

2 Renovación CMN:
Jornadas de protesta
en la construcción

3 Manifestación:
¡Contra la discriminación
de las mujeres!

4 Encuesta Horizonte:
Aniversario con
vistas al futuro

Nr. 6 | octubre 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

Votaciones de 25 de noviembre de 2018

Ataques a nuestros derechos y a nuestra esfera privada



El 25 de noviembre hay que ir a votar y decir «NO» a la iniciativa de la «autodeterminación» y a la vigilancia arbitral de los/as asegurados/as.

El 25 de noviembre de 2018 se votará sobre dos temas importantes. Bajo el manto de la «autodeterminación», la iniciativa de la UDC-SVP «Derecho suizo en lugar de jueces extranjeros» ataca los derechos humanos y laborales. El Unia dice claramente NO a esta iniciativa. La otra propuesta sobre la que se votará es una modificación de la ley federal sobre la parte general del derecho de seguridad social (ATSG-LPGA). La modificación propuesta permite que los detectives privados vigilen a las personas, sin autorización judicial, en la sala de estar o en el balcón. También a esta modificación legal el Unia dice NO.

Ley relativa a la vigilancia: Éxito del lobby de los seguros

En octubre de 2016, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) llegó a la conclusión de que la vigilancia en Suiza de personas sospechosas de fraude de seguros era inadmisibles porque la legislación en materia de seguridad social no tenía para ello ninguna base jurídica. A fin de eliminar esta laguna legal, el Parlamento revisó el artículo de vigilancia en la ley de la seguridad social. La nueva ley recoge prácticamente todas las propuestas de los grupos de seguros.

Los/as asegurados/as bajo sospecha general

Según la modificación legal introducida, en caso de sospecha de fraude, las instituciones de los seguros sociales pueden vigilar, de manera encubierta, a los/as beneficiarios/as del seguro de vejez e invalidez (AHV-AVS/IV-AI), de prestaciones complementarias, del seguro de desempleo, así como, del seguro de accidentes y de enfermedad. Para ello, pueden recurrir a

grabaciones de video y sonido, así como, a otros instrumentos técnicos. La vigilancia se permite desde lugares de acceso público, o bien, si la persona en cuestión se encuentra en un lugar libremente visible desde un lugar de acceso público. Este es el caso, por ejemplo, si desde la calle se ve a la persona en su jardín, balcón o incluso en su dormitorio. Con ello se otorga a las instituciones de seguridad social poderes de observación que superan, en parte, los de las autoridades en procesos penales, o bien, de los servicios secretos.

Posiciones oficiales sobre el referéndum

Para las organizaciones que componen la comisión del referéndum no hay duda de que hay que combatir el fraude en el sector de los seguros. Pero los derechos fundamentales y el principio de proporcionalidad deben respetarse.

Iniciativa de «autodeterminación»: contra los derechos humanos y la democracia

El derecho internacional es un

conjunto de acuerdos que los Estados negocian entre sí con el fin de prevenir guerras y conflictos de intereses. Con la iniciativa de «autodeterminación», la UDC-SVP cuestiona los acuerdos internacionales, en particular el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH). El CEDH nos garantiza, entre otras cosas, la libertad de opinión, de religión, el derecho a un proceso justo, la protección contra la discriminación, etc. El respeto de estos derechos es fundamental en una democracia. Quien los cuestiona, ataca los derechos humanos y pone en riesgo el sistema jurídico y la democracia.

Ataque a nuestros derechos laborales

Comparando con otros países, Suiza está por detrás de otros países en lo que se refiere al derecho laboral y la libertad sindical. En determinados casos, como por ejemplo, en caso de despidos abusivos, los sindicatos pueden recurrir a la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Desde 1919, esta agencia de las Naciones

Unidas promueve la justicia social, así como los derechos humanos y laborales. Si se acepta la iniciativa, Suiza podría verse obligada a denunciar los convenios de la OIT. Con ello, los sindicatos perderían esta posibilidad de recurso.

Falta de protección del derecho internacional

Contrariamente a lo que la UDC-SVP afirma, el derecho internacional ni cuestiona nuestra democracia, ni impide la votación sobre referéndums e iniciativas. Pero es una especie de escudo de protección y nuestra última defensa. La iniciativa quiere acabar con este escudo protector. Las consecuencias serían perder derechos humanos y laborales fundamentales, Suiza se aislaría y se volvería menos solidaria.

Por ello, el 25 de noviembre, el Unia dice NO a la iniciativa de «autodeterminación» y a la modificación de la ley federal sobre la parte general del derecho de seguridad social.

Osmani und Marília Mendes

Editorial



Vale la pena hacer huelga

Hace 100 años, en noviembre de 1918, tuvo lugar en Suiza la mayor huelga de su historia. 250 000 trabajadores/as paralizaron el trabajo durante tres días. Esta fue su respuesta a la profunda crisis económica y social. En aquella época, una gran parte de la población estaba en la miseria y decenas de miles de personas solo conseguían alimentarse gracias a comedores sociales, la "sopa de los pobres". Con la huelga general se reivindicaban reformas sociales y democráticas: reducción de los precios de la leche y otros alimentos básicos, introducción de una pensión de vejez para todos, reducción del horario de trabajo a 8 horas diarias, introducción del derecho a voto para las mujeres, etc. La reacción del gobierno fue brutal, usó el ejército contra los huelguistas, varios trabajadores fueron fusilados. Ante ello, los convocantes de la huelga decidieron poner fin a la misma. Pero el movimiento no fue en vano. El gobierno y los empresarios tuvieron que hacer grandes concesiones: los salarios se incrementaron y el horario laboral se redujo a 8 horas diarias. Se creó el seguro de AHV-AVS (seguro de vejez). ¡La mayor huelga en la historia de Suiza valió la pena!

También hoy, los/as trabajadores/as en Suiza hacen huelga cuando no ven otra salida: contra despidos colectivos, contra recortes salariales, contra el deterioro de las condiciones de trabajo. También hoy, la mayoría de estas luchas son exitosas. Los trabajadores de la construcción conquistaron con huelgas la jubilación a los 60 años y un buen convenio colectivo de trabajo. Actualmente, los empresarios de la construcción están cuestionando estos logros y, si no se llega a una solución, en los próximos meses habrá huelga en el sector de la construcción.

Andreas Rieger

Noticias breves

Fallecimiento de Mira Komaromi: ¡Hasta siempre, Mira!

Con mucho pesar informamos a nuestros lectores/as del fallecimiento de una antigua compañera: Mira Komaromi, falleció el 29.09.2018, a los 70 años, en Zúrich. Mira trabajó durante muchos años en el secretariado central del Unia, en el área de migración, defendiendo los derechos de los/as trabajadores/as migrantes. Entre muchas otras tareas, era redactora del «Horizonte» en serbo-croata-bosnio y en albanés. Desde aquí expresamos nuestras más sinceras condolencias a sus familiares y amigos/as. Cajas automáticas: Más estrés para el personal de la venta

Cajas automáticas: Más estrés para el personal de la venta

Un estudio encargado por el sindicato Unia a la Universidad de Berna muestra que la digitalización de los sistemas de cajas registradoras en los supermercados tiene graves consecuencias para los/as empleados/as: un aumento del estrés, del cansancio y un deterioro del contacto con los clientes son algunos de los problemas citados por las personas encuestadas. Las cadenas de supermercados ahorran con las cajas automáticas, especialmente en lo referente al espacio y al personal. El Unia reivindica que este ahorro se traslade a los/as empleados/as y se traduzca en mejores condiciones laborales y salarios más altos para el personal. Además, exige mejoras en la formación y en la protección de la salud de los/as empleados/as.



Sector de la venta: Conferencia profesional del Unia

En la Conferencia profesional del Unia, celebrada en Berna a finales de septiembre, los/as delegados/as reivindicaron un aumento de los salarios reales. Los esfuerzos hechos para lograr un aumento de la productividad tienen que ser compensados con un aumento del poder de compra. Los cerca de 50 delegados y delegadas también debatieron los efectos de la digitalización en el sector y las ventajas e inconvenientes ligados a ello. En materia salarial, el personal de las tiendas de las gasolineras reivindica, al igual que ya lo hizo el personal del Coop en su conferencia celebrada en agosto, un aumento salarial del 2,5% para el próximo año.

Los/as jardineros/as luchan por mejores condiciones de trabajo

El 1 de octubre de 2018, los/as jardineros/as de Zúrich llevaron a cabo una acción espectacular para mostrar las malas condiciones laborales y salariales reinantes en su sector. También dejaron claro que están dispuestos/as a seguir luchando por el futuro del sector de jardinería. Trabajan al aire libre día tras día, ya sea con temperaturas por debajo de cero en invierno o, como este verano, con más de 30 grados. Realizan un trabajo muy duro. Sin embargo, siguen ganando hasta 1000 francos menos al mes que los compañeros del sector de la construcción, tienen menos vacaciones y no tienen ninguna posibilidad de jubilarse anticipadamente.

Renovación CMN

Jornadas de protesta en la construcción

El conflicto en la construcción se agrava. La duración del Convenio Marco Nacional (CMN) expira a finales de año y, además, se necesita buscar una solución que permita garantizar la jubilación a los 60. Pero los empresarios de la construcción llevan meses haciendo propuestas descabelladas e impidiendo, con su actitud, que se llegue a un acuerdo. A los trabajadores de la construcción se les está acabando la paciencia: Con acciones de protesta por toda Suiza han dejado claro que están dispuestos a luchar por sus derechos y adoptar las medidas que hagan falta.

La situación en el sector de la construcción se está agravando. Durante varios meses la Sociedad Suiza de Empresarios-Constructores (SSEC) estuvo negándose a negociar el nuevo CMN y, ahora, intenta chantajear a los trabajadores. Tras la impresionante manifestación con 18 000 personas en Zúrich, la SSEC se mostró, finalmente, dispuesta a negociar y a conceder aumentos salariales y buscar una solución que garantice la jubilación a los 60. Sin embargo, exige como contrapartida que los sindicatos acepten una serie de cambios en el CMN que suponen un claro empeoramiento de las actuales condiciones laborales.

Jornada normal de trabajo de 12 horas

Los trabajadores de la construcción ya tienen jornadas de trabajo muy largas. Sin embargo, la Patronal exige aún más flexibilidad. Ahora quieren que sea posible que haya 300 horas flexibles y que la jornada laboral de 12 horas pase a ser la nueva norma. Esto es inaceptable. Al mismo tiempo, la SSEC quiere que se pueda pasar a los trabajadores más mayores, cuando cambien de empresa, a la categoría más baja. Además, quiere permitir que las empresas extranjeras envíen a sus trabajadores a Suiza como «practicantes», con salarios mucho más bajos. Ello abriría las puertas de par

en par al dumping salarial y afectaría a todas las empresas de construcción suizas y a sus trabajadores.

La paciencia de los trabajadores de la construcción se está terminando

Ante esto, no es de extrañar que la paciencia de los trabajadores de la construcción se esté agotando. Con acciones de protesta por toda Suiza han dejado claro que están dispuestos a luchar por la jubilación a los 60, frente al dumping salarial, así como, frente a jornadas laborales interminables que ponen su salud en peligro.

Lena Frank



Los trabajadores de la construcción están indignados y dispuestos a luchar con determinación por sus derechos.

Manuel Beja, antiguo secretario de migración, nos dejó Un luchador incansable hasta el final

Fueron muchas las batallas de Manuel Beja por los derechos de los/as trabajadores/as migrantes, en especial de los/as portugueses/as. Compañero infatigable en la lucha por la justicia social y la solidaridad, perdió ahora su última batalla. Manuel Beja falleció el pasado 29 de septiembre, en el hospital de Alcobaça, en Portugal.



Manuel Beja

De los cerca de 260 000 portugueses y portuguesas que viven en Suiza, alrededor de 30 000 están afiliados/as al Unia. Esto se debe, en gran parte, al trabajo pionero de Manuel Beja. Este sindicalista incansable recorrió toda Suiza para informar a los y las migrantes, especialmente a los/as portugueses/as, sobre sus derechos y la importancia de los sindicatos, animándoles a luchar unidos para mejorar las condiciones laborales y sociales. En este viaje por la justicia social le acompañaron muchos secretarios/as sindicales, sobre todo portugueses/as, a quienes dio, nos dio, un profundo ejemplo de lucha y dedicación por las propias convicciones.

Un largo camino hasta el sindicato

Manuel Beja (*1945, en Alcobaça) llegó a Suiza en 1971. Opositor de la dictadura fascista, fue perseguido por la policía política, la PIDE, y tuvo que huir de Portugal en 1967. Tras estar en París y en Holanda, llegó a Suiza, donde vivió ilegalmente hasta el 1974 porque su solicitud de asilo fue denegada. Ese año volvió a Portugal para participar en el 25 de abril (la revolución de los claveles). Volvió a Suiza en 1976, donde retomó su profesión de decorador, la cual había aprendido en París.

En 1989, Vasco Pedrina, entonces secretario para la migración del Sindicato de la Construcción y la Madera (GBH-SBB-SEL), le invitó a formar parte del sindicato. Así fue como Manuel Beja se convirtió en secretario sindical, responsable a nivel nacional para los/as afiliados/as portugueses/as.

Muchos caminos de lucha

Este fue el inicio de las incontables reuniones con afiliados/as de toda Suiza. Para Manuel Beja lo más importante era el contacto directo con las personas. Incansable, emprendió muchas luchas para mejorar las condiciones laborales y de vida de los y las migrantes, como, por ejemplo, la lucha frente al estatuto de los temporeros.

Ni tan siquiera su jubilación en el 2007 lo hizo parar. A partir de ahí, dedicó más tiempo al movimiento asociativo portugués, impulsándolo y ampliándolo por toda Suiza. Como miembro del Consejo Permanente de las Comunidades Portuguesas, continuó abriendo caminos para contactar, oír los problemas, informar y defender a los/as portugueses/as. En reconocimiento a su labor, la Presidencia de la República le otorgó la Orden del Mérito.

La lucha continúa

Manuel dedicó la mayor parte de su vida a luchar por su visión de una sociedad más justa. Apoyó el movimiento sindical hasta el final, incluso cuando se mostraba crítico frente al mismo. Consciente de la importancia de preservar la memoria, participó en el 2017 en un proyecto del Unia que recogía los testimonios de antiguos trabajadores. Un extracto de su entrevista se puede oír (en alemán) en: <https://bit.ly/2CwBimC>.

Manuel Beja nos deja una lección ejemplar del trabajo dedicado a la defensa de nuestros derechos. El mejor homenaje que podemos rendirle es continuar con nuestra lucha.

Marília Mendes

Manifestación nacional por la igualdad ¡Contra la discriminación de las mujeres!

El pasado 22 de septiembre 20 000 personas salieron a la calle para reivindicar, una vez más, que se acabe con la discriminación de las mujeres. Hace ya 37 años que se introdujo en la Constitución el principio de igualdad salarial. Sin embargo, el mandato constitucional no se cumple en la práctica. ¡Ya es hora de que se introduzcan medidas eficaces para que la igualdad salarial se convierta en una realidad! La manifestación en Berna ha mostrado que las mujeres ya están hartas de esta situación y que, si es necesario, convocarán una huelga de mujeres para el 2019.

El pasado mes de septiembre miles de personas llenaron las calles de Berna para decir, alto y claro, que ya es hora de que se introduzcan medidas concretas contra la discriminación salarial, tales como, análisis salariales obligatorios para todas las empresas, una equiparación inmediata de los salarios en los casos de discriminación salarial, así como, multas elevadas para las empresas que no respeten la ley vigente.

Las mujeres están listas para hacer huelga

La diferencia salarial entre los hombres y las mujeres es escandalosa: las mujeres ganan un 20% menos que los hombres. Los partidos de la derecha se niegan a introducir medidas contundentes para implantar la igualdad salarial. La revisión legal que se está debatiendo actualmente en el Parlamento es insuficiente: según lo previsto, al 99% de las empresas no se las obligaría a llevar a cabo un análisis sobre la igualdad salarial, además faltan posibilidades de sanción

y la ley estaría limitada en el tiempo. Si el Parlamento no atiende las reivindicaciones de los sindicatos, el Unia, conjuntamente con otros sindicatos y organizaciones, están preparados para seguir luchando por los derechos de las mujeres y la equiparación salarial y, si es necesario, convocar una huelga de mujeres para el 2019.

Las migrantes reivindican el reconocimiento de sus diplomas

Las mujeres migrantes sufren una doble discriminación. Por una parte como mujeres y, por otra, como extranjeras. Una de las medidas que exigen para luchar frente a ello es el reconocimiento de los diplomas adquiridos en el extranjero. Por tanto, una razón más para que también las mujeres migrantes se movilicen en la lucha frente a la discriminación de las mujeres.

Emine Sariaslan



Momentos de la impresionante manifestación del pasado 22 de septiembre en Berna

Estudio sobre las diferencias salariales Solo una mujer entre los CEOs de las grandes empresas

La brecha salarial se redujo ligeramente en 2017, pero sigue siendo elevada. Los altos salarios siguen llegando a los bolsillos de los CEOs masculinos, con la excepción de una mujer. El hecho es que cinco años tras la aprobación de la iniciativa para limitar los salarios exorbitantes de los altos ejecutivos poco o nada ha cambiado.

En su estudio anual sobre la brecha salarial, el Unia examina los salarios más altos y los más bajos de las 39 mayores empresas suizas. En 2017, la diferencia de retribución disminuyó un 14%, pero seguía siendo de 1:143 (1:164 el año anterior). Sergio Ermotti, directivo del UBS-CEO, ganó un salario bruto de 14 202 000 francos suizos y un 3,6% más que en 2016.

Directivos de sexo femenino, una utopía

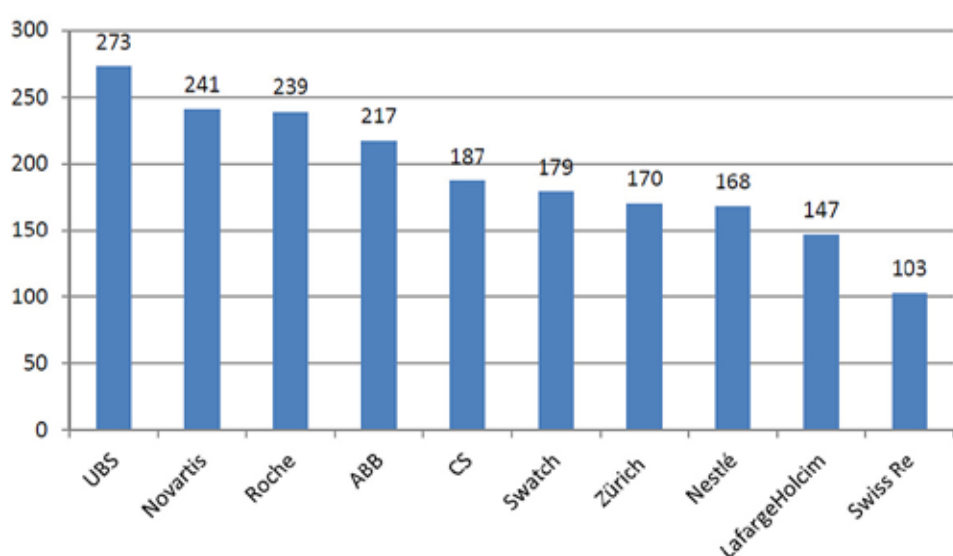
Una única mujer ocupa un cargo ejecutivo en las grandes empresas: Jasmin Staiblin, CEO de Alpiq. En 2017, ganó

poco menos de 2 millones de francos. Las mujeres están subrepresentadas en las esferas ejecutivas. Esta es, muchas veces, una de las razones por las que las mujeres ganan una media de cerca del 18,1% menos que los hombres.

Las altas remuneraciones de los ejecutivos no tienen sentido

Los beneficios de las empresas estudiadas cayeron un 24%, pero las remuneraciones de los CEOs disminuyeron una media de tan solo el 3,4%. Los 39 CEOs obtuvieron un total de 172 millones de francos. Conclusión: Poco ha cambiado cinco años después de la adopción de la iniciativa para limitar los salarios excesivos de los ejecutivos.

Beat Baumann



Los 10 primeros, brecha salarial (factor entre el salario más alto y el más bajo) en empresas en el 2017

Usted pregunta, Unia responde

Caja de Desempleo: ¿Están permitidos 18 días de suspensión?

Estoy desempleado desde hace tiempo. Como, lamentablemente, recibo todo el tiempo respuestas negativas a mis solicitudes de trabajo, envié el último mes menos solicitudes de trabajo de las que había acordado con mi asesor del RAV-ORP-URC. Además, no me di cuenta y, una vez más, envié el formulario con las solicitudes de trabajo más tarde de lo permitido. Ahora, el RAV-ORP-URC me ha sancionado con 18 días de suspensión en las prestaciones de desempleo durante los cuales no cobraré nada. Me parece que la sanción es desproporcionada y me pregunto si la decisión del RAV-ORP-URC es correcta.

Nicole Debrunner: Sí, es correcta. La persona asegurada tiene que cumplir con sus obligaciones. Ello significa, entre otras cosas, que tiene que entregar el número de solicitudes de trabajo acordadas con su asesor del RAV-ORP-URC dentro del plazo correspondiente. El no cumplir con ello es objeto de sanción. Para fijar el número de días de sanción el RAV-ORP-URC, en aplicación de la legislación vigente, toma como referencia el baremo de la Secretaría de Estado para la Economía (Seco). Atendiendo a dicho baremo corresponden de 3 a 4 días de suspensión cuando, por primera vez, se presentan menos solicitudes de trabajo de las acordadas. A ello hay que añadir que, de nuevo, ha enviado la hoja con las solicitudes de trabajo demasiado tarde. Para ello se prevé una sanción de 10 a 19 días. Por tanto, la duración máxima de la sanción prevista es de 23 días (4 más 19) y la mínima de 13 días (3 más 10). Como puede ver, la sanción que le han puesto está en el medio y, por tanto, es correcta.

Adaptación Work, 28.9.2018

Despido: ¿Puede despedirme la empresa por haber reclamado mi salario?

Hace dos semanas estuve hablando con mi jefa. Reclamé porque me están pagando un salario más bajo del que se establece en el Convenio Colectivo de Trabajo. Hace dos días me despedió. ¿Es justo este despido?

Philip Thomas: No. Un despido poco después de haber reclamado el salario que le corresponde puede ser calificado como abusivo. Un despido es abusivo cuando está motivado por hacer valer los derechos derivados del contrato de trabajo. Usted tiene derecho al salario establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo. Y, por tanto, si le han despedido por haberlo reclamado, el despido es abusivo. Sin embargo, aunque el despido no sea justo, es válido. Puede intentar que la empresa retire el despido y, si no lo hace, puede pedir una indemnización. Para ello, tiene que protestar por escrito frente al despido dentro del plazo de preaviso al mismo.

Posteriormente, debe intentar llegar a un acuerdo con su jefa sobre la continuación de la relación laboral. Si no llegan a un acuerdo, puede presentar, en los 180 días posteriores a la terminación del contrato, una demanda judicial. El juez determinará la cuantía de la indemnización. Lamentablemente, el derecho al máximo de una indemnización equivalente a seis meses de salario se reconoce en contadas ocasiones. En la mayoría de los casos se concede una indemnización del equivalente a tan solo dos meses de salario. Tan solo en casos muy graves se reconoce el derecho a una indemnización mayor. Si presenta la demanda demasiado tarde, es decir, una vez que hayan pasado los 180 días, pierde el derecho a cualquier tipo de indemnización.

Adaptación Work, 31.8.2018



Si la empresa le despide injustamente puede, en determinados casos, solicitar una indemnización ante los tribunales (Foto: Fotolia)

Encuesta a los/as lectores/as de Horizonte

Horizonte: Aniversario con vistas al futuro

Este año Horizonte celebra su 20º aniversario. El periódico para los/as afiliados/as de origen extranjero del Unia se publica en cinco idiomas – portugués, albanés, español, serbocroata-bosnio y turco – siete veces al año. Además, se publica una versión reducida en polaco. Con motivo de este aniversario queremos saber qué opinan los/as lectores/as de Horizonte para poder mejorarlo. Por ello, estamos realizando la presente encuesta.

Breve historia de Horizonte

«Horizonte» se publica desde 1998 como suplemento a los periódicos sindicales. Con este periódico, los sindicatos de entonces, GBI-SIB-SEI y SMUV-FOMH-FLMO, establecieron por primera vez un instrumento de información en lengua extranjera. Se publicaba a nivel nacional, en aquel momento nueve veces al año, y tenía una tirada total de 53 450 ejemplares, de los cuales 19 450 eran en eslavo del sur y albanés, 17 000 en portugués, 11 300 en español y 5 700 en turco.

Inicialmente concebido como un proyecto de tres años, «Horizonte» tenía como objetivo atender la diversidad y el multilingüismo existente en los sindicatos. Con el paso del tiempo, se fue convirtiendo en un periódico sindical establecido que, hoy en día, contribuye, de manera importante, a informar a las comunidades migrantes. Como tal es reconocido y considerado por otros medios de comunicación de la migración. A lo largo de los años ha sufrido diferentes cambios, tanto cuantitativos como cualitativos.

En 2011, se produjeron 51 320 ejemplares de Horizonte. En 2018, Horizonte tendrá una tirada de 56 950 ejemplares (28 760 en portugués; 9 870 en albanés; 7 760 en español; 6 720 en serbo-croata-bosnio y 3 840 en turco).

Horizonte actualmente

El periódico ofrece información sobre las actividades sindicales y contiene informaciones de utilidad sobre el país de origen de los y las migrantes. Además de ello, informa sobre la política de migración en Suiza y se centra, de manera especial, en los asuntos que son de interés para el respectivo grupo lingüístico.

Una encuesta para mejorar Horizonte

Mediante la presente encuesta queremos saber qué piensan los/as lectores/as sobre Horizonte. Con vuestras propuestas queremos mejorar la calidad de Horizonte. La encuesta es anónima y se puede rellenar con el formulario de esta página. Nos gustaría que lo rellenases y nos lo enviases, bien haciendo una foto y enviándola a: migration@unia.ch, o bien, recortando esta página y remitiéndola a:



Migration Unia Zentralsekretariat
VIP Vertrags – und Interessengruppenpolitik
Weltpoststrasse 20/PF
3000 Bern 15
¡Muchas gracias por tu participación!

ENCUESTA HORIZONTE 2018

1. ¿Está satisfecho/a con «HORIZONTE»?

	Mucho	Bastante	Poco	Muy poco
En general	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elección de los temas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Valor informativo de los artículos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Valor práctico de los artículos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Claridad de los artículos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Claridad del lenguaje y de los términos técnicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Presentación (disposición de las páginas)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. ¿Cuáles son las rúbricas y los temas de «HORIZONTE» que más lee?

Esta rúbrica/tema me interesa:	Mucho	Bastante	Poco	Muy poco
Editorial/Títulos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temas sindicales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabajo y seguros sociales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temas específicos sobre la migración	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Protección de la salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Noticias breves	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entrevista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Usted pregunta, Unia responde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Política	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Artículos específicos sobre España u otros países de lengua española	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros temas (Seguro de enfermedad, impuestos, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Regularidad (Horizonte se publica 7 veces al año)

¿Se debería cambiar el número de publicaciones de Horizonte?
 Debe seguir igual Más publicaciones Menos publicaciones

4. Calidad

En el caso de que haya algo de «HORIZONTE» que no le agrade:
 ¿Qué es lo que no le agrada?.....
 ¿Qué se debe cambiar?

5. Informaciones personales

Sexo? Masculino Femenino
Edad? Entre 14 y 19 años Entre 20 y 29 años Entre 30 y 39 años
 Entre 40 y 49 años Entre 50 y 59 años Más de 59 años

6. ¿Desde cuándo está afiliado/a?

Desde hace de 1 a 6 meses Desde hace de 6 meses a un año Desde hace de 1 a 2 años
 Desde hace de 3 a 5 años Desde hace de 6 a 10 años Desde hace más de 10 años

7. ¿Cuál es su situación profesional actual?

Empleado/a Trabajador/a especializado/a Temporero/a
 En formación Profesional liberal o por cuenta propia Desempleado/a
 Amo/a de casa Jubilado/a Otra

8. ¿Cuál es su nivel de estudios/cualificación?

Escolaridad obligatoria Bachillerato Formación profesional
 Diploma universitario Ninguno, o bien, otro diploma

9. Observaciones (¿Tiene alguna sugerencia? ¿Le gustaría decir alguna otra cosa?)

.....

