

2 Sector de la construcción: Las negociaciones terminan con acuerdo

3 Hostelería-restauración: Avanzar gracias a PROGRESSO

4 Plan de Retorno: España, un país para volver

Nr. 7 | diciembre 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 finanzas como criterio principal

Se endurecen los criterios para la concesión de los permisos de extranjería



Aumentan las barreras para la concesión y renovación de los permisos de extranjería

A partir del 1° de enero de 2019 se aplicará la «Ley Federal sobre las extranjeras y extranjeros y su integración» (AIG). Si bien la nueva ley aporta algunas mejoras puntuales, lo cierto es que la nueva ley es el reflejo de la política de migración restrictiva llevada a cabo en los últimos años. Según la nueva ley, solo quien esté bien integrado tendrá acceso a un permiso de residencia (permiso C). En la práctica, tal y como ha documentado el Observatorio Suizo del derecho de asilo y extranjería (SBAA/ODAE), hace tiempo que corren malos tiempos para los y las migrantes, especialmente, si tienen la mala suerte de caer en una situación económica difícil.

«Maria» recibió en el 2004, tras casarse con un ciudadano suizo, el permiso de estancia B. Después del divorcio, su exmarido se negó a pagar la pensión alimenticia por el hijo que tienen en común y ella tuvo que solicitar el adelanto del pago de los alimentos ante los servicios sociales competentes. En el 2012 la oficina de migración envió una advertencia a «Maria» y la amenazó con revocar su permiso B por estar dependiendo de los servicios sociales. Su escrito de alegaciones fue ignorado. Tan solo cuando intervino el abogado, explicando que la situación de dependencia de «Maria» se debía a causas ajenas a su voluntad y que actualmente estaba trabajando a tiempo completo, fue revocada la advertencia y prorrogado el permiso B (caso n° 251 del SBAA/ODAE).

Pérdida del permiso de estancia por depender de la ayuda social

Según la Ley de Extranjería, los permisos de residencia pueden revocarse, por ejemplo, si una persona depende, de manera permanente, de la ayuda social. Sin embargo, las personas que reciben ayuda social por causas ajenas a su voluntad no deben sufrir ningún tipo de desventajas por ello. A pesar de ello, «María» no es un caso aislado, tal y como señala el

SBAA/ODAE en su informe técnico «Vida familiar – (ningún) derecho humano» (2017). En los últimos años se ha intensificado la práctica restrictiva de las autoridades en lo concerniente a la prórroga y revocación de permisos expedidos en virtud de la Ley de Extranjería. El SBAA/ODAE también ha documentado casos de retirada del permiso de estancia por recibir ayuda social por causas ajenas a la voluntad de la persona afectada.

Criterios económicos también para la reagrupación familiar

También en relación con el reagrupamiento familiar se da cada vez un mayor peso al criterio económico: tal y como ha constatado el SBAA/ODAE, a menudo, en los casos de las solicitudes de reagrupamiento familiar, los cantones presumen una dependencia futura de los servicios sociales, haciendo prevalecer este aspecto sobre el derecho a una vida en familia.

La Confederación pretende fomentar la integración

Según la Confederación, la nueva «Ley Federal sobre las extranjeras y extranjeros y su integración» (AIG) tiene como objetivo fomentar la integración de los extranjeros y extranjeras mediante la actividad laboral remunerada. De hecho, la

integración en el mercado laboral de las personas reconocidas como refugiadas, así como, las admitidas provisionalmente, debe mejorarse sustituyendo el largo procedimiento de autorización por una simple declaración ante las autoridades sobre la actividad laboral remunerada. La empresa debe comunicar el inicio de la actividad y respetar el salario y las condiciones de trabajo habituales, atendiendo al lugar de trabajo, la actividad a realizar y el sector en el que se desempeña la actividad.

El derecho a la estancia va ligado a la integración

Sin embargo, la AIG liga el estatuto de estancia y residencia a la integración. Para la valoración de la integración se tendrán en cuenta las competencias lingüísticas y la «participación en la vida económica». Por tanto, cuantos más derechos otorga el estatuto de extranjería, mayores son las exigencias. La «participación en la vida económica» (trabajar) es un requisito y solo hay excepciones si existe algún tipo de incapacidad que afecte al desarrollo normal de la vida cotidiana, o bien, si se tiene la obligación de atender y cuidar a otras personas (por ejemplo, si se tienen hijos pequeños). Pero en la nueva Ley no se menciona como posible excepción la percepción de ayuda social por razones ajenas a la propia voluntad. Los ejemplos

del SBAA/ODAE muestran lo problemático que esto puede ser: ya hoy, las autoridades aplican una práctica restrictiva cuando, por razones que no dependen de la persona afectada, se percibe ayuda social.

Se puede revocar el permiso C

Quien tiene un permiso de residencia, lo puede perder. Esto ya es posible hoy en día, en el caso de delitos frente a la seguridad y el orden público, o bien, si se depende de manera permanente de la ayuda social. Con la nueva Ley las autoridades podrán, en caso de falta de integración, revocar, o bien, sustituir el permiso de residencia (permiso C) por uno de estancia (permiso B). Además, las autoridades de migración podrán ligar el permiso de estancia a la firma de un acuerdo de integración.

Inseguridad para las personas afectadas

Con esta modificación legal, el estatuto de extranjería de los y las migrantes dependerá de su nivel de integración y de las posibilidades que tengan para probarlo. Teniendo en cuenta la actual práctica restrictiva de las autoridades en la concesión y revocación de permisos, cabe esperar que la nueva Ley contribuya, de manera importante, a aumentar la inseguridad respecto a la estancia y residencia de las personas migrantes. Sobre todo, en el caso de que, involuntariamente, se caiga en una situación financiera de necesidad.

Noémi Weber (SBAA/ODAE)
y Marília Mendes

Editorial



Estimada lectora, estimado lector:

Escribo estas palabras el día 25 de noviembre de 2018 con sentimientos encontrados. Hay claros motivos de júbilo: los/as votantes suizos dijeron hoy, con un 66% de votos en contra, claramente «no» a la iniciativa de «autodeterminación» del partido SVP-UDC. Se manifestaron, de esta manera, a favor de una Suiza abierta y un sistema legal que funcione. Porque la iniciativa era un claro ataque a los derechos fundamentales y humanos, sin los cuales una democracia no puede funcionar. Y era también un ataque a nuestros derechos laborales. Su rechazo da más fuerza a los sindicatos en la lucha por los derechos de los trabajadores.

Pero hoy el pueblo suizo también nos ha tirado un jarro de agua fría al decir «sí» a la ley relativa a los detectives sociales que permite el espionaje de las personas beneficiarias de prestaciones sociales. Según los comentarios sobre la votación de hoy, muchos votantes se han pronunciado a favor de esta ley por considerar que los/as pensionistas por invalidez son siempre migrantes. O sea, aceptando esta ley, los/as votantes quieren, en el fondo, lanzar una señal frente a los/as migrantes. Para ello, hasta han ignorado que este ataque a la esfera privada también puede afectar a las personas suizas. Esta decisión se encuadra, en el fondo, en el actual clima de desconfianza hacia los/as migrantes y va en la misma línea que la nueva ley y las prácticas restrictivas en la política de migración a las que se alude en el artículo de esta página. Las voces nacionalistas han logrado meter en la cabeza de la gente la idea de que los/as migrantes vienen a Suiza a aprovecharse del país. Y hacen olvidar todo aquello que damos a Suiza con nuestro trabajo, nuestras culturas, nuestras cotizaciones sociales. La democracia suiza ganó hoy, pero también perdió.

Marília Mendes

Noticias breves

La AD del Unia exige a Novartis que asuma su responsabilidad social

Los/as delegados/as del Unia exigen a Novartis que cambie su política de personal y asuma su responsabilidad social frente a sus empleados/as. El año pasado el grupo vio aumentar sus beneficios a 7,7 millardos de francos. Incluso se abonó una suma de 11,7 millardos de francos a los accionistas. Con tal situación económica es una vergüenza y totalmente absurdo que se ponga a 2000 empleados/as en la calle.

En la Asamblea de Delegados el Unia también fijó sus objetivos para el 2019. Entre los muchos temas que ocuparán al Unia el próximo año, cabe destacar la huelga de mujeres del 14 de junio de 2019, la defensa de las medidas de acompañamiento a la libre circulación de personas y la lucha frente a los ataques a la ley laboral.



¡McDonald's, mántente lejos de Uber Eats!

El Unia y otros sindicatos han llevado a cabo en Berna y en Ginebra una acción de protesta delante de las sucursales de McDonald's. Exigen que la cadena renuncie a colaborar con Uber Eats, una plataforma digital de reparto a domicilio que practica el dumping salarial.

También Uber Eats tiene que contratar a sus repartidores/as y respetar las disposiciones vigentes para el sector. La semana pasada, el Unia hizo un llamamiento al Consejo Federal para que tome medidas frente a la violación de la legislación social y laboral practicada por Uber. Unia propone la creación de una Task Force compuesta del Consejo Federal, los agentes sociales y los seguros sociales para desarrollar medidas eficaces que protejan a los/as asalariados/as de las plataformas digitales.

Conferencia profesional del sector del yeso y la pintura

En la conferencia profesional del Unia del sector del yeso y la pintura, celebrada el pasado 17 de noviembre, se subrayó, especialmente, la importancia de la defensa de las medidas de acompañamiento a la libre circulación de personas. Porque estas y los convenios colectivos de trabajo son cruciales para los/as trabajadores/as, así como para la supervivencia de las empresas medianas y pequeñas. El Unia ya lo ha dejado claro en varias ocasiones: las medidas de acompañamiento son innegociables.

Numerosos fueron los afiliados y afiliadas que participaron en la conferencia profesional celebrada en Zúrich. Los temas a tratar en la misma lo merecían: las medidas de acompañamiento, la libre circulación de personas y el CCT. Estos temas son fundamentales no solo para las personas que trabajan en el sector de la pintura y el yeso, sino también para el conjunto de los/as trabajadores/as.

Sector de la limpieza

Nuevo CCT para la limpieza a partir del 1° de diciembre de 2018

El nuevo Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) para el sector de la limpieza en la parte alemana de Suiza está en vigor desde el 1° de diciembre de 2018. El CCT es, según la declaración de fuerza obligatoria del SECO, de obligado cumplimiento para cerca de 900 empresas de limpieza. Alrededor de otras 1400 pueden solicitar la sujeción voluntaria al ámbito de aplicación del CCT.

El Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) ha sido negociado por la Comisión Paritaria en la que están representadas las empresas de la limpieza, a través de la asociación empresarial Allpura, así como, los/as trabajadores/as, a través de los sindicatos Unia, VPOD/SSP y Syna. El Convenio Colectivo de Trabajo fue primeramente negociado por una pequeña delegación nombrada a tal efecto. Posteriormente, el resultado de las negociaciones fue sometido a votación y aprobado en las conferencias profesionales de los sindicatos, así como, en las conferencias regionales de las secciones de Allpura. El CCT cuenta con un amplio apoyo y aceptación. Prueba de ello es que su publicación, a través del SECO, no ha sido objeto de ningún tipo de recurso.

Las empresas de la limpieza necesitan de manera urgente personal bien cualificado

El nuevo Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) negociado para el sector de la limpieza introduce importantes mejoras. Además de

establecer un salario mínimo de 4500 francos para el personal con un diploma de aprendizaje, así como, suplementos para el trabajo nocturno y en domingo, se da un mayor valor a la formación. El nuevo CCT prevé, para las personas sin una formación formal básica que absuelvan con éxito el curso de formación previsto en el CCT de 80 horas, un aumento del salario mínimo de alrededor del 5%. Para hacer este curso se necesita tener unos conocimientos mínimos de alemán correspondientes, como mínimo, al nivel A2.2. Los sindicatos Unia, Syna y VPOD/SSP, así como Allpura, como asociación empresarial, están convencidos de que el nuevo curso permitirá, también a personas con un bajo nivel de formación, abrir el camino para tener acceso a diplomas de formación profesional y mejorar, por tanto, sus perspectivas profesionales. Información detallada sobre este curso, así como sobre las novedades del nuevo CCT, se puede obtener en las oficinas del Unia y en <https://reineprofis.ch/>.

Osman Osmani



El nuevo CCT aporta importantes mejoras

Sector de la construcción

Las negociaciones terminan con acuerdo

El pasado 3 de diciembre los agentes sociales lograban, tras intensas negociaciones, llegar a un acuerdo sobre el nuevo Convenio Marco Nacional (CMN) para el sector principal de la construcción, la jubilación a los 60 y los aumentos salariales. Ahora los órganos competentes tienen que decidir sobre el acuerdo alcanzado.

A lo largo de los últimos meses los trabajadores de la construcción se han movido para reivindicar una solución que garantice la jubilación a los 60 años, un buen CMN, así como, aumentos salariales. Finalmente, la determinación y la unión de los trabajadores han surtido efecto. El pasado 3 de diciembre, y tras varias rondas negociadoras, las delegaciones de los sindicatos Unia y Syna y de la Sociedad Suiza de Empresarios-Constructores (SBV-SSE) anunciaban que habían llegado a un acuerdo.

CMN firmado por 4 años

El acuerdo adoptado comprende las medidas negociadas a lo largo del otoño para sanear la fundación FAR y garantizar, con ello, la jubilación a los 60 años. En cuanto al CMN negociado, este tendrá una vigencia de 4 años y prevé mejoras para ambas partes. Además,

se ha logrado un aumento de los salarios efectivos y de los salarios mínimos de 80 francos en el 2019 y en el 2020.

Se votará el 15 de diciembre

Ahora, el resultado obtenido tiene que ser sometido a votación y son los órganos competentes los que tendrán la última palabra. En el caso de los sindicatos Unia y Syna, los/as trabajadores/as de la construcción se pronunciarán sobre el mismo el próximo 15 de diciembre en sus respectivas conferencias profesionales. Si el acuerdo es ratificado por ambas partes, el nuevo CMN entrará en vigor el próximo 1° de enero de 2019. ¡Una vez más ha quedado claro que luchar unidos merece la pena!

Montaña Martín



La lucha de los trabajadores ha dado sus frutos

Sector de la hostelería-restauración

Avanzar gracias a PROGRESSO

Cada vez más empresas y trabajadores/as se benefician de la formación de base Progresso. Con este curso, los/as trabajadores/as sin una formación formal pueden obtener un diploma reconocido en toda Suiza que, además, les abre las puertas para acceder a otros cursos de formación.

El curso de base de cinco semanas permite a las personas sin estudios de formación profesional adquirir una primera cualificación. Los cursos se ofrecen en las tres regiones lingüísticas de Suiza y se pueden absolver en las áreas de servicio de restauración, de la cocina, de la economía doméstica, o bien, de la restauración estandarizada. En cuanto a los gastos del curso, estos son financiados, casi en su totalidad, a través del Convenio Colectivo Nacional de Trabajo para la hostelería-restauración (CCNT).

Videos y un juego para facilitar el aprendizaje

Desde el año pasado hay videos que muestran a los/as participantes del curso Progresso lo que tienen que saber para aprobar el examen. Además, en la parte alemana, donde la falta del dominio del idioma supone muchas veces un obstáculo para seguir estos cursos, se ha elaborado un juego móvil para ayudar, de manera lúdica, a memorizar el vocabulario técnico, mostrar a las personas interesadas

que tienen más conocimientos lingüísticos de los que piensan y animarlas, con ello, a hacer el curso. El juego está disponible de manera gratuita en www.game.mein-progresso.ch.

Un primer paso en la formación profesional

La formación de base Progresso está reconocida en toda Suiza. Además, las personas que han finalizado con éxito esta formación de base pueden obtener el certificado federal de formación profesional EBA/AFP en un periodo de tiempo inferior a los dos años previstos para dicha formación. Por tanto, esta formación de base supone un primer paso para avanzar profesionalmente en el sector de la hostelería-restauración. También en el 2019 se ofrecerán los cursos Progresso en toda Suiza. Las fechas de los cursos se pueden consultar ya en <http://www.hotelgastro.ch/home> y en <https://mein-progresso.ch>.

Osman Osmani



Los economistas del Unia lanzan una propuesta contra el desempleo masivo en Europa

Más puestos de trabajo en lugar de más beneficios



Hay que luchar por el pleno empleo

¿Cuál es el mayor problema de Europa?, ¿los/as refugiados/as?, ¿el ascenso de los partidos de derecha?, ¿el tiempo cada vez más caluroso?, ¿los puentes de las autopistas que se derrumban? Nada de eso. Los economistas del Unia dicen claramente: Es el desempleo.

Alrededor de 14 millones de personas buscan trabajo y no lo encuentran. Tienen que buscar estrategias para sobrevivir, dependen del Estado y, a menudo, esta situación les lleva a una depresión. Pero este hecho no se refleja políticamente.

Invertir en puestos de trabajo

A menudo, los altos beneficios que obtienen los grupos de empresa no se reinvierten y terminan en los bolsillos de los directivos y los accionistas. Esto tiene que cambiar: los grupos de empresas tienen que volver a invertir y crear puestos de trabajo. El pleno empleo fue en su día la gran reivindicación del movimiento obrero. Aún en la década de los 70 era uno de los objetivos principales de toda política económica.

Esto es más que un deseo, es una necesidad

Pero entonces la palabra desapareció silenciosamente del vocabulario político. Según los cálculos de Baumann y Bucheli, habría que crear doce millones de nuevos puestos de trabajo en la UE. En ese

caso, el desempleo se situaría por debajo del umbral del dos por ciento y podríamos hablar, realmente, de pleno empleo. Baumann y Bucheli quieren introducir su idea en las federaciones sindicales internacionales.

Suiza también se beneficiaría

El objetivo de pleno empleo también beneficiaría a los/as trabajadores/as de Suiza, a pesar de tratarse de un país no perteneciente a la UE. En Suiza, uno de cada diez empleos proviene de una empresa multinacional con sede en el extranjero. Suiza, probablemente, se uniría voluntariamente a un objetivo de pleno empleo, ya que, de esta manera, se impediría la deslocalización de puestos de trabajo a la UE. Baumann también ve efectos positivos para la migración en Europa: «Si hay pleno empleo, ello significa que las personas encuentran trabajo en su país y no tienen necesidad de emigrar en busca de trabajo».

O. Osmani, adaptado de Work, 31.08.2018

Desempleado/a: Muchas preguntas y algunas respuestas

La pérdida del empleo y la inscripción como desempleado/a suelen ir ligadas a numerosas cuestiones. Por ello, es importante saber qué pasos hay que seguir y conocer los derechos y obligaciones que se tienen. En la página web de la Caja de Desempleo del Unia <https://ohne-arbeit.ch/gut-zu-wissen/> se puede encontrar amplia información al respecto. He aquí una pequeña selección de las cuestiones más frecuentes.

Me han despedido – ¿qué tengo que hacer?

Examine, primeramente, si se ha respetado el plazo de preaviso al despido. Si no pone nada en el contrato de trabajo y su contrato no está sujeto a un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT), son aplicables los plazos de preaviso al despido establecidos en el Código de Obligaciones suizo:

Despido	Plazo de preaviso al despido
Durante el periodo de prueba	7 días para terminar un día cualquiera
En el primer año de trabajo	1 mes para terminar a finales de mes
Del 2º al 9º año de trabajo	2 meses para terminar a finales de mes
A partir del 10º año de trabajo	3 meses para terminar a finales de mes

¿Cómo, cuándo y dónde tengo que inscribirme como desempleado/a?

Tiene que inscribirse como desempleado/a, personalmente, como muy tarde, el primer día a partir del cual solicita las prestaciones por desempleo. Para inscribirse tiene que ir al ayuntamiento, o bien, directamente a la Oficina Regional de Empleo (RAV/ORP/URC) correspondiente. El lugar al que tiene que ir, dependiendo de su lugar de residencia, y la documentación que tiene que llevar, lo puede mirar en el siguiente portal: <https://www.ch.ch/de/arbeitslosigkeit-anmelden/>.

¿Qué obligaciones tengo como desempleado/a?

Entre las principales obligaciones que tiene, están las siguientes: buscar activamente – también durante el periodo de preaviso al despido – un nuevo trabajo, documentar todas sus solicitudes de trabajo y presentárselas a su asesor/a del RAV/ORP/URC (guarde todas las cartas, emails, etc. solicitando trabajo y las respuestas recibidas); aceptar un trabajo considerado como «adecuado»; seguir las instrucciones del RAV/ORP/URC y acudir puntualmente a todas las citas que tenga. Además, es muy importante que informe al RAV/ORP/URC y a la Caja de Desempleo sobre todos los hechos relevantes que puedan afectar a su prestación por desempleo, tales como, por ejemplo, si está enfermo/a, o bien, ha encontrado un empleo, aunque sea temporal o por solo algunas horas.

¿Qué son días de suspensión?

Si usted no cumple con sus obligaciones, puede ser sancionado con la suspensión del derecho a prestaciones por desempleo durante un periodo de tiempo. Este es el caso,

por ejemplo, si ha rescindido su contrato de trabajo sin tener razones importantes que lo justifiquen (por ejemplo, motivos de salud), o bien, ha dado motivos para que le despidan. Otros motivos que pueden llevar a una sanción son el no acudir puntualmente a las citas con el asesor del RAV/ORP/UTC, no entregar la documentación relativa a la búsqueda de trabajo dentro de plazo, o bien, no aceptar un trabajo considerado como adecuado. El número de días de suspensión depende de la gravedad de la infracción y del grado de culpabilidad y oscila entre 0 y 60 días.

¿Qué puedo hacer si no estoy de acuerdo con la decisión de la Caja de Desempleo o del RAV/ORP/URC?

Las decisiones de los diferentes organismos tienen que ser comunicadas por escrito. En la decisión correspondiente se tienen que indicar las posibilidades de recurso frente a la misma, así como, los pasos y plazos que hay que observar para recurrir. Por lo general, los recursos son gratuitos. Pero, en cualquier caso, es aconsejable que, primeramente, busque el diálogo con el organismo que ha adoptado la decisión.

¿A cuánto asciende mi indemnización?

Si tiene derecho a las prestaciones por desempleo se le abonarán cinco días de indemnización a la semana (de lunes a viernes). Introduciendo sus datos en la nueva calculadora online de la Caja de Desempleo del Unia (pinchar en <https://ohne-arbeit.ch/kalkulator/>) puede mirar fácilmente, en cuestión de segundos, a cuánto asciende su indemnización diaria.

Usted pregunta, Unia responde

Accidente: ¿Por qué no paga Suiza la pensión completa?

Hace cuatro años tuve un grave accidente con el coche y, desde entonces, no he podido trabajar. El seguro de invalidez me ha concedido una pensión completa, y el seguro de accidentes también me paga una pensión. La Caja de Pensiones, por su parte, me ha comunicado que recibiré una pensión de tan solo 8.800 francos suizos al año. Sin embargo, según el certificado anual de mi Caja de Pensiones, en caso de invalidez, me correspondería una pensión significativamente mayor. ¿Por qué no recibo la pensión de invalidez que consta en el certificado de la Caja de Pensiones?

Regula Dick: En el derecho de seguros sociales se parte del principio de que las personas que tienen derecho a prestaciones de diferentes seguros sociales no pueden percibir prestaciones que supongan un enriquecimiento injusto respecto a la situación anterior a la invalidez. Usted tiene derecho, al mismo tiempo, a una pensión del seguro de invalidez, una del seguro de accidentes y una de la Caja de Pensiones. Si percibiese las tres pensiones sin ningún tipo de recorte, percibiría actualmente unos ingresos superiores a los que tenía antes de sufrir el accidente. Por ello, hay que hacer los cálculos pertinentes para evitar que supere el tope máximo previsto en la legislación para estos casos. Según la legislación vigente, la suma de las pensiones del seguro de invalidez, del de accidentes y de la Caja de Pensiones no puede superar el 90% de los ingresos que tenía antes del accidente. La pensión del seguro de invalidez se percibe siempre de manera íntegra, es decir, sin ningún tipo de recorte. En su caso, primeramente, hay que sumar la pensión del seguro de invalidez y la del seguro de accidentes y calcular cuánto falta hasta llegar al 90 por ciento del salario que tendría sin invalidez. La diferencia resultante es lo que tiene que pagar la Caja de Pensiones.

Work, 2.11.18 (adaptado)

Maternidad: ¿Qué pasa si voy a trabajar antes?



Hace 10 semanas que nació mi hija y, actualmente, estoy disfrutando del permiso de maternidad y cobrando la indemnización por maternidad. Trabajo en un centro médico como fisioterapeuta al 60%. Además, trabajo un 40% en un hospital privado. Ahora, me ha llamado mi jefa del hospital y me ha explicado que dos de mis compañeras se han puesto enfermas. No encuentran a nadie para sustituirlas y me ha pedido que vaya a trabajar la semana que viene. Evidentemente, si voy a trabajar, podría disfrutar de las pausas que me corresponden para dar el pecho a mi hija. ¿Debo reincorporarme ya al trabajo? En realidad, no quiero dejar colgadas a mis compañeras y no sé qué hacer.

Regula Dick: No, no debe reincorporarse al trabajo. Su derecho a las prestaciones por maternidad se extingue en el momento que retome una actividad que le aporte más de 2.300 francos al año. En su caso, es de suponer que supera esta cantidad. Por tanto, si comienza a trabajar, aunque no lo haga a tiempo completo, antes de que se termine su permiso por maternidad, pierde, a partir del momento en el que empiece a trabajar, la totalidad de la indemnización por maternidad que le quede por cobrar. Por ello, es importante que le explique a su jefa cuál es su situación y cuáles son las razones por las que no le conviene, de ninguna manera, retomar de manera anticipada su trabajo. Si se lo explica, seguro que lo entenderá y buscará otra solución.

Work, 2.11.18 (adaptado)

Plan de Retorno a España España, un país para volver

La crisis económica mundial del 2009 empujó a cientos de miles de españoles/as a emigrar y buscar posibilidades en otro país. El gobierno español quiere facilitar el retorno de todas aquellas personas que desean regresar a España y ha elaborado, para ello, un Plan de Retorno. El pasado 14 de noviembre, la secretaria de Estado de Migraciones, Consuelo Rumí, presentó la estrategia del Plan de Retorno a España.

Según ha explicado Consuelo Rumí, la responsable de Migraciones, desde 2009, y a consecuencia de la crisis económica, al menos 1 millón de españoles/as se han visto obligados/as a abandonar España ante la falta de oportunidades. Se trata, en gran medida, en palabras de la responsable de Migraciones, «de jóvenes muy cualificados cuya formación fue resultado del esfuerzo propio, el de sus familias y el de toda la sociedad que no puede seguir prescindiendo de ese talento». El gobierno español se ha propuesto recuperar ese talento y ha diseñado, para ello, un Plan de Retorno.

Un Plan para los que quieren volver

Consuelo Rumí ha asegurado que el Plan de Retorno, que ya anunció la ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Magdalena Valerio, en el mes de septiembre, tiene como principal objetivo facilitar el regreso a nuestro país de aquellas personas que tuvieron que irse a consecuencia de la crisis económica y desean regresar a España. El Plan no solo se dirige a los/as jóvenes bien cualificados/as, sino que también incluye a las personas menos jóvenes y que gozan de un menor grado de cualificación profesional.



Fuente: Folleto Plan de Retorno a España

De Palencia a Colonia. La experiencia de una emigrante española. Ana Casas.

Fuente: Folleto Plan de Retorno a España

Timeline of the return process: IRSE (Planear la salida), LLEGAR (Adaptación inicial), QUEDARSE (Constancia y empleo), REGRESAR (Sin comprometer su futuro), READAPTARSE (Asimilar el regreso).

En colaboración con todas las partes implicadas

El ministerio de Trabajo, de Migraciones y Seguridad Social está trabajando en la estrategia de este Plan de Retorno, en la que están participando prácticamente todos los departamentos ministeriales con competencias en la materia, el resto de administraciones, los agentes sociales y asociaciones de los propios emigrados.

La secretaria de Estado de Migraciones explicó también que el Plan de Retorno contará con la colaboración de las empresas españolas, que se han puesto en contacto con el ministerio «para comunicarnos que tienen dificultades para encontrar trabajadores de determinados perfiles».

Un Plan en el que la experiencia y opinión de los/as migrantes cuenta

Consuelo Rumí ha explicado que está previsto que el Plan de Retorno se apruebe a principios del año 2019. Además, ha subrayado que, para el desarrollo del mismo, van a contar con los propios emigrantes y retornados para que les cuenten su experiencia y las razones por las que quieren volver, así como conocer también sus expectativas y sus perfiles profesionales. Se trata de un plan muy ambicioso y, en definitiva, tal y como ha afirmado Rumí, de «un reto de todos que España sea un país para volver».

El Plan de Retorno, así como otras informaciones interesantes, se puede descargar de la página web de la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Suiza pinchando en <https://goo.gl/V4P9yW>

Montaña Martín



Impressum: Beilage zu den Gewerkschaftszeitungen work, area, Événement syndical | Herausgeber: Verlagsgesellschaft work AG, Zürich | Chefredaktion: Marie-José Kuhn; Événement syndical SA, Lausanne | Chefredaktion: Sylviane Herranz; Edizioni Sociali SA, Lugano | Chefredaktion: Gianfranco Helbling | Redaktionskommission: O. Osmani, E. Sariaslan, D. Filipovic, M. Martín, M. Mendes | Sprachverantwortlich: Montaña Martín | Layout: I. Schmieder, Unia | Druck: NZZ Media Services AG, Tagblatt Print | Adresse: Unia Redaktion «Horizonte», Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15, mailto: MariaMontana.MartinBurdalo@unia.ch www.unia.ch

