

**2 Trabajo temporal:
Nuevo CCT para
las ETT**

**3 Jubilación: Controle
sus cotizaciones al
AHV-AVS**

**4 Elecciones al
Parlamento Europeo:
Europa necesita un
Parlamento más social**

Nr. 1 | febrero 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

Dumping salarial

Un problema que hay que atajar de manera urgente



Hay que proteger los salarios y las condiciones laborales frente al dumping salarial

En la obra de la «Europaallee», en Zúrich, soladores extranjeros trabajaban sin recibir prácticamente nada de salario. Solo gracias a la intervención del Unia se logró que se les pagase lo que se les debía. Este y otros casos escandalosos de dumping salarial ocupan con frecuencia los titulares de los periódicos, pero esto es solo la punta del iceberg. El dumping salarial es un problema generalizado en muchos sectores. Está completamente fuera de control. Por ello, es necesario reforzar las medidas de acompañamiento.

Cuando el dumping salarial se convierte en la norma, perjudica a todos los/as empleados/as. El dumping salarial desencadena una espiral que ejerce una fuerte presión sobre el conjunto de las empresas, los puestos de trabajo y los salarios. El resultado: las empresas honestas tienen que recortar puestos de trabajo y de formación, los salarios bajan. El caso de Zúrich es, lamentablemente, solo uno más de los muchos que se dan, tanto en el sector de la construcción, como en otros sectores.

Dumping salarial en Zúrich: más de 100 000 francos de atrasos salariales

Los soladores que trabajaban en la «Europaallee» comenzaron en junio del pasado año a trabajar para una empresa subcontratada por una empresa de colocación de pavimentos. No les pagaban casi nada. Además, se les obligaba a falsificar documentos para que el dumping salarial no saliera a la luz.

Antes de venir a Suiza, la empresa subcontratada había prometido a los trabajadores que cobrarían 3500 francos suizos netos al mes. Sin embargo,

en lugar del salario prometido, solo estuvieron recibiendo, durante meses, pequeños pagos en efectivo, sin ningún tipo de recibo.

Cuando los jefes se dieron cuenta de que, en el caso de que hubiese una inspección, está táctica podía traerles problemas, comenzaron a extender nóminas correctas: a los trabajadores se les presentaba la orden de transferencia del banco como prueba de que se habían pagado los salarios. Una vez que los trabajadores habían firmado la nómina, se anulaba la orden de pago del salario.

Pago de los atrasos antes de Navidad

Tras la intervención del Unia se logró que la empresa general Porr asumiese su responsabilidad y tomase medidas de manera inmediata para que este caso de dumping salarial, que lamentablemente no es un caso aislado en el sector, pudiese ser resuelto de manera inmediata.

Los trabajadores afectados recibieron los salarios atrasados, un total de más de 100 000 francos, antes de las fiestas de Navidad. Además, pasaron a ser

contratados directamente por la empresa suiza de pavimentos.

Más derechos gracias a la libre circulación de personas

Hasta 2002, los/as migrantes, en su calidad de trabajadores/as temporales, estaban completamente a merced de los empresarios. Con la entrada en vigor de la libre circulación de personas entre Suiza y la UE se reforzaron los derechos de los/as trabajadores/as de origen extranjero, logrando, con ello, importantes mejoras para los/as trabajadores/as. Pero, con el tiempo, la presión salarial fue en aumento, haciendo necesaria la adopción de medidas de acompañamiento y su posterior reforzamiento.

Se necesitan medidas eficaces contra el dumping salarial

En Suiza, las autoridades son responsables de hacer cumplir las condiciones salariales y laborales aplicables. Pero faltan instrumentos para combatir el dumping salarial. Las empresas que no cumplen con las disposiciones legales pueden, incluso en el caso de que las pillen, continuar violando las disposiciones sin que les pase prácticamente

nada. Lamentablemente, no tienen que temer sanciones fuertes. Por lo tanto, se necesitan medidas eficaces para frenar el dumping salarial.

Reivindicaciones del Unia

El Unia reivindica que se refuercen las medidas de acompañamiento, ya que, a pesar de las medidas de acompañamiento existentes, las condiciones de trabajo en Suiza se están deteriorando y el dumping salarial está aumentando. Con el fin de proteger mejor a los/as empleados/as, el Unia exige las siguientes mejoras:

- Facilidades para la declaración de obligatoriedad general de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT)
- La suspensión de los trabajos en caso de abusos
- Facilitar el acceso de los controladores a las empresas y las obras
- Mayor protección para los/as representantes del personal
- Obligación de negociar
- Salarios suizos para los contratos públicos
- Controles más estrictos y sanciones más severas

Osman Osmani

Editorial



Con transparencia frente al dumping salarial

No se trata de un caso aislado: Una empresa subcontratista debe pagar 100 000 francos por atrasos salariales a sus empleados. El dumping salarial no ha disminuido en absoluto en los últimos años, sino todo lo contrario. Esto también lo demuestra el caso actual de Zúrich. Las personas afectadas, en su mayoría migrantes, a menudo no pueden hacer valer sus derechos por sí mismas. Esperan que su jefe les pague los salarios pendientes en algún momento. A menudo, demasiado tiempo, hasta que la empresa quiebra o el jefe desaparece.

Sería mucho mejor que las personas afectadas se pusieran rápidamente en contacto con el Unia y no esperaran hasta que fuera demasiado tarde. Porque juntos podemos defender los derechos de los/as trabajadores/as, ya sea directamente, en los tribunales, o bien, solicitando que se haga una inspección en la empresa.

Pero está claro: lo mejor de todo sería que no hubiese dumping salarial. Esto es lo que se pretende con el sistema interprofesional ISAB, el cual está previsto introducir este año. En el futuro, cuando se adjudique un contrato, debe estar claro si la empresa ha respetado en el pasado el CCT correspondiente. El objetivo es garantizar que los contratos se adjudiquen solo a empresas que cumplan con el CCT y aumentar, de esta manera, la presión sobre las ovejas negras de los diferentes sectores.

El Unia está convencido: Solo unidos podremos evitar el dumping salarial y la competencia desleal. Afortunadamente, las empresas ya lo han entendido, en parte, gracias a la presión de los trabajadores de la construcción y de los/as afiliados/as del Unia.

Lena Frank, secretaria sindical del sector de la construcción

Noticias breves

Política de migración y libre circulación de personas – ¿visiones sindicales?

Conferencia sobre migración de la USS: sábado, 30 de marzo de 2019, 09.30–16.00, Restaurante Mappamondo, Berna
La conferencia de migración de la USS está dirigida, especialmente, a los/as afiliados/as de los sindicatos pertenecientes a la USS. Este año debatirá sobre la política suiza de migración. De cara a ofrecer una mejor perspectiva de la situación actual, habrá tres presentaciones que se centrarán en el contexto internacional (Acuerdo Marco con la UE, Pacto de Migración de la ONU) y en cuestiones de política interna, como la iniciativa del SVP/UDC para la limitación de la migración. En talleres y grupos de trabajo, los/as participantes formularán sus reivindicaciones y visiones para la política migratoria suiza. También debatirán estrategias para combatir los ataques y discursos racistas, tanto en la vida cotidiana, como en los círculos políticos y en los medios de comunicación. La participación es gratuita para los/as afiliados/as de los sindicatos pertenecientes a la USS, entre ellos el Unia. La inscripción se puede hacer a través de migration@unia.ch.

Franquicias más altas son una carga insoportable

En ningún otro país de Europa occidental los/as asegurados/as pagan tanto, de su propio bolsillo, para los gastos sanitarios, como en Suiza – esto sin contar con las primas del seguro de enfermedad. La elección de una determinada franquicia es una decisión tan poco libre como la de ir al médico. En Suiza, las visitas médicas – contrariamente a la creencia general de que se va al médico por cualquier tontería – son, atendiendo a un estudio de la OECD, menos frecuentes que en los países vecinos. En Alemania, por ejemplo, la media de las consultas médicas es de 10 consultas al año por persona, mientras que en Suiza es de 4 por persona. Siguiendo la decisión del Consejo Nacional del Parlamento suizo, también la comisión del Consejo de Estados pretende ahora vincular el valor de la franquicia del seguro básico de enfermedad a la evolución de los gastos en el sistema de salud. Esta decisión no tienen en cuenta la realidad, ni atendiendo a la situación de los/as asegurados/as, ni en comparación con el extranjero.



Elis Suisse SA: Violación en el proceso de consulta del despido colectivo

A finales de 2017, Elis Suisse SA cerró su filial en La Sarraz (VD) sin cumplir con el proceso de consulta para los casos de despidos colectivos. Tras una demanda del Unia, el Tribunal de Trabajo de Lausana ha constatado la existencia de esta violación. El Unia ha acogido con satisfacción la decisión del Tribunal de Trabajo y lamenta el comportamiento de la empresa, que durante todo el proceso usó tácticas dilatorias. Esto nos es digno de una empresa que firmó un Convenio Colectivo de Trabajo y que se benefició de contratos públicos. El Unia exige que los Servicios de Empleo del cantón de Vaud multen a la empresa. La multa puede ir hasta 40 000 francos.

Trabajo temporal | Nuevo CCT para las empresas de trabajo temporal

El Consejo Federal ha declarado de obligatoriedad general el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) para las empresas de trabajo temporal. De esta manera el CCT es vinculante para todas las empresas de trabajo temporal de Suiza. Alrededor de 360 000 trabajadores/as están sujetos a este CCT.

Cerca de 360 000 personas trabajan en Suiza, de manera temporal, en diferentes sectores. El Convenio Colectivo de Trabajo para las empresas de trabajo temporal regula sus condiciones laborales.

El trabajo temporal aumenta de manera continuada en Suiza. Cada vez son más las personas que trabajan de manera temporal, bien sea en la construcción, en la industria, o en el sector servicios.

El nuevo Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) sigue garantizando a los/as trabajadores/as temporales unos estándares mínimos para el salario y otras condiciones laborales, así como, una regulación moderna para la previsión profesional, una solución sectorial para el seguro de pérdida de salario en caso de enfermedad, así como, un fondo propio para la formación continua. El nuevo CCT estará en vigor hasta finales de 2020.

Salarios mínimos más altos y Equal Minimum Pay

Los interlocutores sociales acordaron aumentar los salarios mínimos de 60 a 75 francos, tanto en el 2019 como en el 2020. Además, a partir de 2021, el principio de



igualdad de remuneración mínima también se aplicará en el CCT para las empresas de trabajo temporal. Esto significa que serán aplicables los mismos salarios mínimos a los/as trabajadores/as temporales que a los/as empleados/as fijos/as, incluso en sectores y empresas cuyos CCT no hayan sido declarados de obligatoriedad general. En el

caso de los sectores con un CCT declarado de obligatoriedad general, ya es obligatorio, desde hace tiempo, aplicar los salarios mínimos de los CCT correspondientes, tanto a los/as trabajadores/as temporales como a los/as fijos/as.

Osman Osmani

CMN Construcción | ¡Luchar merece la pena!

Se han necesitado 20 rondas negociadoras y una larga y dura lucha, pero ahora ya lo tenemos: El 1 de enero de 2019 entró en vigor el nuevo Convenio Marco Nacional para el sector principal de la construcción, la pensión a los 60 está garantizada y los trabajadores de la construcción reciben un aumento salarial decente.

Tras una larga lucha e intensas y duras negociaciones, finalmente, se lograba, a finales del año pasado, un acuerdo en el sector de la construcción. Gracias al acuerdo alcanzado se ha podido garantizar la jubilación anticipada a los 60 años e introducir algunas mejoras en el nuevo Convenio Marco Nacional. Además, los trabajadores de la construcción reciben, tras años de espera, el merecido aumento salarial: los salarios en el sector de la construcción aumentan 80 francos en el 2019 y otros 80 francos en el 2020.

La presión de los trabajadores de la construcción ha dado sus frutos

Una vez más los trabajadores de la construcción han demostrado que luchar merece la pena. La manifestación de Zúrich, en junio, marcó el inicio de las grandes movilizaciones en la construcción: miles de trabajadores

de la construcción de toda Suiza salieron a las calles y dejaron claro que estaban dispuestos a luchar con determinación por sus derechos.

Por la dignidad y los derechos de los trabajadores

Anteriormente los empresarios de la construcción se habían negado, durante meses, a negociar para encontrar una solución que garantizase la jubilación a los 60 años. Luego propusieron un radical recorte de las prestaciones: un aumento de la edad de jubilación a los 62 años, o bien, una reducción de la pensión del 30%. No contentos con ello, proponían un desmantelamiento radical del CMN a costa, especialmente, de los trabajadores mayores.

¡No nos dejamos chantajear!

Tras la manifestación de junio, la Patronal de la construcción retiró sus reivindicaciones

sobre la jubilación. Sin embargo, proponían como contrapartida, para la firma del Convenio, la práctica eliminación de la normativa sobre el horario laboral, poniendo en peligro, con ello, la salud y la vida de los trabajadores de la construcción. Los trabajadores de la construcción tenían claro que no se iban a dejar chantajear.

El mayor movimiento de protesta desde hace más de diez años

La respuesta de los trabajadores de la construcción fue contundente: Más de 15 000 trabajadores de la construcción participaron en los paros laborales convocados para octubre y noviembre en toda Suiza. Esta ha sido la mayor movilización de trabajadores de la construcción en décadas. Y ha supuesto una señal decisiva, más allá del sector de la construcción. ¡La unión hace la fuerza!

Montaña Martin



La unión y determinación de los trabajadores de la construcción ha dado sus frutos

Huelga de las mujeres y jornada de acción: 14 de junio de 2019

Respeto – más salario – más tiempo

El año pasado, el 22 de septiembre, 20 000 personas salieron a la calle por la igualdad salarial y contra la discriminación. Ya durante la fase de movilización se hizo evidente que las mujeres querían seguir luchando después de la manifestación y estaban dispuestas a defender sus derechos. ¡La huelga de mujeres del 14 de junio de 2019 estaba en boca de todos y es imparable! Después de la manifestación se formaron, en casi todos los cantones, amplias alianzas, en las que el Unia también está presente, para la huelga. Una cosa está clara: ¡Las mujeres no están dispuestas a seguir esperando de brazos cruzados! El 14 de junio las mujeres del Unia de toda Suiza harán huelga.

Las mujeres exigimos respeto: respeto por nuestro trabajo e igualdad de oportunidades. Nosotras, las mujeres, también nos merecemos salarios más altos. Queremos igualdad salarial y salarios decentes que sean suficientes para vivir. También exigimos una mejor conciliación de la vida laboral y privada, así como, más tiempo para nuestros hijos, familias y amistades. Además se debe mejorar el acceso de las mujeres a la formación continua y sentar las bases para que tengan mejores perspectivas profesionales.

¿Qué hacer?

Las formas de huelga y acciones son muy variadas: puedes ponerte en huelga el 14 de junio (por ejemplo, prolongando la pausa de la comida) o participar en las manifestaciones que tendrán lugar a las 15.30 horas. También puedes participar en las reuniones regionales sobre la huelga, o bien, hablar con tus compañeras de trabajo sobre la huelga de mujeres y organizar una acción conjunta en tu empresa. El 10 de marzo tendrá lugar en Biel/Bienne un encuentro nacional con

varios centenares de mujeres. ¡Participa, tú también! ¡Solicita información en tu sección del Unia sobre esta y otras actividades relacionadas con la huelga de mujeres!

Osman Osmani

Háblanos de tu caso

¿Te avisan con poca antelación para ir a trabajar y, por ello, no tienes tiempo de encontrar a alguien que cuide de tus hijos/as? ¿Gana tu compañero de trabajo más que tú, a pesar de hacer exactamente el mismo trabajo que tú? ¿Tienes la sensación de que la gente no respeta tu trabajo? Estas situaciones y otras similares forman parte de la vida cotidiana de muchas mujeres. Lamentablemente, en la mayoría de los casos no se trata de casos aislados. Es importante visibilizar los problemas, solo así lograremos mejoras. Cuéntanos tus experiencias. En la página web www.frau-streikt.ch (alemán) greve-feministe.ch (francés) und sciopero-delle-donne.ch (italiano) puedes contarnos tu caso.



womensmarch2019_ZH ©ida schmieder

La iniciativa a favor de «Multinacionales Responsables»

Para que las multinacionales asuman su responsabilidad

Las multinacionales suizas son noticia, una y otra vez, porque violan los derechos humanos y laborales y contaminan el medio ambiente. La iniciativa a favor de «Multinacionales Responsables» quiere poner fin a esto.

El trabajo infantil en las plantaciones de cacao, la explotación en las fábricas de ropa, el envenenamiento de los ríos durante la extracción de materias primas, la persecución sindical – las empresas suizas violan repetidamente los derechos humanos fundamentales (y, por lo tanto, también los derechos laborales) y las normas medioambientales en sus actividades en el extranjero. Solo entre 2012 y 2017 se han documentado 63 violaciones cometidas por 34 empresas suizas. ¡Una al mes! De hecho, el número podría ser mucho mayor.

Glencore, Nestlé, Holcim...

Especialmente grave es el caso de las compañías dedicadas a la extracción de materias primas, como Glencore. La IndustriALL Global Union, que representa a 50 millones de trabajadores del sector minero, ener-

gético e industrial en 140 países, constató el año pasado que la empresa Glencore, con sede en Zug, viola sistemáticamente los derechos humanos y laborales en la República Democrática del Congo. Pero también hay otras multinacionales que han sido o son noticia por sus violaciones de derechos humanos, o bien, de la legislación laboral. Así, por ejemplo, Nestlé, conocida por los casos de persecución y violencia frente a los sindicalistas, o la empresa cementera LafargeHolcim, que hace caso omiso de las normas básicas de seguridad en la India: solo en 2016 y 2017, más de 150 empleados murieron en accidentes de trabajo.

Quien ocasiona daños, tiene que asumir su responsabilidad

Hoy en día, no existe ninguna ley que obligue a las empresas a respetar los derechos huma-

nos y laborales en sus operaciones globales. Y es prácticamente imposible lograr que los responsables en Suiza asuman su responsabilidad por las infracciones y violaciones cometidas en otros países. Con la iniciativa a favor de «Multinacionales Responsables» se quiere cambiar esto. Con ella se pretende que las multinacionales con sede en Suiza estén obligadas a respetar, también en sus actividades en el extranjero, los derechos humanos y la normativa medioambiental. De esta manera, si los grupos de empresas no cumplen con este deber de diligencia y permiten que se ocasionen daños a las personas o al medio ambiente, podrán ser llevados a juicio por las infracciones y violaciones cometidas en el ejercicio de sus actividades en el extranjero. ¡Porque quien ocasiona daños, tiene que asumir su responsabilidad!

Pepo Hofstetter

¡Tod@s pueden colaborar!

La iniciativa a favor de «Multinacionales Responsables» (Kovi) se presentó en 2016 y se está debatiendo actualmente en el Parlamento. Está apoyada por más de 100 organizaciones, entre ellas el Unia y la Unión de Sindicatos Suizos. El verano pasado el Consejo Nacional presentó un contraproyecto que recoge la propuesta de la iniciativa, pero que limita el ámbito de aplicación. El Consejo de Estados debatirá sobre la misma en primavera. Está previsto que se vote sobre la misma a principios del 2020.

Los grupos de empresas y sus lobbies Economiesuisse y Swissholdings luchan, con pies y manos, frente a normas vinculantes y la asunción de responsabilidad en caso de infracción. Pero, según muestran las encuestas, la iniciativa goza de simpatía entre la población. Sin embargo, para lograr ganar, hay que moverse ya. Necesitamos tu apoyo: puedes pedir banderas o bolsos gratuitos sobre la iniciativa Kovi y mostrar así tu apoyo.

konzern-initiative | initiative-multinationales.ch | iniziativa-multinazionali.ch
facebook.com/konzerninitiative | facebook.com/initiativemultinationales

Jubilación

Controle sus cotizaciones al seguro de AHV-AVS

Quien piense que el seguro de vejez AHV-AVS funciona automáticamente puede llevarse una desagradable sorpresa cuando llegue a la edad de la jubilación. Vale la pena controlar la cuenta del AHV-AVS regularmente. Para ello, tiene que tener en cuenta lo siguiente:

¿Quién tiene que cotizar?

Para quienes viven y trabajan en Suiza, el seguro de AHV-AVS es obligatorio a partir del 1 de enero del año posterior al que se hayan cumplido los 17 años y hasta la edad de jubilación (64 para las mujeres, 65 para los hombres). Quien no trabaja tiene que cotizar a partir de los 20 años. El seguro de AHV-AVS también es obligatorio para los/as trabajadores/as transfronterizos/as, los trabajadores/as de temporada, así como para los/as empleados/as domésticos/as y los artistas.

Descuentos

El dinero se descuenta directamente del salario. La cotización para el seguro de AHV-AVS es del 8,4% de su salario, dividido a la mitad entre usted y su empresa. A esto se suma el 1,4% para el IV-AI y el 0,45% para el EO-APG-IPG.

Personas sin actividad laboral remunerada

Las personas que no ejercen una actividad remunerada (estudiantes, pensionistas por invalidez, etc.) también tienen que cotizar para el seguro de AHV-AVS, IV-AI y EO-APG-IPG. La cantidad a pagar se calcula en función de los ingresos y del patrimonio que se tengan. La cantidad mínima a abonar asciende a 482 francos al año, la cantidad máxima es de 24 100 francos anuales. La tabla actual se puede ver en: www.ahv-iv.ch/p/2.03.d.

Personas casadas sin actividad remunerada

Si su mujer, marido o pareja de hecho registrada paga el doble de la cuota mínima del AHV-AVS, usted, en el caso de que no ejerza una actividad remunerada, no tiene que pagar nada. Sin embargo, tan pronto como la pareja que cotiza se jubile, la otra persona sin actividad laboral remunerada, deberá cotizar, por sí misma, hasta la edad de jubilación. En este caso, debe contactar de manera inmediata a la Caja de Compensación competente.

Divorcio

En caso de divorcio, las cotizaciones al seguro de AHV-AVS se dividen. Esto significa que ambos cónyuges deben compartir la mitad de las cotizaciones abonadas durante el matrimonio. Puede esperar para solicitar la división hasta el momento de la jubilación, pero es conveniente hacerlo inmediatamente después de haber obtenido la sentencia firme de divorcio. Compruebe si las cotizaciones se han anotado correctamente y también si las bonificaciones por educación y cuidado de los/as hijos/as se han computado correctamente.

Bonificaciones por tareas de educación y cuidado

Si usted tiene hijos/as (incluyendo hijos/as adoptivos/as) o está cuidando a un miembro de la familia que necesita atención, usted puede obtener bonificaciones por el tiempo dedicado a dicha tarea. Se trata de unos ingresos ficticios que se anotan en su cuenta de AHV-AVS. Las bonificaciones por los/as hijos/as las recibe si ostenta la guarda y custodia. En el caso de que sea compartida y los padres estén casados, se anota la mitad a cada uno de los cónyuges. En el caso de las personas divorciadas o solteras, la distribución depende de la atención prestada.

Lagunas en las cotizaciones: Solicite un extracto de cuenta

Las lagunas en las cotizaciones al seguro de AHV-AVS influyen negativamente en el cálculo de su pensión. Por ello es importante que controle regularmente si todas las empresas en las que ha trabajado han efectuado las cotizaciones pertinentes. Ello puede hacerlo fácilmente solicitando un extracto de la cuenta de AHV-AVS a través de rebrand.ly/kontoauszug, o bien, directamente, en su Caja de Compensación.

Cálculo provisional de la pensión

Si quiere saber cuánto cobrará, aproximadamente, de pensión de AHV-AVS, puede solicitar un cálculo provisional en su Caja de Compensación, o bien, introducir sus datos en <http://acor-avs.ch/help>.

Usted pregunta, Unia responde

Certificado de trabajo: ¿Qué hacer si la empresa se niega a dármelo?

He cambiado de trabajo y solicitado un certificado de trabajo a mi antigua empresa. A pesar de haberlo pedido en varias ocasiones, aún no lo he recibido. Tengo derecho a un certificado de trabajo, ¿o no?



Philip Thomas: Sí, por supuesto, usted tiene derecho a un certificado de trabajo. Según el Código de Obligaciones suizo, usted tiene derecho durante la relación laboral, así como, en los cinco años posteriores a la finalización de la misma, a un certificado de trabajo. Puesto que todavía no ha recibido ninguno, también puede preparar una propuesta y enviársela a su jefe/a. Informe a su jefe/a de que, en el caso de que no reciba el certificado de trabajo, presentará una demanda judicial frente a la empresa. Si no lo recibe o no está de acuerdo con el contenido del mismo, puede emprender acciones judiciales frente a la empresa. Primeramente, tiene que presentar una demanda de conciliación y, en el caso de que no llegue a un acuerdo en el acto de conciliación, tendrá que presentar la demanda judicial ante el tribunal competente. En este caso, lo mejor es que se ponga en contacto con su sección del Unia. Allí le ayudarán con gusto.

Work, 16.12.2018 (adaptado)

Prestaciones complementarias: ¿Tengo que devolverlas?

Recibo desde hace mucho tiempo una pensión de invalidez. Como mis ingresos son muy bajos, también recibo prestaciones complementarias (EL-PC). Ahora he heredado 50 000 francos. ¿Tengo que devolver las prestaciones complementarias percibidas?

Philip Thomas: No, no tiene que devolver las prestaciones complementarias. Esto se confunde, a menudo, con la ayuda social, en cuyo caso, si que se tendría que devolver. Pero las prestaciones complementarias solo deben devolverse si se han percibido en base a datos falsos. Este es el caso, por el ejemplo, si no ha declarado la totalidad de su patrimonio o ingresos- tanto en Suiza como en el extranjero-, o bien, si recibe una pensión de invalidez, trabaja un poco y no ha declarado los ingresos que recibe por su trabajo. Este también es el caso si hay algún cambio en el precio del alquiler, o bien, en el número de personas que viven en su casa, y no se lo comunica a la Caja de Compensación. En cualquier caso, tiene que informar a la Caja de Compensación de que ha heredado 50 000 francos suizos y que, por lo tanto, su patrimonio ha aumentado. Si no lo hace, no cumple con su obligación de informar, lo cual puede tener graves consecuencias para usted. Debido al aumento de su patrimonio, la Caja de Compensación volverá a calcular su derecho a las prestaciones complementarias. En este caso, es posible que disminuya su cuantía, o bien, que incluso pierda el derecho a las mismas. En todo caso, es importante que sepa que, si no hace la comunicación pertinente, lo más probable es que la Caja de Compensación lo constate, como muy tarde, en la próxima revisión de su situación económica y personal.

Work, 16.12.2018 (adaptado)

Elecciones al Parlamento Europeo Europa necesita un Parlamento más social

Entre el 23 y el 26 de mayo los ciudadanos y ciudadanas de la Unión Europea (EU) elegirán a sus representantes en el Parlamento Europeo. ¿Por qué es importante esto también en Suiza, un país que no pertenece a la UE? Los ciudadanos de la UE que viven aquí también pueden participar. ¿Cómo deben proceder?

¿Por qué son importantes estas elecciones?

El Parlamento Europeo desempeña un papel decisivo en la legislación de la UE. En la práctica, todas las disposiciones relevantes requieren la aprobación del Parlamento. Si un proyecto es rechazado por el Parlamento Europeo, no entrará en vigor. Además, los eurodiputados deciden sobre las finanzas y la composición del gobierno de la UE, la Comisión. Por lo tanto, el resultado en las próximas elecciones al Parlamento Europeo marcará el rumbo que debe tomar la política europea en los próximos cinco años.

¿En qué medida afecta esto a Suiza?

En base a los diversos Acuerdos Bilaterales, Suiza está incluso obligada a adoptar, en

determinados casos, la legislación de la UE. Por lo tanto, no solo es muy importante para todos los/as ciudadanos/as de la UE, sino también para los/as ciudadanos/as suizos, quien lleve las riendas de la legislación de la UE en los próximos cinco años.

Una evolución preocupante

Lamentablemente, los actuales acontecimientos políticos son motivo de preocupación. En todas partes de la UE, las fuerzas radicales están adquiriendo cada vez un mayor peso. Consideran que los logros sociales, como la seguridad social y los derechos laborales, suponen una amenaza. Fomentan el miedo hacia los/as inmigrantes y abogan por una política nacionalista y egoísta. Por ejemplo, ven la igualdad de las mujeres como un ataque a los «valores tradicionales». Por lo tanto, es importante

votar a las personas y partidos que defienden los derechos de las minorías y de los más débiles, que luchan por los derechos de los/as trabajadores/as y por una Europa social.

Votar por una Europa más social

Las elecciones se celebrarán entre el 23 y el 26 de mayo (cada país fija la fecha exacta). También los ciudadanos y ciudadanas de la UE que viven en Suiza tienen la posibilidad de votar a favor de una Suiza más social. Para ello, tienen que asegurarse, primeramente, de que están registrados/as en el censo correspondiente y de que pueden votar. El procedimiento varía de un país a otro. En el cuadro de abajo se puede ver el procedimiento en el caso de España.

Marek Wieruszewski

Elecciones 26M: Cómo votar desde Suiza

Las elecciones al Parlamento Europeo se celebrarán, en el caso de España, el próximo 26 de mayo. Este día también se celebrarán elecciones autonómicas. Para poder participar en las mismas desde el extranjero hay que estar inscrito en el Censo Electoral de Residentes en el Extranjero (C.E.R.A). También podrán votar desde el exterior las personas inscritas en el censo electoral de españoles residentes en España (CER) que se encuentren temporalmente en el extranjero y que estén inscritas en el Censo de Españoles Residentes Temporales de la Oficina Consular correspondiente. Para poder votar hay que hacer lo siguiente:

Comprobar si está inscrito/a

Por lo tanto, el primer paso para poder participar en las elecciones es comprobar si se está inscrito/a en el censo correspondiente, o en el caso de no estarlo, inscribirse. En este sentido es importante saber que las Oficinas Consulares mantendrán durante el plazo de ocho días, a partir del sexto posterior al de la convocatoria, un servicio de consulta de las listas electorales correspondientes, para que los/as electores/as comprueben su inscripción en las mismas o la exactitud de sus datos y, en su caso, puedan presentar la reclamación oportuna.

Rogar el voto

Si se está inscrito/a en alguno de los dos censos y se quiere ejercer el derecho a voto hay que rellenar la solicitud correspondiente utilizando el impreso oficial de solicitud de voto y adjuntando fotocopia del pasaporte o del DNI, expedidos por las autoridades españolas o, en su defecto, certificación de nacionalidad o de inscripción en el Registro de Matrícula Consular expedidas por la Oficina Consular correspondiente.

Votar

Una vez recibida la documentación, hay dos modalidades para votar:

- 1) Votar por correo, enviando el voto al Consulado
- 2) Votar en urna en la Oficina Consular correspondiente

Atención: Las personas inscritas como no residentes solo pueden votar por correo, enviando su voto por correo certificado a la mesa electoral que les corresponda.

Adiós a Remo Schädler

Remo Schädler era un sindicalista de corazón. Comenzó su andadura sindical en el 2003 en el sindicato SMUV-FTMH-FLMO y, tras la fusión, continuó en el Unia. Como secretario regional del Unia Zúrich-Schaffhausen jugó un importante papel a la hora de mejorar la representación y capacidad de movilización y negociación del sindicato en la región de Zúrich-Schaffhausen.

Remo realizó un excelente trabajo en diferentes ámbitos. También en el de la defensa de los derechos de los y las migrantes. Durante muchos años fue el responsable del Grupo de Interés de Migración de la región Zúrich-Schaffhausen. Bajo su dirección este grupo de migración pasó a ser uno de los más activos. Remo participaba regularmente en la «Carrera frente al racismo» en Zúrich y organizaba todos los años acciones con motivo del Día Internacional de Migración.

Remo siempre defendió con entusiasmo y dedicación el claro mandato político del Unia, estaba

siempre abierto a las preocupaciones de los/as trabajadores/as y de los/as migrantes y luchó con determinación para mejorar sus condiciones laborales y de vida.

El pasado 15 de noviembre de 2019, nuestro compañero y amigo Remo Schädler falleció debido a su enfermedad. Nuestros pensamientos están con su esposa, sus hijos, con todos sus seres queridos. Desde Horizonte les deseamos a todos mucha fuerza para soportar esta gran pérdida

Osman Osmani & Marília Mendes.

