

**2 Condiciones laborales
DPD: Jamás hubiésemos
pensado que esto fuese
posible**

**3 Entrevista: Larga
lucha por la igualdad
salarial**

**4 Permiso de paternidad:
Esto es lo que tiene que
saber**

Nr. 2 | marzo 2021 | 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

La pandemia de la COVID en el contexto de la migración

La pandemia aumenta la desigualdad



La pandemia golpea de manera más fuerte a las personas con condiciones de vivienda y laborales precarias.

La pandemia afecta de manera más dura a las personas con salarios bajos, con condiciones laborales precarias, o bien, con un estatuto de residencia inseguro. Esto se ve reflejado claramente en los miles de pedidos de apoyo y consultas de afiliados/as en situación de necesidad que el Unia ha recibido en el transcurso del último año.

Hilmi Gashi

Ante el coronavirus no todos somos iguales. Varios estudios lo han demostrado: La situación social y jurídica de las personas juega un papel fundamental. La pandemia afecta mucho más a la gente con bajos ingresos que a las personas adineradas – tanto en cuanto a su salud como económicamente.

Estos son los resultados de estudios socio-médicos realizados recientemente por los hospitales universitarios de Basilea y Ginebra, en colaboración con la Universidad de Ginebra y la ETH Lausanne/EPFL.

La falta de espacio y la situación laboral favorecen el riesgo de contagio

Tanto en Ginebra como en Basilea se comprobó que la cifra de contagios es mayor en barrios donde viven personas con bajos ingresos y en viviendas de espacio reducido que en las zonas residenciales más «acomodadas».

Las personas con bajos ingresos muchas veces trabajan en ramos como la venta, salud, limpieza, transporte y logística y no tienen la posibilidad de ganarse

la vida trabajando en casa, en régimen de teletrabajo. De esta manera no solo sube el riesgo de contagio, sino también aumentan las tensiones psicológicas. Desde que comenzó la pandemia, el Unia exige la aplicación estricta y el control de los conceptos de protección que rigen en los lugares de trabajo. Las autoridades deben poner a disposición más recursos e incluir a los órganos de control de los agentes sociales en sus dispositivos de control.

Para el Unia está claro que las personas en aislamiento o cuarentena deben disponer de una habitación propia. En caso de necesidad, las autoridades deben poner a disposición una habitación. Además, la política de vacunación debe tener en cuenta los diferentes factores socioeconómicos. Es decir, las personas que por sus condiciones laborales o de vivienda estén más expuestas, deben poder acceder de manera más rápida a las vacunas.

Las personas más vulnerables están al borde del abismo

Aparte del riesgo de contagio, se ha visto que la pandemia pega más duro al que

menos gana. Un Estudio del Instituto de Investigación de la Coyuntura de la ETH Zurich (Texto del estudio original en alemán) ha demostrado que la situación es especialmente dura para personas provenientes de hogares con ingresos inferiores a 4000 francos: En promedio estos hogares han perdido un 20 por ciento de sus ingresos anteriores a la crisis. Casi uno de cada tres tuvo que recurrir a la indemnización por reducción de jornada. Un 8 por ciento incluso perdió su trabajo por lo que sus ingresos se redujeron a la mitad de sus ingresos anteriores. También sus ahorros se vieron disminuidos y uno de cada nueve tuvo que endeudarse para poder sobrevivir. El otro lado de la medalla: los hogares con mayores ingresos pudieron ahorrar más dinero. No asombra que bajo estas circunstancias también las tensiones psicológicas se manifiesten de forma desigual: cuanto más pobre, tanto peor es el estado de ánimo subjetivo desde los comienzos de la pandemia.

Se necesitan soluciones colectivas

Solo con una estrategia de solidaridad podemos evitar que esta crisis

sanitaria se convierta en una crisis social aguda. Las decisiones políticas se deben basar en los informes socioeconómicos y tener como objetivo la eliminación de aquellos factores estructurales que favorecen las desigualdades. Comenzando por la Ley de Extranjería. Muchos de los afectados y afectadas podrían solicitar apoyo en los servicios sociales para hacer frente a sus gastos. Sin embargo, muchos extranjeros y extranjeras no recurren a esta posibilidad por miedo a poner en peligro su estatuto de residencia en Suiza.

Para eliminar las desigualdades, se necesitan soluciones colectivas. Por eso, el Unia exige una indemnización por reducción de jornada del cien por cien para los salarios netos de hasta 5000 francos. El hecho de percibir ayuda social no debe ser castigado con la pérdida de derechos en el estatuto de residencia. Hay que compensar la creciente brecha de desigualdad social, por ejemplo, implementando un impuesto solidario sobre las ganancias de capital como, por ejemplo, los dividendos.

Editorial



El 7 de febrero de este año se conmemoró el 50° aniversario del sufragio femenino en Suiza. Por fin, las mujeres podían votar y ser elegidas. Los sindicatos desempeñaron un papel destacado en esta lucha: dieron voz a las mujeres mucho antes de 1971. Durante el aniversario, se pudo hacer un balance de los progresos realizados en materia de igualdad. Si la situación con respecto a la igualdad de las mujeres es insatisfactoria, no es mejor con respecto a los derechos de los extranjeros/as en Suiza. Sin derecho a voto, sin derecho a presentarse a las elecciones: esta situación inaceptable afecta a una cuarta parte de la población suiza. Una cuarta parte de la población que participa en la vida económica. Una cuarta parte formada por trabajadoras/as que sufren la crisis sanitaria en Suiza. Los estudios socio-médicos actuales son claros: la pandemia afecta, en una mayor medida, a las personas con bajos ingresos. Se trata de una situación preocupante que puede desembocar en una crisis social aguda, en forma de pérdida de ingresos, disminución de los ahorros o incluso endeudamiento. Estas condiciones solo pueden evitarse con una estrategia basada en la solidaridad. Por ello, el Unia exige: una compensación salarial del 100% para todos los salarios netos de hasta 5000 francos suizos; ningún tipo de discriminación por percibir ayuda social, independientemente de cuál sea el estatuto de residencia; dado el aumento de las desigualdades sociales, se necesita una redistribución de la riqueza, por ejemplo, en forma de un impuesto solidario sobre las rentas del capital. ¡Se necesita la solidaridad de todos/as para salir de la crisis!

Martine Docourt, responsable del Departamento de Política

Noticias breves

COVID-19: Información sobre la campaña de vacunación

El gobierno suizo ha puesto a disposición amplia información, en diferentes idiomas, sobre la campaña de vacunación. En la página de internet de la Oficina Federal de Salud Pública <https://ofsp-coronavirus.ch/telechargements/telechargements-vaccination-contre-le-covid-19/> hay información en español sobre, por ejemplo, los siguientes temas:

- Información general sobre la vacunación
- Información para adultos con una enfermedad crónica y para personas mayores de 65 años
- Información para personas con contacto estrecho con personas especialmente vulnerables

Controle las cotizaciones al seguro de AHV/AVS

Lamentablemente hay empresas que deducen el dinero correspondiente para las cotizaciones a los seguros sociales, pero que no las abonan. Si hay lagunas en las cotizaciones ello repercute de manera directa en el cálculo de las pensiones del seguro de vejez e invalidez AHV/AVS. Por ello, es importante controlar, regularmente, si las empresas en las que se ha trabajado han abonado las cotizaciones correspondientes. Para ello, basta con pedir un extracto de la cuenta individual de AHV/AVS. Dicho extracto es gratuito y se puede solicitar en cualquier Caja de compensación, o bien, a través de <https://www.ahv-iv.ch/de/Merkbl%C3%A4tter-Formulare/Bestellung-Kontoauszug>. Cabe señalar que, en el extracto de cuenta, no vienen reflejados los ingresos del año en curso. Según las disposiciones en vigor, las cotizaciones del año civil en curso se descuentan y contabilizan a lo más tardar el 31 de octubre del año siguiente.

Suiza necesita un «ius soli»

La senadora Lisa Mazzone (Los Verdes / Ginebra) y el senador socialista Paul Rechsteiner (PS, San Galo) se han aliado para presentar dos mociones tendentes a facilitar el acceso a la nacionalidad suiza de la segunda generación. Lisa Mazzone por la naturalización facilitada y Paul Rechsteiner por el «ius soli», el también denominado «derecho del suelo». «Quien haya nacido aquí, también debería tener derecho a la ciudadanía suiza. Más de una cuarta parte de la población residente en Suiza no tiene pasaporte suizo. Muchas de estas personas han nacido y crecido en Suiza. Suiza es el país en el que viven, es su hogar.» escribe Paul Rechsteiner en su página de internet. Y añade que, la apertura del ya muy restrictivo derecho de ciudadanía, es aún más urgente, si se tiene en cuenta el importante descenso de nacionalizaciones tras la revisión de la ley sobre el derecho de ciudadanía, así como, las medidas adoptadas en los últimos años sobre el mantenimiento y extinción del derecho de residencia, incluso para las personas que llevan muchos años viviendo aquí.

El Unia exige más apoyo para los/las jóvenes

La evolución de las condiciones de vida y de la situación laboral de los/as adolescentes y jóvenes adultos/as en Suiza es preocupante. Con la crisis del coronavirus, las perspectivas de futuro de los/as aprendices, trabajadores/as jóvenes y los estudiantes son inciertas. Muchos/as de ellos/as se sienten abandonados/as debido a la falta de medidas de seguridad en los centros de formación profesional, a las lagunas en la escolarización y a la soledad ligada al teletrabajo y la enseñanza en línea. Por ello, la Comisión de la Juventud del Unia pide medidas suplementarias para proteger a los/as jóvenes. Hay que reducir el desempleo juvenil y adoptar medidas que ofrezcan perspectivas de futuro a los/as aprendices, estudiantes y trabajadores/as jóvenes. ¡Hay que evitar una generación perdida a causa de la COVID-19!



Los/as jóvenes sufren especialmente la pandemia

Miserables condiciones laborales en la empresa de mensajería y paquetería DPD

Jamás hubiésemos pensado que esto fuese posible en Suiza

Jornadas laborales interminables, horas extraordinarias impagadas, deducciones salariales incorrectas y un estrés enorme. La culpa la tiene el «sistema DPD». Ahora los/as empleados/as se defienden y exigen respeto.

Montaña Martín

Por la mañana, sobre las 5:30, cargan los paquetes. Luego empiezan con el reparto a los clientes. Algunos de los paquetes son muy pesados: hasta 50 kg. Encontrar el lugar de entrega, parar, descargar, entregar el paquete y salir hacia el siguiente punto de entrega. No hay tiempo para descansar. A menudo, la jornada laboral es larga. Solo se pagan 8,5 horas. El resto del tiempo se trabaja gratis. El escáner del DPD registra todo menos las horas de trabajo.

«La DPD determina mi vida a través de su escáner, es un estrés insoportable, por la noche sueño con él. Nadie aguanta en este trabajo mucho tiempo. El ambiente de trabajo es malo. Cuando el sindicato quiere informarnos, nos dicen que está prohibido hablar con el Unia. Todos/as somos migrantes. Jamás hubiésemos pensado que en Suiza existiese una explotación de este tipo», dice uno de los afectados.

Los/as conductores/as y los/as empleados/as de los depósitos se han organizado en el Unia y exigen negociaciones a DPD. La lista de irregularidades es larga: salarios impagados, deducciones salariales abusivas, jornadas laborales interminables, ausencia de dietas para la comida, violaciones de las disposiciones sobre el trabajo nocturno, vehículos en condiciones inadecuadas, violación de los derechos sindicales, etc. La DPD debe corregir esto, de manera inmediata, y sentarse a la mesa de negociaciones para buscar una solución y compensar las pérdidas salariales de los últimos años.



El Unia exige a DPD que corrija las irregularidades y se sienta a negociar.

Los/as conductores/as temen nuevos chanchullos en el registro del horario laboral

La DPD afirma que los datos de entrega no sirven para determinar el número de horas trabajadas. Sin embargo, se puede probar que dicha afirmación es falsa. Varios afiliados y afiliadas del Unia afirman que han sido presionados para firmar documentos en los que se afirma que no han realizado horas extraordinarias en el pasado. En lugar de buscar el diálogo y mirar la manera de compensar al personal por las horas trabajadas de manera gratuita, la DPD continúa intentando eludir sus responsabilidades.

Apoyo de los sindicatos franceses

La DPD pertenece a La Poste francesa y, por la tanto, al estado francés. A principios

de marzo el sindicato Unia llevó a cabo una acción de protesta, conjuntamente con los sindicatos franceses CGT y SUD, en París, delante de la sede principal de la DPD Europa y de la sociedad madre GeoPost. Exigen que se acabe con la explotación de los conductores y conductoras de la DPD y que se respeten los derechos sindicales de los/as empleados/as.

Pero también es necesario que se muevan las autoridades. Los/as inspectores/as laborales cantonales, bajo cuya vigilancia se ha establecido este sistema, tienen que abrir los ojos y poner su granito de arena para proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras y obligar a la DPD a respetar la ley.

Ampliación de los horarios de apertura de las tiendas ¡No a un aumento del trabajo en domingo!

Tanto el Consejo de Estados como el Consejo Nacional han rechazado aumentar a 12 el número de domingos al año, en los que las tiendas pueden estar abiertas. Por lo tanto, el número máximo que los cantones pueden autorizar, sigue siendo 4. El resultado en el Consejo Nacional fue muy ajustado: 96 votos a favor, frente a 93 en contra, y 4 abstenciones.

La idea de triplicar el número de domingos abiertos se quiso introducir por la puerta de atrás, a través del proyecto de ley Covid. Resulta bastante cínico que se castigue precisamente al personal del sector de la venta, el cual durante la pandemia ha estado y está en primera línea, dando el máximo.



Berna, 4.3.21: Acción del Unia con motivo de la votación en el Consejo de Estados

Prisca Birrer-Heimo del Partido Socialista (PS-SP) criticó durante el debate que se haya querido utilizar la legislación Covid para recortar la protección dominical de los/as trabajadores/as y ello, sin consultar a los agentes sociales y otros círculos.

La lucha del Unia ha merecido la pena

El día de la votación en el Consejo de Estados el Unia, conjuntamente con vendedoras y vendedoras, exigía delante del Parlamento: «¡Basta de aumentar el trabajo en domingo para los/as vendedoras/as!» La lucha ha merecido la pena. Solo así se podrá frenar el estrés, la presión y la flexibilización unilateral del horario laboral.

Berna y Zug claramente en contra

Ya en las votaciones cantonales del fin de semana anterior se habían rechazado, por amplia mayoría, las modificaciones legales cantonales con las que se pretendía aumentar el horario de apertura de las tiendas, o bien, el número de domingos en los que las tiendas pueden tener abierto.

Revisión del sistema de pensiones de vejez AHV21-AVS21 ¡Las pensiones de las mujeres no se tocan!

Actualmente se está debatiendo la revisión del sistema de pensiones de vejez AHV21-AVS21. El punto central es el aumento de la edad de jubilación de las mujeres. Si se aprueba, las mujeres tendrán que trabajar más tiempo y sus pensiones, ya de por sí bajas, se reducirán aún más. Frente a esto, la Unión de Sindicatos Suizos (USS) y el Unia lanzaron un llamamiento. Dicho llamamiento, firmado por más de 314 000 personas, fue entregado el pasado 15 de marzo en la Cancillería Federal.

Darinka Filipovic

El aumento de la edad de jubilación de las mujeres vuelve a estar en el centro del debate de la reforma del seguro de vejez AHV/AVS. No queremos una revisión a costa de las mujeres. El sindicato Unia se opone de manera rotunda a cualquier aumento de la edad de jubilación para las mujeres y exige un aumento de las pensiones. Ello es necesario para garantizar una seguridad financiera en la vejez.

La situación actual de las mujeres

En promedio, las pensiones de las mujeres son un tercio menores que las de los hombres. Esto se debe al hecho de que la mayoría de las mujeres realizan tareas no remuneradas. Además, las mujeres son víctimas de discriminación y

desigualdad salarial y trabajan mayormente en profesiones típicamente «femeninas» donde se pagan los salarios más bajos. Esto repercute en las pensiones de jubilación. ¡Es vergonzoso!

Carta al Parlamento

Contra esto, 314 000 personas han firmado el llamamiento lanzado por la USS, una carta abierta al Parlamento. Los y las firmantes se oponen a un aumento de la edad de jubilación de las mujeres y exigen pensiones más altas.

Hay que revalorizar las pensiones del seguro de AHV-AVS

Las mujeres necesitan mejores pensiones. Por ello, los sindicatos han lanzado la iniciativa AHV-AVSx13. Porque el seguro de AHV-AVS es solidario. El Parlamento debe tomar en serio las reivindicaciones de las mujeres. Si no lo hace, es evidente que la revisión AHV21-AVS21, en su forma actual, está abocada al fracaso.



Berna, 15.3.21: Entrega del llamamiento firmado por más de 314 000 personas (Foto: Lucas Dubuis)

Huelga feminista 2021

Justicia social significa luchar contra toda discriminación

A pesar de siglos de lucha, la igualdad entre hombres y mujeres aún no se ha alcanzado en Suiza. Sin embargo, la huelga de mujeres de 2019 ha demostrado que en los últimos años se ha formado un fuerte movimiento a favor de la defensa e igualdad de derechos de las mujeres. Es evidente que los sindicatos y el movimiento feminista van de la mano.

Marie Saulnier Bloch und Julius Kopp

El movimiento obrero ha aprendido mucho a lo largo del tiempo. En el siglo XIX seguía siendo un asunto masculino. Las mujeres tenían que conformarse con estar en la segunda fila. Muchas de ellas dieron la espalda a los grandes sindicatos y fundaron sus propios sindicatos. En 1885 se formaron las primeras asociaciones de trabajadoras en Suiza. Fue la organización nacional que agrupaba a estas asociaciones la que en 1911 convocó, por primera vez, a las mujeres para que saliesen a la calle el 8 de marzo a celebrar el Día Internacional de la Mujer.

Las mujeres lucharon por su lugar en el movimiento obrero y los dirigentes de los sindicatos empezaron a tomar en serio sus reivindicaciones. En la huelga nacional de 1918, que también exigía el derecho al voto para las mujeres, éstas desempeñaron un papel fundamental. A partir de entonces, los sindicatos se convirtieron, cada vez más, en una plataforma para el movimiento feminista.

Este mes de junio los colectivos de la «huelga feminista» volverán a movilizarse. La

situación ha mejorado mucho desde la primera huelga de mujeres en 1991. Entonces fueron los bajos salarios de las trabajadoras de la industria relojera del Jura los que desencadenaron la huelga. Sin embargo, muchas de las reivindicaciones de entonces siguen sin cumplirse, especialmente en el mundo laboral: las mujeres siguen ganando menos que los hombres, las mujeres siguen realizando la mayor parte del trabajo no remunerado, las mujeres siguen sufriendo acoso, tanto en el trabajo, como en la vida privada y en el espacio público.

Desconfiemos de quien dice que todo era mejor en el pasado

Cuidémonos de las tendencias reaccionarias. No, nada era «mejor en el pasado». Para ninguna mujer. Y entre las mujeres, no hay que olvidar a ninguna mujer migrante y/o víctima del racismo, porque, a menudo, son las más discriminadas y las que viven en condiciones más precarias. Porque tienen un color de piel diferente, un origen diferente, una lengua materna diferente, una religión diferente, un estatuto de residencia diferente al de la mayoría. Nosotros, los y las sindicalistas, los y las migrantes, somos herederos/as de nuestra historia. Seguimos

luchando codo a codo con el movimiento feminista.

Lo que queremos, todos/as juntos/as, es justicia social. Y justicia social significa luchar contra toda discriminación. Este objetivo aún no se ha alcanzado. Todavía nos queda mucho camino por recorrer, pero si nos mantenemos unidos/as, lograremos nuestro objetivo. Esto es lo que significa «unidos/as somos fuertes».



Entrevista:



La larga lucha por la igualdad salarial

Es mujer y trabaja en una institución social. Su compañero de trabajo gana más que ella por el mismo trabajo. Elif M* calcula: en 7 años habría ganado 80 000 francos menos que su compañero. Comienza a defenderse.

Por Emine Sariasslan

¿Qué tipo de injusticia has vivido en el trabajo?

Mi compañero de trabajo y yo realizamos el mismo trabajo. En 7 años he ganado 80 000.- francos menos que él. Esto es discriminatorio. El hecho de que mi compañero gane más que yo y yo intento justificarme alegando que él tiene más experiencia, es mayor que yo y apoya al jefe en diferentes tareas. La diferencia de edad podría haber legitimado una pequeña diferencia salarial. Pero la experiencia y la situación laboral no justifican lo suficiente una diferencia salarial tan elevada. Mi título universitario y mi experiencia laboral no se tuvieron en cuenta.

¿Cómo te diste cuenta de esta injusticia?

En 2016 tuve una gran carga de trabajo, con mucha responsabilidad. Fue entonces cuando empecé a pensar en mi salario y también lo hablé con mis superiores. Mi jefe de entonces reconoció que mi compañero de trabajo ganaba bastante más que yo y me dijo que no entendía el porqué. Además, señaló que había irregularidades generales en la estructura salarial. Transmití mi solicitud de aumento salarial al departamento de personal. Sin embargo, mi sueldo solo aumentó ligeramente. Esto me molestó. Mi jefe me sugirió que retomara el tema el año siguiente y que lo discutiera con el nuevo jefe. Y eso es lo que hice.

¿Qué hiciste para continuar luchando frente a esta discriminación?

Primeramente, presenté una solicitud por escrito. Busqué el diálogo y, posteriormente, presenté una demanda de conciliación ante la autoridad competente. El empleador no pudo presentar ningún argumento concreto que justificase la diferencia salarial. Seguidamente me dirigí a las autoridades cantonales. Aquí aceptaron los argumentos del empleador y, por lo tanto, no fue posible llegar a un acuerdo. Tras ello, decidí llevar el caso al Tribunal Cantonal. Éste, sin tener en cuenta toda la documentación presentada, dictó una sentencia arbitraria basada únicamente en el testimonio del empleador. Como no estaba conforme con la decisión, recurrí ante el Tribunal Federal. Ahí, atendiendo a la decisión tomada a nivel cantonal, desestimaron mi recurso. Lo que llama la atención durante todo el proceso es que, a la hora de tomar la decisión, no se tuvieron en cuenta importantes documentos e informes.

Importante: A pesar de que una oficina para el derecho a la igualdad, reconocida oficialmente, me dio la razón en un informe y calificó la sentencia del Tribunal Cantonal de arbitraria, dicho informe no fue tenido en cuenta por el Tribunal Federal.

Pero, no me rindo y voy a recurrir ante las instancias internacionales para que mi caso sea tomado en serio y que este tema vuelva a ser revisado legalmente.

¿Qué mensaje quieres transmitir en la lucha por la igualdad?

Se han necesitado años de lucha para establecer en la legislación el derecho a la igualdad de las mujeres. Pero hay que continuar luchando para implementar este derecho en el día a día. Todos y todas tenemos que tomar la iniciativa y organizarnos para lograrlo. Hay que hablar con la gente. Solo avanzaremos si luchamos con determinación por las cosas en las que creemos. He recibido mucho apoyo de mi familia, mis amigos/as, del Unia, de gente de la política, abogados/as. Este camino lo haremos todos/as juntos/as. Ya no es solo mi proceso, sino que se ha convertido en un proceso que forma parte del movimiento por los derechos de la mujer en Suiza. Soy consciente de que algunos cambios de la sociedad avanzan lentamente. Yo, y las personas que me rodean, queremos contribuir a este cambio. Esperamos que nuestra lucha repercute en el resto de las mujeres. Lo más importante es continuar luchando. Necesitamos conocer nuestros derechos para poder defendernos, tanto a nivel individual, como colectivo. En este punto quiero agradecer al sindicato Unia el apoyo que me ha prestado en la lucha por la igualdad de derechos.

*Nombre ficticio, la autora conoce la identidad de la entrevistada.

Usted pregunta, Unia responde

Despido: ¿Puedo continuar asegurado en la Caja de Pensiones de mi empresa?

A mi empresa le está afectando mucho la crisis del coronavirus. Algunas de mis compañeras y compañeros han perdido el trabajo. Me temo que dentro de poco me van a despedir a mí también. Con mis 60 años y mis problemas de salud, me va a resultar bastante difícil encontrar un nuevo empleo. Si no encuentro trabajo, ¿puedo, al menos, continuar asegurado en la Caja de Pensiones de mi empresa?

David Aeby: Sí, en base al nuevo artículo 47a, en vigor desde el 1 de enero del 2021, de la Ley federal sobre previsión profesional. Según este artículo, si se despide a un trabajador o a una trabajadora, tras haber cumplido los 58 años, el trabajador o trabajadora tiene la posibilidad de continuar asegurado en la institución de Previsión Profesional o Caja de Pensiones de la empresa. Anteriormente esto era posible solo si así se especificaba en el reglamento de la institución de Previsión Profesional o Caja de Pensiones correspondiente. Como la permanencia en la Caja de Pensiones conlleva una serie de costes – normalmente, el trabajador o trabajadora tiene que abonar el total de las cotizaciones-, es importante que las personas mayores de 58 años que pierdan el empleo se dirijan, de manera inmediata, a su institución de Previsión Profesional o Caja de Pensiones y soliciten información sobre la posibilidad de permanecer asegurado/a y las prestaciones y costes ligados a la misma.

(Work, 22.1.2021, adaptado)

Accidente: ¿Puede despedirme mi jefe?

Llevo años trabajando como albañil en una empresa de construcción. Por desgracia, sufrí un accidente hace unos meses y estoy de baja. Hasta el momento, el seguro de accidentes, la SUVA, ha abonado las prestaciones correspondientes. Ahora, mi jefe me ha mandado la carta de despido. ¿Puede despedirme el jefe estando de baja?



En caso de accidente existe protección frente al despido. (Foto: iStock)

David Aeby: No. Tras haber finalizado el periodo de prueba, hay supuestos en los que una empresa no puede despedir a un empleado o empleada. Así lo establece el artículo 336c del Código de Obligaciones suizo. Así, por ejemplo, si una persona está de baja total o parcial, debido a enfermedad o accidente, ésta no podrá ser despedida durante 30 días en el primer año de trabajo, 90 días a partir del segundo año de trabajo, y 180 días a partir del sexto año de trabajo. Un despido durante los plazos indicados no sería válido. Sin embargo, las personas que trabajan en la construcción gozan de una mayor protección. Ello porque para ellas es aplicable el Convenio Marco Nacional (CMN) para la industria suiza de la construcción. En dicho CMN se establece que no se puede despedir a una persona mientras esté de baja y el seguro correspondiente esté abonando las prestaciones por la baja laboral. Por lo tanto, su despido no es válido.

(Work, 22.1.2021, adaptado)

Reducción de jornada: ¿Puede mi jefa recortar mis vacaciones?

Hace cinco meses que tenemos reducción de jornada. La jornada laboral semanal se redujo en un 20% y se introdujo la semana de cuatro días. Desde entonces, la jefa también ha reducido las vacaciones de los empleados y empleadas. Dice que si se trabaja menos, también se tienen menos días de vacaciones. ¿Es esto realmente cierto?

David Aeby: No. Las vacaciones no pueden reducirse por haber solicitado la jornada reducida. El Código de Obligaciones establece las condiciones en las que una empresa puede reducir las vacaciones. Si el empleado o empleada está incapacitado/a para trabajar durante menos de un mes, no se permite, en ningún caso, la reducción de las vacaciones. Si la ausencia del trabajo se prolonga, se permite una reducción de las vacaciones. Pero solo si el motivo de la ausencia es imputable al trabajador o trabajadora (por ejemplo, enfermedad, accidente, servicio militar). Si el motivo de la ausencia es imputable a la empresa (por ejemplo, si hay poco trabajo debido a la situación económica, al coronavirus, o bien, porque se están renovando las instalaciones), no se permite una reducción de las vacaciones. Por lo tanto, como la falta de trabajo y la consiguiente reducción de jornada es imputable a la empresa, la reducción de vacaciones realizada por su jefa no es legal.

(Work, 19.2.2021, adaptado)

Acuerdo marco y medidas complementarias

La jefa del Unia, Vania Alleva, interviene ante el embajador de la UE

El embajador de la UE en Suiza hizo en una entrevista unas afirmaciones sobre las medidas complementarias que no se correspondían con la realidad. La presidenta del Unia, Vania Alleva, intervino.

El embajador de la UE en Berna se llama Petros Mavromichalis y es ciudadano griego y belga. Antes de asumir su cargo como embajador en Berna, había trabajado para el servicio secreto de la UE. Es jurista y habla seis idiomas. Se trata de un hombre del que se puede esperar que esté bien informado.

Sin embargo, en una entrevista del 7 de febrero con el semanario «Sonntagsblick», el embajador hizo algunas afirmaciones sobre las medidas complementarias que no se corresponden con la realidad y podían llevar a equívocos. Allí dijo: «Desde nuestro punto de vista las medidas complementarias son incompatibles con el derecho de la UE y los acuerdos bilaterales. Porque son desproporcionadas.» También sostuvo: «Incluso las empresas pequeñas tienen que abonar una caución de varios miles de francos antes de poder desarrollar su actividad en Suiza – ¡porque son extranjeras!» El 12 de febrero la presidenta del Unia Vania Alleva se dirigió a las oficinas del embajador para entregarle una carta y conversar con él sobre las declaraciones realizadas.

Las mismas obligaciones que para las empresas suizas

Las medidas complementarias no discriminan a las empresas extranjeras. Para las em-

presas suizas rigen las mismas obligaciones que resultan de los Convenios Colectivos de Trabajo (GAV/CCT). Lo demuestra esta cifra: Hoy en día, aproximadamente 25 veces más trabajadores/as son desplazados/as desde Alemania hacia Suiza que al revés.

Diálogo constructivo

Vania Alleva, la presidenta del Unia, aclaró frente al embajador de la UE que las medidas complementarias son de vital importancia para la protección de los sa-

larios suizos. Vania Alleva resumió así el encuentro: «Fue una atmósfera agradable y constructiva. Pude aclarar al embajador que un acuerdo marco, en el que Suiza no pueda proteger de manera autónoma los salarios suizos, no tiene futuro.» Además, ambos coincidieron en que el principio «salarios iguales en el mismo lugar» es muy importante. Justamente esto fue lo que luego comunicó Mavromichalis por Twitter.

Clemens Studer, work, 19.2.21 (adaptado)



Berna, 12.2.21: Acto de entrega de la carta al embajador Petros Mavromichalis

Permiso de paternidad

Esto es lo que tiene que saber

Desde principios de año los padres tienen derecho a un permiso de paternidad pagado de dos semanas. He aquí algunas de las cuestiones más importantes al respecto.

¿Quién tiene derecho al permiso de paternidad?

Los padres que trabajen y cuyo hijo/a haya nacido tras el 31 de diciembre de 2020.

¿Tengo que estar casado con la madre del niño/a?

No. Tampoco tiene que vivir con ella. Sin embargo, si no está casado con la madre, tiene que haber reconocido al niño/a en los seis meses posteriores al nacimiento. Si es suizo y vive en Suiza, puede solicitar el reconocimiento en cualquier oficina del Registro Civil. Si no es suizo, puede solicitarlo en la oficina del Registro Civil del lugar de nacimiento o residencia de su hijo/a, así como, en el lugar de residencia o en el municipio de origen de la madre de su hijo/a.

¿Tengo que solicitar el permiso justo después del nacimiento del niño o la niña, o bien, puedo hacerlo un poco más tarde?

El tiempo para disfrutar el permiso de paternidad es de seis meses, a partir del día del nacimiento de su hijo/a. Si no lo disfruta dentro de ese periodo, pierde el derecho al mismo.

¿Puedo tomar el permiso también en días sueltos?

Sí, usted puede elegir si quiere disfrutar las dos semanas juntas, repartir el permiso en dos semanas diferentes, o bien, disfrutar su permiso de paternidad en días sueltos. La empresa solo puede restringir su libertad de elección si tiene razones empresariales de peso que impidan que usted pueda disfrutar su permiso conforme a lo solicitado.

¿Recibo durante el permiso de paternidad el salario completo?

Durante el permiso de paternidad tiene derecho a percibir el 80%

de su salario, hasta un máximo de 196 francos diarios (dos semanas corresponden a 14 días de prestación). Es posible que la empresa le pague el 100% del salario, pero esto sería de manera voluntaria, o bien, porque así se establezca en su contrato individual de trabajo o en el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) correspondiente.

Trabajo por horas, de manera irregular, para diferentes empresas. ¿Tengo en este caso derecho al permiso de paternidad pagado?

Sí, siempre y cuando durante los nueve meses anteriores al nacimiento de su hijo/a haya ejercido, durante al menos cinco meses, una actividad remunerada – en Suiza, o bien, en un país perteneciente a la UE o la AELC. La prestación diaria asciende al 80 por ciento de la trigésima parte de los ingresos medios mensuales anteriores al nacimiento, hasta un máximo de 196 francos diarios. Ejemplo: Si gana una media de 5250 francos brutos, la indemnización diaria es de 140 francos. Si toma las dos semanas de permiso de paternidad que le corresponden, recibirá un total de 1960 francos (140 x 14), menos las cotizaciones correspondientes a los seguros sociales.

Estoy desempleado desde hace seis meses. ¿Tengo derecho al permiso de paternidad pagado?

Sí. Para ello tiene que presentar la solicitud correspondiente en la Caja de compensación e informar al RAV/ORP y a la Caja de desempleo. La cuantía de la prestación que reciba será, como mínimo, igual a la que esté recibiendo de la Caja de desempleo. Información suplementaria sobre ésta u otras cuestiones relacionadas con este tema se puede obtener en las Cajas de compensación, o bien, en www.ahv-iv.ch/de/News-Infos/post/vaterschaftsentschaedigung.

Martin Jakob (Work, 22.1.21, adaptado)