

**2 Plataformas digitales:**  
**¡Uber actúa de manera ilegal!**

**3 Entrevista:**  
**«Women want more»**

**4 16 Días de activismo:**  
**Basta de violencia a la mujer**

Nr. 7 | diciembre 2019 | 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

## Acuerdo entre Portugal y Suiza sobre el permiso de residencia

# Trabajador portugués pasa del permiso L al C



Adão Costa (a la derecha) está feliz porque ya tiene un permiso C. Su amigo siempre lo apoyó y se alegra de que lo haya logrado. © Matthias Luggen

**Adão Costa vivía en el cantón de Valais desde 2005 con un permiso de corta duración L. En 2018 se le informó de que, gracias a un acuerdo entre Portugal y Suiza, tenía derecho a un permiso de residencia C. Lo solicitó y, finalmente, ha obtenido el permiso C. Después de 14 años en Suiza, finalmente ha logrado tener una cierta estabilidad y, así, poder hacer planes para el futuro.**

**Marília Mendes**

El trabajador de la construcción Adão Costa (57 años) no podía dar crédito a sus oídos. La secretaria sindical del Unia le decía que podía solicitar un permiso C. Pero si ni siquiera tenía derecho al B porque solo tenía contratos de trabajo de hasta 365 días, ¿cómo iba a tener derecho al permiso C? La sindicalista le explicó que esto se debía a un acuerdo firmado entre Portugal y Suiza. Él cumplía las condiciones: al menos 5 años de estancia regular e ininterrumpida en Suiza. Aunque no sabía si creer o no lo que le habían dicho, decidió, finalmente, solicitar el permiso C. Después de todo, ¿qué tenía que perder?

**Un largo proceso**

El proceso duró dos años y Costa, a menudo, se sentía desanimado y desconfiado. «Hasta el momento en que vio el permiso C a su nombre! ¿Y que sintió? «Evidentemente, me puse muy contento, se me quitó un peso de encima y sentí que todos somos iguales. Tengo conocidos en otros cantones que llevan aquí el mismo tiempo que yo y

obtuvieron rápidamente el permiso B y, al cabo de cinco años, el C. ¿Por qué nosotros aquí, en el Valais, no?»

**Vivir con un permiso de corta duración L**

Vivir con un permiso de corta duración L significa tener que renovar y pagar el permiso varias veces al año, no tener acceso a créditos y, a menudo, tener que esperar mucho tiempo para cobrar las prestaciones de desempleo. También los impuestos y los seguros son más elevados, hasta la matrícula del coche es temporal y tiene que ser renovada varias veces al año. Y, además, el tener siempre esa sensación de inestabilidad. Con un permiso C, dice a su compañero Dinis, uno puede organizar su vida, al menos, para los próximos cinco años, con el L solo podía organizarla casi de mes en mes.

**La vida en Suiza es dura**

La vida aquí es dura, dicen los dos trabajadores de la construcción. En el trabajo hacen de todo un poco: «Desde usar la pala y el pico hasta trabajos de albañilería y encofrado, lo que haga falta. El trabajo en la construcción se

siente en el cuerpo, y cuando tienen que trabajar con nieve o lluvia, mojados hasta los huesos, es difícil de soportar. Pero más difícil que esto, es estar solo en Suiza.» La esposa y los dos hijos de Costa están en Portugal. Cuando nació su hija, Costa ya se había ido a Alemania porque ganaba poco en Portugal. Ahora su hijo de 29 años es ingeniero electrónico y su hija de 20 años está terminando su formación como fisioterapeuta. «Hice todo por mis hijos. Gracias a mi trabajo en Suiza, pude darles la oportunidad de estudiar. Son lo más importante de mi vida, sin ellos nada tenía sentido. Pero fue muy duro, también para ellos y para mi

esposa. Hablamos por teléfono todos los días y siempre estamos juntos durante las vacaciones. Pero nada podrá reemplazar el tiempo que no pasamos juntos.»

**Recuperar el tiempo perdido**

Costa viene de una familia muy pobre. Ahora siente que ha logrado algo. «No tengo nada, pero comparando con mi infancia, me considero un hombre rico». De aquí a pocos años, Costa tendrá derecho a la jubilación anticipada en la construcción. «Quiero dar la vuelta al mundo con mi mujer. El tiempo perdido no vuelve, pero quiero recuperar algo de lo que perdimos.»

**Permiso de residencia C**

El permiso de residencia C se rige por la Ley de Extranjería e Integración (LEI) y garantiza un derecho ilimitado de residencia en Suiza. En base a los acuerdos sobre permisos de residencia, los ciudadanos de Bélgica, Alemania, Dinamarca, Francia, Grecia, Italia, Liechtenstein, los Países Bajos, Austria, Portugal y España tienen derecho, tras cinco años de residencia legal continua en Suiza, a un permiso de residencia C. No pueden depender de la asistencia social, ni tener deudas o condenas. Para solicitar este permiso, diríjase a los servicios de migración del lugar de residencia y base su solicitud en estos acuerdos.

**Mattia Lento**

### Editorial



La lucha por los derechos de los/as trabajadores/as merece la pena. Así lo demuestra el caso de un portugués que luchó por un permiso de residencia C y a quien el Consejo de Estado cantonal y la Secretaría de Estado para la Emigración, finalmente, le dieron la razón (véase el artículo de al lado), o bien, el caso del cantón de Ginebra, que ha reconocido, finalmente, a Uber como empleador.

Todos utilizamos la tecnología moderna cuando pedimos comida, o bien, otros bienes de consumo, a través de una aplicación. Pero también aquí se necesita a las personas para la prestación de estos servicios. Empresas como Uber emplean a personas (a menudo migrantes) en condiciones precarias, mal pagadas y sin ningún tipo de seguridad, para que presten servicios de taxi, limpieza o entrega. Y las empresas ganan mucho dinero con ellos. Este modelo de negocio crea una clase social precaria y divide a la sociedad. Suva, los tribunales y las autoridades han dicho que todas las personas que trabajan para Uber y otras plataformas son asalariadas. Por lo tanto, deben estar cubiertas por un seguro de accidentes y gozar de una protección social adecuada. Tienen derecho, por ejemplo, a vacaciones pagadas y las plataformas deben cotizar a los seguros sociales por ellos/as.

Se estima que, hasta ahora, Uber ha defraudado a sus conductores/as en cientos de millones de francos. Las plataformas son empresas como cualquier otra y deben cumplir con la legislación laboral y social. Las tecnologías del siglo XXI y las condiciones de trabajo como en el siglo XIX no van de la mano. Los derechos de los/as trabajadores/as, bien sea en el ámbito laboral o en cuanto a su estatuto de extranjería, deben ser respetados. El Unia defiende los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras. Decisiones positivas como estas nos animan a seguir trabajando.

**Beat Baumann,**  
economista del Unia

## Noticias breves

### Exposición: Solidaridad de Comensolis con los sindicatos

Del 19 de septiembre de 2019 al 22 de febrero de 2020 se celebrará en Zúrich una exposición sobre las relaciones entre el pintor tesinés Mario Comensoli y los sindicatos suizos. Comensoli era un pintor muy atento a la realidad social que lo rodeaba. Trabajadoras y trabajadores eran el motivo preferido de sus lienzos. En particular, son los trabajadores y trabajadoras migrantes – figuras majestuosas, llenas de humanidad y caracterizadas por el color azul – quienes marcan la serie de obras más conocidas de su producción. La exposición de Zúrich muestra una nueva faceta de la obra de Comensoli: portadas de periódicos, pósters y carteles sindicales. Por ejemplo, diseñó en 1992 el cartel para el congreso de fusión entre los sindicatos GBH y GTCP que dio lugar al Sindicato de la Construcción y la Industria (GBI-SIB-SEI). En 2004 el sindicato GBI-SIB-SEI se fusionó con los sindicatos SMUV-FTMH-FLMO y VHTL-FCTA para dar lugar al Unia.

### Una película de Ken Loach

La decisión de Ginebra con respecto a Uber (ver artículo al lado) llega en un momento en que la nueva película de Ken Loach, «Sorry We Missed You», se está proyectando en muchos cines de Suiza. La película cuenta la historia de Ricky, un trabajador que desde 2008 atraviesa, junto con su esposa Abby, una situación económica muy difícil. En algún momento se le presenta la posibilidad de trabajar, al menos sobre el papel, como independiente y empieza a hacer entregas a domicilio para una empresa. El trabajo es más duro de lo esperado y la codiciada independencia es en realidad solo un medio para trasladar el riesgo empresarial a los empleados. Ricky finalmente se dará cuenta de que el mundo de las plataformas no reguladas es solo una herramienta para maximizar los beneficios a expensas de los trabajadores y trabajadoras.



### Nuevo escándalo de dumping salarial en el este de Suiza

El conocido especulador inmobiliario del este de Suiza, Daniel Bächtold, volvió eludir, mediante una red de empresas dudosas, el cumplimiento de sus deberes como empleador. Esto demuestra una vez más que es necesaria una mayor protección y control de los derechos de los trabajadores. En los últimos meses, numerosas personas que habían trabajado para la empresa SRI Baumanagement AG se han puesto en contacto con el Unia de San Galo: el abanico de acusaciones va desde despidos inmediatos, salarios mensuales no pagados, dumping salarial, hasta incitación a comportamientos ilegales, mentiras y falsas promesas.

### Feldschlösschen aumenta nuevamente los salarios

En el marco de las negociaciones salariales anuales, el Unia y el comité de empresa de la cervecera Feldschlösschen han llegado a un acuerdo: A principios de 2020, la masa salarial de Feldschlösschen aumentará en un 0,75 por ciento. Los aumentos salariales nominales se concederán a nivel individual. El salario mínimo aumenta en 100 francos. El permiso de maternidad se incrementará en dos semanas a partir del tercer año de servicios. Las aportaciones de ahorro para la Caja de Pensiones se incrementarán en un 1,0 por ciento a partir del 1 de enero de 2020. Conforme a la repartición general de las cotizaciones, la empresa asumirá el aumento en un 60%.

## Sistema de información para el cumplimiento del CCT Ampliación exitosa del sistema de control de la construcción

Seis meses tras el lanzamiento del sistema de información Allianz Bau (ISAB-SIAC), cerca de 10 000 empresas sujetas a un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) utilizan ya el sistema de control de la construcción. Detrás del sistema ISAB-SIAC están las organizaciones empresariales y de trabajadores/as del sector principal de la construcción y de los ramos afines a la construcción, los cuales han creado conjuntamente la asociación paritaria del sistema de información Allianz Bau (ISAB-SIAC).

Marília Mendes

El sistema de información Allianz Bau (ISAB-SIAC) mejora y moderniza la aplicación de los convenios colectivos de trabajo, declarados de fuerza obligatoria, en el conjunto del sector de la construcción. El sector de la construcción en madera ha sido el primero de los ramos afines a la construcción en conectarse al sistema ISAB-SIAC. Con su adhesión el pasado mes de agosto, son ya cerca de 1200 empresas más, las que pueden utilizar los módulos ISAB-SIAC. En total, los datos de más de 10 000 empresas sujetas a un CCT están ya registrados en ISAB-SIAC. Las cerca de 150 comisiones paritarias del sector de la construcción en Suiza comenzarán, en las próximas semanas y meses, a proporcionar sucesivamente los datos de sus controles.

### Las tarjetas ISAB-SIAC simplifican los controles en las obras

Desde el lanzamiento de ISAB-SIAC en marzo de 2019, las empresas han solicitado ya más de 2500 tarjetas para su personal. La tarjeta de identificación está siendo muy bien acogida entre los trabajadores. La misma simplifica los controles en las obras. El código QR impreso en la misma permite a los/as inspectores/as verificar la pertenencia de los/as trabajadores/as a una empresa y si la misma respeta las disposiciones del CCT.

### Verificación de la afiliación a la Caja de compensación AHV-AVS

Para que una empresa sujeta a un CCT pueda solicitar una tarjeta

ISAB-SIAC, tiene que cumplir ciertas condiciones, como por ejemplo, no tener reclamaciones pendientes como consecuencia de la constatación de infracciones en un control anterior. Además, la comisión paritaria competente para una región y sector determinados tiene que aprobar explícitamente la emisión de la tarjeta para la empresa correspondiente. En materia de seguros sociales y con el objetivo de apoyar la lucha frente al trabajo clandestino, los agentes sociales han decidido que, a partir del 1 de enero de 2020, ISAB-SIAC deberá verificar la afiliación de las empresas a una Caja de compensación AHV-AVS antes de emitir las tarjetas ISAB-SIAC. Más información al respecto en <https://isab-siac.ch/>.



El sistema ISAB - SIAC simplifica los controles

## Plataformas digitales: Uber tiene que cotizar a los seguros sociales Victoria del Unia: ¡Uber actúa de manera ilegal!

Tras años de presión sindical, el Cantón de Ginebra ha tomado finalmente la decisión de prohibir a Uber que siga operando hasta que no regularice la situación de sus empleados/as y abone los correspondientes seguros sociales. Para el Unia se trata de una victoria importante, pero no es suficiente: también otros cantones deberían reaccionar para proteger a los/as trabajadores/as.

Mattia Lento, area Nr.17, 8. November 2019  
(adaptado)

Los sindicatos llevan mucho tiempo presionando para que la relación entre Uber y los/as conductores/as sea declarada como una relación laboral por cuenta ajena y se obligue a Uber a asumir sus responsabilidades laborales y sociales respecto a sus empleados/as. Ahora el cantón de Ginebra ha dado un paso adelante y ha atendido las reivindicaciones de los sindicatos.

### Restablecer la legalidad

Umberto Bandiera, secretario sindical del Unia en Ginebra, trabaja desde hace años en el marco de la digitalización del mercado laboral. El sindicalista se muestra satisfecho con la decisión del Cantón, pero al mismo tiempo indica que «la decisión del Cantón

no tiene nada de extraordinaria, sino que simplemente se trata de reestablecer la legalidad. Hace años que empresas como Uber operan en Suiza sin que las autoridades pongan freno a los abusos cometidos por las mismas.»

### Uber ha presentado recurso y amenaza con abandonar Suiza

En el caso de Ginebra Uber ha recurrido la decisión cantonal y puede, por tanto, seguir ejerciendo su actividad hasta que se resuelva el recurso. Entretanto, el coloso americano intenta, con el apoyo del Partido radical liberal FDP-PRL, hacer presión amenazando con abandonar Suiza. Además, Uber quiere hacer creer que cuenta con el apoyo de los/as trabajadores/as, lo cual no es cierto. Para Bandiera «estamos ante una transformación radical de la economía dictada por la techno-

logía. La innovación es fundamental, pero no puede llevar a que los grandes colosos de la economía dicten las reglas. Están en juego la credibilidad del Estado, la cohesión social y las bases de nuestra democracia.»

### Hay que seguir el ejemplo de Ginebra

Hasta ahora los cantones se negaban a obligar a Uber a asumir sus responsabilidades. Como consecuencia de ello Uber se ha ahorrado enormes cantidades de dinero a costa de sus empleados/as. Ginebra ha decidido, finalmente, poner fin a esta situación y someter a Uber a la legislación laboral y de seguros sociales. El Unia exige que los demás cantones sigan su ejemplo y obliguen a Uber a contratar a sus conductores/as de manera regular y a abonar los correspondientes seguros sociales.



Ginebra obliga a Uber a contratar a sus conductores/as y cotizar a los seguros sociales.

## Elecciones parlamentarias en Suiza

## El nuevo Parlamento: más verde, más femenino, más de izquierdas

Las elecciones celebradas el pasado mes de octubre han cambiado completamente el panorama político suizo. Un análisis desde el punto de vista sindical.

Clemens Studer Work, (adaptado por Marek Wieruszewski)

El nuevo Consejo Nacional es más joven, más femenino, más verde y más de izquierdas. La proporción de mujeres ha aumentado del 32 al 42 por ciento. Los Verdes han ganado 17 escaños, logrando así un resultado histórico, el SP-PS ha perdido 4 escaños. Los Liberales Verdes han ganado 9 escaños, principalmente a expensas del FDP-PLR y el BDP-PBD. El CVP-PDC ha perdido 2 escaños, quedando por detrás de los Verdes en el Consejo Nacional. Pero lo más importante es que el SVP-UDC y el FDP-PLR han perdido, conjuntamente, 16 escaños y, por tanto, su mayoría absoluta en el Consejo Nacional.

## La derecha es la perdedora

Hace cuatro años, los grandes ganadores fueron los partidos de la derecha y de la extrema derecha. El SVP-UDC y el FDP-PLR tenían mayoría absoluta en el Consejo Nacional y, por tanto, dominaban el trabajo parlamentario. La izquierda, por lo general, solo podía intentar evitar lo peor. Ahora, al menos en lo referente a temas medioambientales y sociopolíticos, esto se ha terminado.

## La izquierda ha salido reforzada

Para los sindicatos, el resultado tiene un sabor agri dulce. Si bien hay que lamentar, tanto desde el punto de vista político como personal, la no reelección de Corrado Pardini, responsable del sector de la industria del

Unia y miembro de la ejecutiva nacional, cabe destacar que la nueva relación de fuerzas políticas es, de cara a la defensa de los intereses de los/as asalariados/as, mucho más favorable que la existente en los últimos cuatro años. Ello porque la política parlamentaria no solo viene determinada por el tamaño de los respectivos grupos parlamentarios, sino también por su composición. Y en este sentido, desde el punto de vista sindical, el importante aumento de los Verdes compensa las pocas pérdidas del SP-PS.

## Consejo de Estados claramente más femenino

También el Consejo de Estados es más verde y más femenino. Sin duda, se han producido algunas sorpresas. Así, por ejemplo, la actual Presidenta del Consejo Nacional, Marina Carobbio del SP-PS, es la primera mujer elegida en el Tesino para el Consejo de Estados. También en los cantones de Friburgo, Valais, Uri y Basilea-Campo se ha elegido, por primera vez, a una mujer para el Consejo de Estados. Un total de cuatro escaños más para los Verdes y el doble de mujeres que en la pasada legislatura – también gracias a la huelga de mujeres, en la que se había reivindicado la elección de más mujeres –, marcarán la política del Consejo de Estados en los próximos cuatro años.



BALANCE POSITIVO: Desde una perspectiva sindical, el aumento de escaños de los Verdes compensa las pérdidas del Partido Socialista (SP-PS). (Foto: Keystone)

## Proyecto «Integresso: ¡En forma para el trabajo!»

## Formación para migrantes del sector de la hostelería

¿Trabajas en la hostelería en el cantón de Berna y te gustaría avanzar en el terreno personal y profesional?

Marília Mendes

El proyecto de formación «Integresso» proporciona a los/as trabajadores/as de lengua extranjera un análisis individualizado de sus competencias profesionales, mejora su acceso a la formación profesional y continua y, por tanto, sus posibilidades en el mercado de trabajo.

## El programa de formación prevé:

- Un análisis individualizado de las competencias profesionales. Para ello se evaluarán las competencias y la experiencia de los/as participantes en las diferentes áreas y se elaborará un plan individualizado de acción, o bien, de formación continua (unas 15 lecciones)
- Orientación y asesoramiento profesional mediante orientadores laborales profesionales (20 lecciones)
- La adquisición o desarrollo de competencias básicas en las siguientes áreas (según las necesidades):  
Lectura, escritura y expresión oral  
Conocimientos básicos de matemáticas  
Aplicación de las tecnologías de información y comunicación
- Coaching individual y continuado (10 horas)

## Comienzo del curso y costes

Los cursos comienzan a partir del momento en el que haya suficientes inscripciones.

Los/as participantes pagan 250 francos por el ciclo de formación completo.

Los/as afiliados/as al Unia pagan solo 100 francos.

## ¿Interesado/a? Entonces dirígete a:

ECAP Bern, Jadranka Soldo,  
Tel. 031 381 81 33, jsoldo@ecap.ch

Unia Bern, Muriel Zürcher,  
Tel 031 385 22 22, bern@unia.ch

[www.integresso.ch](http://www.integresso.ch)



Formarse para mejorar profesionalmente

## Entrevista



«Women want more» (las mujeres quieren más), este es el título de la nueva campaña del Unia. Horizonte ha hablado con Virginie Pilault, la portavoz del Unia, sobre ello.

## Virginie, ¿por qué una campaña con el título «Women want more»?

Las mujeres lo dijeron bien claro el 14 de junio: ¡Quieren respeto, tiempo, dinero! «Women Want More» es la continuación lógica: ¡Queremos más! ¡Más tiempo, más dinero y más respeto! A pesar de que el principio de igualdad se contempla en la Constitución desde el 1981 y de que en el verano medio millón de personas salieron a la calle para exigir la igualdad real, la realidad es que las mujeres siguen ganando un 20% menos que los hombres. Además son las que siguen asumiendo la mayor parte de las tareas domésticas y carecen de tiempo para su formación personal y profesional. A ello hay que añadir que siguen siendo víctimas del sexismo, así como, de diferentes formas de discriminación en el puesto de trabajo.

## ¿Por qué es importante que participen las migrantes en la campaña?

El problema de los salarios bajos afecta, sobre todo, a las migrantes, y ello, de dos maneras diferentes: Por una parte, se les discrimina, a nivel individual, y por otra, tienden a trabajar en sectores dominados por mujeres, donde los salarios son estructuralmente más bajos. Por lo tanto, es importante que también las mujeres migrantes se impliquen en la campaña y luchen, conjuntamente con el resto de las trabajadoras, para garantizar que se respeten sus derechos y se materialice el derecho a la igualdad salarial.

## ¿Cuáles son las propuestas del Unia para acabar con la discriminación de las mujeres en el mundo laboral?

Es un hecho que las mujeres siguen siendo víctimas de la discriminación en el mundo del trabajo. Esto puede expresarse en los salarios, el acceso a la educación, pero también en el acoso, el comportamiento sexista y todo tipo de abusos.

En este contexto, el Unia propone, entre otras medidas, una tolerancia cero al sexismo y al acoso, ocho semanas de permiso de paternidad, un aumento significativo de los salarios en los denominados sectores femeninos (el de cuidados, el de la venta, el de la limpieza, la industria relojera, el sector de la hostelería, el de peluquería), pensiones del seguro de vejez de AHV-AVS que permitan cubrir las necesidades básicas sin aumentar la edad de jubilación, una reducción del horario laboral, que se ponga fin al «trabajo sobre llamada», más permisos para cuidar a los familiares cercanos que lo necesiten, o bien, ayudas públicas para financiar el cuidado de los hijos/as y las guarderías.

## ¿Por qué se ha lanzado la campaña «Women want more» justamente ahora?

Teniendo en cuenta la diferencia salarial del 20%, las mujeres trabajan gratuitamente desde el 21 de octubre. Por ello, se lanzó la campaña «Women want more» justamente este día, llevando a cabo acciones en varias ciudades suizas para dar la «señal de alarma» y exigir que se acabe con el trabajo gratuito. Con ello, se da un paso más en la movilización de las mujeres marcada por la histórica huelga feminista del pasado 14 de junio. Porque ¡la lucha por los derechos de las mujeres continúa!

## ¿Tiene el Unia reivindicaciones concretas a corto plazo?

En las negociaciones salariales para el próximo año el Unia reivindica, además de un aumento salarial del 2% para todos los trabajadores y trabajadoras, una subida salarial específica de, al menos, 50 francos más, para todas las mujeres. En las empresas que pagan salarios particularmente bajos, exigimos mayores aumentos. Además, exigimos controles salariales sistemáticos en todas las empresas y medidas efectivas para eliminar la discriminación salarial.

## ¿Cómo puedo apoyar esta campaña?

La campaña se desarrolla principalmente en internet y en las redes sociales. Puedes ver los videos de la campaña y compartirlas en las redes sociales. [unia.ch/fr/campagnes/women-want-more](http://unia.ch/fr/campagnes/women-want-more)

Es muy importante difundir información sobre el escándalo de las desigualdades, participar en acciones y también motivar a las compañeras de trabajo para que lo hagan. De este modo, podemos luchar, de manera conjunta, contra la discriminación y defendernos mejor cuando surge un problema.

Marília Mendes

## Usted pregunta, Unia responde

### Vigilancia: ¿Cámaras en las zonas de descanso?

**Trabajo en una gasolinera como dependienta. Hace poco, una compañera me dijo confidencialmente que el surtidor de gasolina, la tienda y, también la sala donde hacemos las pausas, estaban vigiladas con una cámara de seguridad. Nuestro jefe puede ver, en todo momento, lo que pasa. Desde entonces me siento bastante incómoda, especialmente, cuando hace mal tiempo y tengo que pasar mi pausa en la habitación que tenemos para ello. ¿Puede realmente mi jefe hacer eso?**

**REGULA DICK:** No. En una gasolinera y también en una tienda puede ser necesario vigilar ciertas áreas por razones de seguridad o para protegerse contra los robos. Sin embargo, la amplia vigilancia descrita por usted es absolutamente desproporcionada. Especialmente, en lo referente a la vigilancia de las zonas de descanso, ya que, de cara a garantizar la intimidad de los/as empleados/as, no está permitido instalar cámaras de seguridad en servicios, duchas, vestuarios o zonas de descanso. Además, su jefe debería haberle informado sobre la instalación de las cámaras. Pídale a su jefe que restrinja la vigilancia a lo que es absolutamente necesario por motivos de seguridad y para la protección contra robos.

Work, 1. 11. 2019, adaptado

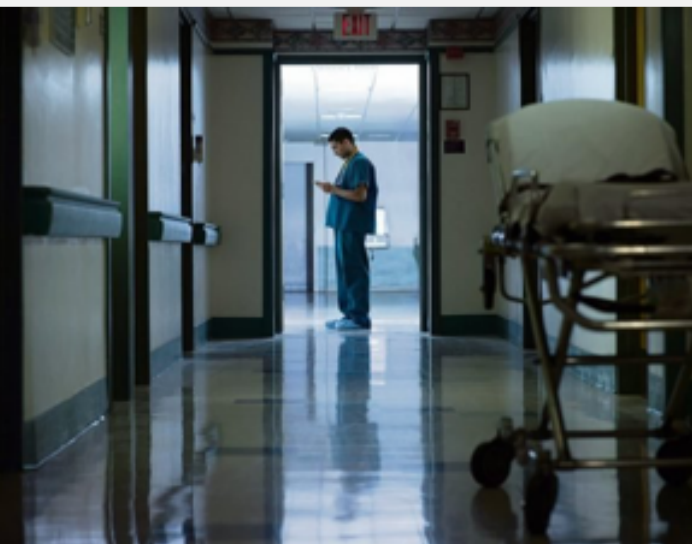


### Cuidados: Horario partido, repartido en 16 horas, ¿es posible?

**He empezado a trabajar hace poco como auxiliar en una residencia de mayores. Tengo un horario regular de jornada partida: por la mañana tengo que trabajar de 7 a 9, y por la tarde/noche de las 17 a las 23 horas. ¿Está permitido este horario?**

**IGOR ZORIC:** No, la jornada partida está permitida, pero dentro de unos límites. Según la Ley de Trabajo la jornada laboral debe desarrollarse en un plazo máximo de 14 horas, incluidas las pausas y las horas extraordinarias. En su caso, el periodo entre las 7 de la mañana y las 11 de la noche, con un total de 16 horas, supera, con creces, este límite. La residencia de mayores tiene que planificar el trabajo de manera que, como regla general, usted pueda trabajar sus horas dentro de las 14 horas. Este límite solo puede ser superado, de manera excepcional, en caso de emergencias. Además, si trabaja así de manera regular, su horario tampoco cumple con la normativa relativa al descanso diario. Ello porque, si bien está permitido reducir el tiempo de descanso diario de 11 a 8 horas, ello solo se puede hacer una vez a la semana. Y ello solo si, a lo largo de dos semanas, el tiempo de descanso, alcanza, al menos, las 11 horas de media.

Work, 15. 11. 2019, adaptado



Las empresas tienen que respetar los periodos de descanso

## 16 días frente a la violencia de género Basta de violencia a la mujer

**Un año más, mujeres de todo el mundo han salido a la calle para exigir el fin de la violencia de género. A lo largo de 16 días, del 25 de noviembre al 10 de diciembre, han organizado diferentes actos, manifestaciones, marchas, debates, etc. para exigir que se adopten medidas que permitan terminar con esta lacra social.**

Este año el tema de las Naciones Unidas para los 16 Días de activismo era «Pinta el mundo de naranja: la Generación Igualdad condena la violación.» El objetivo de esta campaña es subrayar la necesidad de poner fin a la «cultura de la violación», la cual está intrincada en nuestra sociedad, ya sea en situaciones de conflicto, paz, en casa o en la calle. Se utiliza el color naranja como símbolo de esperanza y un futuro mejor sin violencia contra las mujeres. Más información sobre la campaña en [www.unwomen.org/es/news/in-focus/end-violence-against-women](http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/end-violence-against-women).

### Y la culpa no era mía, ni dónde estaba, ni cómo vestía

El 25 de noviembre, el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, mujeres de todo el mundo salieron a

la calle para condenar la violencia machista y exigir cambios estructurales que garanticen la igualdad y libertad de las mujeres en todos los ámbitos. Así, por ejemplo, en Santiago de Chile, las mujeres entonaron un cántico, denunciando las estructuras patriarcales y dejando claro que no hay ninguna razón que pueda justificar una violación: «Y la culpa no era mía, ni dónde estaba, ni cómo vestía, él violador eras tú» rezaba el estribillo de la canción.

### Más de 100 actos en Suiza

También Suiza participó en los 16 días frente a la violencia de género y organizó entre el 25 de noviembre y el 10 de diciembre más de 100 actos y acciones para informar y sensibilizar a la opinión pública sobre los diferentes tipos de violencia.



## USS: Paquete de medidas para aumentar el poder adquisitivo Por una Suiza más social

**El poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras en Suiza está sujeto cada vez a una mayor presión: los salarios reales se estancan, las pensiones son cada vez más bajas y los gastos para el seguro médico aumentan de año en año. La Unión de Sindicatos Suizos (USS) propone varias medidas tendentes a mejorar la situación.**

Mattia Lento, area Nr.18, 22.11.19 (adaptado)

Cada vez son más las familias que tienen dificultades para llegar a fin de mes. Para resolver estos problemas, la Unión de Sindicatos Suizos (USS) ha propuesto recientemente un paquete de medidas tendentes a aumentar el poder adquisitivo.

### Los salarios

Como demuestra el informe «Barómetro sobre las condiciones laborales 2019», presentado por Travail Suisse, los asalariados y asalariadas están cada vez más insatisfechos con su nivel salarial. Por ello, la USS exige medidas en este sentido: los sindicatos rei-

vindican aumentos sustanciales de los salarios, la décimotercera paga para todos/as, un mayor número de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) con mínimos garantizados, una lucha decidida frente a la discriminación salarial y una mejora sustancial de la situación ocupacional de las mujeres, así como mejores servicios para el cuidado de los hijos/as.

### Prestaciones

Si la situación de los salarios no es de color rosa, la de las pensiones es aún peor: la reivindicación de la USS que ha sido noticia en los medios de comunicación es la propuesta del reforzamiento del seguro de AHV-AVS con

la introducción de una décimotercera paga, financiada, en parte, por los beneficios del Banco Nacional. La USS reivindica también medidas para el segundo pilar, mediante una mejora de la relación costes y prestaciones. En lo referente al seguro médico, la USS propone que se limite la carga que representan las primas del seguro de enfermedad al 10% de los ingresos familiares disponibles, tal y como se pide en la iniciativa popular lanzada por el partido socialista SP-PS y apoyada por la USS. Finalmente, los sindicatos solicitan un aumento de las prestaciones familiares. Los frentes abiertos son muchos y se espera por ello un 2020 lleno de luchas sindicales, políticas y sociales.

## ¡Felices Fiestas y un próspero Año Nuevo!

