

**2** **Votación 29.11.20:**  
**Sí a la «Iniciativa  
por Multinationales  
Responsables»**

**3** **Conferencia de  
Mujeres del Unia:**  
**El trabajo de las  
mujeres es esencial**

**4** **Embarazo: La empresa  
tiene obligaciones**

Nr. 6 | octubre 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

Claro rechazo de la «Iniciativa de rescisión del SVP/UDC»

## La Suiza solidaria está de vuelta



Vania Alleva, visiblemente aliviada, tras conocerse el resultado de las votaciones. © Lucas Dubuis

**El pasado 27 de septiembre fue un gran día para los/as trabajadores/as, los/as migrantes y las familias. La «Iniciativa de rescisión» del partido SVP/UDC fue claramente rechazada, los nuevos papás podrán disfrutar de un permiso de paternidad retribuido y, además, se han rechazado las exenciones fiscales para las familias ricas. Por último, el voto a favor de la introducción de un salario mínimo de 23 francos, en el cantón de Ginebra, hizo del domingo de votación un «superdomingo».**

Hilmi Gashi

Afortunadamente, el pueblo suizo ha rechazado claramente la «Iniciativa de rescisión» del partido SVP/UDC: cerca del 62% dijo «NO». Seis años tras la aprobación por escasa mayoría de la denominada «Iniciativa contra la inmigración en masa», el partido SVP/UDC ha sufrido una clara derrota en su intento de acabar con la libre circulación de personas y empeorar los salarios, las condiciones laborales y los derechos de los y las migrantes.

Este claro rechazo también ha sido posible gracias a la lucha de los sindicatos que, desde el principio, hicieron visibles cuáles eran las verdaderas intenciones del partido SVP/UDC y como afectaba ello a los derechos del conjunto de trabajadores y trabajadoras. La «Iniciativa de rescisión» suponía un claro ataque a todos/as los/as trabajadores/as y sus derechos. Quería sustituir la libre circulación de personas por un sistema de contingentes discriminatorio y debilitar, de esta manera, los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras. Además, ello hubiese su-

puesto la eliminación de las medidas de acompañamiento a la libre circulación de personas, uno de los pilares para la protección de los salarios en Suiza. El claro resultado refuerza al Unia en su posición.

### Es necesario reforzar las medidas de acompañamiento

El Unia reivindica más controles salariales, sanciones más severas en caso de dumping salarial, así como, registros profesionales y sectoriales en los que conste si las empresas controladas respetan las disposiciones legales laborales vigentes o no. Además, se necesitan salarios mínimos cantonales y que un mayor número de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) sean declarados de obligatoriedad general. A ello hay que añadir una mejora de la protección de los/as asalariados/as y de los militantes sindicales que luchan frente al dumping salarial. Por ello, el Unia luchará con determinación frente a un Acuerdo Marco que debilite los derechos de los/as asalariados/as y la protección de los salarios.

### Solidaridad en lugar de exclusión

Las asociaciones de migrantes también han contribuido, de manera sustancial, al éxito de la campaña del «NO». Bajo el lema «solidaridad en lugar de exclusión» han demostrado que el ataque del partido SVP/UDC también suponía un grave ataque a los derechos de los/as migrantes. Dejaron claro que una vuelta a la Suiza del estatuto del temporero, los/as niños/as escondidos/as y los/as trabajadores/as sin derechos, era inaceptable. Además, señalaron la importancia de la libre circulación de personas y la necesidad, no solo de mantenerla, sino de ampliarla hasta que tengamos libre circulación para todos y todas.

### Suiza es una sociedad de migración

Tanto antes como ahora, los/as migrantes contribuyen diariamente al bienestar social y a la buena reputación de Suiza en el mundo. La cultura, el deporte, los negocios y la ciencia se benefician de la diversidad. La respues-

ta a los constantes ataques a nuestros derechos y a décadas de buscar chivos expiatorios, es la solidaridad. Esto incluye la ampliación de los derechos de residencia, la seguridad en el estatuto de residencia, la libertad de establecimiento, el derecho a la convivencia familiar y una participación justa en el éxito económico y social de Suiza.

### Salario mínimo de 23 francos en el cantón de Ginebra

La guinda a los buenos resultados obtenidos a nivel nacional la puso la aprobación, en el cantón de Ginebra, de la Iniciativa Popular sindical para la introducción de un salario mínimo cantonal de 23 francos por hora. Con ello, Ginebra se convierte, tras Jura y Neuchâtel, en el tercer cantón de la Suiza francoparlante que tendrá un salario mínimo cantonal. También en el Tesino se instaurará pronto un salario mínimo cantonal. Esperemos que los cantones germanoparlantes tomen ejemplo y den los pasos necesarios para que también ahí el salario mínimo cantonal se convierta en una realidad.

## Editorial



### Una victoria de la solidaridad

Los resultados de la votación del 27 de septiembre son motivo de esperanza. En primer lugar, está el claro «NO» a la «Iniciativa de rescisión» del partido SVP/UDC. Una votación que fue calificada como la votación más importante de todo el período parlamentario. No sin razón. La «Iniciativa de rescisión» era un ataque directo a todos/as los/as trabajadores/as y sus derechos. Quería sustituir la libre circulación de personas por un sistema de contingentes discriminatorio. Su aceptación habría privado a nuestros/as compañeros/as sin pasaporte suizo de sus derechos. Habría dividido a los/as trabajadores/as, aumentando la competencia en el mercado laboral, destruyendo las medidas de acompañamiento y, por lo tanto, el pilar fundamental de la protección salarial suiza.

El claro «NO» es, por esta razón, una victoria para los/as trabajadores/as. Ahora, de cara al Acuerdo Marco con la UE, hay que dar la máxima prioridad a la protección de los salarios y de las condiciones de trabajo. Pero, la propuesta presentada hasta la fecha no cumple este requisito. Al contrario, sacrifica la protección de los salarios suizos en aras del mercado libre. Esto es inaceptable. Lucharemos con determinación frente a un Acuerdo Marco que debilite los derechos de los/as trabajadores/as y la protección salarial. ¡Las medidas de acompañamiento no se tocan!

Otros tres resultados claros de la votación reforzaron aún más la Suiza social: el rechazo a las exenciones fiscales en favor de los ricos, la introducción tardía del permiso retribuido de paternidad y, por último, el «Sí» a un salario mínimo cantonal de 23 francos por hora en Ginebra. Estos éxitos de la solidaridad nos dan nueva energía en estos tiempos difíciles de la pandemia. ¡Muchas gracias por vuestro gran esfuerzo!

Vania Alleva, presidenta de Unia

Noticias breves

Los tribunales lo confirman de nuevo: Uber es un empleador

El Tribunal de Apelación del Cantón de Vaud ha confirmado una sentencia del Tribunal Laboral de Lausana y ha reconocido a la empresa de taxis Uber como empleador. El Unia exige a Uber que haga, de manera inmediata, contratos de trabajo a todos/as sus conductores/as y que les pague retroactivamente los salarios, los gastos realizados, así como, que abone las cotizaciones correspondientes a los seguros sociales. Los cantones deben velar por el cumplimiento de la ley y, en el caso de que Uber no cumpla con sus obligaciones, proceder a paralizar su actividad hasta que demuestre que cumple con sus obligaciones legales.



Nueva confirmación judicial: Los/las conductores/as de Uber son empleados/as.

Construcción: La Patronal exige recortes salariales

Desde finales de agosto 2020 están en marcha las negociaciones entre los sindicatos y la Patronal del sector de la Construcción (SBV-SSE-SSIC). Sin embargo, en lugar de reconocer el esfuerzo de los trabajadores de la construcción, la SBV-SSE-SSIC exige, aludiendo a la crisis del coronavirus, recortes salariales. Si bien es cierto que, a corto plazo, la crisis del coronavirus ha ralentizado la actividad en la construcción, lo cierto es que entretanto la industria de la construcción se ha recuperado. Las perspectivas son buenas. Por ello, los sindicatos y los/as trabajadores/as han dejado claro que una reducción de los salarios es innegociable. La próxima ronda de negociaciones está prevista para el 28 de octubre.

11 y 12 de septiembre: Celebración de la Sesión Extraordinaria Feminista

El pasado mes de septiembre, unas 300 mujeres celebraron, paralelamente a la sesión parlamentaria de otoño, una Sesión Extraordinaria Feminista para intercambiar ideas, aprender unas de otras y construir una nueva red de trabajo juntas. Esta Sesión Extraordinaria sirvió también de plataforma a las personas ignoradas por la política durante la crisis del coronavirus. Además, se debatió sobre la necesidad de organizar una huelga feminista para el 14 de junio de 2021. ¡Motivos, hay de sobra! Además, coincidiría con dos aniversarios importantes: el 14 de junio de 2021 se cumplen exactamente 30 años desde que se realizó la primera huelga de mujeres y, además, en el 2021 se cumplen los 50 años desde la introducción del derecho a voto de las mujeres en Suiza, a escala nacional. Información detallada, incluidas las intervenciones Bozena Domanska, Isabel Zubieta, Laura Imfeld, Lea Daum, Simona Isler, Agota Lavoyer, etc., sobre la Sesión Extraordinaria Feminista celebrada, así como, sobre las reuniones y actos programados para los próximos meses, se puede obtener pinchando en <http://sondersession.ch/rueckblick/> y <https://frauen-streiken.ch/>.



Foto: Silvia Schönenberger / <http://sondersession.ch/rueckblick/>

Quien causa daños, tiene que asumir las consecuencias  
¡Sí a la «Iniciativa por Multinacionales Responsables»!

El trabajo infantil, la violencia frente a los sindicalistas, ríos envenenados y pesticidas mortales: una y otra vez, las multinacionales con sede en Suiza son objeto de titulares negativos. Hoy en día es prácticamente imposible obligarlas a que asuman su responsabilidad. Esto es lo que la «Iniciativa por Multinacionales Responsables», sobre la que se votará el 29 de noviembre, quiere cambiar.

Pepo Hofstetter

Por una gestión responsable

La iniciativa, que también cuenta con el apoyo activo del Unia, exige algo que parece evidente: si empresas como Glencore contaminan el agua potable, expulsan a la gente de sus tierras y hacen caso omiso de los derechos más básicos de los/as trabajadores/as, deben responder por los daños causados. Las personas afectadas deben tener derecho a exigir una indemnización ante los tribunales de la sede central corporativa responsable. Para ello, las personas perjudicadas deberán probar ante el tribunal competente los daños sufridos.

La falta de responsabilidad no debe beneficiar a nadie

La mayoría de las empresas respetan las reglas. Pero algunas grandes multinacionales sin escrúpulos ignoran los derechos humanos y las regulaciones ambientales para maximizar sus beneficios. Su

falta de responsabilidad les permite ser más competitivas. ¡Esto es inaceptable! ¡La «Iniciativa por Multinacionales Responsables» quiere acabar con esto!

Tendencia internacional

Varios países ya cuentan con normas jurídicas para obligar a las multinacionales a cumplir con las normas. En muchos otros países se están debatiendo este tipo de leyes. Y el Comisario Europeo de Justicia de la UE, Didier Reynders, también se ha comprometido a introducir reglas para la debida diligencia obligatoria corporativa sobre el medio ambiente y los derechos humanos.

Un paso pequeño, pero importante

La iniciativa es un pequeño, pero importante paso hacia unas condiciones de trabajo más justas en todo el mundo. Quien haga negocios a nivel mundial, debe comportarse de manera decente; ¡Con los/as trabajadores/as, la población y el medio ambiente!

Ayúdenos a lograr el «Sí»

Todas las personas pueden ayudar en la campaña a favor de la Iniciativa Popular Federal «Empresas Responsables para proteger el ser humano y el medio ambiente» (este es su nombre oficial). Hay muchas maneras de hacerlo: poniendo una bandera en el balcón, enviando tarjetas postales, colaborando con los comités locales, por ejemplo, llamando a gente por teléfono, etc. Información detallada sobre la iniciativa y la manera de colaborar se puede encontrar en alemán, francés, italiano e inglés en <https://konzern-initiative.ch/>.



El personal de seguridad de Glencore ataca a agricultoras indígenas delante de una mina en Perú (diciembre de 2018). Foto: zVg

Ronda salarial 2020/2021

¡100 francos más para todos/as los/as empleados/as!

Los efectos de la crisis del coronavirus varían de un sector a otro. Mientras que algunas empresas, los trabajadores autónomos y, sobre todo, un gran número de trabajadores/as, han sufrido sus efectos, la economía va bien, o incluso muy bien, para otras empresas y sectores. Son estas empresas y sectores los que ahora tienen que dar un paso adelante y apoyar el poder adquisitivo y la recuperación económica.

Montaña Martín

Para el Unia está claro: en muchos sectores hay margen para un aumento salarial general de 100 francos. Los sectores y las empresas que van bien, o bien, que han hecho buenos negocios durante la crisis, deben asumir su responsabilidad. Los/as empleados/as han contribuido de manera significativa a este éxito y han rendido al máximo. ¡Es hora de que se les recompense por su esfuerzo!

De los aplausos no se puede vivir

Ya sea en la atención sanitaria, en el sector de la venta o en el de la logística, durante los primeros meses de la pandemia se puso de relieve la importancia del trabajo y el esfuerzo realizado por las personas empleadas en los denominados servicios esenciales, de cara a cubrir las necesidades básicas de la población. El Unia exige que se reconozca su labor y reivindica un aumento de, al menos, 100 francos, y una prima de, al menos, 2000 francos.

¡Igualdad salarial ahora!

Un aumento salarial general en las profesiones de servicios esenciales es también una contribución a la igualdad salarial, ya que, en estas profesiones trabajan, sobre todo, mujeres. Los salarios de estas mujeres son, normalmente, muy bajos y no les alcanzan, prácticamente, para llegar a fin de mes y llevar una vida digna.

Las reivindicaciones salariales de los sectores del Unia en detalle:

1. Sector principal de la construcción: +100 francos general; +100 francos para los salarios mínimos; pausas pagadas por la mañana y por la tarde.
2. Artes y oficios: Para todos los ramos +100 francos para los salarios efectivos; +100 francos para los salarios mínimos.
3. Industria: +100 francos para todos/as.
4. Sector del comercio: Salario mínimo de, al menos, 4000 francos (x13); prima de, al menos, la mitad de un salario mensual

para las personas empleadas en la venta de productos alimenticios y en la venta en línea.

5. Coop: +100 francos, con prioridad para las personas con salarios bajos (salario mínimo de, al menos, 4000 francos x13) y para los/as trabajadores/as con experiencia (tras 5 y 10 años).
6. Migros: +100 francos general; 4000 francos (x13) como mínimo; salario mínimo para los/as trabajadores/as con experiencia; prima de, al menos, la mitad de un salario mensual para las personas empleadas en la venta de productos alimenticios y en la venta en línea.
7. Logística: +100 francos; prima de, al menos, 2000 francos.
8. Empresas de trabajo temporal: +150 francos para los salarios mínimos (sin diploma profesional); aumento de los salarios mínimos en el Tesino al nivel del salario mínimo cantonal.



Las mujeres exigen una revalorización de sus profesiones

## Conferencia de Mujeres del Unia El trabajo de las mujeres es esencial

«El trabajo de las mujeres es esencial»: Éste fue el lema de las 130 delegadas que participaron en la 10ª Conferencia de Mujeres del Unia, celebrada en Lucerna durante los días 2 y 3 de octubre. Las delegadas reiteraron sus demandas de salarios más altos y de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), de ámbito nacional, para los sectores esenciales. También se pronunciaron en contra de aumentar la edad de jubilación de las mujeres. De cara al Congreso del Unia que tendrá lugar en el 2021, propusieron por unanimidad a Vania Alleva como presidenta del Unia, así como a Véronique Polito, Renate Schoch y Bruna Campanello como miembros del Comité Director.

Montaña Martín

A principios de octubre, 130 mujeres se reunieron durante dos días en Lucerna para celebrar la 10ª Conferencia de Mujeres del Unia bajo el lema «Las mujeres y su trabajo son esenciales». En efecto, los sectores profesionales esenciales (por ejemplo, el de cuidados y el del comercio) ocupan mayoritariamente a mujeres, muchas de ellas migrantes. La pandemia ha demostrado lo importante que es su trabajo, pero sus salarios siguen siendo extremadamente bajos y sus condiciones de trabajo muy precarias. A esto se añade la escandalosa discriminación salarial. ¡Pero las mujeres se merecen más! Por ello, en la jornada de acción del 31 de octubre, las mujeres del Unia exigirán salarios más altos, más personal y más tiempo, -especialmente en los sectores esenciales-, así como, Convenios Colectivos de Trabajo, de obligatoriedad general, para toda Suiza. ¡Aplaudir está bien, pero es mejor actuar!

**No a la jubilación de las mujeres a los 65 años**

Los bajos salarios en las llamadas profesiones femeninas también afectan a las pensiones. Es necesario mejorar de manera urgente el seguro de AHV/AVS y, verdaderamente, no se puede aceptar un aumento de la edad de jubilación. En una resolución, las mujeres del Unia dicen claramente «NO» al aumento inaceptable de la edad de jubilación para las mujeres, tal y como lo proponen los partidos burgueses en el proyecto de reforma «AHV/AVS 21». Además, piden que se apoye la iniciativa sindical para la introducción de una 13ª paga de la pensión de vejez del AHV/AVS.

**Histórica nominación de cuatro mujeres para el Comité Director**

Estructuras femeninas fuertes y una política sindical centrada en las preocupaciones de las mujeres, son las reivindicaciones centrales de la Conferencia de Mujeres del

Unia. Por primera vez en la historia del Unia, tres mujeres, además de la presidenta Vania Alleva, se ponen a disposición para llevar el timón del Unia. Las delegadas han propuesto por unanimidad a la presidenta del Unia Vania Alleva para la renovación de su mandato como presidenta, para los próximos cuatro años. También han propuesto a Véronique Polito y Renate Schoch, las otras dos mujeres pertenecientes actualmente al Comité Director, para que continúen en su cargo. Finalmente, han nominado a una cuarta mujer, Bruna Campanello (corresponsable del sector de Artes y Oficios) como candidata para el Comité Director. En el caso de que las cuatro mujeres resulten elegidas en el Congreso del Unia, que tendrá lugar en junio del 2021 en Biel/Bienne, sería la primera vez, en la historia del Unia, que las mujeres serían mayoría en el Comité Director, el cual lo componen siete personas.

## Lanzamiento de la campaña «Educación para todas y todos – ¡ya!» Por un mejor acceso a la educación

El pasado 1 de octubre, Solidarité sans frontières, el sindicato de servicios públicos (vpod-ssp) y la Unión de estudiantes de Suiza (UNES), reagrupados en el seno de la asociación «Education pour toutes et tous – maintenant !», lanzaron su campaña para mejorar el acceso a la educación de las personas exiliadas.

Montaña Martín

La inclusión de las personas refugiadas en la escuela, la formación y el trabajo es insuficiente. Muchos/as refugiados/as, demandantes de asilo, etc., que quieren formarse y trabajar, se enfrentan a barreras insuperables para acceder a la educación y al trabajo cualificado. Todas las personas deben tener derecho acceso a la educación, independientemente del estatuto de residencia que tengan. Esto es lo que piden los/as iniciantes de la campaña «Educación para todas y todos – ¡ya!».

**Una petición como primer paso**

En una primera etapa los/as iniciantes han lanzado la petición «Mejorar el acceso a la formación y al trabajo para las personas exiliadas». Dicha petición se puede firmar pulsando en

[www.education-maintenant.ch/petition](http://www.education-maintenant.ch/petition). Más información sobre la campaña y las acciones programadas se puede obtener en [www.education-maintenant.ch/agenda](http://www.education-maintenant.ch/agenda).



## El movimiento climático: Por la justicia climática y la sostenibilidad



### Unidos/as para la protección del clima. ¡Es urgente!

Los bosques se están quemando. Las tormentas, sequías e inundaciones son cada vez más frecuentes. El agua se está volviendo escasa. Los glaciares están desapareciendo... El calentamiento global es visible para todos/as. Y sin embargo, los/as políticos/as y las empresas hacen poco para resolver este problema, el más urgente para la humanidad. El movimiento climático y muchos de sus partidarios/as están luchando por la protección del clima. Horizonte ha hablado con Roman Künzler, secretario del Unia, que también colabora con el movimiento climático.

**Roman, ¿la situación climática es tan urgente como dice el movimiento climático?**

La situación es dramática. Nuestro sistema de producción, orientado al crecimiento, está destruyendo nuestro planeta. Vamos camino de un calentamiento climático de 4 a 6 grados. Si continuamos así, es previsible que grandes partes de la tierra pronto dejen de ser habitables. Para mantenernos por debajo de 1,5 grados, debemos alcanzar cero neto en emisiones de gas del efecto invernadero para el 2030. Por lo tanto, es urgente.

**Los/as jóvenes del movimiento climático ocuparon la Plaza Federal, a pesar de estar prohibido. ¿Qué opinas de esta acción de desobediencia civil?**

¡Fue una acción maravillosa y exitosa! Cientos de personas, solidarias, decididas, cantando, se mantuvieron firmes, de manera pacífica, durante 52 horas, porque están convencidas de que urge actuar frente al cambio climático. Estas personas están escribiendo historia. A veces hay que romper las reglas de los poderosos para crear las condiciones para el cambio. Siempre ha sido así. Cuando miremos hacia el 2020, dentro de 20 años, nos preguntaremos por qué no hicimos más, ocupamos más lugares.

**El movimiento climático pide «justicia climática». ¿Qué significa esto?**

La justicia climática es la visión de una sociedad socialmente justa, que pueda vivir de manera sostenible, a largo plazo, en el planeta tierra. Por el momento, los que menos han contribuido a la crisis climática son los más afectados. Los países ricos de la OCDE, como Suiza, son históricamente responsables del 75% de las emisiones de gases de efecto invernadero. E incluso en nuestro país, el 10% de los más ricos, son responsables de alrededor del 50% de las emisiones. Es justo que quienes causan el problema, asuman ahora los gastos de la reestructuración ecosocial de la economía y la sociedad.

**¿Hasta qué punto afecta este tema a los sindicatos?**

El trabajo no tiene lugar de forma aislada, sino que siempre representa un intercambio con la naturaleza. Y la naturaleza tiene sus límites. El capitalismo nunca respetará estos límites. Depende de los/as asalariados/as luchar por un mundo en el que se decida democráticamente qué se produce, cómo y para quién. Esto solo puede hacerse de manera organizada. Y aquí es donde los sindicatos juegan un papel fundamental.

**¿Qué puede hacer cada uno/a de nosotros/as?**

Los cambios políticos son procesos colectivos. Por lo tanto, es importante que nos unamos a los grupos y organizaciones existentes, o bien, que creamos grupos propios. En este caso, es imprescindible que unamos nuestras fuerzas y planifiquemos y actuemos de manera coordinada y conjunta. Una cosa está clara: los próximos años serán cruciales.

## Usted pregunta, Unia responde

### Prestación familiar: ¿La recibo también aunque mi hija esté haciendo el aprendizaje y gane dinero?

Nuestra hija tiene 16 años y está haciendo el aprendizaje. Nuestro hijo tiene 22 años y está estudiando en la universidad. Una compañera me ha dicho que ya no tengo derecho al subsidio familiar por mi hija porque, aunque esté realizando sus estudios de formación, ya cobra un sueldo. ¿Es esto cierto?



**DAVID AEBY:** No. El subsidio por hijo/a es de, al menos, 200 francos al mes y se paga hasta que el niño/a cumpla 16 años. Posteriormente, se tiene derecho a un subsidio por formación de, al menos, 250 francos al mes. Dicho subsidio se abona hasta que el hijo/a haya finalizado su formación, como muy tarde, hasta que cumpla los 25 años. Aunque su hija cobre un sueldo como aprendiz y su hijo trabaje, por ejemplo, durante las vacaciones, usted sigue teniendo derecho al subsidio de formación por sus dos hijos. Pero, cuidado: Hay un límite de ingresos. Si los ingresos anuales de la persona en formación superan la cuantía máxima de la pensión de vejez del seguro de AHV/AVS, ya no se tiene derecho al subsidio de formación.

Este límite de ingresos es actualmente de 28 440 francos suizos por año o 2370 francos suizos por mes.

(Work, 18 de septiembre de 2020)

### Trabajo sobre llamada: ¿Tengo derecho al salario?

Desde hace aproximadamente un año, aparte de mi trabajo normal, trabajo algunas horas sobre llamada en una empresa. A esta empresa le está afectando mucho la crisis del coronavirus y, en los últimos tiempos, no me han llamado para trabajar y, por tanto, no he cobrado nada. ¿Tengo derecho a algo?



**PHILIP THOMAS:** Como ocurre a menudo, depende de las circunstancias concretas. Cuando se trabaja sobre llamada no se tiene derecho al salario si, desde el principio, estaba claro que su jefe/a podía decidir libremente si quería llamarle cuando fuera necesario, y si usted, por su parte, podía decidir libremente si quería ir a trabajar o no.

Si, por el contrario, durante un largo periodo de tiempo ha trabajado de forma más o menos regular y, de un día para otro, dejan de darle trabajo, tiene derecho a que le paguen la media del salario que venía percibiendo hasta entonces. Ello porque al haber trabajado siempre de manera más o menos regular, podía confiar en que podría seguir trabajando con el mismo porcentaje y percibir los correspondientes ingresos.

Si su empresa puede determinar unilateralmente cuándo tiene que trabajar, tiene derecho, si la empresa deja de darle trabajo de manera abrupta, a cobrar el salario. Si se le despide, tiene derecho al salario medio durante el período de preaviso. Si el salario varía de un mes a otro, se suele calcular la media sobre el salario percibido en los últimos doce meses. La empresa tiene que pagarle el salario aunque le diga que ya no tiene que ir a trabajar más.

(Work, 4 de septiembre de 2020)

# Embarazo: La empresa tiene obligaciones

Las empresas deben proteger a las empleadas embarazadas contra el coronavirus. En el caso de que no puedan adoptar las medidas necesarias, tienen la obligación de continuar pagando el salario aunque no trabajen.

(L' Événement syndical, Luca Cirigliano, USS, 7.10.20)

En lo que respecta a la COVID-19, a las mujeres embarazadas se las considera como vulnerables. Esta es la conclusión a la que llegó la Oficina Federal de Salud Pública (OFSP) el 5 de agosto de este año tras evaluar, junto con la Sociedad Suiza de Ginecología y Obstetricia (SSGO), miembro de la FMH, los últimos hallazgos científicos sobre la COVID-19. Esta conclusión tiene importantes consecuencias para las personas afectadas. Las embarazadas deben gozar de la protección necesaria en el puesto de trabajo. Si no es así, se puede emitir una «prohibición de trabajo» y la empresa tendrá que continuar pagando el salario.

### Obligaciones de la empresa

De conformidad con el artículo 6 de la Ley del Trabajo y el artículo 10 de la Ordenanza sobre medidas destinadas, en particular, a luchar frente a la epidemia de la COVID-19 (Ordenanza Covid-19, situación especial), el empleador está obligado a garantizar la protección de la salud de sus empleados/as en el lugar de trabajo y la aplicación de medidas preventivas contra la COVID-19. Por consiguiente, debe adoptar todas las medidas necesarias para proteger a los/as empleados/as vulnerables, como es el caso de las mujeres embarazadas.

Las empresas deben adoptar las medidas necesarias para que sus empleados/as puedan cumplir con las recomendaciones de la OFSP sobre higiene y distancia social. Si no se puede observar la distancia recomendada entre las personas, se deben tomar medidas según el principio STOP (sustitución, técnica, organización, protección individual). Además, son las empresas las que tienen que correr con los gastos de las medidas adoptadas.

La Ordenanza de protección de la maternidad exige que, en caso de exposición al SRAS-CoV-2, se evalúe el riesgo para la salud de la madre y el niño en función de su actividad, del estado de inmunidad de la empleada y las medidas de protección adoptadas. Se debe establecer que dicha exposición no entraña ningún tipo de daño para la salud de la madre y del niño. La forma en que una mujer embarazada debe ser protegida en el lugar de trabajo, depende de las condiciones de trabajo en ese lugar. Si no se puede excluir la exposición, hay que llevar a cabo un análisis de riesgo. Dicho análisis incluye el trayecto al trabajo. El análisis de riesgo, que será realizado por una persona competente independiente, correrá a cargo de la empresa.

¡Tenga en cuenta que es la empresa la que debe probar que no hay exposición al virus en el lugar de trabajo!

Si no se puede garantizar la protección, se debe ofrecer a la mujer embarazada una actividad alternativa y segura, o bien, se debe posibilitar el teletrabajo.

### Derechos de las mujeres

Si una empleada se entera de que está embarazada, debe hablar con su médico/a. El/la médico/a se encarga de evaluar el estado de salud y la eficacia de las medidas de protección. Puede requerir un análisis de riesgo.

Si no es posible adoptar medidas, o si la empresa no procede a realizar un análisis de riesgo, o bien, no sigue las instrucciones del/de la médico/a que está tratando a la embarazada, la empleada tiene el derecho, y el/la médico/a el deber, de actuar en consecuencia: el/la médico/a tiene derecho a dar instrucciones sobre las condiciones



Respecto a la COVID-19, se considera a las embarazadas como personas vulnerables y, por ello, deben gozar de una protección especial. © Neil Labrador/Archives

laborales en las que puede trabajar la embarazada, o bien, si procede, emitir una «prohibición de trabajo» mediante un certificado médico.

Si existe tal certificado, o si la empresa no puede ofrecer una actividad alternativa equivalente y segura (por ejemplo, el teletrabajo), la empresa debe seguir pagando el 80% del salario sin que la empleada tenga que trabajar.

### Protección frente al despido en caso de embarazo

Según el art. 336c CO del Código de Obligaciones suizo (CO), las mujeres embarazadas no pueden ser despedidas ni durante el embarazo, ni en las 16 semanas posteriores al parto. La protección frente al despido comienza al principio del embarazo. Esto es así, incluso aunque la empleada haya sido despedida y se entere de que está embarazada una vez que haya terminado la relación laboral. Si se quedó embarazada antes de terminar la relación laboral, la relación laboral se prorroga conforme a lo dispuesto en el art. 336c CO.

Por lo tanto, una empresa no puede rescindir el contrato de una mujer embarazada porque el/la médico/a le haya prohibido trabajar.

### ¿Qué hacer si surgen problemas?

Si surgen dificultades o dudas, es necesario:

- Consultar en caso de embarazo al/a la médico/a que esté llevando el embarazo y, en su caso, exigir a través de él/ella un análisis de riesgo, si dicho análisis no existe, o bien, hay dudas sobre el mismo. Más información al respecto en: Gynécologie Suisse ([www.sgsgg.ch/fuer-frauen/](http://www.sgsgg.ch/fuer-frauen/)).
- Buscar el diálogo con el jefe/a.
- Ponerse en contacto con el sindicato, inspección de trabajo competente ([iva.ch.ch/fr](http://iva.ch.ch/fr)), o bien, con el Seco (coronavirus@seco.admin.ch o 058 462 00 66).

En caso de despido, es importante protestar de manera inmediata frente al despido y, en su caso, iniciar las acciones judiciales oportunas. Para ello, se puede acudir a los servicios jurídicos del sindicato, o bien, a las autoridades judiciales competentes (ver en [www.ch.ch/de/arbeitskonflikte-kontaktstellen/](http://www.ch.ch/de/arbeitskonflikte-kontaktstellen/)).

Más información en el sitio web de la Unión de Sindicatos Suizos (USS), en alemán y francés, pulsando en <https://www.sgb.ch/corona-virus/details/bei-schwangerschaft-ist-der-arbeitgeber-in-der-pflicht>.

### ¿No cobra? ¿No le llaman para trabajar?

En el caso de que no le paguen el salario, o bien, que le llamen menos, o incluso, dejen de llamarle para ir a trabajar, es importante que reclame rápidamente y haga valer sus derechos. Por ello, el Unia ha preparado varios modelos de carta, en formato de word, para diferentes supuestos. Dichos modelos de carta, en alemán, francés e italiano, se pueden descargar y adaptar pulsando en

[www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/coronavirus/kein-lohn-keine-einsaetze](http://www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/coronavirus/kein-lohn-keine-einsaetze)