

**2 Sector de la venta:
CCT para la Coop**

**3 Votaciones 28.11.21:
Victoria histórica
para el personal de
enfermería**

**4 16 días frente a la
violencia de género:
Basta de violencia
sexista y sexual**

Nr. 7 | Diciembre 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

Amplio apoyo a los/as repartidores/as en huelga

¡Smood, escucha a tus repartidores/as!



El personal de Smood está dispuesto a luchar con determinación por más respeto y mejores condiciones laborales.

Desde el 2 de noviembre, los/as repartidores/as de la empresa de reparto Smood están en huelga en once ciudades de la Suiza francesa. Exigen el fin de la explotación y unas condiciones laborales justas. El apoyo de la población es enorme: una delegación de huelguistas entregó a Smood, el pasado 23 de noviembre, una petición firmada por 12 247 personas. Smood debe sentarse a negociar, de manera inmediata, con el personal y con los sindicatos Unia y Syndicom.

Hilmi Gashi

Los/as repartidores/as de Smood, muchos de ellos/as migrantes, reparten a diario comidas y productos de Migros en condiciones de trabajo extremadamente difíciles: salarios bajos, dietas que no alcanzan para cubrir los gastos, mala planificación del trabajo, problemas con el registro de las horas trabajadas, etc. son algunos de los problemas que marcan el trabajo cotidiano del personal de Smood. A pesar de las intervenciones ante la dirección de la empresa, Smood ha refused rotundamente sentarse a negociar con el personal y los sindicatos para buscar una solución a los problemas planteados. Para hacer oír su voz, el personal de Smood de Yverdon inició el pasado 2 de noviembre una huelga que se ha ido extendiendo rápidamente a otras localidades de la Suiza francesa.

Amplia movilización

Paralelamente a la huelga, el personal y los sindicatos lanzaron la petición «Smood, escucha a tus repartidores/as» para reforzar sus reivindicaciones. La petición fue firmada, en poco menos de tres semanas, por 12 247 personas de toda Suiza. Las personas firmantes afirman que los/as repartidores/as tienen derecho a un pago y un trato correctos. En particular, exigen a Smood que planifique el trabajo teniendo en cuenta las necesidades de los/as repartidores/as, que los/as repartidores/as reciban un salario justo y que se les pague por cada hora trabajada. También se pide que se les compense correctamente por el uso de sus vehículos privados y que Smood se sienta a negociar con la delegación elegida por los/as repartidores/as y los sindicatos mandatados por ellos.

Entrega de la petición

Una delegación de los/as repartidores/as en huelga de toda la Suiza francesa entregó, el pasado 23 de noviembre, la petición al director general Marc Aeschlimann en la sede de Smood, en Plan-les-Ouates (GE). En el acto de entrega, trabajadores/as reiteraron su demanda de negociaciones inmediatas para mejorar las condiciones de trabajo en Smood y solucionar los problemas existentes. Las personas en huelga también acudieron a la sede de Migros Ginebra en Carouge para exponer su situación y solicitar la intervención del Migros. Migros tiene una participación del 35% en Smood y está representada en el consejo de administración de Smood por dos cargos directivos de Migros Ginebra.

Agradecidos/as por el gran apoyo

«Estas últimas semanas hemos recibido un gran apoyo por parte de la

población», dice Farès, un repartidor de Montreux. «El hecho de que más de 12 000 personas nos hayan apoyado firmando la petición nos muestra, una vez más, que estamos librando una lucha justa». La comisión de migración del Unia también se solidarizó con los/as compañeros/as en huelga, apoyando en una resolución la lucha por mejores salarios y condiciones de trabajo buenas y dignas. Veronique Polito, miembro de la dirección de Unia, fue la encargada de entregar la resolución a los/las huelguistas.

La pelota está en el tejado de Smood

El Unia, junto con el sindicato Syndicom, exige que Smood se sienta a negociar de manera inmediata. Para ello, los/as repartidores/as ya han elegido una delegación que, junto con los dos sindicatos, les representará ante Smood. ¡Las insostenibles condiciones de Smood no permiten más retrasos!

Editorial



Estimadas lectoras, estimados lectores:

Oímos decir muchas veces que ha llegado la hora de la solidaridad. Y me pregunto de qué hablamos cuando hablamos de solidaridad. Porque la palabra solidaridad puede tener muchos significados diferentes. Normalmente, cuando hablamos de solidaridad, pensamos en el apoyo a las personas más débiles. Pero cuando hablamos de más solidaridad en el sindicato, estamos hablando de la lucha conjunta por unas condiciones laborales y de vida dignas. Solidaridad significa para nosotras y nosotros luchar por los derechos de todas las personas.

Las desigualdades aumentan, muchas personas pierden su empleo, algunas personas migrantes pierden su permiso de estancia, también aquí hay cada vez más personas que se ven afectadas por la pobreza. Cada día mueren migrantes en las fronteras exteriores de la UE. Tampoco en la salud hay igualdad: los países ricos acaparan la mayor parte de las vacunas, en lugar de facilitar su acceso a todo el mundo.

Desde el 2 de noviembre, las repartidoras y los repartidores de la empresa de reparto Smood están en huelga. Cuando la razón y los buenos argumentos no funcionan, la huelga es la última medida para hacer presión. Las trabajadoras y trabajadores de Smood luchan frente a la explotación y por condiciones laborales justas. La solidaridad con las personas en huelga es grande e importante porque refuerza su posición en las negociaciones. Las trabajadoras y trabajadores de Smood en huelga luchan también por todas y todos nosotros, por el principio básico del derecho a buenas condiciones laborales.

Apoyamos la huelga del personal de Smood y declaramos nuestra solidaridad con todas sus reivindicaciones.

¡Os deseamos a todas y todos un feliz año 2022, lleno de solidaridad!

Emine Sariaslan

Noticias breves

18 de diciembre: Día Internacional de las personas migrantes

31 años desde la Convención de la ONU sobre los/as Trabajadores/as Migrantes y Suiza sigue sin tener intención de firmarla... Ello a pesar de que la Convención protege a las personas migrantes y a sus familias de la explotación y las violaciones de los derechos humanos, independientemente de su estatuto de residencia. Movilicémosnos de nuevo este año y reivindicuemos: ¡Regularización para todas las personas, solidaridad entre los/as trabajadores/as, igualdad de condiciones laborales, salariales y de vida, independientemente de que se tenga un permiso de residencia o no! En varias regiones del Unia se han planificado actividades para el 18 de diciembre. ¡Infórmate y participa!

Votación, 28.11.21: «NO» a la ampliación de los horarios de apertura

En Ginebra y Echallens la población ha dicho «NO» a la ampliación de los horarios comerciales. En Ginebra se pretendía abrir las tiendas tres domingos al año y el 31 de diciembre (día festivo en Ginebra) y ampliar los sábados el horario de apertura de las tiendas, de 18 a 19 horas. En Echallens, se sometió a votación una prolongación de los horarios de apertura hasta las 20 horas. El «NO» muestra claramente que las personas votantes son solidarias con el personal de la venta y se oponen a la ampliación del trabajo en domingo.



Sindicalistas del Unia Genève festejan la victoria

Petición europea: Hay que reconocer los motivos de asilo específicos

Las violencias sexuales y sexistas (principalmente la violencia doméstica, la explotación sexual, el matrimonio forzado, la mutilación genital, la trata, las legislaciones discriminatorias, el repudio, la privación de sus hijos/as) impulsan a numerosas mujeres, niñas y personas LGBTIQ+ a huir de su país y a pedir asilo en Europa. Estas personas están expuestas casi sistemáticamente a la violencia y a la explotación a lo largo de la ruta migratoria: violencia sexual perpetrada por los traficantes o en los campos de refugiados, explotación sexual o laboral forzada y reclusión en las redes de trata en los países de tránsito – incluidos los países europeos –, amenazas, traumatismos y peligros infligidos a sus hijos/as. Una vez en Europa les esperan procedimientos de asilo inadecuados y una acogida indigna. Los procedimientos de asilo no identifican a las víctimas de violencia de género ni a las víctimas de trata; las instalaciones de los alojamientos son inadecuadas y faltan medidas de apoyo. Sus motivos de asilo específicos son a menudo ignorados, a pesar de los principios establecidos en varias directivas europeas y en las disposiciones del Convenio de Estambul que reconoce la violencia contra las mujeres como una forma de persecución que da derecho a la protección internacional. Para luchar frente a esto, se ha lanzado una petición, a nivel europeo. El Unia es una de las 180 organizaciones de 14 países europeos que apoyan la petición por un reconocimiento efectivo de los motivos de asilo específicos a las mujeres, niñas y personas LGBTIQ+. ¡Firma, tú también! <https://feministasyllum.org/?lang=es>.

Sector de la venta

Nuevo CCT para el personal de la Coop

Se han aumentado los salarios mínimos y se ha ampliado el permiso de maternidad. El Unia se ha mostrado satisfecho con ello, pero subraya que esto no es suficiente y que seguirá trabajando para que se introduzcan nuevas mejoras en el sector.

Aline Andrey (L'Événement syndical, 11.11.2021, adaptado)

A partir del 1 de enero de 2022, el salario mínimo del personal de la Coop será de 4100 francos. Tras un periodo de formación inicial de dos, tres o cuatro años, será de 4150, 4200 y 4300 francos respectivamente. Además, se ha negociado un aumento general de 40 francos mensuales para todos/as los/as empleados/as que tengan un salario mensual de hasta 4400 francos y un aumento salarial individual del 0,6% para los salarios superiores a esta cantidad. Esta es una de las mejoras del nuevo Convenio Colectivo de Trabajo (CCT), negociado por el Unia y los demás interlocutores sociales. Anne Rubin, corresponsable del sindicato para el sector de la venta, destaca que «las empleadas, a partir del primer año de trabajo, se beneficiarán de 18 semanas de permiso de maternidad, pagadas al 100%, en lugar de las 14 semanas legales, pagadas al 80%. También se prevé un permiso por adopción, así como una mayor ayuda económica para el cuidado externo de los/as hijos/as». También se ha mejorado la remuneración de los servicios de guardia (especialmente en la logística y en la producción). El nuevo CCT, que se ha renovado por cuatro años, del 2022 al 2025, afecta a unos/as 37 000 empleados/as.



El nuevo CCT afecta a unos/as 37 000 empleados/as

El grupo profesional de la Coop del Unia rechaza el acuerdo

Una estrecha mayoría de los/as delegadas/as del grupo profesional de la Coop del Unia (10 votos frente a 9) rechazó el resultado de las negociaciones salariales del próximo año, calificando de insuficiente el aumento de 40 francos al mes para los salarios de hasta 4400 francos. El Unia estima que se han logrado importantes mejoras, pero entiende la posición de los/as delegadas/as que han rechazado el acuerdo. Es evidente que queda mucho camino por recorrer. Por ello, el Unia seguirá trabajando, conjuntamente con el personal, para lograr más mejoras en los próximos años.

Resolución de la Conferencia Profesional del sector de la venta del Unia

En términos más generales, en una resolución adoptada en la Conferencia Profesional del sector de la venta del Unia, celebrada

el 19 de octubre, los/as delegadas/as reivindicaron la adopción de medidas sobre diferentes aspectos: el respeto estricto de los tiempos de descanso y de pausa («no» a la semana de seis días); la compensación de las horas extraordinarias (en un plazo de dos meses); pluses sin condiciones para el trabajo nocturno y dominical; cierre anticipado de las tiendas (16 horas) los días 24 y 31 de diciembre; horarios conciliables con la vida familiar y privada; más personal, para aligerar la carga de trabajo adicional; limitación de la jornada laboral (10 horas en lugar de 14); el fin del trabajo sobre llamada. Las vendedoras y los vendedores reclaman un mayor reconocimiento y mejores salarios y condiciones laborales. Especialmente, antes de los estresantes días del periodo navideño, que son sinónimo de volumen de negocio para las tiendas, pero de estrés y presión para el personal.

Sector de la carpintería:

Se logra un acuerdo sobre un nuevo CCT

Tras un año de vacío contractual, los agentes sociales han llegado a un acuerdo: El sector de la carpintería tendrá, a partir del 1 de enero de 2022, un nuevo CCT. En el mismo se prevé un aumento de los salarios mínimos de un uno por ciento.

Montaña Martín

Tras meses de estancamiento, los sindicatos Unia y Syna y la VSSM, la patronal del sector de la carpintería, han logrado un acuerdo sobre el nuevo Convenio Colectivo de Trabajo (CCT).

Los cambios más importantes

El nuevo CCT 2022-2025 se basa en el CCT que expiró a finales de 2020 y estará vigente hasta finales de 2025. He aquí los cambios más importantes:

- El salario mínimo de los/as carpinteros/as diplomados/as aumentará un 1%, hasta los 5111 francos.
- Más protección frente al despido para los/as trabajadores/as mayores.
- Más protección salarial mediante la imposición de sanciones más duras a las empresas infractoras.

Formación continua y protección de la salud

Los agentes sociales también han acordado un convenio colectivo sobre formación continua y protección de la salud, así como, una «carta de intenciones»: las partes contratantes quieren negociar sobre una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, el trabajo a tiempo parcial, o bien, posibles modelos para descargar a los/as empleados/as mayores en los años anteriores a la jubilación.



Zúrich, 3.7.2021: Acción de los/as carpinteros/as exigiendo negociaciones sobre un nuevo CCT. La lucha ha merecido la pena!

Congreso de mujeres de la USS

Por un sindicalismo feminista

El poder de las mujeres, la solidaridad, el compromiso político y social: esto es lo que experimentaron las más de 200 delegadas en el Congreso de Mujeres de la USS, celebrado los días 12 y 13 de noviembre en Berna. Por unanimidad, convocaron una nueva huelga feminista para el 2023. Presentaron reivindicaciones políticas y constataron la importancia de la propia implicación y compromiso: como demuestra la historia de las mujeres en los sindicatos, éstos han empezado a ocuparse de los temas ligados a las mujeres solo a partir del momento en el que las mujeres comenzaron a adoptar un papel activo en los sindicatos.

Marília Mendes

El inicio del Congreso fue instructivo y muy emotivo. La historiadora y antigua secretaria de la USS, Dore Heim, mostró como los sindicatos habían sido durante mucho tiempo un ámbito dominado por los hombres: Aparte de una fase a principios del siglo XX, las mujeres no tuvieron cabida en los sindicatos hasta los años 70. La consecuencia: malas condiciones de trabajo. Porque los hombres sindicalistas lucharon contra el trabajo de las mujeres y decidieron salarios mucho más bajos para ellas. Es solo a partir de los años 80 cuando las mujeres empezaron a participar activamente en los sindicatos y a desempeñar un papel importante en la política sindical y social. Ello llevó a que se abordaran los problemas que atañen especialmente a las mujeres y a dar una mayor visibilidad a sus reivindicaciones sindicales. Dore Heim lo dejó claro: «Las mejoras en los derechos de las trabajadoras no se produjeron por casualidad, sino por su participación sindical». Una constatación importante, también para las personas migrantes: ¡Somos las personas migrantes las que tenemos que trabajar, nosotras mismas, para mejorar la política de migración!

Huelga feminista 2023

Las delegadas debatieron ampliamente sobre las preocupaciones ligadas a las mujeres y al mundo laboral y fijaron su estrategia sindical para los próximos años. Entre las decisiones adoptadas está la convocatoria de una huelga feminista para el 2023. En cuanto a las reivindicaciones, las mujeres exigen, entre otras cosas, una reducción de la jornada laboral para compatibilizar mejor el empleo remunerado y el trabajo familiar, mejores condiciones para el trabajo de cuidados, el mantenimiento de la actual edad de jubilación, así como, una política de migración justa y humana.

Muchas reivindicaciones, mucho trabajo por delante. Pero, sobre todo, ¡este Congreso fue una muestra de compromiso y solidaridad sindical feminista!



La secretaria del Unia para la igualdad, Aude Spang, en el Congreso de mujeres de la USS.

Foto: © Yoshiko Kusano für den SGB

Votaciones del 28 de noviembre de 2021

Una victoria histórica para el personal de enfermería de Suiza

A los aplausos les sigue ahora un nuevo reconocimiento: más del 60% ha votado a favor de la iniciativa «Por unos cuidados de enfermería fuertes» (Iniciativa de los Cuidados). Es la primera vez que se aprueba una iniciativa popular lanzada desde los círculos sindicales. Ahora el Consejo Federal y el Parlamento deben garantizar una financiación justa de los cuidados, buenas condiciones de trabajo y más personal para garantizar una asistencia de calidad.

Marek Wieruszewskii

Son demasiados los enfermeros y enfermeras que deciden abandonar la profesión antes de tiempo. Ello se debe, principalmente, a las duras condiciones de trabajo. La «Iniciativa de los Cuidados» puede cambiar esto, ya que, con la misma se busca una mejor planificación horaria, estructuras favorables a la familia y oportunidades de desarrollo profesional. El Unia seguirá de cerca la puesta en marcha de la «Iniciativa de los Cuidados» y seguirá defendiendo con determinación, ante los círculos políticos y empresarios, las reivindicaciones contenidas en la misma.

«NO» a la elección de las juezas y jueces federales por sorteo

La iniciativa pedía que se eligiese a las juezas y jueces por sorteo. La controvertida iniciativa fue lanzada y financiada en solitario por Adrian Gasser, una de las 300 personas más ricas de Suiza. La misma solo ha podido convencer al 32% de los votantes.

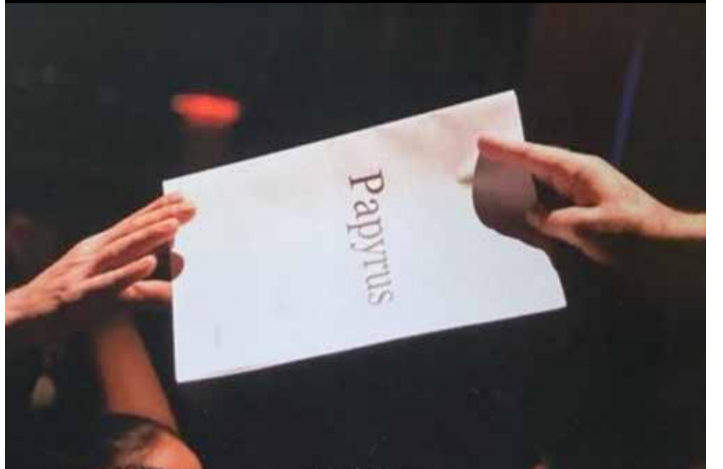
Un claro «SÍ» a la Ley Covid-19

Los grupos en contra lanzaron el referéndum frente a los cambios introducidos el pasado 19 de marzo de 2021. Ello ha permitido que el pueblo suizo, el único que ha podido hacerlo hasta ahora a nivel mundial, se pronunciase en las urnas sobre la Ley Covid y el certificado Covid. El resultado ha sido claro: el 62% respalda las medidas adoptadas para reducir el número de víctimas.



30.11.21, Conferencia Profesional del sector de los cuidados del Unia: El personal exige la aplicación inmediata de la «Iniciativa de los Cuidados».

Entrevista



«Operación Papyrus: La combinación ganadora»

Con la operación «Papyrus» se regularizó en Ginebra, entre el 2017 y finales del 2018, la situación de 3000 personas. El proyecto fue preparado durante muchos años por el cantón de Ginebra, la Secretaría de Estado de Migración, organizaciones de la sociedad civil y los sindicatos. Ahora un libro analiza el proyecto. Horizonte ha hablado del mismo con la coautora, Martine Schweri.

Martine, ¿por qué habéis escrito este libro Laurence Bolome y tú?

Este libro fue escrito por iniciativa propia. Lo escribimos en nuestro tiempo libre, paralelamente a nuestros respectivos trabajos. Nuestro objetivo era dar la palabra a las diferentes personas implicadas: personas sin un estatuto de residencia regular, voluntarios y voluntarias que se han implicado en este proceso, personas que han marcado la historia de los «sans-papiers». Es un libro «escrito con los oídos», ya que se trata de escuchar y ser escuchado. Esperamos que el libro inspire campañas de regularización similares en otros cantones.

¿Ha logrado «Papyrus» sus objetivos?

«Papyrus» tenía tres objetivos: En primer lugar, regularizar la situación de las personas afectadas, con las leyes actuales y atendiendo a criterios precisos. En segundo lugar, el cantón quería controlar y mejorar los sectores afectados por el trabajo ilegal y el dumping salarial. El balance es positivo: las cotizaciones al seguro de AHV/AVS han aumentado en millones. Y, por último, las personas que trabajan en domicilios particulares pudieron ser mejor integradas en el mercado laboral, también gracias a una bolsa de empleo.

¿Qué es lo que ha contribuido al éxito del proyecto?

La voluntad política y el compromiso de las personas y organizaciones participantes en el proyecto fueron fundamentales. También el hecho de trabajar de manera conjunta en un proyecto innovador. El trabajo concreto de los sindicatos y asociaciones también fue decisivo. Preparaban de manera minuciosa los expedientes que se presentaban a la Oficina de Migración. Establecieron horarios de consulta especiales, recurrieron a sus activistas... un gran compromiso solidario que hizo posible el éxito del proyecto. La obtención de las pruebas requeridas no fue nada fácil, pues muchas personas no tenían -o bien, ya no tenían- los documentos justificativos y, dependiendo de la situación, había que remontarse hasta 5 o 10 años atrás. Para algunas personas también fue difícil demostrar buenos conocimientos de francés. Por eso, los cursos de idiomas y las listas para hacer los exámenes estaban saturados.

En diciembre de 2020, el Consejo Federal publicó un informe sobre el problema de los sans-papiers, afirmando que «considera que el sistema actual es adecuado...»

La respuesta del Consejo Federal al postulado de la Comisión de Política Estatal es decepcionante. La práctica tiende a ser más dura, tanto en Ginebra como a nivel nacional. Las asociaciones tienen que luchar para no volver a caer en el «viejo orden». Aunque continúan los contactos con las autoridades políticas y administrativas, las conversaciones son actualmente muy difíciles.

En otros cantones ha habido intentos a nivel parlamentario, Vaud parece ser persistente... pero las situaciones no siempre son comparables. Se está intentando introducir tarjetas urbanas. Permiten el acceso a los servicios municipales, pero no confieren ningún derecho real. La crisis sanitaria puso de manifiesto la importancia de regularizar la situación de las personas sin papeles para que puedan acceder a los servicios sociales. La regularización facilitada es vital para las personas que llevan mucho tiempo aquí y se han integrado bien. Porque para ellas es demasiado complicado hacer valer sus derechos y no es correcto que una sociedad como la nuestra se asegure una vida confortable a costa de los demás.

Un proyecto inspirador para otros cantones. El libro de Martine Schweri y Laurence Bolomey, Papyrus - La combinaison gagnante (Slatkine Verlag, 2021), actualmente solo está disponible en francés.

Marie Saulnier Bloch

**Usted pregunta,
Unia responde**

Empleo juvenil: ¿Está permitida una jornada laboral de diez horas para los/as jóvenes?

Tengo 17 años y estoy haciendo un aprendizaje como vendedora en una tienda de moda. Los jueves tenemos abierto hasta las 21 horas. Entonces trabajo diez horas al día, de las ocho a las doce, por la mañana, y de tres a las nueve, por la tarde/noche. Es muy duro. Y como vivo lejos y tengo malas conexiones de transporte, no puedo ir a casa al mediodía. ¿Está permitida esa jornada laboral de 10 horas?

Myriam Muff:No. En la Ley Laboral suiza existen normas de protección especiales para los/as trabajadores/as jóvenes: Según el artículo 31 de la Ley Laboral, la jornada laboral diaria no puede superar las nueve horas. Según la Ley Laboral, todas las personas hasta los 18 años se consideran jóvenes. Este tiempo máximo de trabajo se aplica sin excepción, es decir, incluso si hay que hacer un trabajo urgente o, de repente, hay mucho trabajo. Pero hay otro punto en el que su empresa no respeta las disposiciones legales obligatorias: En el caso de las personas jóvenes, el trabajo diario debe realizarse en un periodo de doce horas. En su caso, de las 8:00 a las 21:00 horas hay un periodo de 13 horas. Si empieza a trabajar el jueves a las ocho de la mañana, su jornada laboral debe terminar, como máximo, a las ocho de la noche. Por lo tanto, es importante que hable con su jefe y le pida que haga los cambios necesarios en el plano de trabajo para que, aunque la tienda permanezca abierta más tiempo, se respete la normativa legal.

(Work, 5.11.2021)

Vacaciones: ¿Cuándo caducan?

En los dos últimos años no he podido tomar todas las vacaciones a las que tengo derecho. El contrato de trabajo dice que tengo que tomar las vacaciones en el año natural en curso, o bien, como muy tarde, antes del 1 de abril del año siguiente. ¿Qué significa esto?, ¿pierdo el derecho a las vacaciones atrasadas?

David Aebly: No, el derecho a vacaciones prescribe a los 5 años. Esto es aplicable, dependiendo del acuerdo, para cada año natural o de servicio por separado y no cuando se extinga la relación laboral. Por lo tanto, sigue teniendo derecho a las vacaciones atrasadas de los dos últimos años. En principio, los empleadores tienen que conceder las vacaciones en el año de servicios correspondiente. Es la empresa la que decide el momento de disfrute de las vacaciones, si bien debe tener en cuenta, en la medida de lo posible, los deseos del trabajador o trabajadora. Por lo tanto, es competencia de la empresa el organizar el trabajo de manera que todas las personas que trabajan en la misma puedan disfrutar sus vacaciones.

Excepcionalmente está permitido aplazar una parte de las vacaciones al año siguiente. Sin embargo, esto se debe hacer solo de manera excepcional, ya que, la función de las vacaciones solo puede cumplirse cuando es posible relajarse, descansar y cargar las pilas de manera regular, es decir, cada año.

(Work, 22.10.2021, adaptado)



El derecho a vacaciones se mantiene durante 5 años. (Foto: iStock)

Seguro de AHV/AVS: ¿Puedo controlar si mi empresa ha cotizado?

He tenido que cambiar mucho de trabajo en los últimos años. Me he enterado de que la última empresa en la que trabajé ha dado en quiebra. A mí me pagaron siempre el salario. Sin embargo, no estoy seguro de que hayan cotizado a los seguros sociales, por ejemplo, al seguro de vejez AHV/AVS. ¿Puedo comprobarlo yo mismo?

Regula Dick: Sí, especialmente si ha cambiado mucho de trabajo o ha trabajado en empresas con dificultades de pago, es recomendable que controle si su empresa ha cotizado por usted. Es conveniente que compruebe, al menos cada 4-5 años, si su empresa ha declarado su salario a la Caja de Compensación y ha pagado las cotizaciones. En el caso del seguro de AHV/AVS se puede exigir el pago de las cotizaciones no abonadas, con carácter retroactivo, hasta un máximo de 5 años. Si no se ha declarado el salario y no se ha cotizado debe exigir a la empresa que lo haga. En caso contrario, tendrá lagunas en las cotizaciones y, por lo tanto, su pensión de AHV/AVS será más baja. Puede saber si su empresa ha cotizado al seguro de AHV/AVS solicitando un extracto de su cuenta individual de AHV/AVS a la Caja de Compensación competente. Información sobre como hacerlo puede obtener en cualquier Caja de Compensación, o bien, en: <https://www.ahv-iv.ch>. Si no sabe en qué Caja de Compensación estaba asegurada su empresa, no importa. Puede pedir el extracto de su cuenta individual en cualquier Caja de Compensación. Si en el extracto no aparece el tiempo trabajado en la empresa, tiene un plazo de 30 días para solicitar la rectificación correspondiente ante la Caja de Compensación. Envíe fotocopias de las nóminas del período que no aparece reflejado en el extracto, así como del contrato de trabajo.

(Work, 19.11.2021, adaptado)

16 días frente a la violencia de género

Basta de violencia sexista y sexual

Un año más, el 25 de noviembre, el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, mujeres de todo el mundo salieron a la calle para condenar la violencia machista y exigir cambios estructurales que garanticen la igualdad y libertad de las mujeres en todos los ámbitos.

Montaña Martín

El pasado 25 de noviembre, con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se llevaron a cabo acciones en diferentes lugares de todo el mundo, también en Suiza. En Berna, cerca de 100 activistas se reunieron en la plaza de la estación para lanzar la campaña «16 días frente a la violencia de género» de este año.

Una de cada dos mujeres sufre violencia sexual

Según un estudio (gfs.berne, 2019), en Suiza, al menos una de cada dos mujeres se ve afectada por alguna forma de violencia sexual. Estas cifras corresponden a dimensiones epidémicas. Las personas afectadas suelen sufrir largas y graves consecuencias, algunas durante toda su vida. A pesar de ello, la violencia sexual no se discute lo suficiente. «El acoso verbal y otros comportamientos sirven de caldo de cultivo para agresiones más graves y, sin embargo, son generalmente aceptados como «normales». Ahí está el problema, un problema que nos afecta a todas y todos», afirma Anna-Béatrice Schmaltz, responsable de la campaña. Por ello, este año los actos y acciones celebrados en el marco de la campaña «16 días frente a la violencia de género» se han centrado en informar y sensibilizar a la opinión pública sobre este tema.



25.11.21, Berna: Lanzamiento de la campaña. Foto: Nathalie Jufer

La violencia sexual adopta formas muy diversas

La violencia sexual abarca actos que van desde el acoso verbal a la violación, así como, una variedad de tipos de coacción, desde la presión social y la intimidación, a la fuerza física. Se comete en todos los estratos sociales y tiene lugar en los más diversos lugares y constelaciones: en el hogar, en las relaciones, en el marco familiar, en el lugar de trabajo, en la escuela o en el

centro de formación, en el espacio público y en internet. En 2020, se denunciaron 713 violaciones y 683 casos de coacción sexual en Suiza. Por desgracia, el número de casos no denunciados es mucho mayor. Solo la mitad de las víctimas hablan de la violencia. Solo el 8% de las agresiones se denuncian, y pocos casos acaban en condena. ¡No podemos cerrar los ojos y taparnos los oídos! ¡Luchemos todos/as juntos/as para acabar con esta lacra social!

Integresso – ¡En forma para trabajar!

¿Trabajas en la hostelería en el cantón de Berna o en el de Zúrich y quieres desarrollar tus posibilidades en el terreno personal y profesional?

Marília Mendes

El programa de formación prevé:

- Un análisis individualizado de las competencias profesionales. Para ello se evaluarán las competencias y la experiencia de los/as participantes en las diferentes áreas y se elaborará un plan individualizado de acción, o bien, de formación continua (unas 15 lecciones).
- Orientación y asesoramiento profesional a través de orientadores/as laborales (20 lecciones).
- La adquisición o desarrollo de competencias básicas en las siguientes áreas (según las necesidades):
 - Mejora de los conocimientos de alemán: Lectura, escritura y expresión oral
 - Conocimientos básicos de matemáticas
 - Aplicación de las tecnologías de información y comunicación
- Coaching individual (5 horas).

Acude a una de nuestras charlas informativas:

En Berna: Lunes, 17.01.2022, 15.00 – 16.00 horas, ECAP Bern, Freiburgstrasse 139 c, 3008 Bern

En Biel/Bienne: Miércoles, 19.01.2022, 18.00 – 19.00 horas, ECAP Biel: Spitalstrasse 11, 2502 Biel

En Zúrich: Lunes, 24.1.2022, 15.00 – 17.00 horas, y miércoles, 26.1.2022, 18.00 – 20.00 horas, Unia Zürich-Schaffhausen, Stauffacherstrasse 60, 8004 Zürich

Información e inscripción: ECAP Bern und Biel, Jadranka Soldo, T 031 381 81 33, info@ecap.ch, ECAP Zürich, T 043 444 68 88, infozh@ecap.ch, www.integresso.ch

Comienzo del curso y costes

Los cursos comenzarán en febrero de 2022, a partir del momento en el que haya suficientes inscripciones.

Los/as participantes pagan 250 francos por el ciclo de formación completo.

Los/as afiliados/as al Unia pagan solo 100 francos.

