

2 **Votación 27.9.20:**
Hacia un permiso
de paternidad

3 **31 de octubre de**
2020: Jornada
de acción en los
sectores esenciales

4 **Cursos en España y**
Portugal: Una formación
que vale la pena

Nr. 5 | septiembre 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

Encuentro de asociaciones de migrantes frente a la «Iniciativa de rescisión»

¡Unidos/as frente a la peligrosa iniciativa del SVP/UDC!



«Murales» es una pintura realizada conjuntamente por la pintora chilena Tamara Carrasco y los/as participantes en el encuentro. © Ibrahim Öztürk

La «Iniciativa de rescisión» del SVP/UDC es engañosa. Los iniciantes dicen que quieren limitar la migración. En verdad, lo que quieren, son muchos/as migrantes sin derechos y trabajadores/as sin protección. Es un juego peligroso, especialmente en tiempos de crisis y de incertidumbre. Los y las representantes de las asociaciones de migrantes hacen un llamamiento a los y las votantes para que combatan esta iniciativa.

Hilmi Gashi

Vania Alleva, la presidenta del sindicato Unia y vicepresidenta de la USS, destacó en su discurso de bienvenida la importancia de la movilización contra la iniciativa. Dejó claro que «La iniciativa del SVP/UDC ataca nuestros derechos como trabajadores/as y nuestros salarios. Ataca el derecho a la libertad de residencia en Suiza y a vivir aquí con la familia».

Tenemos que dejar muy claro que no queremos volver a la «Suiza de las barracas». No queremos retroceder a una época en la que cientos de miles de personas tenían que trabajar con pésimas condiciones laborales. No queremos volver a una Suiza en la que los niños y niñas tenían que estar escondidos.

Vania Alleva pidió a los/as presentes que se movilizan a pesar de la pandemia. Porque «el 27 de septiembre tenemos que enviar una fuerte señal contra

esta iniciativa inhumana. ¡Desde nuestras asociaciones, con nuestros socios y socias!»

El SVP/UDC quiere terminar con la libre circulación de personas

Fabián Molina, Consejero Nacional del Partido Socialista(SP/PS), afirmó en su discurso: «Esta iniciativa es mucho más radical y peligrosa que la iniciativa 'contra la inmigración en masa'. El SVP/UDC dice que quiere limitar la migración. En verdad lo que quiere es poner fin a la libre circulación de personas». Según Molina, con ello se ponen en juego los puestos de trabajo y la protección salarial, algo especialmente peligroso en tiempos difíciles y de crisis económica. Y resaltó que un tercio de los beneficios de Suiza se obtienen con las relaciones comerciales con la UE. Además, «más de 450 000 suizos y suizas viven, trabajan, estudian e investigan en un país de la UE

y, por lo tanto, también se benefician de la libre circulación de personas», subrayó Molina.

Además, la rescisión del Acuerdo sobre la libre circulación de personas pondría en peligro las medidas de acompañamiento. Con ellas tenemos un buen instrumento para proteger los salarios en Suiza y declarar el carácter de obligatoriedad general de los Convenios Colectivos de Trabajo. Esto incomoda a los multimillonarios y multimillonarias del SVP/UDC. La multimillonaria Martullo Blocher quiere trabajadores/as con salarios más bajos y sin protección.

Por una sociedad abierta y solidaria

Para Molina, esta votación es también una cuestión de valores. Porque todas las personas que viven en Suiza realizan una importante contribución. «El mundo no se limita a lo que ocurre dentro de estas pequeñas fronteras. Somos un país con gente que tiene relaciones en todo el

mundo. El aislamiento no es la solución. Una Suiza abierta y solidaria es la receta para el éxito futuro», afirmó Molina.

Por último, el joven Consejero Nacional dijo que lo que necesitamos no es una política de vuelta al pasado, sino soluciones innovadoras para la transformación estructural del mercado laboral, especialmente con vistas a la digitalización.

El Manifiesto de las asociaciones de migrantes

Tras las deliberaciones pertinentes, las asociaciones de migrantes aprobaron el Manifiesto contra la «Iniciativa de rescisión» del SVP/UDC. Mattia Lento, periodista y activista, declaró: «El Manifiesto es un documento importante en el que mostramos la importancia de la contribución de los y las migrantes al progreso económico, cultural y social de Suiza». El Manifiesto marca una posición fuerte para una Suiza abierta y solidaria.

Editorial



©Arben Llapashtica

La política de «divide y vencerás» del SVP/UDC tiene método. Quien manda en el partido son los multimillonarios. Pero tienen muchos/as ayudantes en el Parlamento, la administración y los medios de comunicación. Su objetivo es claro: dismantlar los Convenios Colectivos de Trabajo, la pensión de jubilación del seguro de AHV/AVS, la protección salarial, etc., es decir, las conquistas sociales logradas tras años de lucha. Y no se cohíben a la hora de utilizar, para ello, iniciativas como la «Iniciativa de rescisión».

La libre circulación de personas, con la cual se puso fin al inhumano estatuto de temporero, molesta a los/as multimillonarios/as del SVP/UDC. Gracias a ella, ya no es tan fácil traer mano de obra extranjera, explotarla y mandarla de vuelta a su país cuando ya no se la necesita. Tampoco soportan sindicatos fuertes que luchen por nuestros derechos.

La iniciativa es una buena oportunidad para destruir las conquistas de los/as trabajadores/as. Con videos, periódicos y anuncios, el SVP/UDC despierta resentimiento y prejuicios. Estas permanentes campañas xenófobas imponen un discurso reaccionario y un espíritu de derecha. Depende de nosotros, las fuerzas progresistas y de izquierda, decir «ya basta», para poner fin a esta política de división. Por el bien de Suiza. Pero para poder lograrlo, es indispensable que abordemos abiertamente y con valentía temas como la importancia política y social de la migración, la solidaridad y la democracia.

Un claro «NO» a la «Iniciativa de rescisión» supondría una importante señal.

Hilmi Gashi

Noticias breves

Ginebra: Votación sobre un salario mínimo

El próximo 27 de septiembre los/as votantes de Ginebra se pronunciarán sobre la iniciativa sindical cantonal por un salario mínimo de 23 francos por hora. Hoy en día, el 10% de la población activa del cantón gana menos de 4000 francos mensuales. Teniendo en cuenta que Ginebra es una de las ciudades más caras del mundo, resulta evidente que se necesita la introducción de un salario mínimo para que los trabajadores y trabajadoras puedan vivir dignamente de su trabajo y combatir eficazmente el dumping salarial. Por ello, es importante que todas las personas con derecho a voto en el cantón de Ginebra acudan a las urnas y digan claramente "Sí" a un salario mínimo de 23 francos.

Lantal Textiles AG: Se salvan 20 puestos de trabajo

Finalmente, la empresa textil Lantal suprimirá un total de 55 puestos de trabajo en lugar de los 75 originalmente anunciados. Gracias al compromiso de la plantilla, la comisión de personal y el Unia, se ha logrado, en el proceso de consulta, salvar 20 puestos de trabajo. Para las personas afectadas por el despido colectivo se ha podido negociar una plan social. Lantal se compromete a asegurar el mantenimiento, a largo plazo, de la producción en Langenthal y Melchnau. El Unia seguirá de cerca la evolución de la situación y continuará asesorando a los/as empleados/as y a la comisión de personal.

El Unia exige a Manor que renuncie a los despidos

El Unia denuncia el hecho de que Manor, tras anunciar la supresión de unos 500 puestos de trabajo en toda Suiza, ejerza presiones inaceptables sobre el personal para que acepten un aumento del horario laboral, de 41 a 42 horas semanales, bajo amenaza de, en el caso de no aceptarlo, pasar a formar parte de las personas afectadas por el despido colectivo. El Unia exige a Manor que retire los despidos, lleve a cabo un procedimiento de consulta transparente, respete los derechos sindicales y deje de presionar al personal.



Las pensiones del segundo pilar en caída libre

La Comisión BGV/LPP recomienda bajar la tasa de interés mínimo aplicable al capital acumulado en las Cajas de Pensiones y otras instituciones de previsión profesional al 0,75%. Esto es inadmisibles. Con ello, las pensiones del segundo pilar continuarían bajando. La USS exige que el Consejo Federal corrija este error, de cara a estabilizar las pensiones y poner fin a la pérdida de confianza en la previsión profesional.

Los/as trabajadores/as de Uber Eats tendrán un contrato de trabajo

Tras una larga lucha, la empresa internacional Uber Eats reconoce a sus repartidoras y repartidores empleados en el cantón de Ginebra como trabajadores/as por cuenta ajena y se compromete a hacerles un contrato de trabajo. Con ello, los/as trabajadores/as tendrán derecho a un salario fijo, días pagados de vacaciones, seguro de accidente, etc. Ahora el Unia exige que Uber Eats respete la ley en toda Suiza y reconozca el estatuto de empleado/a al resto de las personas empleadas en el resto de Suiza.

Tolerancia cero en caso de acoso sexual: Ni en el trabajo ni durante la formación

Se necesita un cambio de mentalidad

El acoso sexual es un problema muy extendido durante el aprendizaje. Una encuesta del Unia Juventud del 2019 muestra que el 80% de las mujeres encuestadas y el 48% de los hombres ya han sido, al menos una vez, víctimas de acoso sexual. Alrededor de un tercio en el puesto de trabajo. Por lo tanto, ya es hora de abordar el problema del sexismo desde su raíz, justo al principio de la carrera profesional.

Los resultados de la encuesta realizada por el Unia Juventud 2019 han puesto de manifiesto que el acoso sexual es un grave problema durante el aprendizaje. Tras la publicación de los resultados, son muchas las personas jóvenes que se han dirigido al Unia y han contado su experiencia. Sus testimonios revelan los grandes problemas estructurales y falta de medios a la hora de abordar el problema de manera eficaz. Ello se refleja en el testimonio de una víctima:

«Al principio no me atrevía a decir algo. Cuando, finalmente, informé al profesor, el autor de los hechos lo negó todo y nadie hizo nada»

Esto pone de manifiesto la impotencia y falta de mecanismos y protocolos a la hora de abordar el problema. El acoso sexual tiene lugar en diferentes ámbitos de la vida y está muchas veces marcado por las relaciones de poder ligadas a la edad, jerarquía profesional, dependencia, posición económica y social, origen, etc. Los y las aprendices tienen, en este sentido, una posición especialmente vulnerable. No es aceptable que personas, generalmente menores, se vean confrontadas, ya al principio de su carrera profesional, con el sexismo y el acoso sexual.

Hay que atajar el problema desde su raíz

El problema del acoso sexual debe ser atajado, con inclusión de los comportamientos y comentarios sexistas, desde su raíz. Porque un

ambiente que tolera y resta importancia al sexismo, abona el terreno para otras formas de acoso más graves. Por ello, es fundamental que las empresas, centros de formación y las autoridades competentes adopten las medidas necesarias. Hay que abordar, en lugar de taburizar, el tema del acoso sexual. Este tipo de experiencias pueden ser cruciales para el desarrollo personal y profesional de los y las jóvenes. Por ello, es importante mostrar a los y las jóvenes que no están solos y que pueden defenderse con la ayuda de su sindicato y otros centros de asesoramiento y apoyo.

Lanzamiento de una página web

En este contexto, el Unia ha lanzado una página web, en alemán, francés e italiano, sobre el acoso durante el aprendizaje. Para acceder a la página basta con pulsar en www.belaestigung-in-der-lehre.ch. En la misma se proponen medidas concretas y se dan a conocer diferentes herramientas, tanto para las víctimas como para las empresas. En la misma también se pueden encontrar modelos de protocolos de actuación y reglamentos dirigidos a las empresas y centros de formación. Porque para acabar con este problema es fundamental que los responsables de los centros de formación y de las empresas transmitan la importancia de la tolerancia cero y apliquen las medidas pertinentes de cara a prevenir y combatir el acoso sexual.

Votación del 27 de septiembre de 2020

¿Un permiso de paternidad para los futuros papás?

El próximo 27 de septiembre el pueblo suizo decidirá sobre la introducción de un permiso de paternidad retribuido, obligatorio, de dos semanas. Para la Unión de Sindicatos Suizos (USS) se trata de un pequeño paso hacia una mayor igualdad.

Montaña Martín

Hace un año aproximadamente, el Parlamento suizo aprobó la introducción de un permiso de paternidad retribuido de dos semanas, el cual se podría disfrutar de una vez, o bien en días sueltos. Sin embargo, el partido SVP/UDC, así como otros grupos, se mostraron en contra de esta ampliación de los seguros sociales y, finalmente, recogieron las firmas necesarias para presentar un referéndum frente a la misma. Por lo tanto, será el pueblo suizo el que el próximo 27 de septiembre decidirá sobre la necesidad de introducir un permiso de paternidad obligatorio en Suiza.

Todos deben tener derecho al permiso de paternidad

Hoy en día, hay algunas empresas que conceden a sus empleados un permiso de paternidad de entre una y cuatro semanas. Sin embargo, en la mayoría de los casos, los padres solo tienen derecho a un día de permiso por el nacimiento de un hijo/a. En este sentido, Suiza se encuentra todavía en la Edad de Piedra: la mayoría de los países europeos tienen, además del permiso de maternidad, un permiso de paternidad digno de ese nombre y, en algunos casos, un permiso parental de varios meses, a repartir entre ambos progenitores. Por lo tanto, la votación del próximo 27 de septiembre es una buena oportunidad para avanzar en este sentido y lograr que el derecho al permiso de paternidad se aplique a todos los padres y no dependa de la voluntad empresarial.

Un pequeño paso hacia una mayor igualdad

Para la Unión de Sindicatos Suizos (USS), la aprobación del permiso de paternidad supondría un pequeño paso hacia una mayor

igualdad. La sociedad está cambiando, cada vez son más los padres que optan por implicarse más en la vida familiar. Pero, a menudo, se aplica el patrón clásico: el hombre proporciona los ingresos, la mujer carga con la mayor parte de la responsabilidad de los/as niños/as. Si queremos una división del trabajo más equilibrada, los padres deben poder participar en la vida familiar desde el principio y en igualdad de condiciones.

Según la USS, es obvio que dos semanas de permiso de paternidad no resolverán todos los problemas de igualdad de género. Para ello, será necesario adoptar otras medidas -como por ejemplo, la introducción de un permiso parental de varios meses- y crear un marco con condiciones que permitan a ambos progenitores decidir libremente como quieren repartir sus obligaciones familiares y profesionales.

El permiso de paternidad sujeto a votación, supone un avance concreto para una mejor repartición de las tareas en el seno de la familia. Por lo tanto, un claro SÍ a esta primera etapa es más que necesario.



31 de octubre de 2020: Jornada de acción y lucha en los sectores esenciales

«¡Acción!» Aplaudir está bien, pero actuar está mejor

Los últimos meses lo han dejado claro: Los empleados y empleadas de sectores esenciales como la venta, los cuidados, la logística/el transporte garantizan los servicios básicos de Suiza. Pero lo hacen en condiciones de trabajo precarias.

A lo largo de los últimos meses se ha podido comprobar la importancia del trabajo realizado por las personas que trabajan en los servicios esenciales, tales como el sector de la salud y los cuidados, el de la limpieza, el de la logística/transporte, la venta de productos de primera necesidad, etc. La crisis ha permitido visibilizar su trabajo y que se tome conciencia de la importancia del mismo para el conjunto de la sociedad.

Sectores con un alto porcentaje de mujeres

Muchas mujeres trabajan en los sectores esenciales. Entre ellas hay muchas migrantes. La crisis del coronavirus ha puesto de manifiesto que su trabajo es fundamental para el mantenimiento de los servicios básicos y de la economía en Suiza. Y sin embargo, a pesar de la importante labor que realizan, muchas de estas personas, tienen unas condiciones laborales muy precarias, con sueldos que prácticamente no les permiten llegar a fin de mes, horarios laborales irregulares y, a menudo, jornadas laborales interminables. En el caso de las mujeres, a ello hay que añadir la escandalosa discriminación salarial.

Se merecen más

El trabajo de estas personas, que con su esfuerzo y dedicación mantienen los servicios esenciales, merece un mayor reconocimiento y

tiene que ser mejor pagado. Por ello, el sindicato Unia ha lanzado una campaña exigiendo mejoras laborales en estos sectores y ha organizado para el próximo 31 de octubre una jornada de lucha. Estas son sus principales reivindicaciones:

- Aumento salarial: ¡Ningún salario inferior a 4000 francos x 13 (por 40 horas semanales)!
- Que se ponga fin a la desregulación y a las condiciones laborales precarias: más personal y más tiempo.
- Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), de fuerza obligatoria general, para toda Suiza, en el sector de los cuidados, el de la venta (área de alimentación, incluido el comercio en línea) y en el sector de la logística/el transporte.

¡Tanto hoy como en el futuro, la seguridad, el respeto y la solidaridad son fundamentales para una salida justa de la crisis!

El 31 de octubre se llevarán a cabo acciones descentralizadas en toda Suiza para reforzar estas reivindicaciones. ¿Quieres participar? Ponte en contacto con tu región del Unia. Más información en: www.solidaritaet.unia.ch

Coronavirus: Más de 20 000 firmantes contra los recortes salariales y los despidos

Por una salida de la crisis solidaria

El pasado 20 de agosto el Unia entregó al Consejo Federal un llamamiento, firmado por más de 20 000 personas, en el que se solicita el pago de los salarios al 100% y que no se permitan los despidos ligados al coronavirus.

Montaña Martín

Cerca de un millón de trabajadoras y trabajadores se están viendo afectados por una reducción de la jornada laboral y perciben solo el 80% de su salario. Esta reducción del 20% está llevando a muchos/as empleados/as a una situación económica muy difícil y muchos de ellos/as tienen serias dificultades para llegar a fin de mes. A pesar de que el gobierno federal ha puesto más de 60 000 millones de francos a disposición de las empresas para paliar las consecuencias de la crisis del coronavirus y evitar los despidos, las cifras de desempleo no dejan de aumentar. ¡Hay que hacer algo al respecto! Por ello, el Unia lanzó un llamamiento, conjuntamente con otros sindicatos de USS, la pasada primavera. El llamamiento ha sido firmado por más de 20 000 personas y fue entregado al Consejo Federal el pasado 20 de agosto.

La crisis golpea a los sectores con salarios bajos

Cerca de la mitad de las personas afectadas por una reducción de jornada trabajan en sectores con salarios bajos, tales como

el sector de la hostelería-restauración, o bien, el de la peluquería. En estos sectores se gana, trabajando a tiempo completo, una media de unos 4100 francos mensuales. Con una reducción del salario del 20%, el salario se queda en unos 3300 francos. Sin embargo, en los sectores con los salarios más altos, hay muchas menos personas en régimen de reducción de jornada y, por lo tanto, que sufran una pérdida de salario. «El gobierno federal haría bien en tomar este llamamiento en serio e implementar medidas apropiadas. Solo reforzando la solidaridad social saldremos de esta crisis», señalaba Vania Alleva, la presidenta del Unia, con motivo de la entrega.

Garantizar el empleo en lugar de pagar dividendos

A pesar de la posibilidad de solicitar la indemnización por reducción de jornada, hay muchas empresas que optan por pagar dividendos a sus accionistas y despedir a sus empleados/as aludiendo dificultades económicas. Ello, a pesar de las ayudas recibidas y la prolongación de la indemnización por reducción de jornada para preservar los puestos de trabajo. En este

sentido, Pierre-Yves Maillard, presidente de la USS, declaraba: «La prolongación de la indemnización por reducción de jornada tiene como objetivo evitar los despidos. Poner a la gente en la calle, a pesar de la posibilidad de recurrir a la reducción de jornada, es inaceptable».

El Consejo Federal debe actuar

El mantenimiento del poder adquisitivo es fundamental. No solo para las personas con salarios medios y bajos, sino también para la coyuntura económica de Suiza. Por ello, es importante que el Consejo Federal o el Parlamento atiendan las reivindicaciones presentadas y que introduzcan los cambios necesarios que permitan a las personas en régimen de reducción de jornada, con salarios bajos y medios, percibir el 100% del salario. Además, las ayudas económicas a las empresas deben ir ligadas al cumplimiento de determinadas condiciones como, por ejemplo, la prohibición de despidos debidos al coronavirus. ¡Una salida de la crisis solidaria es necesaria y posible y el Consejo Federal debe dar los pasos necesarios en este sentido!



Con una reducción del 20% muchos trabajadores y trabajadoras no pueden llegar a fin de mes

Covid-19: Cambios a partir del 1 de septiembre



Menos protección para los trabajadores

La situación del mercado laboral sigue siendo precaria. A pesar de ello, el Consejo Federal está reduciendo la protección de los/as trabajadores/as: Ersetzen durch: desde finales de agosto han desaparecido muchas de las medidas de protección vinculadas a la pandemia.

Indemnización por la reducción de jornada

El 31 de agosto expiró la vigencia de las disposiciones especiales adoptadas con motivo del coronavirus relativas a la reducción de la jornada laboral y volvieron a entrar en vigor las leyes y disposiciones aplicables antes del coronavirus. En cuanto el período máximo para recibir esta indemnización, este se mantiene hasta finales de 2021. Sin embargo, a partir del 1 de septiembre se aplica lo siguiente:

- Todos los trabajadores y trabajadoras para los que la empresa quiera solicitar una reducción de jornada tienen que confirmar con su firma que están de acuerdo.
- Primeramente se deben compensar las horas extraordinarias.
- Los/as aprendices, trabajadores/as temporales, así como las personas que trabajan sobre llamada con horarios laborales muy variables, dejan de tener derecho a la indemnización por reducción de jornada. Por lo tanto, el riesgo de perder definitivamente el trabajo aumenta considerablemente.

Desempleo

Las disposiciones relativas a la prestación por desempleo y las obligaciones de las personas desempleadas cambian a partir de finales de agosto. Esto significa:

- Quien se haya quedado en desempleo después del 1 de septiembre ya no tendrá derecho a recibir días adicionales de prestación.
- La documentación justificativa de estar buscando trabajo se tendrá que volver a presentar mensualmente.

Protección de las personas pertenecientes al grupo de riesgo

Las medidas especiales de protección de las personas del grupo de riesgo ya fueron revocadas el 22 de junio. Por lo tanto, las personas mayores, las que sufren determinadas enfermedades y ahora, también las embarazadas, ya no pueden exigir que se les permita trabajar desde casa, o bien, que se les proporcionen tareas donde el riesgo sea menor. Pero si forma parte del grupo de riesgo, hable con su jefe/a. La empresa tiene que proporcionarle una protección mayor en el puesto de trabajo y decidir sobre la manera de proteger su salud y, por ejemplo, si debe trabajar desde casa o en la oficina.

Protección para todos/as

Legalmente, la empresa está obligada a garantizar la protección de la salud de los/as trabajadores/as. Por lo tanto, debe aplicar las medidas de higiene y protección indicadas por la Dirección Federal de Salud (BAG/OFSP). Si su empresa no garantiza estas medidas, exija por escrito que lo haga. Si la situación no mejora, tiene derecho a negarse a trabajar. Sin embargo, antes de tomar esta medida, le recomendamos que se ponga en contacto con la inspección de trabajo cantonal y/o el sindicato primero.

Cuarentena y salario

Las disposiciones sobre la cuarentena plantean muchas cuestiones jurídicas. Hay que distinguir entre diferentes situaciones:

- Si pasó sus vacaciones en una zona de riesgo y debe guardar cuarentena al volver a Suiza. Si la región ya había sido declarada como zona de riesgo antes irse de vacaciones, no tiene derecho al salario. Si la región no estaba todavía considerada como zona de riesgo, en teoría, no hay ningún motivo para que su empresa se niegue a pagarle el salario. Pero es posible que lo haga. Si es este su caso, póngase en contacto con su oficina del Unia.
- Le informaron a través de la Swiss-Covid-App de que había tenido contacto con una persona infectada. En este caso debe llamar por teléfono al número indicado para las informaciones relacionadas con el Swiss-Covid y evitar el contacto con otras personas. Pero tenga en cuenta que tiene derecho al salario solo si un médico, o bien, las autoridades correspondientes, le han ordenado guardar cuarentena.
- Estuvo en un club, hubo infecciones allí y le mandaron guardar cuarentena. En este caso, corrió un cierto riesgo, pero dentro del ámbito legal – los clubs pueden abrir, siempre y cuando respeten las normas de higiene. Como la empresa no puede inmiscuirse en lo que hace durante su tiempo libre, teóricamente no hay ningún motivo para que su empresa se niegue a pagarle el salario. Pero es posible que lo haga. Si es este su caso, póngase en contacto con su oficina del Unia.

En cualquiera de estas situaciones, si puede teletrabajar, tiene derecho a recibir la totalidad de su salario.

Martin Jakob, work no. 13, 21.08.2020 (adaptado)

Usted pregunta, Unia responde

Desempleado: ¿Tengo que haber trabajado en Suiza durante un año para tener derecho a las prestaciones por desempleo?

Soy español y me vine a trabajar a Suiza porque me ofrecieron una interesante oferta de trabajo en el sector de la gastronomía. Lamentablemente, tras siete meses de trabajo, el jefe me ha despedido porque, debido a la crisis del coronavirus, el negocio no iba bien y ha tenido que cerrar. He oído que en Suiza solo se tiene derecho a la prestación por desempleo si se ha trabajado durante, al menos, 12 meses. ¿Es esto cierto?

MARKUS WIDMER: No, necesariamente. En virtud de los Acuerdos Bilaterales con la Unión Europea tiene derecho a que, a la hora de examinar su derecho a las prestaciones por desempleo, le contabilicen el tiempo cotizado en España. Por ello, si antes de venir a Suiza estaba trabajando en España, debe ponerse en contacto con las autoridades españolas y solicitar una certificación de los periodos cotizados en España. Le entregarán un formulario PD-U1 en el que constarán las cotizaciones correspondientes y el cual deberá entregar en la Caja de Desempleo que haya elegido. Si ha trabajado en España durante más de cinco meses en los últimos dos años, cumplirá, junto con los siete meses trabajados en Suiza, el periodo mínimo de cotización de doce meses exigido en Suiza para tener derecho a las prestaciones. En este caso, si cumple con el resto de los requisitos exigidos, tendrá derecho a la prestación por desempleo en Suiza.

(Work, 26. 6.2020, adaptado)

Desempleada: ¿Puedo buscar trabajo en España?

Llevo varios años trabajando en Suiza en una tienda de ropa. Lamentablemente, debido a la falta de trabajo, la empresa me ha despedido y me he inscrito en la Oficina Regional de Empleo (RAV/ORP/URC). Tengo a mi familia en España y me han dicho que, como hablo varios idiomas, a pesar de la difícil situación, es posible que encuentre algo. Por ello, estoy pensando en ir allí dos o tres meses y buscar trabajo sobre el terreno. ¿Puedo inscribirme en los servicios de empleo en España y seguir cobrando mi prestación desde Suiza?

MARKUS WIDMER: Sí. Para ello tiene que presentar una solicitud de exportación de prestaciones en la Oficina Regional de Empleo (RAV/ORP/URC). Tenga en cuenta que, normalmente, tiene que estar primeramente, al menos, cuatro semanas buscando trabajo en Suiza. La exportación de las prestaciones se puede hacer por un máximo de tres meses y es posible solo para los países de la UE/AELC. Para la exportación de las prestaciones necesita un formulario PD-U2, el cual se lo proporcionarán en el RAV/ORP/URC. Posteriormente, tendrá un plazo de siete días, a partir de la fecha de inicio de la exportación de la prestación, para inscribirse en la oficina del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) española correspondiente. Allí tendrá que cumplir con las normas de control que rijan para el resto de las personas desempleadas inscritas en España. En cuanto a la cuantía de la prestación, cobrará lo mismo que estaba cobrando en Suiza y el dinero se le ingresará en la misma cuenta bancaria o postal suiza, en la que se le venía ingresando hasta ahora.

(Work, 26. 6.2020, adaptado)

Gasolinera: ¿Tengo que preparar la apertura de la tienda en mi tiempo libre?

Trabajo entre semana en una tienda de una gasolinera. La tienda está abierta durante la semana de las seis de la mañana a las once de la noche. Mi jefe quiere que esté en la tienda a las cinco y media de la mañana para preparar todo antes de abrir. Sin embargo, esta media hora ni se registra, ni se compensa en manera alguna, ya que está fuera de las horas de apertura. Los compañeros y compañeras que cierran la tienda tienen el mismo problema. ¿Es correcto esto?

IGOR ZORIC: No. El tiempo de trabajo es el tiempo durante el cual hay que estar a disposición de la empresa. Si el jefe le exige que esté en el puesto de trabajo a las cinco y media de la mañana para hacer todos los preparativos necesarios para abrir la tienda a las seis, esta media hora cuenta como tiempo de trabajo. Lo mismo se aplica a sus compañeros y compañeras. Si tras cerrar la tienda, sus compañeros/as tienen que quedarse para hacer la caja, terminar de limpiar, etc., este tiempo también es considerado como tiempo de trabajo. Además, debe tener en cuenta que si este tiempo está dentro de la franja horaria considerada como trabajo nocturno, es decir, entre las 23:00 y las 6:00 horas, tiene derecho a un complemento del 10% en tiempo por el tiempo trabajado entre las cinco y las seis de la mañana y, en el caso de sus compañeros/as, por el tiempo trabajado a partir de las once de la noche.

(Work, 21.8.20, adaptado)

Sector de la construcción: Cursos del Proyecto Portugal y Operación España

¿Una formación que vale a pena!

Hélder Castro llegó a Suiza en 2012. Terminó sus estudios universitarios de ingeniero de obras públicas en 2009, en medio de la crisis financiera. La construcción en Portugal estaba casi paralizada, cerca del 80% de los/as trabajadores/as habían perdido su empleo. No había trabajo en el sector. Vino a Suiza, como muchas otras personas, buscando trabajo y una vida mejor. Hoy en día trabaja en el departamento de seguridad de una empresa de construcción. El curso del Proyecto Portugal fue un paso importante en su carrera profesional.

Marília Mendes

Hélder, usted es el responsable de la seguridad ferroviaria en una obra de las vías del tren en los Grisones. ¿Cómo llegó a ello?

Estudié mucho. Cuando llegué a Suiza, empecé a trabajar en la cocina de un hotel. Eso es lo que encontré. Luego pasé a trabajar en la construcción como trabajador no cualificado. Pero pronto empecé a tomar cursos de alemán. Porque no saber alemán era el primer gran obstáculo para hacer cursos de formación y mejorar profesionalmente. Y, después, continué haciendo cursos de formación, el último para poder coordinar la seguridad de las máquinas en las obras, que es lo que hago ahora. No es fácil. Tienes que invertir tiempo, dinero y energía en la formación. Y a veces no hay suficiente tiempo para la familia. Pero es la única manera de conseguir una buena posición profesional.

¿Cómo era para un ingeniero de obras públicas trabajar como un trabajador no cualificado?

En la obra soy un trabajador como cualquier otro. Tengo más conocimientos teóricos, pero mis compañeros, sobre todo los mayores, saben mucho más sobre la práctica que yo. No niego que al principio fue algo frustrante. Sobre todo porque noto que hay un cierto estigma por ser portugués. Aprendí mucho en el trabajo. No solo sobre el trabajo, sino también sobre la importancia de ser reconocidos como personas y trabajadores.

Hizo el curso del Proyecto Portugal. ¿Por qué?

Cuando llegué a la empresa de construcción donde trabajaba, me enteré de que había compañeros que habían hecho el curso y que ello había supuesto un importante paso para ellos. Toda la gente hablaba bien del curso. Por ello, cuando el jefe me propuso hacerlo, no lo dudé un momento. Fue una oportunidad para aprender más, para conocer mejor algunas técnicas de trabajo suizas.

¿Y valió la pena?

Sí, aprendí mucho. El ambiente en mi grupo era excelente, había mucho intercambio y ayuda mutua. Por supuesto, eso también tiene que ver con la gente que te toque en el grupo. Pero también depende de la persona que imparte el curso, de si sabe como fomentar el intercambio y apoyar a los participantes. Allí era posible, incluso hice buenos amigos. Profesionalmente el curso me ayudó mucho. Había cosas prácticas de las que no estaba al tanto. Adquirí buenas herramientas para desempeñar mi trabajo. Eso es lo que esperas de un curso: no llegas a conocerlo todo, pero tienes herramientas útiles para el trabajo.

¿Recomendaría el curso a otros compañeros?

Sin duda. Aprendemos los métodos de trabajo en Suiza y eso es importante para ser buenos profesionales. Y la formación contribuye a que nuestro trabajo esté más valorado. Veo que los portugueses trabajan duro en las obras de construcción, pero no siempre se les valora lo suficiente. Dependemos de la buena voluntad de los jefes y muchos abusan de ellos. Algunos trabajadores tienen miedo y no se defienden. Por supuesto, la situación es compleja, el derecho laboral nos protege poco. Pero conocer el idioma local y tener una mejor formación nos hace sentir más seguros y aumenta la confianza en nosotros mismos. También por eso es importante el curso.

Y ahora, ¿cuáles son sus planes para el futuro?

Tengo planes de formación relacionados con el ferrocarril, una vieja pasión mía. Me gusta aprender. Y siento que, al tener una formación mejor, se me respeta más. Ello, además de poder exigir y lograr mejores condiciones de trabajo. Por ello, recomiendo a todos los compañeros, especialmente a los más jóvenes, que no se detengan. Tenemos muchas oportunidades de formación y tenemos que aprovecharlas. Es difícil, especialmente por el idioma. Pero cuando lo logramos resulta muy gratificante, tanto a nivel personal como profesional.



Hélder (el más alto) en un momento de la visita realizada por los organizadores y responsables del curso

El plazo de inscripción para los cursos Operación España y Proyecto Portugal ya está abierto

En estos cursos de formación los/as trabajadores/as españoles/as y portugueses/as que trabajan en el sector de la construcción en Suiza aprenden a conocer mejor los métodos de trabajo y los materiales suizos. Es una buena oportunidad para mejorar la formación profesional. Tras la autorización del correspondiente fondo paritario, estos cursos son gratuitos para el/la trabajador/a. Además, se tiene derecho a una compensación económica por la pérdida de salario durante la realización del curso, cuya cuantía depende del fondo paritario al que se esté sujeto.

Fecha y lugar de los cursos

Del 4 de enero al 26 de febrero del 2021

Centros de formación en Portugal:

- CICCOPN en Avioso, cerca de Oporto (www.ciccopn.pt/)
- CENFIC en Prior Velho, cerca de Lisboa (www.cenfic.pt/)

Centro de formación en España:

- Fundación Laboral de la Construcción, en Santiago de Compostela (galicia.fundacionlaboral.org/formacion/centro/santiago-de-compostela)

Inscripciones

Las inscripciones se hacen a través de la empresa. El plazo termina el miércoles, **4 de noviembre de 2020**

Los formularios de inscripción se pueden descargar pulsando en: <https://bit.ly/3hstmDM>.

Infórmese sobre estos cursos en su oficina del Unia, a través de migration@unia.ch, o bien, para los cursos que se realizan en España, en la **Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social**, Kirchenfeldstr. 42, 3005 Bern, Telf: 031 / 357 22 57, E-mail: suiza@mitramiss.es, www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/suiza/.