

**2** **Día Internacional del Personal de Enfermería: Por un mayor reconocimiento**

**3** **21 de mayo de 2021: «Strike for Future»**

**4** **Revisión impuestos a la fuente: Consecuencias para los/as migrantes**

Nr. 3 | Mayo 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

Las luchas sindicales y los movimientos sociales van de la mano

## Tenemos que unir nuestras fuerzas y hacer un frente común



Los diferentes movimientos -el feminista, el climático, el sindical, etc.- tienen que unir sus fuerzas para cambiar la sociedad

Black Lives Matter, huelga feminista, huelga climática. Ante nuestros ojos se están construyendo poderosos movimientos por la justicia social. ¿Qué significa esto para los sindicatos? Estas luchas sociales no nos separan, somos parte de ellas.

Marie Saulnier Bloch

Los movimientos sociales pueden reunir a personas de todas las generaciones y orígenes. Dejan patente el poder que puede tener la acción colectiva. Demuestran lo que podemos conseguir cuando defendemos algo juntos. Los sindicatos nacieron con la misma convicción: defender los intereses de todos los trabajadores y trabajadoras, colectiva e individualmente, dejando claro que no somos instrumentos de trabajo, sino seres humanos.

Formalmente, todas las personas son iguales, pero cada realidad es diferente. Nuestros rostros, historias y problemas son diferentes. Para llegar a ser «nosotros/as», hay que respetar y apreciar cada rostro, cada historia, cada problema. Nos une lo que tenemos en común, nuestro objetivo por un futuro mejor, sin desigualdades. Cuando los sindicalistas exigimos el fin de la discriminación y de la obtención de beneficios a nuestra

costa, esto no debe quedar en palabras vacías. Cuando se discrimina a las personas por tener un color diferente, por ser inmigrantes, mujeres, jóvenes, ancianos, sin papeles, gays, lesbianas o trans, refugiados/as, todos nos vemos afectados.

### La historia lo demuestra

Ya en el siglo XIX el intercambio entre los colectivos feministas y las sindicalistas llevó a hacer un frente común y a unirse para luchar solidariamente por la igualdad.

En el siglo XX, muchos sindicalistas, al igual que la burguesía xenófoba, pensaban que limitar la inmigración tendría efectos positivos sobre el empleo y los salarios. El movimiento sindical se ha dado cuenta de su error. Para los sindicatos está claro que la defensa de los derechos de los/as trabajadores/as no puede funcionar sin la solidaridad entre todos/as los/as compañeros/as.

En el siglo XXI todavía nos preguntamos por qué el Unia participa en el movimiento climático. Para ser claros: no hay puestos de trabajo en un planeta muerto. No vivimos aislados. La explotación de los/as trabajadores/as y de los recursos no conoce fronteras. La de la naturaleza, tampoco. Y esto tiene consecuencias desastrosas para el futuro de nuestro planeta.

### Los movimientos sociales exigen un giro radical

Hay que romper con un sistema orientado únicamente, al beneficio a corto plazo, para una minoría privilegiada. La explotación de la naturaleza y de los seres humanos motivada por un crecimiento económico ciego, el patriarcado y el imperialismo, son obstáculos frente a los que hay que luchar para lograr una sociedad justa, democrática y sostenible. Este es el mensaje del manifiesto «Strike for Future», publicado el 6 de

abril, con el que se llama a una movilización, a gran escala, el 21 de mayo. La alianza reúne al movimiento climático, los sindicatos, grupos feministas y otras organizaciones de la sociedad civil, haciendo un frente común para luchar por nuestro futuro.

### Llamamiento a la sindicalización

Para conectar las luchas, también hay que conectar los recursos. El colectivo «Strike for Future» hace un llamamiento a los/as activistas para que se sindicalicen. Colectivos feministas y organizaciones antirracistas llaman a la solidaridad.

Se necesita un cambio profundo del sistema actual. Pero éste no vendrá por sí solo. Para lograr la justicia social, económica, política y climática se necesita la presión externa. Por lo tanto, ¡debemos unir nuestras fuerzas!

### Editorial



### Unidos/as en las luchas por la igualdad y la justicia

Cuando iba a la escuela, había una fábula que me fascinaba: El rey se estaba muriendo. A su alrededor estaban sus hijos. Junto a la cama del rey, en una bandeja, había una ramita y, al lado, un manojo entero de ramitas. El rey le pide a su hijo más pequeño que rompa la ramita. Lo consigue sin esfuerzo. Ahora el rey mira a todos sus hijos y les dice: «¡Ahora tomad todo el manojo e intentad romperlo!». Todos los hijos prueban, uno tras otro. Las ramitas del manojo no se rompen.

Me he vuelto a encontrar con esta historia muchas veces, en otros cuentos y con otros personajes: una mujer vieja y sabia, antiguos combatientes, defensores de la libertad. La moraleja de la historia: Si nos mantenemos unidos/as, no hay quien nos parta.

¿Qué significa esto en la época actual, marcada por el separatismo, los discursos ideológicos, el -a menudo- invocado conflicto generacional, la instrumentalización de los/as migrantes como chivos expiatorios, la destrucción del medio ambiente en nombre de la prosperidad y el bienestar, la individualización de la sociedad?

La manera de unir las fuerzas para lograr una sociedad solidaria, ecológica y social, es un tema que abordaremos en Horizonte en los próximos meses. Empezamos con el 21 de mayo, con la jornada de acción para la protección del medio ambiente. Y el 14 de junio queremos protestar contra la discriminación de las mujeres, muchas de ellas migrantes. La lucha feminista por la igualdad y de derechos es también una lucha por más derechos para las mujeres migrantes. ¡Contamos con tu solidaridad!

Hilmi Gashi



Noticias breves

Los acuerdos bilaterales deben garantizar la protección salarial

Tras la reunión del 23 de abril entre el actual presidente de Suiza, Guy Parmelin, y la presidenta de la Comisión Europea, Ursula von der Leyen, la cuestión de la protección salarial en el acuerdo marco sigue sin resolverse. La posición de la Unión de Sindicatos Suizos (USS) es clara: los Acuerdos Bilaterales deben beneficiar a los/as trabajadores/as, tanto en Suiza como en toda Europa. Esto requiere una protección salarial efectiva y que se garantice un servicio público fuerte. La USS seguirá colaborando con sus organizaciones homólogas europeas a fin de mejorar la protección de los salarios en toda Europa y para que no se sacrifique el servicio público a la lógica del mercado.

Condiciones de trabajo seguras y salarios dignos en la educación de adultos

La formación continua juega un papel fundamental en la superación de la crisis del coronavirus. Sin embargo, un estudio encargado por el Unia (ver en [www.unia.ch](http://www.unia.ch)) muestra que el sector está bajo presión y que las condiciones de trabajo del personal se están deteriorando. Profesores y profesoras del sector privado han aprobado una resolución, en la que se solicita una mejora de las condiciones laborales. Para poder ofrecer una educación de calidad los centros de formación tienen que contar con recursos suficientes que les permitan garantizar condiciones laborales seguras y dignas a los/as empleados/as. ¡El sistema de adjudicación de contratos públicos no debe conducir a la precarización de las condiciones laborales del profesorado!

100 personalidades se solidarizan con el personal de DPD

En el mes de febrero el Unia sacaba a la luz las deplorables condiciones laborales existentes en la empresa de logística DPD: Jornadas de trabajo interminables, horas extraordinarias no remuneradas, un estrés enorme, etc. Ahora el personal ha recibido el apoyo de 100 personalidades suizas: a mediados de abril, diferentes personas del mundo de la política, cultura, etc. como, por ejemplo, la diputada Regula Rytz, o bien, la rapera Kimbo, conjuntamente con el Unia, se dirigieron, en una carta abierta, a la dirección de DPD Suiza, exigiendo, entre otras cosas, que la empresa se sienta a negociar con el Unia y que ponga fin, de manera inmediata, a las violaciones de la legislación laboral denunciadas. Además, la DPD debe pagar a los/as mensajeros/as los salarios por el trabajo gratuito realizado en el pasado. La carta abierta se puede firmar en línea a través de la página de internet del Unia, [www.unia.ch](http://www.unia.ch). Para el personal, el apoyo social es fundamental.



Aprovechar la oportunidad para una política familiar con futuro

La Comisión de Ciencia, Educación y Cultura del Consejo de Estados (CSEC-E/WBK-S) ha decidido, siguiendo el criterio de la comisión hermana del Consejo Nacional, la CSEC-N/WBK-N, reforzar el compromiso financiero de la Confederación con el servicio de guardería y acogida extrafamiliar. La USS ha acogido con satisfacción el hecho de que también la CSEC-E/WBK-S apoye la iniciativa parlamentaria para el mantenimiento de las ayudas financieras federales para el cuidado de los/as niños/as y exige que el compromiso federal se vincule también a criterios relativos a la calidad y las condiciones de trabajo.

Construcción: CMN 2022

Los/as trabajadores/as tienen la palabra

Las negociaciones para el nuevo Convenio Marco Nacional (CMN) para la industria suiza de la construcción comenzarán a principios de 2022. Estas negociaciones ofrecen el marco oportuno para abordar los problemas más importantes de los/as trabajadores/as y lograr mejoras. Mediante una amplia encuesta entre los/as trabajadores/as del sector, el Unia quiere determinar cuáles son sus prioridades.

Chris Kelley

Da igual hacia donde se mire: ¡A pesar de la pandemia, se sigue contruyendo por todas partes! El sector de la construcción cuenta con alrededor de 80000 trabajadores/as. Sus condiciones laborales y salarios están regulados en el Convenio Marco Nacional (CMN). El CMN se negocia entre los sindicatos y la Sociedad Suiza de Empresarios-Constructores. En ningún otro sector hay tantos trabajadores/as afiliados/as a un sindicato como en el de la construcción. Y eso, se nota: Conjuntamente con los sindicatos, los/as trabajadores/as de la construcción

han logrado introducir importantes mejoras en el CMN, tales como la prejubilación a los 60 años, o bien, una amplia protección frente al despido, por ejemplo, en caso de enfermedad o accidente.

Aumento del estrés, aumento de la presión

Pero el sector de la construcción está cambiando y cada vez hay más problemas. Se calculan plazos cada vez más ajustados y esto está llevando a un grave aumento del estrés y la presión en las obras. Con ello, no

solo se resiente la calidad del trabajo, sino también la salud de los/as trabajadores/as y la seguridad laboral en las obras.

Los/as trabajadores/as deciden

Son precisamente estos problemas los que deben abordarse en las negociaciones del próximo año. los/as trabajadores/as de la construcción necesitan y merecen más protección. Para saber cuáles son los aspectos más importantes, desde el punto de vista de los/as trabajadores/as, el Unia está realizando una amplia encuesta, con cuestiones como éstas: ¿Hay que exigir una reducción de las horas extraordinarias? ¿Se necesitan más y mejores controles? ¿Hay que exigir que se pague la totalidad del tiempo de viaje? Los/as trabajadores/as eligen, entre un total de 11 reivindicaciones, sus prioridades.

Luchar unidos/as

A los/as trabajadores/as de la construcción nunca se les ha regalado nada. Hasta ahora solo han logrado algo, cuando se han mantenido unidos/as. La patronal de la construcción ya ha anunciado que quiere introducir algunos recortes. Se avecina una dura batalla. Una vez que se hayan fijado las reivindicaciones más importantes, será crucial que los/as trabajadores/as de la construcción luchen por ellas para hacerlas realidad.

¿Trabajas en la construcción? Aquí puedes votar sobre tus prioridades: [www.unia.ch/lmv2022](http://www.unia.ch/lmv2022) ¡Todos los votos cuentan! (Ital.: [www.unia.ch/cnm2022](http://www.unia.ch/cnm2022))



El estrés y la presión en las obras van en aumento

Día Internacional del Personal de Enfermería

Por un mayor reconocimiento

El pasado 12 de mayo, con motivo del Día Internacional del Personal de Enfermería, el Unia, conjuntamente con el personal que trabaja en este sector, llevó a cabo diferentes acciones para exigir una mejora de las condiciones laborales.

Darinka Filipovic

Con la pandemia se han puesto de relieve y se han agudizado los problemas que el sector de la enfermería y cuidados vienen arrastrando desde hace tiempo. El estrés y el agotamiento laboral están a la orden del día. Hay una gran escasez de personal, el personal de enfermería está sobrecargado de trabajo, los/as trabajadores/as caen enfermos/as y, en muchos casos, la situación se hace tan insostenible que deciden abandonar la profesión. Además, los salarios no se corresponden con la gran responsabilidad que conlleva esta profesión. Por ello, los trabajadores y trabajadoras del sector exigen más respeto y reconocimiento para esta profesión predominantemente femenina.

Hay que actuar de manera urgente

La prestación de una atención de calidad solo funciona si se cuenta con personal suficiente que pueda y quiera ejercer su profesión a largo plazo. Para conseguirlo, hay que hacer más atractivo el trabajo en los cuidados de larga duración. El modelo de financiación debe basarse en los criterios de buena atención y no en la eficiencia y la rentabilidad.

El personal del sector y el Unia reivindican:

- Un reforzamiento del sistema de salud que vaya más allá de la crisis
- Que se invierta en el personal: cursos de formación continua para todos los niveles, un aumento de los puestos de

trabajo y mejores salarios

- Una financiación de los cuidados equitativa y solidaria que permita buenas condiciones laborales y cuidados de calidad
- Un claro «Sí» a la Iniciativa por cuidados de enfermería fuertes



Nuestros mayores se merecen una atención de calidad



Aumenta el racismo en el mundo laboral y la vida cotidiana

# Unidos/as frente al racismo

Trato desigual en la búsqueda y adjudicación de un puesto de trabajo, así como, en el lugar de trabajo: exclusiones, acoso laboral, insultos y prejuicios. Es una realidad: cada día se producen en Suiza numerosas discriminaciones racistas. Podemos y debemos actuar.

Marie Saulnier Bloch

«El Sr. M. trabaja en una empresa de construcción. Sus compañeros le insultan con la palabra «N» y con otros términos racistas. Además, al Sr. M. no se le ha introducido debidamente en su trabajo y es excluido por sus compañeros». Este es uno de los ejemplos que pueden leerse en el reciente informe 2020 de la red de asesoramiento para las víctimas del racismo (puede descargarse en francés, italiano o alemán de [www.network-racism.ch](http://www.network-racism.ch)).

**No se trata de un caso aislado**

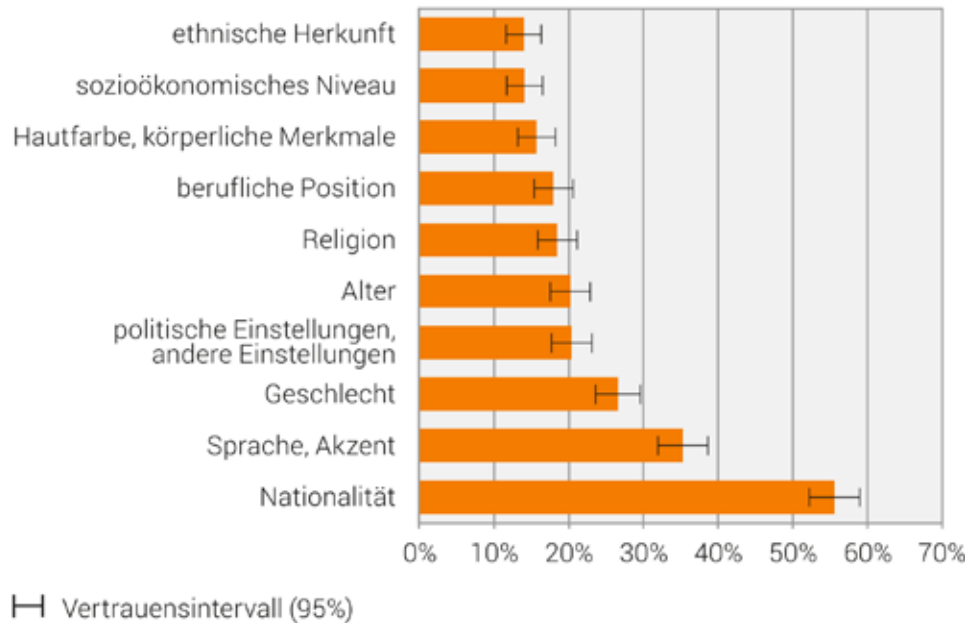
El caso del Sr. M no es un caso aislado. Es un ejemplo entre cientos de miles. Sin embargo, el año pasado solo se registraron cientos de casos. ¿Por qué?

En el informe se admite que esto es solo la punta del iceberg. Demasiados casos pasan desapercibidos porque no se denuncian. Muchas personas no se atreven a buscar asesoramiento porque temen, por ejemplo, que su estancia en Suiza corra peligro, o bien, que su situación pueda empeorar por ello.

Otro motivo puede ser que acepten como normal una determinada práctica o norma. A veces no somos conscientes de que estamos discriminando o siendo discriminados/as. O, a veces, somos derrotistas. Nos decimos «es así en todas partes», «no hay pruebas, no puedo hacer nada», «no es asunto mío».

**Diskriminierungsgründe, 2020**

Anteil der Bevölkerung, die sich als Opfer in der Schweiz bezeichnet



Quelle: BFS – ZidS-2020, Erhebung zum Zusammenleben in der Schweiz © BFS 2021  
Gráfica sobre los motivos de discriminación en el 2020

**Combatir el racismo es cosa de todos/as**

En el ámbito laboral, este informe confirma lo que los sindicatos llevan diciendo desde hace tiempo. La mayoría de las discriminaciones se producen en el lugar de trabajo y suelen ser múltiples: el rechazo racista y la discriminación en los permisos de residencia y el sexismo van muchas veces unidos.

Si ello afecta a mi compañero/a de trabajo, también me afecta a mí. Y si me afecta a mí, también le afecta a mi compañero/a de trabajo. Las divisiones entre los/as trabajadores/as benefician al empleador. Es posible reducir la discriminación. Pero, para ello, es importante que cada uno/a de nosotros/as tome conciencia de los mecanismos que la provocan y que nos mantengamos unidos/a. ¡Basta ya de discriminación!

**Votación 13 de junio de 2021: Ley antiterrorista**

# La nueva ley viola los derechos fundamentales

En septiembre del pasado año, el Parlamento aprobó una nueva ley sobre las medidas policiales para la lucha frente al terrorismo (MPT/PTM). Esta ley no respeta los valores constitucionales de Suiza: en la nueva ley se viola el principio de la presunción de inocencia y se permite a la policía tomar medidas preventivas. También en el caso de los menores. Debido a esto, se presentó un referéndum frente a la misma. La nueva ley será sometida a votación el próximo 13 de junio.

Marek Wieruszkeski

Toda persona es inocente hasta que se demuestre lo contrario. La presunción de inocencia es uno de los pilares fundamentales de cualquier sociedad democrática basada en el Estado de Derecho. Precisamente este principio se suprime con la nueva ley y se sustituye por la denominada «presunción de peligrosidad». La policía, y no los jueces, decidirán si alguien debe ser clasificado como persona peligrosa. Por otra parte, las personas afectadas tendrán que demostrar que no han planificado –tampoco en el futuro– ninguna actividad terrorista.

La ley prevé que todas las personas que difundan «el miedo y el terror» pueden ser clasificadas como «terroristas en potencia» por la policía. Esto, incluso aunque nunca hayan actuado ilegalmente. La decisión sobre si una declaración, un cartel en una manifestación, o bien, un comentario en las redes sociales, siembra el miedo y el terror, la toman los agentes de policía. Si llegan a

dicha conclusión, pueden adoptar medidas drásticas contra esas personas, y ello, sin ningún tipo de control judicial.

**Arresto domiciliario a partir de los 15 años**

Medidas como el arresto domiciliario, la prohibición de contacto, la prohibición de salir del país o de la zona y las severas restricciones de movimiento entran en vigor inmediatamente y sin revisión judicial previa. También se pueden imponer a los menores, a partir de los 12 años (arresto domiciliario a partir de los 15). Esto supone una clara violación de la Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño.

**La ONU y los/as expertos/as jurídicos advierten**

No es de extrañar que los/as juristas suizos también hayan criticado duramente el proyecto de ley. En una carta abierta a los/as parlamentarios/as advierten del peligro de

arbitrariedad y señalan la incompatibilidad de dicha ley con las obligaciones de Suiza en materia de derechos humanos. En el mismo sentido, se han pronunciado cinco representantes especiales de la ONU para los Derechos Humanos.

Nosotros/as, como Unia-Migración, rechazamos la ley porque tememos que los estereotipos y las características raciales determinen a quién se considera potencialmente peligroso y que las medidas se apliquen de forma discriminatoria. Un Estado de derecho no debe limitar los derechos humanos y estigmatizar a las minorías bajo el manto de la lucha contra el terrorismo. Por ello, desde Horizonte, hacemos una llamamiento a las personas con derecho a voto para que el próximo 13 de junio digan «NO» a la nueva ley sobre las medidas policiales para la lucha frente al terrorismo (MPT/PTM). Más información al respecto en: [www.willkuerparagraph.ch](http://www.willkuerparagraph.ch)

**Entrevista:**



**21 de mayo de 2021: «Strike for Future»**

El movimiento por el clima es joven, está bien organizado y crece con enorme rapidez. Los sindicatos se han solidarizado con dicho movimiento desde sus inicios. Julius Kopp ha hablado de ello con Peppina Beeli, la responsable del Unia de la campaña «Reestructuración ecosocial y huelga climática».

**Peppina, el 21 de mayo, el movimiento por el clima dará un siguiente paso con la jornada de acción y de huelga «Streik for Future». ¿Por qué es importante esta jornada para los trabajadores y trabajadoras?**

Los/as trabajadores/as se ven afectados/as de diferentes maneras por la crisis climática y la reestructuración ecológica. Algunas personas notan el calentamiento del clima directamente en su puesto de trabajo, otras trabajan en sectores productivos perjudiciales para el clima y se enfrentan a la pérdida de empleo y a la inseguridad. Estas personas -muchas de ellas migrantes- tienen que hacer frente a nuevos desafíos a causa de la crisis climática y la reestructuración ecológica. Cuanto mayor sea la presencia de los/as trabajadores/as en el movimiento climático, más fácil será defender sus derechos y dejar claro que la reestructuración ecológica solo funcionará si va acompañada de una reestructuración social. Por ejemplo, adoptando medidas que garanticen que nadie se quede en paro debido a la crisis climática.

**¿Qué papel juegan los sindicatos en la huelga por el clima?**

La crisis climática tiene mucho que ver con los problemas de distribución. El diez por ciento más rico del mundo produce un 50% de las emisiones de gases de efecto invernadero. Los sindicatos tienen que luchar para que no paguen la crisis los que menos han contribuido a la misma. Son los que la han provocado y se benefician de ella, los que tienen que asumir los costes de la misma. No se puede aceptar que las medidas que se adopten para evitar la crisis climática tengan efectos negativos, especialmente, para los/las trabajadores/as. Además, defendemos que, de cara a financiar las próximas grandes inversiones para la protección del clima, se adopten medidas fiscales que graven, por ejemplo, las ganancias de capital y las herencias. A ello hay que añadir el papel de los sindicatos a la hora de fortalecer el derecho de participación de los/as trabajadores/as. En los países anglosajones existen Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) con disposiciones que protegen a los/as trabajadores/as, cuando hacen público el comportamiento perjudicial para el clima de su empleador, o bien, se niegan a realizar un trabajo que viola las leyes medioambientales.

**En el Unia eres la responsable de la campaña «Reestructuración ecosocial y huelga climática». ¿Cuál es tu papel en la cooperación con el movimiento climático y en qué consiste tu trabajo diario?**

Me encargo de garantizar el flujo de información entre el movimiento «Strike for Future» y nuestros gremios y regiones. Es interesante el hecho de que cada vez más personas de los colectivos de «huelga por el clima» se interesen por los temas sindicales clásicos. Hace poco, el movimiento «Strike for Future» hizo un llamamiento para que la gente se afiliara a los sindicatos. Al mismo tiempo, percibo un gran interés entre nuestros afiliados y afiliadas por el tema de la crisis climática. Actualmente se está formando una nueva alianza social, cuya influencia y capacidad de acción debe ir más allá del 21 de mayo.

**¿Cómo pueden participar los/as afiliados/as del Unia en la jornada de huelga y acción «Strike for Future» del 21 de mayo?**

En todas las regiones del Unia hay una persona encargada de coordinar las actividades ligadas a la campaña «Strike for Future». Quienes quieran participar deben ponerse en contacto con su región.





**Usted pregunta,  
Unia responde**

**Madre enferma: ¿Puedo tomarme un tiempo libre para cuidarla?**

**Mi madre ha caído enferma. Todavía sigue viviendo sola en su apartamento. Por ello, me gustaría tomarme un tiempo libre y cuidar de ella. ¿Puedo hacerlo?**

Regula Dick: Sí. Desde el 1 de enero de 2021 se tiene derecho a un permiso, de corta duración, para cuidar a un familiar enfermo o accidentado. Se permite un máximo de 3 días por cada caso y se debe presentar un certificado médico. Esto se aplica a los parientes en las líneas ascendentes y descendentes, es decir, incluye tanto a los padres como a los/as hijos/as. Lo mismo ocurre con los suegros, los/as hermanos/as y las parejas de hecho, pero solo si la convivencia tiene una duración de, al menos, cinco años. La empresa debe abonar el salario durante los tres días de ausencia del trabajo. Se puede tomar un máximo de 10 días al año, excepto en el caso de los/as hijos/as. En este caso, no hay una limitación de tiempo. El derecho a este permiso de corta duración se basa en el art. 329 h del Código de Obligaciones suizo y en el art. 36 párr. 3 y 4 de la Ley laboral. En el caso de los/as hijos/as puede seguir existiendo, en determinadas circunstancias, y en virtud de lo dispuesto en el art. 324 a del Código de Obligaciones suizo, el derecho a la continuación del pago del salario, también tras la expiración del periodo de tres días. Ello, debido a la obligación legal de cuidar de los/as hijos/as.

(Work, 19.3.2021, adaptado)

**Pensión de invalidez: ¿Tengo que cotizar al seguro de AHV/AVS?**

**Llevo mucho tiempo sin poder trabajar debido a una enfermedad grave. Por ello, presenté en su día una solicitud de prestaciones ante la oficina de invalidez. Ahora, la oficina de invalidez (IV/Al) me ha comunicado que me conceden una pensión de invalidez, con carácter retroactivo, a partir del 1 de enero de 2020. Mi pregunta: ¿Tengo que seguir cotizando al seguro de AHV/AVS ahora que me han concedido la pensión de invalidez?**

Regula Dick: Sí. Las personas que perciben una pensión del seguro de invalidez tienen que seguir cotizando al seguro de AHV/AVS. Por ello, debe ponerse en contacto con la Caja de compensación de su lugar de residencia e inscribirse como persona sin actividad laboral. Ahí calcularán, en función de sus ingresos y su patrimonio, lo que tiene que pagar. La obligación de cotizar continúa hasta que llegue a la edad ordinaria de jubilación, en su caso, al ser hombre, hasta los 65 años. Pero, ¡atención!: En el caso de que esté casado, su mujer trabaje y cotice al seguro de AHV/AVS, al menos, 1006 francos al año, usted queda exento de la obligación de cotizar. Si, por el contrario, está casado y su mujer tampoco desempeña ninguna actividad laboral, también ella tendrá que inscribirse en la Caja de compensación y efectuar las cotizaciones correspondientes.

(Work, 19.3.2021, adaptado)

**Corona: ¿Vacaciones por enfermedad del jefe?**

**Estoy haciendo un aprendizaje como carpintero, estoy en el primer año. La empresa en la que trabajo es pequeña. Aparte del jefe y yo, solo trabaja otra persona. Mi jefe se ha contagiado con el coronavirus y la semana pasada tuvo que guardar aislamiento. Mi compañero de trabajo estaba de vacaciones. Por ello, mi jefe me llamó y me dijo que, como la empresa estaba cerrada, no tenía que ir a trabajar esa semana. Ahora he visto que me ha descontado una semana de vacaciones. ¿Es esto correcto?**

David Aebly: No. Si la empresa tiene que cerrar por razones imprevistas y el trabajador no puede trabajar, el empleador cae en lo que se denomina "mora en la aceptación de la prestación de trabajo". Estos cierres imprevistos forman parte del riesgo empresarial que tiene que asumir el empleador y no puede ser trasladado al trabajador o trabajadora. En este caso, el empleador tiene que continuar abonando el sueldo y no puede solicitar la recuperación de esas horas de trabajo. Pero para que esto sea así, es importante que el/la trabajador/a deje claro al empleador (por motivos de prueba lo mejor es hacerlo por escrito) que está dispuesto a trabajar. Solo cuando el empleador comunica de manera expresa que renuncia a la prestación de trabajo por parte del trabajador/de la trabajadora, o bien, las circunstancias indican claramente que, debido a la situación, la prestación del trabajo resulta imposible, se está exento de la obligación de ofrecer el trabajo. En su caso, se le comunicó que se cerraba la empresa. En esta situación usted no tenía la obligación de ofrecer su trabajo de manera expresa y, por ello, en virtud de lo dispuesto en el artículo 324 del Código de Obligaciones suizo, tiene derecho a su salario por la semana que la empresa estuvo cerrada. Por lo tanto, el jefe no puede descontarle días de vacaciones por este periodo.

(Work, 1.4.2021)

**Revisión impuestos a la fuente**

**Graves consecuencias para los y las migrantes**

La nueva Ordenanza de los impuestos a la fuente ha llevado a que muchos/as migrantes desempleados/as se hayan visto, de golpe, con hasta 500 francos menos en el bolsillo. ¡Al mes!

Johannes Supe, *workzeitung*, 1.4.2021 (adaptado)

Por ejemplo, Giuseppe I.\*: Tiene tres hijos y está desempleado. Como a la mayoría de los/as asalariados/as sin un permiso de establecimiento (C), se le descuentan de sus ingresos los impuestos a la fuente. El pasado mes de diciembre le descontaron 8.65 francos. En enero de 2021 la administración de impuestos solicitó, de golpe, 238.05 francos. Lo mismo le pasó a Rika L.\*, que tiene dos hijos y también está buscando trabajo y cobrando las prestaciones por desempleo. De descontarle 40 francos al mes, pasaron a descontarle 600. ¿Qué es lo que ha pasado?

**La lógica de las autoridades**

En enero de 2021 entró en vigor la revisión de la Ordenanza de los impuestos a la fuente, cuyo objetivo es optimizar el procedimiento. Pero lo que facilita las cuentas a las autoridades, complica la vida de los/as desempleados/as migrantes con hijos/as.

Hasta ahora, las deducciones por hijos estaban incluidas en el cálculo de los impuestos a la fuente. Pero ahora la administración tributaria actúa como si no existieran las deducciones por hijos. El resultado: donde en el 2020 se descontaba una mínima cantidad para los impuestos, ahora se descuentan cientos de francos. Esto se debe a la tarifa «G», a la cual pertenecen los/as desempleados/as. Al final del año, los/as contribuyentes pueden solicitar que el cantón les devuelva el dinero que les han descontado de más. Pero a los hijos/as hay que alimentarlos, vestirlos y cuidarlos durante todo el año. Además, hay un nuevo cambio conforme al cual los/as desempleados/as deberían pagar impuestos atendiendo a lo que ganaban antes de quedarse desempleados/as. La revisión también



afecta a las personas que tienen diferentes empleos. Por ello, la Unión de Sindicatos Suizos (USS) ha intervenido ante la Administración de Impuestos. Con éxito: Al menos se ha logrado que las cantidades pagadas en exceso se devuelvan en mayo.

**Consecuencias no deseadas**

En la Secretaría de Estado de Economía (Seco) han tomado conocimiento del problema y afirman que se trata de efectos no deseados. Ahora están trabajando en «soluciones para el futuro, a medio y largo plazo». Aún no se sabe si, finalmente, será necesaria una revisión de la revisión que entró en vigor a principios de año.

\* Nombre ficticio

**Movendo**

**Planificar la jubilación**

**Es hora de informarse: ¿Desde cuándo estoy asegurado/a en Suiza? ¿Cómo será mi situación financiera tras la jubilación? ¿Qué ingresos tendré cuando me jubile?**

La jubilación supone un paso importante en la vida de los trabajadores y trabajadoras. En el caso de los y las migrantes muchas veces se plantea la cuestión de qué pasa con las cotizaciones realizadas en otro país, o bien, si tras la jubilación se tendrán ingresos suficientes para seguir viviendo en Suiza.



Das Bildungsinstitut der Gewerkschaften

**Cursos en diferentes idiomas**

De cara a ayudar a planificar la jubilación, el Instituto de Formación sindical «Movendo» ha organizado cursos en diferentes idiomas, entre ellos el español, para informar a los y las migrantes de las cuestiones más importantes (sistema de pensiones en Suiza, prestaciones complementarias, etc.) ligadas a la jubilación. El curso en español se celebrará el 10 de noviembre de 2021. Dicho curso es gratuito para los/as afiliados/as al Unia. Información detallada sobre el curso y las condiciones de participación se puede obtener a través de «Movendo»: Monbijoustrasse 61, 3007 Berna, tel. 031 370 00 70, info@movendo.ch, [www.movendo.ch](http://www.movendo.ch).

