

**2 Desempleo: Preocupante aumento del desempleo juvenil**

**3 La «semana violeta»: La lucha por la igualdad continúa**

**4 Impago de salarios: El jefe no me paga, ¿qué hago?**

Nr. 4 | junio 2020 | 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

**Alianza por una salida de la crisis sin exclusión**

## Por un fondo de transición para que nadie se quede atrás



Muchas limpiadoras se han quedado sin cobrar las horas perdidas por el coronavirus

**El Unia y una veintena de organizaciones piden a la Confederación y a los cantones que pongan a disposición los medios necesarios para crear un fondo de transición Covid-19. Su objetivo es garantizar la protección social y económica de los grupos de personas que no pueden beneficiarse de las medidas de apoyo actuales.**

**Hilmi Gashi**

La crisis del coronavirus afecta a la sociedad en su conjunto, pero golpea con más fuerza a las personas que tienen un empleo precario, tales como las personas empleadas en el servicio doméstico, cuidados a domicilio, los/as «sans-papiers», los/as «falsos/as» autónomos/as, o bien, las personas que han perdido su trabajo y que no tienen derecho a las prestaciones por desempleo. Se trata de personas que, ya en condiciones normales, tienen dificultades para llegar a fin de mes y, en la actualidad, no tienen derecho ni a las prestaciones por desempleo, ni a la indemnización

por pérdida de ingresos (EO/APG). La situación es especialmente precaria para las personas sin pasaporte suizo, incluso aunque lleven viviendo muchos años en Suiza: en muchos casos no se atreven, ni tan siquiera, a solicitar ayuda social porque temen que ello les afecte negativamente a la hora de solicitar la nacionalidad suiza, renovar el permiso, o incluso, en determinados casos, que no les renueven el permiso y les expulsen de Suiza.

Por ello, a iniciativa del Unia, una veintena de organizaciones se han unido para formar una alianza y solicitar a la Confederación y a los cantones que

actúen. En una carta dirigida al Consejo Federal solicitan la creación de un fondo de transición Covid-19 para apoyar, especialmente, a los siguientes grupos de trabajadores y trabajadoras:

**Empleados/as en el servicio doméstico:** Muchas personas empleadas en el servicio doméstico, bien sea para tareas de limpieza, o bien, de cuidado de niños/as o de personas dependientes, han perdido sus ingresos de un día para otro. Como están empleadas por particulares, no tienen derecho a la indemnización por reducción de jornada.

**Sans-papiers:** La mayoría han perdido el trabajo precario que tenían. Sin un estatuto de residencia reglado, no tienen derecho ni a ayuda social, ni a las prestaciones por desempleo. Ello afecta también a familias con niños/as.

**Los/as pequeños/as autónomos/as:** Artistas, trabajadoras de la industria del sexo, han perdido sus ingresos. De las ayudas puestas a disposición, debido al coronavirus, no reciben nada, o bien, una cantidad irrisoria. «Falsos/as» autónomos/as que trabajan como mensajeros, taxistas, o bien, a través de la

plataforma digital «clickworker», pero también muchas personas que trabajan en el mundo de la cultura, han sufrido un recorte masivo de sus ingresos.

**Trabajadores/as despedidos/as:** Lamentablemente también hay muchas personas, especialmente las que tenían un contrato por un tiempo determinado, que han recibido la carta de despido y que, en muchos casos, no han cotizado tiempo suficiente para tener derecho a las prestaciones por desempleo.

El mensaje del Consejo Federal era claro: «No dejaremos a nadie en la estacada. Nos ocuparemos de vosotros/as». Sin embargo, las largas colas de gente delante de los puntos de entrega de comida gratuita muestran claramente que las ayudas no han llegado a todas las personas necesitadas. Por ello, la alianza, formada por las diferentes organizaciones, hace un llamamiento a la Confederación y a los cantones para que pongan a disposición los medios necesarios para la creación de un fondo de transición Covid-19 que garantice protección social y económica a los grupos de personas que se han quedado fuera de las medidas de apoyo aprobadas.

### Editorial



La pandemia del Covid-19 ha causado la mayor crisis mundial conocida hasta ahora. Muchos/as trabajadores/as no tienen ni trabajo ni ingresos, y no saben cómo llegar a fin de mes. Esto en Suiza, un país rico, con un estado de bienestar que funciona.

En otros países, las consecuencias para los empleados y empleadas son aún más devastadoras, porque sin un estado de bienestar, muchas personas se han quedado sin medios para subsistir. Por ejemplo, los/as trabajadores/as textiles de Bangladesh que cosen nuestra ropa: cuando las tiendas de aquí cerraron, de repente se quedaron sin trabajo, sin salario y sin redes sociales. Lo mismo ocurrió con las trabajadoras de Pakistán que realizan los pedidos en sus casas: cuando las empresas de moda europeas cancelaron sus pedidos, los ya precarios ingresos de unos seis millones de trabajadores/as y sus familias se perdieron por completo. Los y las migrantes se ven particularmente afectados en todas partes. Muchos de ellos y ellas trabajan y viven en condiciones muy precarias y, a menudo, reciben menos apoyo que la población local y están más desprotegidos ante el virus y la pobreza total.

Estos ejemplos muestran que los problemas de un mundo interconectado nos conciernen a todos y todas. Una crisis global así solo puede superarse mediante el fortalecimiento de la cooperación y la solidaridad internacionales. Sin embargo, el partido SVP/UDC quiere exactamente lo contrario: el 27 de septiembre se votará sobre su «Iniciativa de rescisión», cuyo objetivo es poner fin a la libre circulación de personas y aislar a Suiza. Una iniciativa contra los y las migrantes que, día tras día, desempeñan un papel fundamental para el mantenimiento del funcionamiento de este país. Ese era y es, ahora aún más, el camino equivocado. Necesitamos un mundo diferente: un mundo solidario frente a la crisis.

**Marília Mendes**

#### Organizaciones de apoyo

AVIVO Schweiz, Christlicher Friedensdienst (cfd), Coordination romande de la grève féministe, Dachorganisation der Frauenhäuser Schweiz und Liechtenstein, sindicato del personal de los transportes (SEV), sindicato Unia, sindicato Syndicom, Humanrights.ch, Institut Neue Schweiz (INES), Médecins du Monde Suisse, Nationale Plattform zu den Sans-Papiers, Netzwerk der Schweizer Selbständigen, Prointegra.ch, ProKore – www.sexwork.ch, Observatorio suizo sobre el derecho de asilo y de extranjería (SBAA/ ODAE), Schweizerische EMMAUS Vereinigung, Schweizerisches Arbeiterhilfswerk (SAH), sindicato suizo de los servicios públicos (VPOD/SSP), Solidar Suisse, Solidaritätsnetz Bern, Solidarité sans frontières, Solifonds, Terre des Femmes Schweiz, Terre des Hommes Schweiz, Verein Feministische Wissenschaft (FemWiss)



## Noticias breves

**Seguridad privada: el nuevo CCT está en vigor desde el 1 de junio**

El nuevo Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) para el sector de la seguridad privada, declarado de fuerza obligatoria por el Consejo federal, contiene una serie de mejoras en materia salarial, permiso pagado por paternidad, el horario laboral, así como, la regulación de los trabajos subcontratados. Con ello se mejoran las condiciones laborales del personal que trabaja en este sector. El Unia hace un llamamiento a las autoridades para que a la hora de contratar los servicios de las empresas de seguridad privada tengan en cuenta si se respetan las condiciones establecidas en el CCT o no.

**Weight Watchers tiene que respetar los derechos de sus trabajadores/as**

La sede de Weight Watchers Switzerland en Nyon ha anunciado la supresión de 110 puestos de trabajo en toda Suiza. La multinacional, dedicada a la venta de productos dietéticos para la reducción de peso, no respeta los derechos de sus empleados/as en el procedimiento de consulta. El Unia ha pedido a las autoridades que intervengan y hace un llamamiento a los/as clientes de Vaud para apoyar al personal. Además, el Unia ha pedido que se amplíe el plazo de consulta a los/as trabajadores/as.

**AHV/AVS x13: Hay que continuar recogiendo firmas**

Desde principios de junio 2020 se pueden volver a recoger firmas para las iniciativas populares. Tras dos meses de pausa, los sindicatos volvemos a recoger firmas para la iniciativa sindical «AHV/AVS x1.3 – Por una vida mejor en la vejez». Precisamente en tiempos de crisis es fundamental un aumento de las pensiones de AHV/AVS para poner freno a la pobreza en la vejez. Así como muchos trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una tercera paga, también los y las pensionistas deberían tener derecho a una 13ª paga de la pensión de AHV/AVS.

Todos y todas podemos ayudar a que la iniciativa salga adelante: Firmando, recogiendo firmas entre los familiares, las amistades, vecinos/as, dándola a conocer en el puesto de trabajo, etc. Los pliegos para la recogida de firmas se pueden solicitar en las oficinas del Unia.

**El tribunal administrativo de Ginebra confirma que Uber Eats es un empleador**

El tribunal administrativo de Ginebra ha confirmado una decisión conforme a la cual la plataforma de entrega de comida a domicilio Uber Eats es catalogada como una empresa de prestación de servicios y, por tanto, como empleador. Con ello, el tribunal deja claro que existe una relación laboral entre Uber Eats y las personas que trabajan para la plataforma. En consecuencia Uber Eats está obligada a respetar la Ley Laboral y el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) para las empresas de trabajo temporal y, por lo tanto, a pagar salarios mínimos y asegurar a su personal conforme a la dispuesto en el CCT.

**Preaprendizaje de integración (INVOL/PAI/PIT) Para que nadie se quede en la estacada**

Frommenwiler Anita y Saulnier Bloch Marie (adaptado)

**Dificultades ligadas al aprendizaje online**

Entre las personas en situación de riesgo debido a la pandemia no hay que olvidar a los/as jóvenes que están realizando un preaprendizaje de integración (INVOL/PAI/PIT). Concretamente, se trata de menores y jóvenes adultos refugiados, o bien, que han sido acogidos provisionalmente, y que quieren adquirir una formación profesional y hacer para ello un aprendizaje. Si bien la realización de un aprendizaje no es fácil en condiciones normales, en tiempos de crisis es aún más difícil. Las personas que solicitan asilo suelen llegar con los bolsillos vacíos y una mochila cargada de experiencias traumáticas. Normalmente, cuentan con una red familiar o social muy débil. Debido a la crisis del coronavirus, desde mediados de marzo, las escuelas de formación profesional han estado impartiendo sus clases online, independientemente de cuales fuesen las limitaciones concretas de los/as participantes para seguir las clases mediante este sistema. En cuanto al trabajo, dependiendo del sector, en muchos casos ha sido interrumpido. Ello ha llevado, a muchas de las personas que están absolviendo un INVOL/PAI/PIT, a una grave situación de aislamiento social.

**Preaprendizaje de integración (INVOL/PAI/PIT)**

El preaprendizaje de integración (INVOL/PAI/PIT) es un proyecto piloto, cofinanciado por la Secretaría de Estado para las Migraciones (SEM), dirigido, en primera línea, a los/as refugiados/as reconocidos/as y a los/as demandantes de asilo admitidos/as provisionalmente (permiso F o B). El objetivo del mismo es facilitar una formación profesional inicial. Más información en [www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/integration/ppnb/integrvorlehre-sprachfoerd.html](http://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/integration/ppnb/integrvorlehre-sprachfoerd.html).

**Atender las necesidades de los/as jóvenes**

Las escuelas de formación profesional están abiertas desde el 8 de junio. El 5 de mayo, el SEM pidió a los cantones que reanudaran, a partir del 11 de mayo, las pruebas de idiomas para el INVOL/PAI/PIT. Esto es injusto, ya que desde mediados de marzo se han impartido las clases a distancia, las posibilidades digitales son limitadas y, además, el aislamiento social de estas personas, muchas de ellas ya traumatizadas, ha creado inseguridad y dificultado durante meses la adquisición de los conocimientos necesarios para aprobar el examen. Estos hechos no han sido tenidos en cuenta a la hora de tomar la decisión. Se necesita de manera urgente más protección para las necesidades de los/as jóvenes y menos para la realización de los exámenes.

No estamos ante un juego de ping-pong presupuestario entre los cantones y la Confederación, sino ante las necesidades y las perspectivas de

futuro de una serie de personas con una situación extremadamente precaria. Su “potencial profesional” no debe ser evaluado como si estuviésemos tratando de robots o de máquinas, sino atendiendo a su realidad específica y a sus posibilidades de desarrollo individual y profesional. Su futuro nos atañe a todos y todas, ya que una buena integración es la base para avanzar hacia una sociedad más justa y solidaria, de la cual todos y todas nos sintamos parte.

**Desempleo:****Preocupante aumento del desempleo juvenil**

**El desempleo entre los/as jóvenes de 15 a 24 años de edad alcanzó el 3,4% en mayo. Esto es un 76% (7709 personas) más que hace un año.**

Marília Mendes

Por experiencia, las cifras de desempleo reflejan solo una parte de la realidad. Las crisis anteriores han demostrado que los/as jóvenes, a menudo, no se inscriben como desempleados/as, aunque estén buscando trabajo.

**Se necesitan soluciones concretas**

El gobierno federal y los cantones deben adoptar medidas concretas de cara a fomentar el empleo y la formación de los/las jóvenes. También es necesaria una ampliación de las becas para los estudios posteriores a la formación obligatoria.

El Unia hace un llamamiento a las empresas para que contraten a los/as aprendices tras terminar su formación. Si esto no es posible, las empresas deben apoyar a los/as aprendices en la búsqueda de empleo y utilizar su red de contactos para ello. En este sentido, el Unia ha acogido con satisfacción la decisión del SECO, según la cual se permite a las empresas que han solicitado la indemnización por reducción de la jornada laboral que contraten a los/as aprendices, tras la obtención de su diploma de aprendizaje.

**Eliminar las diferencias en las prestaciones por desempleo**

Los/as jóvenes menores de 25 años están en desventaja en lo que se refiere a las prestaciones por desempleo. Sus días de prestación se limitan a 200, y en el caso de estar liberado de la obligación de cotizar, el número de días de prestación es de tan solo 90 días. La Ordenanza Covid-19 prevé actualmente un máximo de 120 días de prestación adicionales, también para ellos, pero solo hasta finales de agosto. Para muchos/as jóvenes, el problema no ha hecho más que empezar.

Por consiguiente, como medida de crisis, el Consejo Federal debería fijar la duración normal de las prestaciones de desempleo para todos/as en un mínimo de 260 días. Del mismo modo, el periodo de espera de 120 días para las personas que acaban de terminar su formación, se debe reducir a 5 días. Ninguna persona que tenga que buscar trabajo en estos tiempos tan difíciles tiene que cargar con preocupaciones suplementarias sobre como financiar su existencia.

**Se deben garantizar los puestos de aprendizaje**

En algunos cantones parece que el número de contratos de aprendizaje ha disminuido, lo que también repercute en el desempleo juvenil. La Confederación debe encontrar una solución eficaz, aplicable a toda Suiza, que permita apoyar mejor a las empresas que forman a los/as aprendices.

Si los cantones ya han adoptado medidas (por ejemplo, en Ginebra y Vaud), la Confederación debe apoyarles financieramente. Los cantones también deben intensificar el control de calidad de la formación.



El desempleo juvenil aumenta de manera desproporcionada



## 50 años desde la iniciativa «Schwarzenbach» Hemos aprendido la lección



¿La vuelta al estatuto de temporero para los/as extranjeros/as? ¿Condiciones de vida y laborales precarias para todos/as? ¡A ello decimos claramente «NO» el 27.9.20! ©sozialarchiv

Si los «republicanos» de James Schwarzenbach hubiesen ganado en 1970 su «Iniciativa de extranjerización», no estaría hoy aquí. Mis padres vinieron de Italia para trabajar en Suiza. Schwarzenbach quería expulsar de Suiza a más de 300 000 personas como mis padres. Las trabajadoras y trabajadores extranjeros que se hubiesen quedado, habrían llevado una existencia oscura, al margen de la sociedad -sin familia, sin igualdad de oportunidades, sin derecho a elegir su lugar de trabajo.

Vania Alleva

### La política del chivo expiatorio

Schwarzenbach dirigía los miedos y frustración de la población suiza hacia los/as temporeros/as. A ellos, a los que construyeron Suiza, les convirtió Schwarzenbach en chivos expiatorios. Una gran parte de los trabajadores y trabajadoras, e incluso sindicalistas, le creyeron y contribuyeron a alcanzar un 46 por ciento de los votos a favor.

Desde entonces han cambiado muchas cosas. Los sindicatos han logrado, tras años de lucha, la supresión del estatuto de temporero y la eliminación de las barracas. La libre circulación de las personas refuerza los derechos de una parte de los trabajadores y trabajadoras sin pasaporte suizo. Para muchos de ellos y ellas Suiza se ha convertido en su hogar. También para mí.

### Nada de «tempi passati»

¿Tempi passati, por tanto? ¡Lamentablemente, no! También hoy las empresas siguen estando interesadas, en primera línea, en mano de

obra barata y flexible. El dumping salarial, las condiciones laborales precarias, discriminaciones o desempleo son las consecuencias. Y como en aquellos tiempos, un partido xenófobo intenta aprovecharse de ello.

Hoy en día, el SVP/UDC juega este infame papel. Su «Iniciativa de rescisión» quiere poner fin a la libre circulación de personas y volver al inhumano estatuto de los trabajadores temporeros, la versión suiza del apartheid.

Millonarios como los Blochers jamás han aceptado las medidas y derechos logrados, tras años de lucha, para proteger los salarios y las condiciones laborales. Ahora intentan, de nuevo, mediante la campaña frente a «los/as extranjeros/as», terminar con ellos.

Nosotros, los sindicatos, hemos aprendido la lección. Se llama: «Solidaridad». No dejaremos que nos dividan. Esto es lo que defiende el Unia. Lo garantizo. Porque todavía estoy aquí.

## La «semana violeta»

# La lucha por la igualdad continúa

Del 8 al 14 de junio el Unia se ha movilizado por toda Suiza para reivindicar, una vez más, los derechos de las mujeres. Un año tras el éxito de la segunda huelga de las mujeres, la igualdad sigue sin ser una realidad. El sindicato reivindica respeto, más tiempo y más salario para las mujeres.

Marie Saulnier Bloch

### Aniversario de la huelga de las mujeres

El 14 de junio de 2019, las mujeres de todo el país demostraron su fuerza y su determinación, a la hora de defender sus reivindicaciones, organizando una de las mayores movilizaciones sociales de la historia de Suiza.

Para conmemorar este acontecimiento, el Unia ha publicado el libro «Die Schweiz bebt – Frauen\*streik 2019» («Suiza bulle – la huelga de las mujeres 2019»). Este libro, publicado en alemán, francés e italiano, cuenta con numerosas fotos y testimonios de las huelgas, acciones y manifestaciones celebradas en toda Suiza el 14 de junio de 2019. El libro se puede pedir en [www.unia.ch/publikationen](http://www.unia.ch/publikationen).

### Movilización violeta

«Aunque la conciencia feminista en Suiza es grande, la situación política y la realidad concreta de las mujeres no ha mejorado», dice Aude Spang, Secretaria de la Mujer del Unia. La discriminación salarial, la doble o triple carga y la falta de respeto forman parte de la vida cotidiana de las mujeres en Suiza, especialmente de las mujeres migrantes. A pesar de que las mujeres constituyen la mitad de la población, el trabajo que realizan,

bien sea remunerado o no, es sistemáticamente no reconocido o invisible.

Sin la contribución fundamental de las mujeres, la sociedad no puede funcionar. Por ello, también este año, si bien de una manera diferente, ha habido movilizaciones, por todo el país, para celebrar el 14 de junio. A lo largo de la «semana violeta» sindical, celebrada del 8 al 14 de junio, las mujeres del Unia se movilizaron de Neuchâtel hasta Bellinzona. En numerosas acciones, denunciaron el sexismo y la opresión que aún persiste. No hay apoyo para todos los trabajadores sin el apoyo a todas las trabajadoras: el Unia declara explícitamente su feminismo, antirracismo y anticlasicismo (discriminación basada en el origen social y/o la posición social y económica).

### Justicia social: ¡Ya!

Los cuidados, las tareas de la casa, la venta al por menor, la logística; ¡También durante la pandemia, las mujeres han estado en primera línea! El sector de los cuidados es en un 82% femenino, en el del comercio la proporción es de, al menos, el 65%. Aude Spang explica: «No basta con los aplausos, el trabajo de las mujeres ya ha sido reconocido como sistemáticamente relevante, ahora debe ser tratado y pagado como tal». El Unia exige un salario justo de, al menos, 4000 francos

suizos x 13 (40 horas semanales) para las mujeres y una prima de 2000 francos suizos como compensación por su dedicación y los riesgos que asumieron durante la pandemia. Además, el sindicato pide más controles en las empresas para que la igualdad salarial sea un hecho, la lucha decidida contra el sexismo y la violencia sexual, el racismo, el reconocimiento de la labor de los cuidados como trabajo y un permiso parental que puede ser compartido por ambos progenitores.



©Sarah Pena Photography

## Entrevista



Marina Frigerio, hija de italianos, nació en Suiza. Es psicoterapeuta y tiene su consulta en Berna. Junto con Simone Burg-herr, sacó a la luz en 1991 el sufrimiento de los/as niños/as extranjeros/as con la publicación del libro «Versteckte Kinder: Saisonier Kinder und ihre Eltern erzählen» («Niños escondidos: los hijos de los temporeros y sus padres lo cuentan»). A este le siguieron «Und es kamen Menschen. Die Schweiz der Italiener» («Y vinieron personas. La Suiza de los italianos»), con Susanne Merhar, y «Verbotene Kinder» («Niños prohibidos»).

Marina, tú has vivido muchas de las denominadas «iniciativas contra la extranjerización». ¿Cómo fue para ti?

Fue horrible. Cuando se lanzó la iniciativa Schwarzenbach tenía 11 años. Pensé: si sale adelante, tengo que irme. Había niños/as y adultos que no dejaban de hacer comentarios estúpidos como «¡Mañana estáis fuera!» Una situación muy difícil para lograr la integración. Estaba triste, pero sobre todo indignada.

Tú sacaste a la luz la situación de los/as niños/as escondidos/as. ¿Quiénes eran estos/as «niños/as escondidos/as»?

Eran los/as hijos/as de los/as trabajadores/as temporales. No podían vivir con sus padres y permanecían escondidos/as, o bien, crecían con parientes o en internados. En aquellos tiempos se decía que en el armario de los/as temporeros/as había más niños/as que ropa. Eran condiciones inhumanas. Junto con otras muchas personas, intentamos sensibilizar a la sociedad sobre esta situación y luchamos por el derecho a ir a la escuela de todos/as los/as niños/as que viviesen en Suiza, independientemente de su condición. Conocí a muchos niños/as y jóvenes en los años 80 y 90 que estaban traumatizados por esta vida y traté de ayudarlos. Pero eso no fue suficiente. Teníamos que terminar con esta vergüenza. Afortunadamente, las organizaciones más importantes de derechos del niño reaccionaron. Unicef, Pro Familia, Pro Juventute denunciaron la violación de los derechos de estos/as niños/as en Suiza. La situación de los/as hijos/as de los/as temporeros/as fue tratada en el consejo de administración de UNICEF celebrado en abril de 1991, en Nueva York. Fue la primera vez que se habló de la violación de los derechos del niño en un país rico. Esto fue y es un escándalo.

El partido SVP/UDC lanza una y otra vez iniciativas xenófobas. ¿Cómo es esto para ti?

Noto que los/as niños/as de los y las migrantes reaccionan igual que yo entonces. Resulta muy desagradable ver carteles por todas partes que muestran a tus padres como criminales y parásitos. Pienso que las iniciativas xenófobas aportan argumentos que provocan reacciones viscerales. La defensa de los puestos de trabajo, otras «costumbres», criminalidad, se mezcla todo y al final siempre se utiliza el mismo chivo expiatorio: los/as «extranjeros/as» son los culpables de todo. Si pienso quién está detrás de estas iniciativas, dudo de que se trate de defender los derechos de las trabajadoras y trabajadores suizos. ¿Qué le interesa al descendiente de una familia muy rica como la Schwarzenbach, cómo le va a la gente de a pie? ¿por qué no empieza Blocher con los derechos de los/as trabajadores/as en su propia familia? Intentan poner a la gente una venda en los ojos con el único objetivo de ganar votos. Basta observar lo que los Blochers hacen en el Parlamento: se les elige con los votos de muchos/as trabajadores/as, sin embargo lo único que hacen es defender sus propios intereses. La xenofobia en la política es un camino fácil para llegar al poder. Esto también se ve con Salvini en Italia. Detesto a estos políticos que saben muy bien que sus programas se componen de una serie de mentiras y no les importa qué consecuencias tiene ello para la sociedad.

En septiembre se votará sobre la «Iniciativa de rescisión». Con la misma se pretende poner fin a la libre circulación de personas y reintroducir el estatuto del temporero. ¿Qué significaría esto para ti?

La reintroducción del estatuto del temporero sería una catástrofe ética y humana. Existe documentación suficiente que muestra claramente que aquello fue una vergüenza. Suiza no puede esconderse tras sus fronteras. Estas son ideas medievales. Los primeros en salir perdiendo serían muchos de los/as jóvenes suizos/as que quieren estudiar en el extranjero para adquirir nuevas experiencias. Estamos viviendo en un mundo que no para de moverse. Todo está conectado. Encerrarse significaría castrarse. Además, la aceptación dejaría un sabor amargo en la mente de muchos/as conciudadanos/as sin pasaporte suizo. A todos y todas nos interesa que todos y todas se sientan bien aquí. ¡Si no, la integración mutua se irá a pique!

Marília Mendes



## Usted pregunta, Unia responde

### Permiso de maternidad: ¿Está permitida una reducción de las vacaciones?

Hace poco que he sido madre. Además de durante la baja de maternidad, falté al trabajo las 10 semanas anteriores al parto porque tuve complicaciones durante el embarazo. Ahora mi jefe me ha quitado días de vacaciones y me ha explicado que al haber faltado casi 6 meses al trabajo, mis vacaciones se reducen de 25 a 15 días. ¿Es correcto esto?



Baja maternal: Está prohibido reducir las vacaciones debido al permiso de maternidad. (Foto: iStock)

David Aeby: No. Si bien en la legislación laboral se contempla que se puede proceder a una reducción de las vacaciones en el caso de haber faltado al trabajo durante un largo periodo de tiempo (por ejemplo, en caso de enfermedad, accidente, o bien, servicio militar), ello es posible tan solo si se han faltado, al menos, dos meses. En este caso se puede descontar por cada mes completo, a partir del segundo mes, 1/12 de las vacaciones. Sin embargo, si la ausencia se debe a complicaciones durante el embarazo, se puede proceder a una reducción de las vacaciones a partir del tercer mes de ausencia y no del segundo, es decir, se debe haber faltado al trabajo durante el embarazo, al menos, un total de tres meses completos. En cuanto al permiso de maternidad de 14 semanas, no está permitido proceder a una reducción de los días de vacaciones por este periodo. Usted ha faltado en total 24 semanas (unos 5,5 meses), pero de este tiempo alrededor de tres meses corresponden a las 14 semanas del permiso de maternidad. Los cerca de los 2,5 meses restantes corresponden al tiempo del embarazo y, al no alcanzar los tres meses, no dan derecho a una reducción de las vacaciones.

(Work, 14.2.2020, adaptado)

### Grupo de riesgo: ¿Tengo que trabajar, a pesar de ello, como camarero?

Trabajo como camarero en un restaurante. Por el brote del coronavirus el restaurante ha estado cerrado durante un tiempo y hemos estado cobrando la indemnización por reducción de jornada. Hace poco el restaurante ha vuelto a abrir y hemos vuelto al trabajo. En mi caso, yo tengo una enfermedad pulmonar crónica y, por lo tanto, pertenezco al grupo de riesgo. El contacto con la clientela me preocupa. ¿De verdad tengo que volver al trabajo?



PROTECCIÓN: Hay que seguir vigilando que se apliquen las medidas de prevención y protección frente al coronavirus. (Foto: Keystone)

David Aeby: No, en su caso, no es posible trabajar desde casa. Y, como camarero, es prácticamente imposible protegerse del contacto interpersonal y guardar la correspondiente distancia de seguridad. Por ello, puede negarse a trabajar y solicitar que le sigan pagando el salario (Art. 10c de la Ordenanza Covid-2). Para ello, tiene que solicitar un certificado médico que confirme que pertenece al grupo de riesgo y que, por ello, no puede trabajar como camarero. Entregue el certificado a su jefe/a. Además, su empresa tiene la posibilidad de seguir solicitando la indemnización por reducción de jornada para usted, por pertenecer al grupo de riesgo.

Work, 29.5.2020

### Coronavirus: Lo que tiene que saber

La crisis del coronavirus también ha generado muchas cuestiones relacionadas con los derechos de los trabajadores y trabajadoras en el puesto de trabajo. Muchas de estas cuestiones y las respuestas correspondientes se pueden encontrar, en diferentes idiomas, en el siguiente enlace: [www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/coronavirus](http://www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/coronavirus).

## La protección de la salud nos afecta a todos/as Los sindicatos luchan por buenas medidas de control

Mientras no se haya acabado con el virus, es necesario que en el puesto de trabajo se adopten medidas de protección especiales. La protección y el derecho de participación y consulta de los/as trabajadores/as tienen que ser ampliados.

Christine Michel

A mediados de marzo, debido a la evolución de la crisis del coronavirus, el Consejo Federal calificó la situación de «extraordinaria», en el sentido de la Ley de Epidemiología, y adoptó una serie de medidas a nivel nacional. Desde el 19 de junio, la situación en el país ya no es considerada «extraordinaria», sino «especial». En principio, las empresas e industrias están abiertas de nuevo y la gente vuelve a trabajar, pero siguen aplicándose los protocolos de medidas de protección específicas para los empleados y empleadas. Deben seguir observándose las medidas de higiene (lavado frecuente de las manos) y la regla de la distancia de dos metros. Si esto no es posible, deben tomarse medidas especiales. Estas incluyen las mamparas que protegen a las personas que trabajan en las cajas de los supermercados, o bien, detrás de la barra de un bar. Esto también incluye la coordinación del trabajo en las obras, de manera que no coincidan al mismo tiempo todos los grupos profesionales, desde los/las albañiles hasta los/as pintores/as y electricistas. En cuanto a las profesiones en las que no es posible mantener la distancia en el contacto con el/la cliente, es aconsejable -y, en determinados casos, obligatorio- el uso de mascarillas.

### La protección de la salud es cosa del jefe o de la jefa

La crisis ha demostrado la importancia de la protección de la salud en el puesto de trabajo. Especialmente las personas que trabajan en los servicios esenciales – es decir, vendedores/as, personal sanitario, personal de limpieza, taxistas, personal de logística y reparto, pero también los/as trabajadores/as de la construcción y los/as empleados/as del sector industrial – han estado expuestas diariamente al riesgo de contagio. En principio, el jefe o la jefa son los responsables de la protección de la salud y son los que tienen que garantizar que se adopten las medidas necesarias y que, por

ejemplo, se disponga de suficiente material de protección (guantes, mascarillas). Además, debe informar a sus empleados/as sobre las medidas adoptadas y, en su caso, instruirles al respecto. El Unia ha preparado material informativo y listas de verificación para los sectores afectados, a fin de que se puedan comunicar las deficiencias. Durante este tiempo el Unia ha dado parte en más de 4000 casos a la Suva y a las autoridades. Además, el Unia también ha exigido que se hagan suficientes controles, ya que, por muy buenos que sean los protocolos de medidas de prevención y protección, estos resultan inútiles si no se cumplen.

### Mejorar los derechos de participación y consulta

En todas las cuestiones ligadas a la salud, se debe respetar el derecho a participación y consulta de los trabajadores y trabajadoras. Deben ser informados/as a tiempo y sus sugerencias deben ser escuchadas. Este derecho de participación y consulta no se ha respetado durante la crisis. El Unia quiere ampliar los derechos de participación y consulta de los trabajadores y trabajadoras y mejorar y reforzar su regulación en los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT). Estas son las reivindicaciones que están sobre la mesa:

- La creación de una comisión de salud y seguridad en la empresa con derechos especiales de participación y consulta
- Encuestas periódicas e independientes entre los/as empleados/as sobre la aplicación de las medidas de salud y seguridad
- Protección de los/as trabajadores/as que corren un riesgo especial
- Ampliación del derecho a decir «stop» en caso de peligro

Enlace:

[unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/arbeitsicherheit-gesundheitsschutz](http://unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/arbeitsicherheit-gesundheitsschutz)

## Impago de salarios

## El jefe no me paga, ¿qué hago?

Debido a la crisis del coronavirus hay empresas que están atravesando dificultades económicas y que están tardando en pagar los salarios y pidiendo a sus trabajadores y trabajadoras que tengan paciencia. Muchos trabajadores y trabajadoras no saben qué hacer ante esta situación.

Montaña Martín

La falta del pago puntual del salario es un problema que preocupa mucho a los trabajadores y trabajadoras. Por una parte, necesitan el dinero para pagar el alquiler del piso, el seguro médico, etc., por otra, intentan ser comprensivos con la situación del jefe y no quieren presionar demasiado por miedo a perder el trabajo, o bien, de ser acusados de falta de lealtad hacia la empresa. Sin embargo, el aceptar las excusas del jefe y esperar demasiado para cobrar el salario puede llevar a que los/as trabajadores/as se queden con las manos vacías.

### Qué hacer si la empresa no paga

Si después de haber hablado con la empresa, sigue sin recibir el salario, es conveniente que haga lo siguiente:

1. Envíe una carta a su jefe/a -por cuestiones de prueba, lo mejor es que la envíe por correo certificado- dándole un plazo corto (1 semana) para que pague el salario.
2. Si la empresa sigue sin pagar el salario, puede, bajo determinadas circunstancias,

rescindir su relación laboral con efecto inmediato. Sin embargo, antes de dar este paso, es conveniente que se asesore, por ejemplo en el sindicato, para, atendiendo a su situación, mirar qué es lo que más le conviene.

3. Si la empresa continúa sin pagar, es importante que solicite el pago del salario a través de la oficina de ejecución de pagos (Betriebsamt/Office des poursuites) correspondiente, o bien, que presente la correspondiente demanda judicial.

### La empresa ha dado en quiebra

Si se ha declarado la quiebra de la empresa, tiene derecho a la denominada indemnización por insolvencia del seguro de desempleo. Pero tenga en cuenta que la misma cubre, como máximo, los salarios correspondientes a los cuatro meses anteriores a la declaración de la quiebra. Para tener derecho a la misma es fundamental que el/la solicitante pruebe que ha hecho, dentro de un plazo razonable, todo lo posible para cobrar el salario y que se presente

la solicitud correspondiente dentro del plazo de 60 días, a partir del momento de la publicación de la declaración de quiebra de la empresa. Es fundamental que no se espere demasiado para emprender acciones judiciales. Por ejemplo, si una persona, tras haber terminado la relación laboral, ha estado esperando más de tres meses a que le paguen y se ha limitado a enviar algún email o a llamar por teléfono, sin haber reclamado el pago del salario a través de la oficina de ejecución de pagos, o bien, judicialmente, lo más probable es que la Caja de desempleo deniegue la solicitud de indemnización por insolvencia por no haber hecho lo suficiente para recibir el salario. Más información al respecto en [www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/leistungen/insolvenzentschaedigung.html](http://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/leistungen/insolvenzentschaedigung.html).