieran sentarse a la mesa de negociaciones. Pero sin sindicatos, las «negociaciones» de Schneider-Ammann no llevan a ningún sitio. Se limitan a un pequeño círculo: los empresarios y los cantones. Cuanto tiempo estos últimos seguirán viendo sentido a «negociar» sin los representantes de los/as trabajadores/as es cuestionable.

Los derechos de los/as trabajadores/as no son negociables

Para Vania Alleva está claro: «Es obvio que los consejeros federales del FDP-PLR quieren utilizar las negociaciones sobre el acuerdo marco para debilitar los derechos de los/as trabajadores/as. Con las medidas de acompañamiento los sindicatos lograron la introducción de unos derechos que han contribuido sustancialmente a

limitar los abusos y la explotación en nuestro país. Realmente, no sorprende que esto no les guste a los partidarios de la línea dura neoliberal, a los empresarios que practican dumping salarial, o bien, a los que detestan a los sindicatos». Pero para los sindicatos, los recortes en los derechos de los/as trabajadores/as no son negociables.

La libre circulación de personas y las medidas de acompañamiento constituyen un logro importante

Para el Unia, la libre circulación de personas es una gran conquista. Vania Alleva: «Antes de la libre circulación de personas, teníamos el degradante estatuto de temporero y los contingentes. Que hayamos superado esto, es un gran éxito. Las medidas de acompañamiento aportan mejoras y protección para todos los/as trabajadores/as. Por tanto, libre circulación de personas y medidas de acompañamiento: este es el camino correcto, el cual tenemos que defender y seguir mejorando.»

Clemens Studer, work (adaptado mm)

Editorial



Nuestra lucha continúa – ¡#Enough!

La manifestación de la construcción de junio fue todo un éxito: 18.000 trabajadores de la construcción dejaron claro que están dispuestos a luchar por sus derechos. ¡Gracias a todos por participar! Si bien los empresarios siguen, en parte, sin dar su brazo a torcer, hemos podido aumentar la presión de forma significativa y les hemos hecho ver que tienen que negociar con el Unia una solución para la jubilación a los 60 años. Y también, ¡que ya es hora de que concedan el merecido aumento salarial!

Y continuamos: el 22 de septiembre tendrá lugar en Berna la gran manifestación por la igualdad salarial y contra la discriminación. Miles de mujeres (y también hombres) se manifestarán por la igualdad salarial efectiva en Suiza. Las mujeres todavía ganan, de media, una quinta parte menos que los hombres – las empresas ahorran diariamente millones a expensas de las mujeres. El Unia ha calculado que las mujeres, a lo largo de su vida, tienen unos 303.000 francos menos en la cartera que los hombres. ¡Y nosotras, las mujeres, no vamos a seguir permitiéndolo! ¡Basta! ¡Igualdad salarial, ya! En Ginebra varias mujeres fueron brutalmente golpeadas hasta el punto de tener que ser hospitalizadas. ¡Esto no es una coincidencia! Ya estamos hartas del acoso y la violencia, de los bajos salarios, de los mini-trabajos inseguros a tiempo parcial y del estrés en el lugar de trabajo. ¡Por eso, vamos todos y todas a la manifestación del 22 de septiembre!

Corinne Schärer



#Enough18
Manifestación
el 22.9.2018, en Berna
13.30 h, Schützenmatte

Noticias breves

Votaciones del 23 de septiembre: 3 x Sí

El próximo 23 de septiembre el pueblo suizo se pronunciará sobre el decreto federal denominado «Para el fomento de las vías ciclistas y de los senderos y caminos peatonales», así como, sobre dos iniciativas populares relacionadas con la producción e importación de alimentos: La iniciativa «Por la soberanía alimentaria. La agricultura nos incumbe a todos» y la iniciativa «Por unos alimentos sanos y producidos en condiciones justas y ecológicas». Los partidos de izquierda recomiendan el voto favorable tanto al decreto federal «Para el fomento de las vías ciclistas y de los senderos y caminos peatonales» como a las dos iniciativas populares.

Qatar 2022: Mejoran las condiciones en las obras

Una vez terminada la copa del mundo de fútbol en Rusia, los preparativos para el próximo mundial de fútbol en Qatar van a toda marcha. Miles de trabajadores construyen estadios y otras infraestructuras en Qatar, a menudo en muy malas condiciones. Muchos han muerto. El Unia lucha, desde hace tiempo, conjuntamente con la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores empleados en las obras. Con éxito: Gracias a la lucha internacional de los sindicatos, se ha introducido, por ejemplo, un salario mínimo, así como, la posibilidad de elegir comisiones de personal. Además, se ha logrado que la FIFA se involucre y controle si se respetan los derechos de los trabajadores en las obras de los estadios. Qatar ha prolongado su acuerdo con la ICM, lo cual permite continuar inspeccionando las obras. Además, la ICM asegurará la formación de los representantes de los trabajadores y de los responsables de la seguridad.



Empresas de trabajo temporal

El Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) actual para las empresas de trabajo temporal, en vigor desde el 1° de mayo de 2016, estará vigente hasta finales de 2018. En el CCT 2016 el sindicato pudo negociar con la asociación empresarial swissstaffing mejores salarios mínimos. El CCT fue declarado de obligatoriedad general para todas las empresas de trabajo temporal, independientemente del tamaño que tengan y del sector en el que se presten los servicios. El CCT para las empresas de trabajo temporal es aplicable a 315.000 trabajadores/as temporales. En el enlace de abajo puede ver el actual Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) con las condiciones laborales vigentes en su sector: www.gav-service.ch/Search/Temporärfirmen

Conferencia profesional Coop: Se necesitan aumentos salariales

Desde el 2013 el Coop no ha concedido ningún aumento salarial general. En la conferencia profesional del Unia de los/as trabajadores/as del Coop, celebrada el pasado mes de agosto, los/as empleados/as han dejado claro que ya es hora de que haya un aumento y han acordado demandar una subida salarial del 2,5% para el 2019. Entienden que el aumento del coste de la vida tiene que ser compensado a todos los empleados y empleadas. El aumento de la productividad tiene que ser recompensado con un aumento del poder de compra.

Negociaciones salariales hostelería-restauración

Los salarios mínimos aumentan en el 2019 hasta un 1,3 por ciento



Gracias al CCNT el personal de la hostelería-restauración tiene salarios mínimos garantizados

Los salarios mínimos en la hostelería-restauración aumentan, a partir del 1° de enero de 2019, de un 1 a un 1,3 por ciento. Así lo han acordado los agentes sociales. El acuerdo ha sido negociado por los sindicatos Unia, Syna y Hotel & Gastro Union, así como, por parte de los empresarios, por GastroSuisse, hotelleriesuisse y Swiss Catering Association SCA.



Todos los años los sindicatos y las asociaciones de empresarios negocian los salarios mínimos para el sector de la hostelería y la restauración. Para el 2019 se ha acordado una subida de los salarios mínimos para todas las categorías salariales de entre el 1 y el 1,3 por ciento.

Los salarios mínimos 2019

Categoría salarial	salarios mínimos actuales	a partir del 1.1.2019
Ia, sin formación profesional	Fr. 3435.-	Fr. 3470.-
Ib, con Progreso (5 semanas)	Fr. 3637.-	Fr. 3675.-
II, con certificado profesional (2 años)	Fr. 3737.-	Fr. 3785.-
IIIa, con aprendizaje (3 años)	Fr. 4141.-	Fr. 4195.-
IIIb, con aprendizaje + 6 días de formación continua	Fr. 4243.-	Fr. 4295.-
IV, con examen profesional	Fr. 4849.-	Fr. 4910.-
Practicantes	Fr. 2190.-	Fr. 2212.-

Mejores salarios gracias al CCNT

El Convenio Colectivo Nacional de Trabajo (CCNT) para el sector de la hostelería-restauración garantiza a los trabajadores y trabajadoras del sector un salario mínimo, cuya cuantía depende de la formación adquirida. Dichos salarios se revisan, conforme a lo dispuesto en el CCNT, anualmente.

Un buen Convenio Colectivo Nacional de Trabajo (CCNT) no cae del cielo. Gracias a los sindicatos hay, hoy en día, un CCNT para la hostelería y la restauración que garantiza unos salarios mínimos, así como, el derecho al décimotercer salario.

Consejo para los/as empleados/as en la hostelería

Pida a su jefe un contrato de trabajo escrito. Ello le ayudará a hacer valer sus derechos en el caso de que tenga que hacer horas extraordinarias, no se respeten sus días de descanso, o bien, no le paguen lo que le corresponda. En caso de duda, puede mostrar su contrato en las oficinas del Unia antes de firmarlo.

Comunicado de prensa del Unia (adaptado)

Plataformas digitales

Uber tiene que asegurar a los/as conductores/as

Un nuevo dictamen jurídico trata la situación en materia de seguros sociales de los/as conductores/as de Uber. En el mismo se llega a la conclusión de que no son trabajadores/as por cuenta propia y que, por tanto, tienen que ser asegurados/as por Uber.

Como los servicios de taxi, Uber se dedica al transporte de personas. Sin embargo, trabaja con conductores/as no profesionales que no están debidamente asegurados. La plataforma digital Uber dispone de una aplicación que permite a los clientes reservar, según diferentes modelos, el recorrido que quieren hacer.

El modelo de negocios de Uber

La plataforma digital Uber actúa de intermediario entre los clientes que necesitan realizar un trayecto y los/as conductores/as que prestan el servicio. Los/as conductores/as deben ser muy flexibles y son tratados por la empresa como «falsos» trabajadores/as autónomos/as.

Uber equipa a los/as conductores/as con su software, define los recorridos, fija los precios y las reglas de comportamiento, recauda el dinero y paga a los/as conductores/as. La empresa se queda con un 25% de la carrera como comisión. Además, Uber puede excluir de manera inmediata a los/as conductores/as de la aplicación, lo que desde el punto de vista del derecho laboral equivaldría a un despido.

Uber tienen que contratar a los/as conductores/as

El Unia defiende que los/as conductores/as de Uber no son trabajadores/as autónomos sino que reúnen las características propias de los/as trabajadores/as por cuenta ajena. Sin embargo, a pesar de la presión ejercida, Uber sigue



Stop al dumping de Uber

rechazando considerar a sus conductores y conductoras como empleados/as y se niega a asumir sus deberes como empresario. El Unia lleva tiempo reivindicando que el grupo contrate adecuadamente a sus conductores/as, les dé de alta en los seguros sociales y abone las cotizaciones sociales correspondientes.

El dictamen

En el dictamen encargado por el Unia, el catedrático y doctor en derecho Thomas Gächter y el jurista Michael E. Meier del Instituto de derecho de la Universidad de Zúrich muestran detalladamente que, en el caso de los/as conductores/as de Uber que prestan sus servicios en Suiza, predominan las características propias de la actividad laboral remunerada por cuenta ajena. Por tanto, según el informe, los/as conductores/as de Uber son trabajadores/as por cuenta ajena y, por tanto, el grupo Uber tiene que darles de alta en los diferentes seguros sociales (AHV-AVS, seguro de accidentes, de desempleo, etc.) y abonar las correspondientes cotizaciones.

Beat Baumann (adaptado)

Construcción: Convenio Marco Nacional y jubilación a los 60 Horario laboral sin límites – ¡Así no!

La duración del Convenio Marco Nacional del sector principal de la construcción (CMN) expira a finales de año. Ahí es donde se regulan los salarios y condiciones laborales para todos los trabajadores de la construcción de Suiza. Los sindicatos están negociando actualmente un nuevo CMN con la Sociedad de Empresarios-Constructores. Ahora, los empresarios de la construcción quieren acabar con la regulación del horario laboral.

El 23 de junio alrededor de 18.000 trabajadores de la construcción, venidos de todos los rincones de Suiza, se manifestaron en Suiza para reivindicar el mantenimiento de la jubilación a los 60 y un aumento salarial decente. La presión de los trabajadores ha dado sus primeros frutos: tras haberse negado a negociar durante más de un año, ahora, los empresarios han presentado una oferta. Pero, ¡vaya qué oferta! Las reivindicaciones de los empresarios suponen el desmantelamiento total de la normativa sobre el horario laboral: 50 horas semanales, jornadas de 12 horas y 300 horas extras gratis deben convertirse en algo normal. Solo en el tema de la jubilación a los 60 están dispuestos a llegar a un compromiso. Ahora quieren un recorte de las prestaciones de tan solo el 5%.

Si no se soluciona, el otoño en las obras será calentito

Para los trabajadores de la construcción está claro: un aumento salarial y la jubilación a los 60 no sirven de nada si, debido a las largas jornadas de trabajo, terminan enfermos o sufren un accidente poco antes de jubilarse. ¡La salud y la vida de los trabajadores de la construcción no está en venta! La paciencia de los trabajadores de la construcción se está terminando. El resultado de la votación sobre una huelga, llevada a cabo por el Unia en las obras de toda Suiza y en la que han participado alrededor de 20.000 trabajadores de la construcción, lo deja claro: el 93,1 por ciento de los trabajadores están a favor de la huelga si los empresarios de la construcción no ofrecen una solución seria y razonable.

Lena Frank



Dispuestos a luchar con determinación por sus derechos

Campaña en la hostelería

«Yo no andaría descalza en esa habitación de hotel»

Todos los hoteles tienen nombres sonoros: Renacimiento, Sheraton o Marriott. Todos ellos pertenecen a la cadena hotelera estadounidense Marriott, la mayor empresa hotelera del mundo. Pero tras sus hermosas fachadas se esconden lamentables condiciones laborales para el personal de la limpieza de habitaciones.



Was Arbeitsbedingungen mit sauberen Hotelzimmern zu tun haben

Und was Hotels dagegen tun können.

Ein Report der Unia Zürich-Schaffhausen zur aktuellen Situation in Zürcher Marriott Hotels

Presión laboral y jornadas laborales interminables

El personal de la limpieza relata en un informe del sindicato Unia las lamentables condiciones en las que tienen que trabajar. Así, Petra*, del hotel Sheraton explica: «Tenemos que limpiar todo con el mismo producto de limpieza. El producto es venenoso. En realidad solo debería utilizarse para el baño y habría que enjuagar con abundante agua. Evidentemente esto no se hace con el piso de madera y el mobiliario. Yo no andaría descalza en esa habitación de hotel.»

Pero lo peor, para muchos, es la inmensa presión laboral. En la mayoría de los casos se dispone de 10 minutos para la limpieza y muchas veces este tiempo no es suficiente. Maria*, del hotel Renaissance, habla de días en los que las camareras de pisos «tenían que trabajar hasta 19 horas».

¿De quién son estos hoteles?

¿Cómo es posible que se den estas condiciones en estos hoteles tan caros? Detrás de las conocidas marcas de hoteles hay un sistema complicado. Los hoteles no pertenecen a Marriott, sino, por ejemplo, al UBS o a Helvetia. Estos ceden a otras firmas la gestión del hotel, pero para ello tienen que pagar a Marriott una franquicia. Al final de la cadena están las empresas de limpieza subcontratadas, las cuales están sujetas a una despiadada guerra de precios, en la cual la calidad y las condiciones laborales poco cuentan.

Falta de respeto

«Trate a los demás con respeto» se dice en el «Código de Conducta Empresarial» de Marriott. Pero mientras que Marriott permita que se pisoteen los derechos de los/as empleados/as en sus hoteles, estamos ante una mera declaración de intenciones. Marriott podría solucionar los problemas de manera inmediata contratando directamente al personal para la limpieza y poniendo fin a la guerra de precios. Enlace para ver el informe: rebrand.ly/reinigung

*Unia conoce los nombres, pero estos han sido cambiados para proteger a las trabajadoras.

Daniel Gähwiler y Duarte Pachec, sindicato Unia Zürich-Schaffhausen

Entrevista con Luca Cirigliano



La iniciativa del SVP-UDC ataca los derechos humanos

El 25 de noviembre de 2018 el pueblo suizo se pronunciará sobre la iniciativa del partido SVP-UDC «contra los jueces extranjeros». El SVP-UDC minimiza los efectos de esta iniciativa sobre el sistema jurídico suizo y nuestros derechos fundamentales. Luca Cirigliano, jurista y secretario central de la Unión de Sindicatos Suizos (USS), ha hablado con Horizonte sobre las consecuencias de la iniciativa.

Luca, la iniciativa del SVP-UDC se denomina «el derecho suizo en lugar de jueces extranjeros (iniciativa para la autodeterminación)». ¿De qué trata exactamente?

El objetivo de la iniciativa es instaurar la primacía de la Constitución suiza respecto al derecho internacional. Esto significa que en caso de conflicto entre ambos, prevalecería la Constitución suiza. Los promotores de la iniciativa afirman que el derecho internacional es derecho extranjero y «margina» Suiza. Eso no tiene sentido. El derecho internacional es derecho contractual y cada Estado decide por sí mismo qué leyes desea adoptar. Por lo tanto, también forma parte del derecho suizo. Pero esto no les interesa a los promotores: ellos quieren debilitar o incluso eliminar la protección de los derechos humanos en Suiza.

¿Tienen razón los detractores de la iniciativa cuando afirman que es una iniciativa contra los derechos humanos?

Sí, tienen razón. La iniciativa del SVP-UDC supone un claro ataque al Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) y a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Si la iniciativa tuviera éxito, Suiza tendría, probablemente, que rescindir estos convenios. Esto no sólo sería muy negativo para la reputación de Suiza, sino que, sobre todo, pondría en peligro nuestros derechos fundamentales.

¿Afecta la iniciativa a los trabajadores y trabajadoras?

Por supuesto. El SVP-UDC también ataca los derechos de los/as trabajadores/as con esta iniciativa: los/as trabajadores/as necesitan un sistema jurídico que garantice el respeto a los derechos humanos y les permita hacer valer sus derechos. El CEDH y el derecho internacional de la OIT son claves a la hora de garantizar a todos los trabajadores y trabajadoras diversos derechos. En Suiza no hay un Tribunal Constitucional que intervenga cuando nuestras leyes violan las libertades protegidas por los derechos fundamentales. Sin derechos humanos no hay derechos laborales y sindicales garantizados.

Y los y las migrantes, ¿también se verían afectados por la iniciativa?

Evidentemente. La historia de la iniciativa lo muestra claramente: el desencadenante fue una sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos con motivo de la «Iniciativa de expulsión». Por tanto, lo que estaba en juego eran, precisamente, los derechos de los y las migrantes en Suiza, o bien, el deseo del SVP-UDC de privarles de sus derechos.

Los derechos humanos juegan un papel importante para los y las migrantes en numerosos aspectos, tales como el derecho de residencia, la proporcionalidad a la hora de otorgar los permisos de residencia, la naturalización, etc. En todo esto, los derechos humanos garantizan los derechos fundamentales de la persona en cuestión.

Por lo tanto, los derechos humanos son jurídicamente decisivos...

Exactamente. Nos protegen en la vida cotidiana y en todos los ámbitos de la vida: nos protegen en el lugar de trabajo; garantizan el derecho a organizarse sindicalmente e intercambiar información en el lugar de trabajo; garantizan la igualdad de trato en los seguros sociales; gracias a ellos podemos exigir la igualdad de derechos y de salarios... En todas partes y todos los días necesitamos la protección de los derechos humanos.

Marília Mendes

Usted pregunta, Unia responde

Complemento por hijos: ¿Puede descontarlo mi exmarido de la pensión alimenticia?

Mi exmarido y yo tenemos una hija. Tengo la custodia exclusiva. Según la sentencia de divorcio mi exmarido tiene que pagarme una pensión alimenticia por mi hija. Ahora he vuelto a casarme y acabo de ser madre de nuevo. He decidido dejar temporalmente de trabajar cuando se termine el permiso de maternidad. Hasta ahora era yo la que cobraba, a través de la empresa, el complemento familiar por la hija que tengo con mi exmarido. Como voy a dejar de trabajar, mi exmarido me ha dicho que va a solicitar el complemento por hijos y que me descontará la cantidad correspondiente de la pensión alimenticia que me paga por nuestra hija. ¿Puede hacer eso?

Regula Dick: No, los complementos por hijos no pueden ser descontados de la pensión alimenticia. Sin embargo, su exmarido puede y debe solicitar el complemento por hijos. En la Ley sobre los complementos familiares (FamZG) se regula quien tiene derecho al complemento por hijos. En cualquier caso, por el mismo hijo solo lo puede solicitar una persona. Como hasta ahora los dos ejercían una actividad laboral, al tener la custodia exclusiva, le correspondía a usted solicitarlo. Como ahora va a dejar de trabajar, es su exmarido quien tienen que presentar, a través de su empresa, la solicitud correspondiente. Sin embargo, su exmarido tiene que ingresarle el complemento correspondiente y no puede descontarlo de la cantidad que tiene que abonarle como pensión alimenticia por su hija. Si no le pasa el complemento por su hija, puede solicitar a la Caja de Compensación competente que, en el futuro, le ingresen a usted directamente el complemento por hijos.

Work, 18.6.18 (adaptado)

Trabajo nocturno: ¿Qué complemento me corresponde?

Antes trabajaba ocasionalmente por la noche y me pagaban un 25 por ciento más de salario. Ahora trabajo regularmente por la noche y, en lugar de abonarme el suplemento del 25 por ciento, me dan un complemento en tiempo del 10 por ciento. No entiendo por qué, de repente, me dan un complemento en tiempo en lugar de pagarme un 25 por ciento más de salario. ¿Está esto bien?

Mirjam Brunner: Sí. La Ley Laboral distingue entre el «trabajo nocturno ocasional» y «el trabajo nocturno regular o periódico». Cuando se trabaja excepcionalmente por la noche, es decir, hasta 24 noches al año, se recibe, conforme a lo dispuesto en la Ley Laboral, un 25 por ciento más de salario. Si se trabajan más de 24 noches al año, no se tiene derecho al suplemento salarial. En este caso, la Ley Laboral establece un complemento en tiempo de, al menos, el 10 por ciento. Por tanto, si trabaja regularmente por las noches, por cada hora nocturna trabajada la empresa le tiene que anotar un suplemento en tiempo de 6 minutos. Esto es así porque el trabajo nocturno regular repercute en la salud de los trabajadores y trabajadoras. Con este complemento en tiempo se pretende compensar los efectos negativos sobre la salud. Quien trabaja por la noche, necesita más reposo. En muchos convenios colectivos de trabajo se establecen mayores complementos a los previstos en la Ley Laboral. En el contrato de trabajo no se pueden establecer suplementos inferiores a los previstos en la ley, ya que, los mínimos establecidos en la Ley Laboral tienen que ser respetados en cualquier caso.

Work, 17. 8.18 (adaptado)

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

Del 2 de enero al 22 de febrero de 2019 los trabajadores de la construcción portugueses o españoles tienen la posibilidad de hacer una formación en Portugal o en España. Esta es una buena oportunidad para mejorar su situación profesional.

Los cursos de la «Operación España» y del «Proyecto Portugal», organizados por el Parifonds, fondo paritario de la construcción, están dirigidos exclusivamente a los trabajadores de lengua portuguesa o española. En el caso de España, esta formación del Parifonds 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.

Formación con una larga tradición

El responsable técnico del proyecto, Marco Gervasi, del Centro de Formación de Sursse, está convencido: «Para los trabajadores es una oportunidad única para mejorar su formación. Ahora el sector necesita mano de obra especializada. En Suiza son pocos los suizos que quieren trabajar en este sector, por tanto, necesitamos a los trabajadores extranjeros.» Por ello, y de cara a mejorar su formación, en 1982 se organizaron los primeros cursos de formación durante el invierno. Desde entonces, son muchos los trabajadores que han mejorado su situación profesional gracias a ellos. Los que hacen el curso pasan a la categoría salarial A, lo que supone una importante mejora.

Objetivos de esta formación profesional

En estos cursos los trabajadores 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 trabajador obtiene un certificado de trabajador especializado. Esto significa que el trabajador pasa a la categoría salarial A.
- El trabajador 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 Parifonds y el trabajador haya terminado el curso y no tenga faltas injustificadas.



- El trabajador con un permiso de corta duración y su empleador se comprometen a hacer un contrato de trabajo nuevo para el año 2019.

Trabajadores de agencias de trabajo temporal

Quien trabaja para una agencia de trabajo temporal también puede hacer el curso bajo determinadas condiciones. Su agencia de trabajo temporal tiene que presentar una solicitud ante temtraining, 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 trabajador recibe un total de 2000 francos como compensación por la pérdida de salario (por los dos meses).

Formación barata

El consejo del director técnico del proyecto, Marco Gervasi, a los trabajadores de 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/weiterbildungskurse/spanien-portugal-kurse.

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

El número de plazas es limitado.

Marília Mendes

Los cursos del 2019 tendrán lugar, del 2 de enero al 22 de febrero, en Santiago de Compostela, en Oporto y en Lisboa.

El plazo de inscripción está abierto hasta: el 6 de noviembre del 2018

