

**2 CCT Sector jardinería:
El diálogo social da
sus frutos**

**3 Ley de Extranjería
e Integración:
Discriminación legal**

**4 Vacuna COVID-19:
El Unia apoya la
vacunación**

Nr. 6 | octubre 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

Manifestaciones, 30 de octubre: ¡Ahora nos toca a nosotros!

¡Reivindicamos más salario, respeto y solidaridad!



Los diferentes grupos profesionales se unen para reivindicar, el próximo 30 de octubre, más salario, respeto y solidaridad

«¡Ahora nos toca a nosotros!» - Bajo este lema se celebrarán manifestaciones interprofesionales y descentralizadas el próximo 30 de octubre de 2021. Las concentraciones tendrán lugar en Zúrich, Olten, Berna, Ginebra y Bellinzona. De esta manera estaremos presentes con nuestras reivindicaciones en varios sitios de Suiza, al mismo tiempo. ¡Todos juntos!

Artan Islamaj

El último año y medio ha sido muy difícil. Especialmente, para todas aquellas personas que no han podido beneficiarse del teletrabajo y recibir regularmente su salario.

Trabajando en todo momento

Las personas empleadas en los denominados sectores esenciales, en el sector de la construcción y ramos afines, así como en la industria, han seguido trabajando, en ocasiones bajo condiciones especialmente difíciles, durante la pandemia. En la hostelería-restauración muchas personas han sufrido importantes pérdidas salariales o incluso han perdido su trabajo. También otras profesiones del sector servicios se vieron afectadas. Las personas empleadas en el sector sanitario y de cuidados, en el de la venta, la logística, o bien, la limpieza, pasaron a ser consideradas como «esenciales» y «relevantes para el sistema». Pero la media de los salarios en estos ramos continúa siendo muy baja, en parte porque se trata de trabajos realizados normalmente por mujeres.

Se podría pensar que, dada la situación provocada por la pandemia del coronavirus, no es el momento de reivindicar condiciones laborales más justas y salarios más altos. Sin embargo, si nos

fijamos en los dividendos correspondientes al 2020, vemos que las empresas suizas pagaron cerca de 42 000 millones a sus accionistas. ¡Hay mucho dinero! ¡Lo que ocurre es que no se distribuye de manera justa! Esto no es sorprendente, ya que la diferencia de clases no es nada nuevo y existe desde hace siglos. Sin embargo, mientras que una parte importante de la población ha sufrido importantes pérdidas debido a la pandemia, hay quienes han obtenido grandes beneficios. La pandemia, lejos de acortar las diferencias salariales, ha contribuido a acentuar y fomentar las desigualdades existentes. ¡Y ello, a costa de los trabajadores y trabajadoras!

Nuestras reivindicaciones

Por ello, el próximo 30 de octubre saldremos a la calle para gritar alto y claro: «¡Ahora nos toca a nosotros!». Reivindicamos:

- Un verdadero reconocimiento del esfuerzo realizado por los trabajadores y trabajadoras durante la pandemia, en forma de mejores salarios (al menos, 4000 francos × 13) y aumentos salariales para todos.
- Más respeto para las mujeres empleadas en el sector de la venta y de cuidados mediante la introducción de convenios colectivos de trabajo, con fuerza obligatoria.

■ Puestos de trabajo seguros, con obras mejor organizadas y limpias en el sector de la construcción y trabajos afines. ¡Se necesita más tiempo, hay que acabar con la creciente presión sobre los plazos de entrega!

■ Una reducción del estrés gracias a una buena planificación, el fin del trabajo sobre llamada; una reducción del horario laboral, en lugar de recortes en personal; NO a la desregularización de los horarios de apertura en el sector de la venta, así como, en otros ramos pertenecientes al sector servicios.

■ ¡No al aumento de la edad de jubilación de las mujeres! El Parlamento quiere aumentar a los 65 años la edad de jubilación de las mujeres, en el seguro de vejez AHV/AVS. Ello, a pesar

de que la discriminación salarial ha aumentado. Esto supone un grave ataque a las mujeres que han trabajado en primera línea durante la crisis.

Sal, tú también, a la calle y defiende, con todos nosotros, tus reivindicaciones. Ven con tus amistades, compañeros y compañeras de trabajo, familia, etc. ¡Todas las personas cuentan, todas tienen voz!

El Unia organiza el transporte gratuito desde el punto de salida de todas las regiones. Ya se pueden reservar las plazas en la secretaría del Unia correspondiente. Más información en las secretarías del Unia y en www.solidaritaet.unia.ch/demo

Lugares y horas

- **Ginebra**, concentración a las 13.00 horas, Place des Vingt-Deux-Cantons, la manifestación empieza sobre las 13.30 horas.
- **Olten**, concentración a las 13.00 horas, Bifangstrasse, la manifestación empieza sobre las 13.30 horas.
- **Zúrich**, concentración a las 13.00 horas, Helvetiaplatz, la manifestación empieza sobre las 13.30 horas.
- **Bellinzona**, concentración a las 13.00 horas, Piazzale Stazione, la manifestación empieza sobre las 13.30 horas.
- **+ Berna**, manifestación de las profesiones del sector sanitario y de cuidados, concentración en la Schützenmatte a las 13.00 horas, la manifestación empieza sobre las 13.30 horas.

Editorial



La unión hace la fuerza

El día 18 de septiembre cerca de 15 000 personas se manifestaron en la Plaza Federal de Berna para protestar contra los recortes previstos en las pensiones de las mujeres. El mensaje al Parlamento es claro: Las mujeres no están dispuestas a aceptar una reforma del seguro de AHV/AVS a su costa.

Así es como debemos reaccionar ante propuestas injustas y discriminatorias. Las personas que estuvieron en Berna el 18 de septiembre sintieron la energía que transmite el luchar unidos. Con nuestra presencia y la amplia cobertura mediática llegamos a personas de toda Suiza y mostramos la injusticia de esta reforma.

La reacción fue fuerte y clara. Pero esto no es suficiente. No basta con defendernos frente a los ataques a nuestros derechos. Debemos tomar la iniciativa. La pandemia nos ha mostrado claramente donde están las desigualdades. Los paquetes de medidas han ayudado a muchas empresas a superar los tiempos difíciles. Una parte de los/las trabajadores/as pudo teletrabajar. Pero mucha gente no tuvo esta oportunidad y tuvo que permanecer en primera línea: las personas empleadas en los sectores esenciales, la construcción, el comercio y la industria se han visto muy afectadas por la crisis del coronavirus. Los aplausos se agradecen, pero esto no basta. Exigimos mejores condiciones de trabajo y mejores salarios. ¡La presión de los plazos y la flexibilidad a cualquier precio deben terminar! Ya es hora de que las asociaciones empresariales competentes se muestren dispuestas a negociar buenos convenios colectivos de trabajo para el sector de la venta, el de cuidados, la logística, así como, en otras profesiones esenciales, en las que trabajan mayoritariamente mujeres. Por ello, nos manifestaremos el 30 de octubre en Ginebra, Olten, Zúrich, Bellinzona y Berna. Inscríbete y únete a este amplio movimiento por la solidaridad y la justicia.

Marek Wieruszewski

Noticias breves

Votaciones 28.11.21: Iniciativa de los Cuidados

En Suiza, el personal de enfermería lleva tiempo trabajando bajo unas condiciones laborales extremadamente difíciles. La iniciativa popular «Por unos cuidados de enfermería fuertes» (Iniciativa de los Cuidados) quiere cambiar esto y sentar las bases para un sistema sanitario público en el que las necesidades de la población y del personal prevalezcan sobre los intereses económicos. Moviliza a tus amistades, familiares, compañeros y compañeras para que, si pueden votar en Suiza, digan el próximo 28 de noviembre: ¡SÍ a la iniciativa y NO a la contrapropuesta! Más información en <https://www.unia.ch/de/kampagnen/pflegeinitiative-ja>.



16 días de activismo contra la violencia de género

Un año más, numerosas organizaciones de todo el mundo, están organizando diferentes actos para exigir el fin de la violencia de género. A lo largo de 16 días, del 25 de noviembre al 10 de diciembre, se celebrarán cursos, charlas, talleres de trabajo, manifestaciones, etc., para sensibilizar a la opinión pública sobre la situación de las mujeres y presentar sus reivindicaciones. Información sobre los actos programados en Suiza se puede obtener, entre otros, a través del siguiente enlace: <https://www.16tage.ch/de/16-aktionstage-7.html>

Basta de trata de seres humanos con fines de explotación laboral

Desde el 2006, se han ejecutado menos de 10 condenas. Por maltratar a sus trabajadores en varias obras de Ginebra, Vaud y Valais, entre 2014 y 2017, un empresario de la construcción fue condenado, el año pasado, a 6 años de prisión por, entre otros, trata de seres humanos con fines de explotación laboral. Este caso ilustra de qué hablamos cuando nos referimos a la trata de seres humanos en el ámbito laboral: jornadas de 10 horas, 6 días a la semana, alojamiento insalubre, un salario-hora de 6,50 francos, etc. ¿Qué se debe hacer si tiene una sospecha, cuestión o inseguridad sobre un caso de trata de seres humanos? ¿Qué se puede hacer al respecto? El Unia colabora con otras organizaciones e instituciones en la lucha frente a este grave problema y ofrece amplia información sobre el tema en su sitio web: <https://www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/menschenhandel>.

Seguro básico de enfermedad: Cambio de Caja de Enfermedad

Sobre estas fechas a la mayoría de las personas residentes en Suiza les tiene que haber llegado, o les llegará próximamente, la carta de la Caja de Enfermedad informando sobre las primas para el 2022. Independientemente de que haya una subida o no, todas las personas aseguradas pueden rescindir su seguro de enfermedad básico, o bien, elegir otra forma de seguro, hasta finales de noviembre. Por lo tanto, este es el momento de mirar con la Caja actual si hay alguna manera de ahorrar algo de dinero (por ejemplo, aumentando la franquicia, o bien, cambiando el modelo del seguro), solicitar ofertas a otras Cajas de Enfermedad y compararlas, asesorarse y, en definitiva, decidir sobre los cambios que se quieran hacer. Información sobre las primas para el 2022, lo que hay que hacer para cambiar de Caja, solicitar una reducción de las primas, etc., se puede obtener en <https://www.priminfo.admin.ch/de/praemien>.

Muchos motivos para aumentar los salarios

El auge económico debe beneficiar a todas y todos

Está claro que se necesitan aumentos salariales. Hay que compensar a los trabajadores y trabajadoras por los esfuerzos realizados durante la crisis del coronavirus. Sin embargo, los empleadores se oponen a ello.

Noémie Zurlinden, economista del Unia



La economía suiza se va recuperando: Hay que compensar a los trabajadores y trabajadoras por el esfuerzo realizado durante la pandemia.

Suiza está experimentando, desde hace meses, un repunte económico. Por lo tanto, es posible conceder aumentos salariales. Hay que compensar a los trabajadores y trabajadoras por los esfuerzos realizados durante la crisis del coronavirus, especialmente, a las personas que sufrieron recortes salariales por la reducción de jornada o el desempleo. Pero también a las personas que no pudieron teletrabajar y pusieron en riesgo su salud para mantener la actividad económica y garantizar el funcionamiento de los servicios esenciales. Además del bien merecido reconocimiento, los aumentos salariales son necesarios para compensar el aumento del coste de la vida y mantener el poder de compra. Y, finalmente, falta mano de obra con experiencia en varios sectores. Es evidente que hay buenas razones para conceder aumentos salariales. Sin embargo, los empleadores hacen oídos sordos y se niegan a aumentar los salarios.

Por ejemplo, en el sector de la construcción

El 6 de septiembre hubo negociaciones salariales con la patronal de la construcción. Conjuntamente con el sindicato Syna, el Unia reivindica 100 francos más de salario para todos. Sin embargo, la patronal, tras haber intentado recortar los salarios el pasado año, mantiene que no hay margen para aumentar los salarios y se empeña en congelarlos.

Esto es completamente incomprensible. A pesar de los riesgos para

su salud, el personal de la construcción ha continuado trabajando durante la crisis del coronavirus. Gracias a este esfuerzo, el sector de la construcción va viento en popa: las carteras de pedidos están llenas y los beneficios no dejan de aumentar. Ya es hora de que también los trabajadores y trabajadoras se beneficien de la buena marcha del sector y reciban la parte que les corresponde.

A los empleadores les gusta afirmar que los salarios bajos aseguran el empleo. Sin embargo, el número de puestos de trabajo depende del conjunto de la demanda económica y no de los salarios. Además, el aumento de los salarios puede impulsar más la demanda y el consumo interno y, por lo tanto, favorecer la recuperación económica. Dado que también el sector de la construcción sufre una falta de personal cualificado, los aumentos salariales deberían aumentar la atraktividad del sector y, con ello, atraer a nuevos trabajadores/as y evitar que el personal cualificado abandone el sector. Sin embargo, parece que los empresarios de la construcción no quieren entender esta lógica.

¡Vamos a la manifestación el 30 de octubre!

El Unia está organizando varias manifestaciones interprofesionales para el 30 de octubre. Una fuerte movilización es decisiva a la hora de lograr buenos resultados en las negociaciones salariales de los diferentes ramos y sectores. ¡Ha llegado la hora de que los trabajadores y trabajadoras se beneficien del auge económico!

CCT Sector jardinería

El diálogo social da sus frutos

La asociación patronal JardinSuisse Freiburg, Neuchâtel, Jura y el Jura bernés, por un lado, y los sindicatos Unia, Syna y Grüne Berufe Schweiz, por otro, presentaron el pasado mes de agosto el nuevo Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) para el sector de la jardinería. Este acuerdo histórico, fruto del diálogo social, muestra la voluntad de los interlocutores sociales de trabajar juntos para garantizar unas condiciones de trabajo dignas.

Marie Saulnier Bloch

El nuevo CCT del sector de la jardinería se aplica, desde el 1º de agosto de 2021, a todas las empresas y trabajadores y trabajadoras de las regiones de Friburgo, Neuchâtel, Jura y Jura bernés, así como, en las localidades de Biel/Bienne y de Evillard-Macolin. Dicho CCT ha sido declarado de

fuerza obligatoria y es aplicable, por tanto, al conjunto de las empresas.

Mejores condiciones laborales

Salarios mínimos, una décimotercera paga obligatoria, así como, un permiso de paternidad más largo que el previsto por la ley,

son algunos de los puntos contenidos en el nuevo CCT. El CCT tiene validez hasta 2024. Además, los interlocutores sociales quieren establecer reglas claras e instrumentos de control, no solo para luchar frente a las relaciones laborales abusivas y la competencia desleal, sino también para mejorar la seguridad en el puesto de trabajo.

Una clara apuesta por el diálogo social

Y por último, pero no por ello menos importante, el acuerdo logrado sobre el nuevo CCT muestra la importancia de un diálogo social constructivo y sólido. Dicho diálogo deberá continuar en el marco de la recién creada comisión paritaria interregional. La comisión está compuesta por representantes de los sindicatos y de las asociaciones patronales y tiene como misión velar por la buena aplicación del nuevo CCT en las empresas e informar, tanto a las empresas, como a las trabajadoras y trabajadores afectados.



Las movilizaciones en el sector verde dan sus primeros frutos.

Votaciones del 26 de septiembre del 2021

Un claro «SÍ» al «matrimonio para todos»

La iniciativa «matrimonio para todos» fue aprobada, con un 64% de los votos, por amplia mayoría. Además, en todos los cantones los votos a favor superaron a los votos en contra. Lamentablemente, la iniciativa de los Jóvenes Socialistas (Juso) del 99%, con la que se pretendía un sistema tributario más justo, fue rechazada. También fue claramente rechazada la extensión del derecho al voto, tanto en Uri, como en Soleura.



Un «Sí» histórico en pro de la igualdad de los derechos de las personas homosexuales

Marek Wieruszewski

Entre las personas votantes jóvenes el apoyo al «matrimonio para todos» alcanzó el 75%. Suiza se une así a los otros 16 países de Europa que permiten el matrimonio de parejas del mismo sexo. Diferente fue el resultado de la iniciativa 99%: Aunque solo el 1% de la población posea más del 40% de la riqueza, el pueblo suizo se pronunció en contra de que tengan que pagar más impuestos.

No al derecho al voto para los jóvenes de 16 años...

En el cantón de Uri la propuesta de extender el derecho a voto, a nivel cantonal, a las personas mayores de 16 años, fue claramente rechazada. Esto convierte a Glarus en el único cantón en el que se permite votar a partir de los 16 años.

... y para las personas extranjeras

Los 107 municipios del cantón de Soleura rechazaron el derecho a voto, a nivel municipal, para las personas extranjeras. El 75% de los/as votantes dijo «NO» a esta iniciativa presentada por la izquierda. El rechazo también fue claro en las ciudades. Olten y Soleura rechazaron la iniciativa con cerca del 57% de los votos, Grenchen incluso con el 76%.

Entrevista con Marie Moeschler



Ley de Extranjería e Integración: Discriminación legal

La Ley de Extranjería e Integración (LEI) está en vigor desde el 2019. Con la misma se ha endurecido la legislación en materia de migración y es discriminatoria. Esto es lo que opina Marie Moeschler, jurista del Unia. Horizonte ha hablado con ella sobre ello.

Marie, ¿qué se regula en la LEI?

En la LEI se regula la entrada y residencia de los ciudadanos y ciudadanas de países no pertenecientes a un país de la UE o de la AELC. Para las personas procedentes de la UE/AELC es aplicable el Acuerdo sobre la Libre Circulación de Personas. Pero ello, solo mientras tengan la condición de trabajadores o trabajadoras. Esto significa que si las personas de la UE/AELC agotan su derecho a las prestaciones por desempleo o quedan incapacitadas para el trabajo, también quedan sujetas al ámbito de aplicación de la LEI y pueden verse afectadas por las disposiciones establecidas en la misma.

¿Qué novedades presenta la LEI respecto a la anterior Ley de Extranjería?

Entre otras cosas, la LEI ha introducido los llamados criterios de integración. Antes de conceder o renovar un permiso, los servicios de migración evalúan el grado de integración de la persona solicitante, en base a estos criterios. Además de esto, la nueva Ley ha eliminado la protección que tenían las personas migrantes con un permiso C desde, al menos, 15 años. Esto es especialmente grave para las personas que han nacido y se han criado aquí. Ya no existe un permiso de residencia seguro, solo es seguro el pasaporte suizo. Personas como algunos amigos míos sin pasaporte suizo, con las que crecí y fui al colegio, podrían perder, bajo determinadas circunstancias, su permiso. ¡Impensable, pero cierto!

¿Cómo podrían perder el permiso?

Un criterio de integración es la «participación en la vida económica». Esto significa que las personas migrantes deben trabajar y recurrir lo menos posible a la ayuda social. Esto es muy problemático: se espera que las personas que vienen a Suiza pongan a disposición de la comunidad toda su fuerza de trabajo. Pero cuando caen en una situación de necesidad, dejan de pertenecer a la comunidad, dejan de ser consideradas «integradas». Tras dos años percibiendo ayuda social, o bien, si se alcanza la cantidad de 50 000 francos, es posible retirar el permiso B o C, o bien cambiar el permiso C por el B. Es absurdo considerar que una persona ya no está «integrada» simplemente porque recibe ayuda social. Basta pensar en las personas que crecieron y fueron aquí a la escuela. ¿Qué pasa?, ¿son, de repente, tan diferentes y ya no están integradas solo porque tienen dificultades económicas? Para las autoridades lo único que cuenta es si estas personas cuestan o no. Y no tienen ningún tipo de reparo a la hora de enviar personas de vuelta a países donde no tienen nada y que, en parte, ni tan siquiera conocen. Una perspectiva de migración utilitarista y muy egoísta que recuerda al estatuto del temporero. Además de todo esto, la ley es discriminatoria.

¿Por qué?

La Constitución Federal se basa en el principio de igualdad. El artículo 8 dice que «todas las personas son iguales ante la ley». Pero este principio no se aplica a las personas migrantes. Estas personas pagan los impuestos y las primas del seguro de enfermedad, cotizan al seguro de AHV-IV/AVS-AI, al seguro de desempleo, etc. Exactamente igual que las personas suizas. Pero cuando se trata de hacer uso de sus derechos y el derecho a ayuda social, en caso de necesidad, es un derecho fundamental establecido en la Constitución-, las personas migrantes son tratadas legalmente de forma diferente a las personas suizas y corren el riesgo incluso de perder su permiso de residencia en Suiza. Este tratamiento desigual y discriminatorio supone una violación intolerable del precepto constitucional.

Sin embargo, la ley se llama «Ley de Extranjería e Integración». ¿Crees que realmente quiere fomentar la «integración»?

La verdad es que no. Para mí, integración significa inclusión, es decir, se orienta y acompaña a la otra persona para que pueda ser parte del grupo. Esta idea no tiene cabida en la LEI. En la LEI, «integración» significa, más bien, medidas de coacción para las personas migrantes: tienen el deber de integrarse, tienen que hacer todo para pertenecer a la comunidad. Y, sobre todo, no deben costar nada. Las personas suizas, por su parte, no tienen ninguna obligación, solo se supone que tienen que tener una actitud «abierto». Las personas migrantes en situación de necesidad, o bien, que ganan poco, son vistas, sobre todo, como un factor de coste. Aunque también formen parte de la comunidad.

Marilia Mendes

Conferencia de la Migración de la USS 2021

¡Derechos fundamentales y seguridad para todas y todos!

Suiza debe hacer todo lo posible para que no se excluya a las personas migrantes de una participación activa en la vida política, social y económica: Este es el mensaje de la Conferencia de la Migración de la Unión Sindical Suiza (USS), celebrada el pasado 4 de septiembre en Berna.

Hilmi Gashi

La crisis del coronavirus ha mostrado que la aportación de las personas migrantes es fundamental a la hora de garantizar el funcionamiento de los denominados servicios esenciales en Suiza. Sin embargo, a menudo, a estas mismas personas se les impide participar plenamente en la sociedad. Peor aún: se les castiga si caen en una situación de necesidad y se ven obligadas a solicitar ayuda social. Pero incluso fuera de los tiempos de crisis, las oportunidades y los derechos no están repartidos de manera equitativa. La pandemia ha puesto de relieve la precarización permanente y creciente. Cuando por razón de su origen, se excluye a las personas de la participación política, económica, social y cultural, se causa un grave perjuicio a la sociedad y a la democracia.

Remediar el déficit democrático

Con la Conferencia de la Migración 2021, la Comisión de Migración de la USS ha relanzado el debate: las 60 personas participantes en la Conferencia elaboraron, de manera conjunta, una serie de propuestas sobre lo que Suiza podría hacer para convertirse en un ejemplo, en materia de participación y de prosperidad para todas y todos. A lo largo de la mañana, se expusieron tres temas importantes en materia de migración, los cuales se profundizaron en los grupos de trabajo: la jurista del Unia, Marie Moeschler, expuso los efectos nefastos del endurecimiento de la legislación en materia de migración; el periodista Mattia Lento mostró las consecuencias de la crisis sanitaria sobre las personas migrantes y, por último, la concejala bernesa Franziska Teuscher, explicó como las ciudades se esfuerzan para llevar una política migratoria solidaria, a pesar de las restricciones cantonales y nacionales.

Por la tarde, se celebró una mesa redonda, en la que Paul Rechs-teiner y Lisa Mazzone, miembros del Consejo de Estados, y Arbër Bullakaj, de Aktion Vierviertel, debatieron sobre el derecho a la participación política: El derecho a la ciudadanía suiza no debe «ganarse» por asimilación, sino más bien debe permitir, a las personas que viven aquí y forman parte integrante de la población, acceder a la participación democrática. Como conclusión, las personas participantes en la conferencia reafirmaron sus reivindicaciones de seguridad económica y participación para todas y todos – independientemente del origen y de la nacionalidad – adoptando dos resoluciones: «¡La pobreza no es un crimen!» y «Remediar el déficit democrático». El texto de dichas resoluciones se puede ver en: https://www.sgb.ch/fileadmin/redaktion/docs/communiques/210904_SGB_Mig_Konf_Resolutionen_D.pdf



Un momento de la Conferencia de la Migración de la USS

Usted pregunta, Unia responde

Embarazada: ¿Tengo que decirlo en la entrevista?

Estoy buscando trabajo. Hace poco me enteré de que estoy embarazada. ¿Qué pasa si me llaman para una entrevista y me preguntan sobre el tema? ¿Tengo obligación de decir que estoy embarazada?

Myriam Muff: No. Es cierto que, tanto usted como su posible empleador, están sujetos al principio de buena fe desde el primer contacto, es decir, incluso antes de firmar un posible contrato de trabajo. Es decir, tienen la obligación de comportarse de manera honesta y leal. Esto conlleva una obligación de información. Si se viola este principio (por ejemplo, si en su solicitud de trabajo ha aportado deliberadamente información falsa sobre su formación), ello puede llevar a una reclamación por daños y perjuicios. Sin embargo, la cuestión de hasta dónde llega el deber de información de la persona solicitante de empleo es difícil y no puede responderse en términos generales. La empresa tiene derecho a la información relacionada con el puesto de trabajo. El límite está en el derecho a la protección de la personalidad de la persona solicitante. El no ser contratada a causa de un embarazo es, básicamente, constitutivo de un caso de discriminación, conforme a lo dispuesto en el art. 3 de la Ley de Igualdad. Por ello, ni tan siquiera es correcto plantear esta cuestión durante el proceso de selección. Si a pesar de ello, la empresa le pregunta, usted puede responder negativamente, en base al «derecho a mentir en defensa propia». Por ello, en principio, usted, como solicitante de trabajo, no tiene que mencionar su embarazo. Pero hay que tener en cuenta que existen algunas excepciones al respecto, como por ejemplo, si se ha presentado para trabajar como modelo o bailarina. En este caso, la pregunta sobre el embarazo estaría justificada.

(Work, 20.8.2021)

Despido: ¿Debo solicitar el paro antes de cumplir los 61 años?

Llevo muchos años trabajando como vendedor en una tienda de electricidad. Cumpliré 61 años el 3 de diciembre. Pero no tengo ganas de celebrarlo. La empresa se ha declarado en quiebra y ha despedido a todo el personal para finales de octubre. Me temo que, a mi edad, me resultará bastante difícil encontrar un nuevo empleo. Por eso, un compañero me ha aconsejado que me inscriba, de manera inmediata, como desempleado y solicite las prestaciones por desempleo. ¿Es un buen consejo?

Regula Dick: Normalmente sí, pero dadas sus circunstancias, no. Como va a cumplir pronto los 61 años, en su caso, es mejor que espere hasta su cumpleaños. Ello, porque si se inscribe como desempleado en los 4 años anteriores a la edad de jubilación ordinaria, tiene derecho a 120 días suplementarios de prestaciones por desempleo. Usted ha trabajado en los dos años anteriores a su despido y tiene, por lo tanto, cotizaciones suficientes para tener derecho a 520 días. A estos hay que añadir los 120 días suplementarios. De esta manera, si espera hasta cumplir los 61 años, tiene derecho a un total de 640 días -solo cuentan los días laborables- de prestaciones por desempleo, los cuales podrá percibir hasta el momento de su jubilación. Información suplementaria sobre esta cuestión, así como sobre otras cuestiones ligadas al despido y las prestaciones por desempleo, puede encontrar, entre otros, a través de estos enlaces: <https://www.unia.ch/de/arbeitslosenkasse/haeufig-gestellte-fragen>, o bien, <https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/unternehmen.html>.

(Work, 3.9.2021, adaptado)

Lugar de trabajo: ¿Puede mi jefe trasladarme así, sin más?

He sido padre y me gustaría reducir mi porcentaje de trabajo al 40%. Mi jefe no está de acuerdo con esta reducción. También quiere que trabaje en otro lugar. ¿Tengo derecho a esta reducción? ¿Y puede trasladarme mi jefe, sin más, a otro centro de trabajo?



HOY AQUÍ, MAÑANA ALLÍ: El cambio de lugar de trabajo debe estar justificado (Ilustr. iStock)

Paolo Marchi: Dos veces «no». Salvo que se contemple otra cosa en el contrato individual de trabajo o en el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) aplicable, en caso de paternidad, no se tiene derecho a una reducción del porcentaje de trabajo. Por lo tanto, no puede exigir que acepten su solicitud de reducción de la jornada laboral a un 40 por ciento. En este caso, se trata de un cambio de las condiciones laborales y ambas partes deben estar de acuerdo. Pero su jefe tampoco puede trasladarle a otro centro de trabajo así, sin más. Bien es cierto que la empresa puede, en el marco de su potestad organizativa, dar directivas generales sobre la ejecución del trabajo, el comportamiento del personal, etc. Y el trabajador o trabajadora tiene que respetar estas instrucciones conforme a las reglas de la buena fe. Esto es lo que se establece en el art. 321d del Código de Obligaciones suizo. Por lo tanto, las instrucciones que se den al personal deben ser razonadas y justificadas. En el caso del traslado del centro de trabajo, si se trata de un traslado con carácter definitivo, se necesita el acuerdo de ambas partes. Si por el contrario, se trata de un traslado temporal por razones empresariales imperiosas, su jefe puede ordenarlo, de manera unilateral, pero solo cuando, atendiendo a su vida privada, especialmente al trayecto al trabajo, ello sea exigible. En su caso, se entiende que el traslado del lugar de trabajo no sería exigible.

(Work, 17.9.2021, adaptado)

Vacuna COVID-19

El Unia apoya la vacunación

Hace meses que se comenzó con la vacunación frente al coronavirus. Sin embargo, no son pocas las personas que se preguntan sobre su seguridad y eficacia. ¿Hasta qué punto es segura la vacuna? ¿Cómo es de eficaz?, etc. El Unia apoya la campaña de vacunación y, en respuesta a las preocupaciones de sus afiliados y afiliadas, ha publicado en su sitio web, en varios idiomas, algunas de las cuestiones y respuestas más habituales al respecto. He aquí algunas de ellas:



Las vacunas reducen enormemente las posibilidades de contraer covid-19. Además, protegen, en un grado mayor, contra la hospitalización y la muerte.

También personas con la pauta completa de vacunación se están contagiando, y su número incluso está aumentando. ¿Para qué sirve entonces la vacuna?

Los estudios de los fabricantes de Pfizer/Biontech y de Moderna han demostrado una eficacia de aproximadamente el 95% contra la variante original del virus. Según la Oficina Federal de Salud Pública (OFSP/BAG), de las 100 personas que dieron positivo, solo una se había contagiado a pesar de tener la pauta completa de vacunación. Con la variante delta del virus, cuya propagación sigue aumentando, es probable que este panorama cambie un poco. Sin embargo, todas las estadísticas, hasta la fecha, indican que la vacuna reduce significativamente el riesgo de contagio, incluso con dicha variante. Sobre todo, el riesgo de desarrollar una enfermedad grave es menor.

Me gustaría vacunarme, pero me da miedo el dolor posterior. La mayoría de las personas que conozco han tenido algún tipo de efecto secundario. Y parece ser que también hay gente que ha muerto.

Los leves «síntomas indeseables de la vacuna», como los llaman los expertos, son en realidad bastante comunes. Hay que contar con el dolor, a corto plazo, en el lugar del pinchazo (el 84% de las personas vacunadas). Otros efectos secundarios, que también son bastante frecuentes (entre el 30 y el 60%), desaparecen por completo al cabo de uno o dos días como máximo: Dolor de cabeza, dolor muscular o escalofríos. Estas reacciones se consideran la «respuesta inmunitaria» del organismo y son una señal de que se está produciendo el efecto deseado. Las personas jóvenes suelen tener reacciones más fuertes que las mayores. Hasta ahora, en Suiza, se han registrado efectos secundarios graves en unos 1900

casos. Con algo más de 4,7 millones de personas vacunadas, esto corresponde a una tasa del 0,4 por mil. En 133 de los casos graves se produjo, tras un cierto tiempo, el fallecimiento. Según Swissmedic, en ningún caso hay pruebas concretas de que la causa del fallecimiento fuese la vacuna. La edad media de estas personas era de 80,7 años y, prácticamente todas ellas, tenían enfermedades previas.

He oído que la vacuna puede dejar estéril. ¿Hay algo de cierto en esto?

No, porque la afirmación de que la vacuna contiene una proteína que impide la formación de la placenta es manifiestamente falsa. Ya durante los ensayos clínicos, para la autorización de las vacunas Pfizer/Biontech, 23 de las mujeres vacunadas, participantes en el estudio, se quedaron embarazadas. Y, desde entonces, también en Suiza hay regularmente nacimientos de mujeres vacunadas.

¿Puedo vacunarme durante el horario de trabajo?

Sí, su empleador debe concederle tiempo libre para la cita de la vacuna, al igual que para otras citas médicas. Si tiene un salario mensual, lo normal es que la empresa le pague el salario por el tiempo que se ha ausentado del trabajo. Si trabaja por horas, esto es diferente. Es importante también que mire en su contrato de trabajo, o bien en el CCT aplicable, si las ausencias por visitas médicas están reguladas en el mismo.

Más información en:

Sitio web del Unia: www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/coronavirus/coronavirus-en-espanol/vacuna-covid-19-protecte

Oficina Federal de la Salud Pública (BAG/OFSP): www.bag.admin.ch/bag/de/home.html

Sitio web de la Cruz Roja Suiza www.migesplus.ch/publikationen/covid-19-impfung

España: Curso para trabajadores/as de la construcción

Quedan pocos días para inscribirse

Como ya anunciamos en el último número de Horizonte, también este año los/as trabajadores/as de la construcción pueden aprovechar el invierno para ir a España o Portugal y hacer allí el curso sobre técnicas de la construcción.

Marília Mendes

Los cursos del 2022 tendrán lugar, del 3 de enero al 25 de febrero de 2022, en Santiago de Compostela, en Oporto y en Lisboa. Podrán participar los/as trabajadores/as que acrediten haber trabajado en el sector de la construcción de Suiza, al menos, 6 meses en los 12 meses anteriores al inicio del curso.

La inscripción debe hacerse antes del 2 de noviembre de 2021 a través de la empresa. Los formularios de inscripción se pueden descargar a través del siguiente enlace: <https://sbv-ep.trainingplus.ch/de/anmeldung/67032/santiago-de-compostela-2022>

Más información al respecto en su oficina del Unia, a través de migration@unia.ch, o bien, para los cursos que se realizan en España, en la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Kirchenfeldstr. 42, 3005 Bern, Telf.: 031/357 22 57, E-mail: suiza@mites.gob.es; <http://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/suiza/index.htm>.