

**2 Abusos en los centros de asilo: ¡Basta ya de violencia!**

**3 Reforma AHV/AVS 21: ¡No a costa de las mujeres!**

**4 Huelga feminista: Por la igualdad real**

Nr. 4 | Junio 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

Congreso del Unia 2021

## Una Europa social y seguridad en el estatuto de residencia



En el Unia también las personas migrantes tienen voz y voto

Durante los días 4 y 5 de junio, los cerca de 350 delegados y delegadas del Congreso, reunidos en Biel y en otras 14 localidades, hicieron balance de la situación, fijaron los ejes de la estrategia organizativa y lanzaron el debate sobre la futura reforma. La elección del nuevo Comité Director, con una histórica mayoría femenina, y la adopción de importantes resoluciones sobre temas de actualidad, fueron otros de los puntos importantes del Congreso.

Hilmi Gashi

En su discurso de apertura, la presidenta del Unia, Vania Alleva, destacó que este año el Congreso está más marcado que nunca por la crisis global. La pandemia del coronavirus ha agravado aún más la desigualdad social y la inseguridad. Unia ha permanecido todo este tiempo al lado de sus afiliados y afiliadas – así como de otros muchos trabajadores y trabajadoras- asesorándoles, tanto a nivel individual como colectivo, y apoyándoles, en la medida de lo posible, para hacer esta crisis un poco más llevadera. A nivel político, el Unia ha contribuido, de forma decisiva, a que el Estado también ampliara y reforzara sus redes de solidaridad social.

### Se necesitan relaciones estables con la UE

Las medidas de acompañamiento para la protección de los salarios han sido defendidas con éxito frente al doble ataque proveniente, por una parte, de la iniciativa de rescisión del partido SVP/UDC y, por otra, de un Acuerdo Marco que ponía en juego dichas medidas.

Ahora es necesario y posible un cambio de paradigma. Suiza necesita una relación estable con la UE, basada en los intereses comunes de la población. La seguridad y la justicia social, así como, una libertad de movimiento ligada a derechos fuertes para los asalariados y asalariadas, son fundamentales para ello. Entre otras cosas, Suiza debería reforzar la seguridad en el estatuto de residencia y los derechos sociales de los ciudadanos y ciudadanas de la UE en Suiza, especialmente en caso de desempleo, y aplicar así elementos fundamentales de la directiva relativa al derecho de los ciudadanos y ciudadanas de la Unión.

### Seguridad en la residencia y derecho de participación para los/as extranjeros/as

Los delegados y delegadas votaron a favor de la resolución "La pobreza no es un crimen". Esta resolución pide que se mejore la seguridad en el estatuto de residencia de las personas migrantes. Estas personas contribuyen de manera

esencial al buen funcionamiento de Suiza y a los sectores esenciales de los servicios básicos. Sin embargo, a menudo, viven en condiciones precarias, una situación deplorable que la pandemia ha vuelto a agravar masivamente. Por ello, los delegados y delegadas piden el fin de la discriminación: La percepción de ayuda social en situación de necesidad, un derecho reconocido al conjunto de la población, no puede ir ligado a la pérdida de derechos a la hora de conservar el estatuto de residencia. La resolución se completó con el punto del derecho de participación de las personas migrantes en Suiza. Una sociedad que excluye a una cuarta parte de la población de los procesos democráticos, no es una sociedad justa. Los y las migrantes no deben ser el ejército de reserva del capitalismo suizo y exigen formar parte de la vida política.

### No a la actual reforma del seguro de AHV/AVS

El Congreso del Unia también se pronunció claramente en contra del au-

mento de la edad de jubilación del seguro de AHV/AVS para las mujeres. La propuesta de ahorro es un escándalo, porque las mujeres ya reciben un tercio menos de pensión que los hombres y, a menudo, tienen que vivir en condiciones precarias en la vejez. Necesitan mejores pensiones del seguro de AHV/AVS y no un aumento de la edad de jubilación.

### Mayoría femenina histórica en el Comité Director

El Congreso eligió como nuevos miembros del Comité Director a Bruna Campanello y a Yves Defferrard. Con la elección de Bruna Campanello se logra, por primera vez en la historia del Unia, una mayoría de mujeres en el Comité Director. La actual presidenta, Vania Alleva, fue reelegida con un brillante resultado. También fueron reelegidos los hasta ahora miembros del Comité Director, Véronique Polito, Martin Tanner, Nico Lutz y Renate Schoch.

### Editorial



#### Es el momento

El Congreso del Unia, con el lema «Es el momento», estuvo, más que nunca, marcado por las crisis globales: el desempleo, la precariedad laboral, la emergencia climática y la crisis sanitaria. La pandemia ha agravado la desigualdad social y la inseguridad. Y demostró, con una fuerza brutal, lo vulnerables -pero también insustituibles- que son las instituciones y las organizaciones basadas en la solidaridad.

Experimentar la solidaridad forma parte de la esencia del Unia. Al prestar apoyo y asesoramiento a los/as afiliados/as -y a muchos otros trabajadores/as- durante la crisis provocada por el coronavirus, el Unia contribuyó a hacer más llevadera la crisis. En el plano político, el Unia también contribuyó, de manera significativa, a la ampliación y el fortalecimiento de las redes de solidaridad social del Estado.

Los vientos que soplan son duros, pero nos hemos defendido con éxito contra los ataques a la jubilación a los 60 años en la construcción, en la industria metalúrgica MEM, o bien, en el sector de la hostelería-restauración. También hemos logrado evitar el empeoramiento de la ley laboral y contribuimos, de manera importante, al rechazo en las urnas de la iniciativa de rescisión xenófoba del partido SVP/UDC.

El Unia es importante y debe seguir siendo un sindicato combativo. Con el debate sobre la reforma «Unia 2.0» queremos encontrar respuestas convincentes a cuestiones ligadas a la digitalización, la precarización y la globalización del mundo laboral.

Me siento satisfecha de ser la presidenta de una organización que pretende mejorar las condiciones de vida y laborales de los trabajadores y trabajadoras y contribuir a la cohesión social.

¡Viva el Unia!

Vania Alleva



## Noticias breves

## Se presentó la iniciativa popular AHV/AVS x13

El 28 de mayo de 2021 se presentó la iniciativa «Por una vida mejor en la vejez» con 137 550 firmas. Esta iniciativa tiene como objetivo introducir una 13ª paga de pensión del AHV/AVS para los/as pensionistas. Se necesita urgentemente un aumento de las pensiones del seguro de AHV/AVS. Tras pagar las primas del seguro médico y el alquiler, a muchas personas no les queda prácticamente nada para vivir. Especialmente para las mujeres, el seguro de AHV/AVS es el pilar más importante de previsión para la vejez, ya que muchas de ellas no cotizan, o bien cotizan muy poco, al segundo pilar, al seguro de previsión profesional. También las personas que reciben prestaciones complementarias (EL/PC) deberían recibir la 13ª paga. El seguro de AHV/AVS tiene la mejor relación costes-prestaciones y es la pensión más barata para la gran mayoría de la población.

## Mejoras en la regulación del tiempo de descanso para los/as camioneros/as

El Parlamento quiere que los/as camioneros/as no tengan que pasar su tiempo de descanso en el vehículo. Pero los/as camioneros/as no son las únicas personas en el sector de la logística que están sometidas a una gran presión y que tienen dificultades para que se respeten sus periodos de descanso. Por ello, es importante que la obligación del tacógrafo se amplíe a los vehículos pequeños con un peso total de hasta 2,5 toneladas, de modo que se pueda controlar el cumplimiento de las pausas y los periodos de descanso. Con esta nueva regulación se pretende frenar el dumping social. Sin embargo, se necesitan más controles y una mayor protección para el personal.

## Hay que acabar con los despidos colectivos en las subcontratas de Smood

La situación del personal de reparto en Ginebra y Vaud que trabaja para la plataforma de reparto Smood sigue siendo difícil. AlloService hacía trabajos de reparto para la plataforma Smood en régimen de subcontrata. Ahora la empresa ha anunciado un despido colectivo y se ha abierto el preceptivo período de consulta. La administración de AlloService y Smood han hecho pocas propuestas concretas. Pero es necesario un acuerdo para que varias decenas de personas no se queden sin trabajo en las próximas semanas. Ya ha habido algunas señales positivas: el número de despidos se redujo de 250 a 150 personas (120 en Ginebra y 30 en Lausana). En el cantón de Vaud, 45 mensajeros/as fueron readmitidos/as. Finalmente, Smood declaró que va a terminar con el sistema de subcontratación y a cumplir con el salario mínimo en Ginebra. El Unia exige que intervengan las autoridades y critica la colaboración estratégica de Migros con Smood. El Migros es accionista y cliente de Smood desde 2019. Por ello, debe asumir su parte de responsabilidad por las precarias condiciones de trabajo en el extremo de la cadena de suministro de productos o alimentos (Last Mile Delivery).

## Primer «Parlamento de refugiados/as» en Suiza

El pasado 6 de junio cerca de 75 refugiados/as de diferentes cantones se reunieron en Berna para celebrar el primer «Parlamento suizo de refugiados/as». Se habla mucho de los refugiados y refugiadas, pero poco con ellos/as. Con esta iniciativa se pretende que se conozca mejor la situación de las personas refugiadas desde su propia perspectiva. En el encuentro celebrado, las personas participantes elaboraron y aprobaron una serie de propuestas con la esperanza de mejorar su situación. Una de las demandas principales es que se facilite el reagrupamiento familiar. También se solicitaron mejoras ligadas al reconocimiento de la formación realizada en los países de origen que permitan mejorar el acceso a la educación y al mercado laboral.

Acciones en las filiales y empresas del grupo Migros  
El personal se merece mejores salarios y un CCT para todos

Desde el comienzo de la pandemia, el personal del grupo Migros ha trabajado duro para garantizar los servicios básicos a la población. El Migros ha cosechado los frutos de este trabajo: En 2020, sus beneficios aumentaron considerablemente. Pero los sueldos aumentan menos que en otros lugares, el trabajo es cada vez más estresante y cada vez hay menos personas sujetas al Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) del Migros.

Darinka Filipovic

Gracias al incansable esfuerzo de las personas que trabajan en los supermercados y tiendas del grupo Migros, en la logística y en la producción, el Migros ha obtenido un buen resultado en el 2020. Gracias al personal, el abastecimiento de la población está asegurado. Y ello, con cada vez menos trabajadores y trabajadoras: El año pasado el Migros redujo su plantilla en unos 1500 puestos de trabajo.

## Reivindicaciones sencillas y claras

Para el Unia, el lema del Migros «simplemente vivir bien» debe aplicarse también a los empleados y empleadas. El Unia reivindica salarios más altos para todos, un buen CCT que proteja a todos los empleados y empleadas, así como, una compensación salarial del 100% para las personas afectadas por una reducción de jornada. El Migros debe poner fin a la precarización de las condiciones laborales mediante el otorgamiento de franquicias y la externalización de servicios. Además, debe acabar con los despidos.

## Acciones en las filiales y empresas del Migros

El pasado 28 de abril, con motivo de la conmemoración del «International Workers' Memorial Day», el Unia estuvo presente en cerca de 50 filiales repartiendo crema para las manos con el eslogan «¡Queremos

algo más que mejoras cosméticas!» entre el personal e invitando a los clientes a que se solidarizaran con las reivindicaciones del personal.



El Migros debe aplicar su eslogan «simplemente vivir bien» al personal

## Abusos en los centros de asilo

## ¡Basta ya de violencia!

Según el informe de la Comisión Nacional para la Prevención de la Tortura (NCPT), en los centros federales de asilo se producen repetidos brotes de violencia, tanto entre los solicitantes de asilo, como entre el personal y los solicitantes de asilo. En los centros de asilo visitados se constató que el personal de seguridad recurrió de manera excesiva al uso de la fuerza, usando gas pimienta, inmovilizando a personas, o bien, utilizando la denominada «sala de reflexión». Ello ha llevado a la apertura de varios procedimientos penales contra miembros del personal de seguridad.

Marek Wieruszewskii

Las empresas con ánimo de lucro han encontrado un importante filón en la privatización de los servicios de alojamiento y atención a las personas demandantes de asilo. Prestan servicios a la Confederación y a los cantones y hacen de ello un negocio rentable. Lamentablemente, no cuentan con personal debidamente formado, lo cual va en detrimento de una atención adecuada a las personas solicitantes de asilo. La NCPT recomienda a las empresas de seguridad privada que prevean una formación mucho más completa y prolongada para su personal. Según la valoración de la Comisión, existe un amplio potencial de mejora en la gestión de los conflictos, la prevención de la violencia y las denuncias de violencia.

## Críticas de las organizaciones de derechos humanos

Las críticas de la Comisión se ven reforzadas por los informes de numerosas organizaciones del sector del asilo y la migración. Por ejemplo, «Solidarité Tattes» y «Droit de Rester» denunciaron malos tratos masivos, por parte del personal de seguridad en el centro federal de asilo de Giffers, cerca de Friburgo. El hecho es que la privatización de la atención y la supervisión en los centros federales de asilo supone un ahorro económico a costa del personal y de las condiciones de vida y salud de las personas demandantes de asilo.

## Investigación de WOZ y «Rundschau»

Una investigación conjunta del semanario «WOZ» y del programa de televisión «Rundschau» ha sacado a la luz nuevos casos de violencia en los centros de asilo. Así, por ejemplo, un incidente en Altstätten terminó con un solicitante de asilo de 16 años en el hospital. En 2020 se registraron un total de 1539 casos en toda Suiza. Ello, a pesar de que el número de solicitudes de asilo se redujo en casi una cuarta parte en el mismo período.



Basta de violencia en los centros de asilo

## La SEM debe actuar

La situación de las personas solicitantes de asilo es especialmente precaria. Independientemente del motivo de su huida, normalmente ya están gravemente traumatizadas debido al duro y peligroso viaje. A menudo son alojadas en instalaciones similares a las de una prisión, donde las medidas que restringen su libertad suponen una carga adicional para ellas. La Secretaría de Estado para las Migraciones (SEM), como máximo organismo responsable, debe asegurarse de que las empresas de seguridad encargadas de gestionar estos centros, cuenten con personal de seguridad experimentado y cualificado. Además, deben ofrecer a sus trabajadores y trabajadoras una formación específica que les permita desarrollar de manera adecuada las tareas encomendadas en los centros de asilo. También se necesitan buenas condiciones de trabajo y salarios justos para el personal. La política de asilo restrictiva no debe conducir a que las personas solicitantes de asilo y el personal se enfrenten y tengan que vivir y trabajar en una situación de conflicto permanente.



## Reforma AHV/AVS 21

# ¡No a costa de las mujeres!

Las mujeres tendrán que trabajar hasta los 65 años para cobrar la pensión completa. Ésta es una de las medidas contempladas en la reforma del seguro de AHV/AVS 21, aprobada recientemente en el Parlamento suizo. Los sindicatos y partidos de izquierda rechazan una reforma del seguro de AHV/AVS a costa de las mujeres y ya han anunciado que lanzarán el referéndum frente a la reforma aprobada.

Montaña Martín

El pasado 9 de junio el Consejo Nacional aprobaba por 126 votos frente a 67 la reforma del seguro de AHV/AVS 21, con la que se pretende garantizar las pensiones del seguro de AHV/AVS, a medio y largo plazo. Dicha reforma ya había sido aprobada por la «cámara alta», el Consejo de Estados, en el mes de marzo.

### Aumento de la edad de jubilación de las mujeres a los 65 años

Entre las medidas que incluye la reforma aprobada, está el aumento de la edad de jubilación de las mujeres, de los 64 a los 65 años. Dicho aumento se haría de forma escalonada. La fecha de entrada en vigor de la reforma aún no está clara, pero parece que no sería antes del 2023. Si fuera éste el caso, las mujeres nacidas en el 1960 serían las primeras afectadas, con un aumento de la edad de jubilación a 64¼ de años, continuando sucesivamente con un aumento anual de un trimestre. De esta manera, las mujeres nacidas en el 1963 serían las primeras en jubilarse a los 65 años.

### Rechazo de los sindicatos y partidos de izquierda

Para los sindicatos y los partidos de izquierda el periodo transitorio y compensaciones previstas en la reforma son insuficientes. «Mientras que no se acabe con la discriminación salarial, no se



¡Las pensiones de las mujeres no se tocan!

puede aumentar la edad de jubilación de las mujeres» afirmaba la diputada del partido socialista (SP/PS) Barbara Gysi durante el debate. Actualmente, las pensiones de las mujeres son un tercio inferiores a las de los hombres. Ello, porque muchas de ellas trabajan en los denominados «sectores típicamente femeninos», en los que se cobran salarios bajos. Además, mientras que la mayoría de los hombres trabajan a tiempo completo, muchas mujeres trabajan a tiempo parcial porque son las que, en gran medida, siguen asumiendo la responsabilidad de trabajos no remunerados, como el cuidado de los/as hijos/as y la atención a los familiares mayores dependientes. El aumento de la edad de jubilación aprobado supone un claro recorte de las pensiones para las mujeres y agrava aún más su ya precaria situación en la vejez. Por ello, los sindicatos y los partidos de izquierda ya han anunciado que lanzarán el referéndum frente a la reforma aprobada.

### Una fuerte señal

En la jornada de «huelga feminista», celebrada el pasado 14 de junio, las mujeres lanzaron un importante mensaje al Parlamento, dejando claro que no están dispuestas a aceptar una reforma de las pensiones a costa suya.

## 20 años del movimiento «sans-papiers»

# ¿Qué es lo que ha quedado de los inicios?

Han pasado dos décadas desde que los/as «sans-papiers» dejaron de ser invisibles y salieron a la calle para sensibilizar a la población sobre su situación. Las ocupaciones de iglesias, las manifestaciones, las innumerables acciones y las iniciativas parlamentarias estuvieron marcadas por un espíritu de optimismo. Ello, unido a la esperanza de una apertura, de una nueva política de migración y asilo más humana, más allá del laborioso tratamiento de los casos individuales.

Pierre-Alain Niklaus

¿Mereció la pena el esfuerzo? Me acuerdo de las celebraciones conjuntas cuando, una vez más, se lograba un permiso. Entonces, pienso que el esfuerzo mereció la pena. Cuando me acuerdo de la de veces que, especialmente en los años 2002 a 2003, visité a los/as «sans-papiers» en los centros de detención, pendientes de su expulsión, me quedo pensativo. Cuando pienso en la cantidad de casos individuales, en los que se entremezclaban los aspectos jurídicos con el trabajo político y las protestas públicas, y en el trabajo que costó sacar adelante casos que realmente estaban claros, me quedo aún más pensativo. ¿Cómo es posible que, tras 20 años de lucha, la concesión de permisos siga siendo tan difícil en la mayoría de los cantones?

Un problema es la dependencia de las leyes federales. Son muchas las iniciativas parlamentarias cantonales para mejorar la situación de los/as «sans-papiers» que se quedaron en el camino. Ello, porque los servicios de migración obtienen su legitimación para actuar directamente de Berna. En el 2001 había una gran presión en las calles y las expresiones de simpatía de la población en los años siguientes nos animaron a continuar adelante. Sin embargo, esto no fue suficiente para cambiar, al menos un poco, la mentalidad de las autoridades responsables, programada para impedir la migración.

En otras palabras: Cuantos menos derechos haya para los/as «sans-papiers», más complicado será el camino para una po-

sible regularización y mayor será la arbitrariedad – también en forma de grandes diferencias cantonales. La aplicación en la práctica acaba dependiendo de las personas individuales que ostentan los diferentes cargos ejecutivos. Aquí debo expresar mi decepción con los partidos de izquierda: Los departamentos de justicia y policía se dejan en manos de la derecha. No se consideran departamentos clave. Sin embargo, es en estos departamentos donde se sientan las bases y se aplican las leyes que tienen un gran impacto en la vida de todas las personas, no solo en la de los/as «sans-papiers».

Ahora, también las personas con permisos F, B, e incluso C, deben contar con ser consideradas ciudadanos y ciudadanas de segunda clase si, por ejemplo, pierden su empleo. Todos estos temas son aspectos centrales para los partidos de izquierda que se declaran defensores de los derechos humanos y ven en las personas migrantes potenciales electores/as.

Mi deseo para el 20º aniversario: ¡Ambiciones de los partidos de izquierda y voluntad de cambio para los departamentos de policía y justicia!



La movilización de las personas «sans papiers» logró visibilizar y mejorar su situación.

## Entrevista:



14 Juni

## Mejorar las perspectivas de las migrantes

El 14 de junio es una fecha importante para las mujeres en Suiza. Mujeres de diferentes profesiones, edades y nacionalidades se unen para reivindicar la igualdad de derechos para las mujeres. Las mujeres migrantes son doblemente discriminadas, como mujeres y como migrantes. Tienen aún más razones para ir a la huelga, para salir a la calle. He aquí el testimonio de tres de ellas:

**Tahmina**, de Azerbaiyán, afirma: «Las mujeres se enfrentan a diferentes formas de discriminación por su origen, color de piel, religión o cultura». «Para mí, esta jornada de huelga feminista representa una buena oportunidad para luchar contra estos fenómenos. Quiero aprovechar esta ocasión para dar a conocer y sensibilizar a la opinión pública sobre las necesidades, preocupaciones y reivindicaciones de las mujeres migrantes, también de las refugiadas. Se debe escuchar nuestra voz para que podamos convertirnos en una sociedad solidaria, sin discriminación, en la que haya igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas. Hoy quiero dar voz a las mujeres migrantes y refugiadas para, conjuntamente con otras feministas, cambiar y mejorar esta sociedad.»

**Zahara**, de Siria, también participa. Para ella, los consejos e información en los idiomas de las personas migrantes son importantes. Para las mujeres migrantes, que quieren mejorar su formación, son fundamentales los servicios gratuitos para el cuidado de los/as hijos/as, así como, los programas de ayuda y formación. Redes de seguridad social y más parlamentarias con experiencia en el ámbito de la migración, son algunas de sus reivindicaciones.

**Olga**, de Polonia, lucha por los derechos de las mujeres. La palabra «lucha» la entiende «como eliminar algo, pero no personas, sino los enemigos de nuestra sociedad, tales como: la violencia, el racismo, la pobreza, la discriminación, la exclusión, la dependencia...» Según ella, lamentablemente, sigue existiendo mucha discriminación: «Concretamente: a la hora de contratar a alguien, en el salario, las oportunidades para hacer carrera, etc. Ello afecta especialmente a las mujeres, sobre todo a las migrantes. Las mujeres migrantes venimos aquí no solo a recibir, sino también a dar. Queremos apoyar a la sociedad suiza con nuestra dedicación y experiencia, pero también mejorar nuestra posición, derechos y perspectivas. Lamentablemente, nuestros títulos y formación de otros países rara vez se reconocen, lo cual limita nuestro acceso al mercado laboral. Por eso, las mujeres migrantes necesitamos apoyo - programas y ayuda financiera- para que se reconozca nuestro potencial y tengamos un mejor acceso al mundo laboral. Mejoras en este sentido beneficiarían no solo a las mujeres migrantes, sino también al conjunto de la sociedad suiza».

Emine Sariaslan



## Usted pregunta, Unia responde

### Nuevo trabajo: ¿Tengo derecho a alguna ayuda?

Tengo 61 años, soy mecánico y llevo más de un año desempleado y buscando trabajo. Ahora, después de mucho tiempo, me han llamado para una entrevista. La empresa me dijo que estaba muy interesada en trabajar conmigo, pero que temía que ya no estuviera al día con la última tecnología. ¿Puede ayudarme el seguro de desempleo de alguna manera?

**Nicole Debrunner:** Sí. El seguro de desempleo puede pagar a la empresa las denominadas prestaciones para la iniciación al trabajo. Dichas prestaciones tienen como objetivo fomentar la contratación de personas que necesitan más tiempo para adaptarse al nuevo trabajo. Es decir, se trata de personas desempleadas que por determinadas circunstancias (todavía) no pueden rendir al cien al cien y a las cuales, debido a ello, la empresa no contrataría. Las prestaciones de ayuda a la iniciación al trabajo están adaptadas a la situación individual de la persona desempleada. Deben servir para lograr una integración, a largo plazo. Las prestaciones de ayuda a la iniciación del trabajo cubren la diferencia entre el salario pagado por la empresa y el «salario normal» (hasta un máximo de 12 350 francos) que puede esperarse tras finalizar el período de introducción al trabajo. Como tiene más de 50 años, tiene derecho, en principio, a un máximo de 12 meses de prestaciones para la iniciación al trabajo. Dichas prestaciones ascienden a un máximo del 60% del salario normal durante los seis primeros meses y se van reduciendo progresivamente a partir del séptimo mes. Si fuera menor de 50 años, la prestación se reduciría cada dos meses. La prestación se solicita ante la Oficina Regional de Empleo (RAV/ORP/URC).

(Work, 7.5.2021, adaptado)

### Caja de Pensiones: ¿Continúo asegurado a pesar del despido?

Tengo 62 años. Ahora me han despedido. No hace falta decir que estoy muy preocupado por mi jubilación. Había planificado optar por el cobro de una pensión de la Caja de Pensiones, ya que no me atrevo a invertir mi capital de jubilación, de forma suficientemente rentable, sin tener grandes conocimientos financieros. Hasta ahora, siempre había pensado que, al haber recibido el despido, tenía que optar entre jubilarme anticipadamente con los consiguientes recortes, o bien, ingresar el capital acumulado en la Caja de Pensiones en una cuenta bloqueada de libre paso, hasta encontrar un nuevo trabajo y estar asegurado en una nueva Caja de Pensiones. Sin embargo, un compañero de trabajo me ha dicho que puedo seguir asegurado en la antigua Caja de Pensiones y cobrar, más adelante, una pensión. ¿Es esto cierto?

**Regula Dick:** Sí. Las personas que tienen más 58 años y son despedidas tienen derecho a seguir aseguradas en su Caja de Pensiones. Desde el 1 de enero de 2021 es posible solicitar la continuación del seguro, bien sea solo para los riesgos de invalidez y fallecimiento, o bien, también para seguir ahorrando para la vejez. Sin embargo, como ya no está empleado, debe pagar usted mismo la totalidad de las cotizaciones. En el momento de la jubilación, recibirá una pensión de la Caja de Pensiones según lo previsto. Conviene saber: puede rescindir este seguro en cualquier momento. Pero debe saber que si la prórroga del seguro dura más de dos años, estará sujeto a una serie de restricciones: las prestaciones del seguro deberán cobrarse posteriormente, de manera obligatoria, en forma de pensión. Ello, siempre y cuando, no se prevea otra cosa en el reglamento de la Caja de Pensiones. Además, ya no será posible solicitar una parte de las prestaciones para la compra de una vivienda para el uso propio. Por ello, es muy importante que, si quiere continuar asegurado en la Caja de Pensiones tras la expiración de su contrato de trabajo, se informe, de manera inmediata, en su Caja de Pensiones sobre las condiciones específicas aplicables en su caso.

(Work, 21.5.2021, adaptado)

### Permiso de paternidad: ¿Influye en el plazo de preaviso al despido?

Mi mujer y yo hemos sido padres recientemente. Poco antes, había recibido la carta de despido. Me gustaría tomar mi permiso de paternidad lo antes posible, mi jefe está de acuerdo. Sin embargo, mi problema es que necesito el periodo de preaviso al despido para buscar trabajo. ¿Qué pasa?, ¿se acorta mi periodo de preaviso al despido si tomo ahora el permiso de paternidad que me corresponde? Y, ¿estoy obligado a buscar trabajo durante el permiso de paternidad?

**Myriam Muff:** No, ni una cosa, ni la otra. El plazo de preaviso al despido no se acorta, sino que se prolonga por el número de días de permiso de paternidad que aún no se han disfrutado, en su caso, por las dos semanas completas de permiso de paternidad. Esto está así regulado en el artículo 335c, párrafo 3, del Código de Obligaciones suizo. En cuanto a lo de buscar trabajo, usted no está obligado a buscar trabajo durante el permiso de paternidad. Tampoco lo estaría en el caso de que ya estuviese desempleado y cobrando las prestaciones del seguro de desempleo. Así se establece en la Directiva del Seco 2021/4 «Vaterschaftsurlaub und -entschädigung während Stellensuche und Arbeitslosigkeit» («Permiso de paternidad y prestaciones durante la búsqueda de empleo y el desempleo»). Por lo tanto, durante el permiso de paternidad puede dedicarse por entero al bebé y a ayudar a su mujer. Después, puede continuar con la búsqueda de empleo y, si es necesario, solicitar las prestaciones por desempleo. Importante: Tenga en cuenta que su relación laboral no termina, como es lo habitual, a finales de mes. Ello, debido al permiso de paternidad y la consiguiente prolongación del plazo de preaviso al despido.

(Work, 23.4.2021, adaptado)

## Huelga feminista

# Por la igualdad real

Dos años tras la gran huelga feminista del 14 de junio de 2019, las mujeres han vuelto a llenar las calles de lila. Con diferentes acciones, en las principales ciudades de Suiza, volvieron a exigir, entre otras cosas, el fin de la brecha salarial, del sexismo y de la violencia de género. También dejaron claro que no están dispuestas a aceptar el aumento de la edad de jubilación de las mujeres a los 65 años.

La crisis de la pandemia ha mostrado claramente que el trabajo de las mujeres no está suficientemente reconocido ni pagado. Son las mujeres las que efectúan la mayor parte del trabajo no remunerado. Durante la pandemia, muchas de ellas, empleadas en los denominados sectores esenciales, como el sanitario y de cuidados, o bien, el de la venta de productos alimenticios, han tenido que hacer auténticos malabares para conciliar su trabajo en primera línea con el cuidado y atención de sus hijos/as, o bien, mayores dependientes. La lucha contra las desigualdades es, por tanto, más actual que nunca. En el caso de las mujeres migrantes, la pandemia las ha golpeado por partida doble: en infinidad de casos no solo han sufrido una importante reducción de ingresos, sino que, por miedo a perder el permiso, han renunciado a solicitar la ayuda social a la que tendrían derecho y se han endeudado masivamente.

### Trabajo gratuito a partir de las 15:19 horas

Con acciones repartidas a lo largo de todo el día, las mujeres presentaron sus reivindicaciones. Un año más el fin de la desigualdad salarial estuvo en el centro sus demandas. Han pasado 25 años desde que se adoptó la denominada «Ley de Igualdad». Sin embargo, la discriminación salarial sigue siendo un hecho, las diferencias no solo no se han acortado sino que, en los últimos años, la brecha salarial incluso ha aumentado. Según los colectivos organizadores de la jornada de huelga feminista, a las 15:19 horas, es el momento de

la jornada, a partir del cual, atendiendo a la desigualdad existente, las mujeres trabajan gratis. Por ello, justo a esta hora se celebraron acciones, en toda Suiza, para sensibilizar a la población sobre esta situación intolerable.

### Respeto, mejores salarios, mejores pensiones

La jornada de huelga feminista terminó con coloridas manifestaciones en las ciudades más importantes de Suiza. Alrededor de 100 000 personas participaron en las acciones y manifestaciones programadas por toda Suiza. En Berna, tras realizar una kilométrica cadena humana y recorrer las principales calles del centro de la ciudad, cerca de 30 000 personas se manifestaron en la plaza federal de la capital suiza. Esta movilización demuestra que la lucha por la igualdad sigue estando vigente. Bajo el lema «Respeto, mejores salarios, mejores pensiones» mujeres y hombres solidarios exigieron que se avance hacia una sociedad más igualitaria, libre de violencia. Ha llegado la hora de reconocer y remunerar adecuadamente las actividades ejercidas mayoritariamente por las mujeres, independientemente de que sean pagadas o no. La jornada de la huelga feminista también ha servido para lanzar una clara señal al Parlamento exigiendo que renuncie a desmantelar el seguro de AHV/AVS y que adopte medidas que permitan resolver el grave problema de las bajas pensiones de las mujeres, cuyos ingresos apenas alcanzan para llevar una vejez digna.



Ginebra, 14.6.21: La música acompañó las reivindicaciones de la huelga feminista

## ¿Trabajas en la hostelería-restauración o en la limpieza y quieres profundizar tus conocimientos?

Progredir – una formación profesional para mujeres migrantes en la hostelería-restauración y en la limpieza:

- ¿Trabajas desde hace varios años en la hostelería-restauración o en la limpieza?
- ¿Quieres mejorar tus conocimientos del idioma y profesionales?
- ¿Quieres obtener un título reconocido en la hostelería-restauración o en la limpieza?

### ¿Estás interesada? ¡Pónte en contacto con nosotros!

La formación empieza en agosto 2021 y se imparte en Vevey.

### Aquí puedes obtener informaciones complementarias e inscribirte para participar en una charla orientativa:

ECAP Vaud, Andrea Leoni, T+41 320 13 27, aleoni@ecap.ch

[www.progredir.ch](http://www.progredir.ch)