

2 Externalización de servicios: Hirslanden pone a las limpiadoras en la calle

3 Aude Spang: «Se ve a las madres como trabajadoras de segunda clase»

4 1 de mayo de 2022: Paz, libertad, solidaridad

Nr. 2 | abril 2022 | 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

4° Congreso del Unia

¡Hay que aumentar la protección frente al despido!



Las delegadas y delegados del Unia pudieron debatir, por fin, de manera presencial.

Tras los dos días de congreso virtual, en junio del pasado año, las delegadas y delegados del Unia se reunieron el pasado 26 de febrero en Biel/Bienne para celebrar la última jornada del cuarto congreso ordinario del Unia. La jornada estuvo marcada por el debate sobre los temas que centrarán el trabajo sindical en los próximos años. Uno de los más importantes será, sin duda, la preparación de una iniciativa popular que permita mejorar la protección legal frente al despido en Suiza.

work, 4 de marzo 2022 (adaptado por Marília Mendes)

Suiza tiene una legislación laboral con una mínima protección frente al despido. Esto ofrece muchas ventajas a los empleadores, sin embargo, supone un gran problema para las trabajadoras y trabajadores a la hora de hacer valer sus derechos. Ello porque incluso en el caso de que un tribunal dictamine que un despido es abusivo, la ley no prevé el derecho a la readmisión. Y la indemnización económica prevista para estos casos es bastante modesta. Si bien existe una protección mínima para las mujeres embarazadas, en el caso del resto de las trabajadoras y trabajadores – independientemente de que se trate de trabajadoras y trabajadores de una edad avanzada, representantes sindicales, etc. – se está prácticamente a expensas de la voluntad de los empleadores. Ahora, las delegadas y delegados del Unia quieren cambiar esto.

Ponencias y proyectos de iniciativas populares

Se procedió de la siguiente manera: Los gremios del Unia habían preparado cuatro ponencias sobre las cuales se debía debatir en la tercera jornada del

Congreso. Se abordaban los siguientes bloques temáticos: «Equilibrio social y seguridad social», «Más protección e igualdad de derechos», «Un buen trabajo para una vida mejor», «Otra economía es posible y necesaria». A partir de ahí surgió la cuestión: «¿Qué podemos hacer para que las ideas surgidas no se queden en papel y fluyan, de manera práctica, en la orientación política del Unia?»

El resultado de estas reflexiones fueron cuatro proyectos para el lanzamiento de diferentes iniciativas populares sobre los siguientes temas:

- Aumentar la protección legal frente al despido
- Reducción de la jornada laboral
- Una reconversión ecosocial
- Que se garantice el derecho al trabajo

Votación sobre un tema concreto

Dado que, debido a la falta de recursos, sería imposible poner en marcha tantas iniciativas, las delegadas y delegados del Congreso tuvieron que decidirse

por un solo proyecto. Con 104 votos, las delegadas y delegados se pronunciaron a favor de la iniciativa por una mejor protección frente al despido, frente a los 96 de la iniciativa por una reducción de la jornada laboral.

Protección frente al despido y

Ahora, el Unia luchará en los próximos años para que la Unión Sindical Suiza (USS) haga los trámites necesarios tendentes a lanzar una iniciativa que mejore la protección contra el despido en Suiza. Porque bien sea por el dumping salarial, la falta de seguridad o la desigualdad salarial, las trabajadoras y los trabajadores deben poder acudir al sindicato, en caso de problemas, sin tener que temer perder su empleo. Además de a las y los representantes del personal, hay que proteger mejor a los grupos de trabajadoras/es especialmente vulnerables como las mujeres que han sido recientemente madres, las trabajadoras y trabajadores de edad avanzada, o bien, las personas con un estatuto de estancia inseguro.

... reducción de la jornada laboral

Pero el Unia también seguirá haciendo campaña por una reducción efectiva de la jornada laboral. Porque ésta es también una vieja reivindicación sindical. Con ello se puede lograr, por ejemplo, una distribución más justa del trabajo remunerado y del trabajo de cuidados entre los sexos, pero también mejorar la protección de la salud.

Resoluciones

Al final, el Congreso adoptó siete resoluciones sobre diversos temas, tales como la salud laboral, las finanzas y las prestaciones públicas, el fortalecimiento y mejora de los convenios colectivos de trabajo, la «uberización» etc. También se adoptó una resolución sobre la guerra contra Ucrania titulada «Nunca más la guerra».

Retrospectiva del Congreso del Unia:

Las resoluciones, vídeos e imágenes del Congreso pueden verse aquí: rebrand.ly/kongress-2022

Editorial



Nuestro compromiso para los próximos años

Frente a las desigualdades sociales y la precariedad, el 4° congreso del Unia alzó su voz solidaria por un compromiso de lucha. Podemos identificar dos ejes de nuestra acción: la protección y la solidaridad.

¡Ya es hora! Porque las personas que pierden su trabajo pierden sus recursos, se arriesgan a perder su permiso de residencia e incluso corren el riesgo de que su salud se deteriore. Esto afecta especialmente a quienes no tienen pasaporte suizo, son madres, o bien, un poco mayores. Pero también las personas en situación de precariedad profesional, como quienes trabajan de manera temporal, con contratos sobre llamada, o bien, quienes son falsamente considerados como autónomos, como los de las plataformas online, se enfrentan a situaciones difíciles. Por lo tanto, es necesario luchar por sus derechos.

Por ello, exigimos protección. Protección para todas las trabajadoras y trabajadores, protección contra el despido. El congreso del Unia también aprobó una resolución contra la guerra porque estas personas son las que, actualmente, más protección necesitan.

Esta protección se consigue mediante la solidaridad. Nuestras reivindicaciones solo serán escuchadas si seguimos luchando como siempre. Tenemos coraje, gran capacidad de organización y una amplia red de enlaces sindicales. Para poder ampliar nuestra influencia en las instituciones y en los círculos económicos en pro de las trabajadoras y trabajadores, debemos aumentar el número de personas afiliadas, apoyar a todas las trabajadoras y trabajadores e implicarnos para poder lograr nuestros objetivos. Para ello es fundamental que participemos, nos movilizemos y tengamos confianza en nuestra organización y nuestros representantes.

¡Está en nuestras manos!

Marie Saulnier Bloch

Noticias breves

Orpéa/Senevita: El bienestar de las personas tiene que ser lo primero

A finales de enero se publicó el libro del periodista Victor Castanet «Les Fossoyeurs» (Los enterradores). En su libro, el periodista denuncia anomalías en las residencias de mayores gestionadas por el grupo Orpéa en Francia. Dicho grupo gestiona 1100 residencias de mayores en 22 países, entre ellas las de Senevita en Suiza. Las denuncias presentadas en el libro confirman muchos de los problemas existentes también en Suiza: falta de personal, racionalización del material e incluso de la comida. El pasado 8 de marzo el Unia llevó a cabo una jornada de acción para sensibilizar a la opinión pública sobre los problemas existentes, a nivel internacional, con la cadena de residencias del grupo Orpéa. El Unia, conjuntamente con UNI Global Union, exige al grupo Orpéa que deje de anteponer los beneficios al bienestar de las personas mayores y del personal y adopte medidas, de manera inmediata, tendentes a solucionar los problemas denunciados.

La presión sobre Smood aumenta

La lucha de los/as repartidores/as de la empresa de reparto Smood continúa. La Cámara de relaciones colectivas de trabajo (CRCT) de Ginebra apoya en sus recomendaciones la mayor parte de las reivindicaciones por las que el personal estuvo en huelga a finales del pasado año. El gobierno de Ginebra entiende que las negociaciones deben continuar. Además, ha solicitado un informe a la inspección de trabajo sobre las condiciones laborales en Smood.

El Unia y el personal de Smood exigen que Smood aplique, de manera inmediata, las recomendaciones de la CRCT. Además, hacen un llamamiento a los cantones para que adopten las medidas necesarias tendentes a proteger mejor al personal empleado en las empresas de las plataformas digitales.

15 de mayo: Suiza votará sobre Frontex

La violencia, la miseria y la muerte se han convertido en algo habitual en las fronteras exteriores de Europa. Las personas que huyen son privadas de sus derechos, golpeadas y deportadas. También con la ayuda de la Agencia Europea de la Guardia de Fronteras y Costas «Frontex». Las acusaciones contra Frontex son graves: falta de transparencia, hacer la vista gorda y participación en violaciones de los derechos humanos. Sin embargo, hay planes para ampliar masivamente Frontex, también con dinero de Suiza. Según la decisión aprobada en el Parlamento suizo en octubre del pasado año, la contribución suiza a Frontex se multiplicaría y aumentaría a 61 millones de francos suizos anuales hasta el año 2027. Además, el Cuerpo de Guardia de Fronteras de Suiza participaría cada vez más en las misiones armadas de Frontex en el extranjero.

La Red de Solidaridad con los Migrantes, conjuntamente con otras asociaciones, han lanzado el referéndum frente a esta decisión parlamentaria. La votación está prevista para el próximo 15 de mayo. Una amplia alianza hace campaña por el NO-FRONTEx. Los sindicatos apoyan el referéndum y esperan que el Parlamento elabore un proyecto de ley que proteja los derechos humanos, garantice el acceso al asilo, por ejemplo a través de las embajadas, y que Suiza participe en los programas de reasentamiento. Más información en <https://frontex-referendum.ch>.

USS: Reforzar el seguro de AHV/AVS con los beneficios del BNS

El Banco Nacional Suizo (BNS) ha obtenido importantes beneficios debido, entre otros, a los tipos de interés negativos. Este dinero pertenece a la población. Si este dinero fuese al seguro de AHV/AVS se beneficiarían todas las personas. Por ello, la USS propone una alternativa al recorte de pensiones y aumento de la edad de jubilación de las mujeres aprobado por el Parlamento y ha decidido lanzar la iniciativa popular «Reforzar el AHV/AVS con los beneficios del Banco Nacional». Hoy en día, las pensiones del seguro de AHV/AVS están lejos de aumentar conforme al aumento del coste de la vida. Por otra parte, las pensiones del segundo pilar son cada vez más bajas. Esto es inaceptable, dado que en nuestro país hay dinero suficiente para proporcionar pensiones decentes. Está previsto que la recogida de firmas empiece en primavera. Así, la población podrá votar pronto sobre esta propuesta que ya goza de un amplio apoyo.

Externalización de servicios

Hirslanden pone a las limpiadoras en la calle

Finka Erceg y sus 7 compañeras llevan 25 años limpiando el hospital Linde de Biel. Ahora, la dirección del hospital ha decidido despedirlas a todas. Pero estas mujeres nos están dispuestas a aceptar el despido sin más, están dispuestas a luchar.

Hilmi Gashi

El fuerte aplauso de los delegados y delegadas del Unia inunda la sala de congresos cuando Döndü Elmali, Finka Erceg, Matilde Dos Santos Diogo y Ljubica Crnogorac suben al estrado. Finka (58) habla por el micrófono. «Hemos mantenido la clínica limpia día tras día, durante años. También tenemos un corazón para las y los pacientes. Pero ahora necesitamos apoyo». Habla en nombre propio y en el de las compañeras que perderán sus puestos de trabajo. «No estamos de acuerdo. La dirección del hospital no habla con nosotras. Después de todos estos años, nos merecemos más».

El shock antes de Navidad

El 7 de diciembre se les convoca a una reunión. La dirección les informa de que han

externalizado el servicio de limpieza. Para las limpiadoras esto significa el despido para finales de marzo. Ante el periódico sindical «work» Hirslanden alega que «cuestiones organizativas y financieras de índole mayor han llevado a esta decisión». La pandemia «ha afectado mucho» a la clínica y la clínica necesita «una mayor flexibilidad». Matilde Dos Santos Diogo (60) explica: «La dirección de la clínica nos prometió que todo seguiría igual, que pasaríamos a la nueva empresa». Sin embargo, cuando nos presentaron los nuevos contratos, la cosa quedó clara: Está previsto que las limpiadoras recibamos entre 500 y 900 francos menos de sueldo y que trabajemos por un sueldo de unos 3300 francos mensuales.

Apoyo del Unia

Las limpiadoras han buscado el apoyo del Unia. El responsable regional Alain Zahler critica duramente la estrategia empresarial de Hirslanden: empezar precisamente con el personal con los salarios más bajos y ofrecer a las trabajadoras reducciones salariales es «un insulto». «Hirslanden quiere ahorrar a costa de las limpiadoras». Una petición lanzada por el Unia ya ha sido firmada por más de 200 empleados y empleadas del hospital Linde. Zahler dice: «Una solidaridad tan grande es rara.» Sin embargo, la dirección de la clínica sigue manteniéndose firme en su decisión, se niega a negociar un plan social con los sindicatos y ha dejado claro que prefiere «negociar individualmente con cada una de las trabajadoras afectadas». La lucha de las limpiadoras continúa.



Fotografía: Lucas Dubuis

(v. l.) Döndü Elmali, Finka Erceg, Matilde Dos Santos Diogo, Ljubica Crnogorac

Negociaciones salariales

Pocos aumentos a pesar de la recuperación económica

El año pasado muchos empleadores utilizaron la crisis del coronavirus como excusa y se negaron a conceder aumentos salariales. Este año se han obtenido algunos aumentos, si bien, en muchos casos, las subidas salariales logradas apenas sirven para compensar la inflación.

Noémie Zurlinden

Efectos desiguales de la crisis del coronavirus

La crisis del coronavirus no afecta a todos de la misma manera. Mientras que los cargos directivos y los accionistas han seguido embolsándose dinero, muchos trabajadores y trabajadoras han estado expuestos en su puesto de trabajo a importantes riesgos para su salud, han sufrido una reducción de trabajo, o bien, incluso han perdido su empleo. Además, el año pasado apenas hubo aumentos salariales.

Ronda salarial 2021/2022: resultados desiguales

Dada la recuperación económica, es hora de que se compense a las trabajadoras y trabajadores por el esfuerzo realizado durante la crisis. Sin embargo, no todas las asociaciones empresariales lo ven así. Este es el caso, por ejemplo, de la Sociedad de Empresarios-Constructores, la cual, a pesar del auge continuado en el sector de la construcción, se niega a conceder aumentos salariales. Esto es absolutamente inaceptable.

Pero también hay ejemplos positivos, en los que el Unia ya ha podido lograr un acuerdo. Este es el caso del sector de la carpintería, en el que, tras un año de vacío contractual, hay nuevamente un CCT, con salarios mínimos más altos. Además, también se han logrado aumentos de los salarios mínimos en otros convenios colectivos de trabajo como, por ejemplo, en el que regula las condiciones laborales en las empresas de trabajo temporal.

Los aumentos salariales apenas compensan la inflación

En la industria se han firmado diversos acuerdos salariales con aumentos salariales individuales de alrededor del 1%. A diferencia de los aumentos salariales generales, los aumentos salariales individuales son distribuidos por los empleadores según criterios poco transparentes. Esto significa que no todos los empleados y empleadas reciben automáticamente más salario. Afortunadamente, también se han logrado aumentos salariales generales en algunas empresas, sectores y ramos como, por ejemplo, en la industria relojera y microtécnica y en la industria eléctrica, donde se ha obtenido un aumento de en torno al 1%.

Sin embargo, estos aumentos salariales alcanzan apenas para compensar la inflación. De esta manera, las trabajadoras y trabajadores no pueden permitirse más que antes, sino, como mucho, lo mismo. Dados los esfuerzos realizados por las trabajadoras y trabajadores en las difíciles condiciones de la pandemia, es hora ya de reconocer y valorar su trabajo en su justa medida y conceder un buen aumento salarial. Ya el año pasado los empleadores utilizaron la crisis del coronavirus como pretexto para no compensar adecuadamente a las trabajadoras y trabajadores. ¡Basta ya de excusas! ¡Es hora de que las trabajadoras y trabajadores tengan algo más en el bolsillo!

Día Internacional de la Mujer

Por la igualdad y la paz

El pasado 8 de marzo las mujeres salieron un año más a la calle para celebrar el Día Internacional de la Mujer y presentar sus reivindicaciones. En muchas ciudades suizas se llevaron a cabo diferentes acciones para exigir mejores salarios y protestar frente al aumento de la edad de jubilación de las mujeres. También protestaron frente a la guerra e hicieron un llamamiento a la paz.

Emine Sariaslan (adaptado)

Con motivo del Día Internacional de la Mujer las mujeres organizaron, en los cantones de Berna, Lucerna, Zúrich, Valais, Ginebra, Neuchâtel, Vaud y Tesino, una serie de acciones simbólicas para exigir la igualdad salarial y contra el aumento de la edad de jubilación de las mujeres. También se condenó la invasión rusa en Ucrania y se hizo un llamamiento a la paz y a la solidaridad con el pueblo ucranio.

NO a la reforma del seguro de vejez AHV/AVS 21

El 8 de marzo, las mujeres se movilizaron para mostrar la relación entre los bajos salarios, las bajas pensiones y la pobreza en la vejez. Su lema era: ¡Aumentos salariales en lugar de un aumento de la edad de jubilación! En Suiza, las mujeres siguen ganando un 20% menos que los hombres. También trabajan a tiempo parcial con más frecuencia. Ello porque, normalmente, son las que asumen las tareas de atención y cuidado de los hijos y otros familiares. Además, muchas de ellas, trabajan en sectores con salarios bajos (cuidados, limpieza, hostelería, etc.). La consecuencia directa: la reducción de las pensiones de jubilación. Con un salario más alto, las mujeres también cotizarían más y recibirían una pensión digna al final de su vida laboral.

Contra la violencia hacia las mujeres

Otro de los temas de las acciones fue «Stop a la violencia contra las mujeres». Cada dos semanas muere una mujer a causa de la violencia doméstica en Suiza. Además, al menos una vez a la semana, una mujer o niña es víctima de un intento de asesinato. Las organizaciones de mujeres exigen a Suiza que haga todo lo posible para poner fin a todas las formas de violencia y discriminación sexual, así como, para proteger a las afectadas. Esto incluye que Suiza aplique el Convenio de Estambul (Consejo de Europa de 2011, Convenio sobre la prevención y la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica) y que se introduzcan los cambios legales necesarios para que los delitos sexuales sean juzgados conforme al principio de «solo sí es sí». El Convenio de Estambul también exige plazas suficientes en los centros de acogida para mujeres.

Llamamiento a la paz

Este año el 8 de marzo se celebró bajo la sombra de la guerra en Ucrania. En numerosos actos y acciones se condenó la invasión rusa de Ucrania, se expresó la solidaridad con el pueblo ucranio y se exigió que las fuerzas rusas abandonen Ucrania inmediatamente y se restaure la paz.



El fin de todo tipo de violencia frente a las mujeres entre las principales reivindicaciones del 8 de marzo

Guerra en Ucrania

Evitar la explotación de las personas refugiadas

El brutal e inexplicable ataque del presidente ruso, Vladimir Putin, a Ucrania implica un enorme sufrimiento, muerte y destrucción. La guerra está llevando a muchas personas, especialmente mujeres y niños, a abandonar Ucrania y buscar refugio en otros países. El 8 de marzo de 2022, ya eran más de un millón de personas. Un sindicalista ucraniano, Witalij Machinko, de Trudova Solidarnist, de Kiev, habla del desafío que esto puede suponer.

Marek Wieruszewski

Muchos ciudadanos ucranianos han vuelto del extranjero a Ucrania para defender su país. Pero otras muchas personas tienen que abandonar Ucrania porque la situación de guerra, con falta de agua, alimentos, medicinas, recursos básicos y con gran peligro de muerte, hace la vida insostenible. El sindicalista ucraniano Witalij está muy agradecido por la solidaridad y la acogida de sus compatriotas. Pero también muestra algunas preocupaciones. «Me preocupa que se obligue a las personas refugiadas a realizar cualquier trabajo y que se produzcan abusos debido a su situación de vulnerabilidad. Ya en 2015 y 2016 hubo muchos problemas con

la gran ola de refugiados, mucha gente reaccionó negativamente contra la llegada de las personas refugiadas y hubo mucha explotación. Me preocupa que las personas ucranias se enfrenten ahora a los mismos problemas, que pueden ser incluso más graves que hace siete años, porque la ola de personas refugiadas puede ser aún mayor.»

Gran tarea para los sindicatos

Witalij está convencido de que aquí es necesario el apoyo de los sindicatos: «Por eso necesitamos la ayuda de los sindicatos europeos para garantizar la protección de los derechos de las trabajadoras y trabajadores ucranios. Es importante proteger a las per-

sonas refugiadas frente a la explotación de posibles empleadores sin escrúpulos». La gente no solo necesita protección contra la guerra, sino también perspectivas de una vida futura digna.

La entrevista apareció en la página web del sindicato polaco OZZIP Inicjatywa Pracownicza Ogólnopolski Związek Zawodowy (ozzip.pl)



Entrevista Aude Spang



Entrevista con Aude Spang, Secretaria de Igualdad del Unia

«Se ve a las madres como trabajadoras de segunda clase»

Las mujeres están expuestas a la discriminación estructural en el mercado laboral. Ganan alrededor de un 20% menos que los hombres. Pero la desigualdad salarial no es el único problema: muchas veces las mujeres no logran un puesto de trabajo por el simple hecho de ser mujeres. La maternidad o un posible embarazo sirven como pretexto. Horizonte ha hablado con Aude Spang sobre un caso ocurrido en el cantón de Neuchâtel.

A principios de febrero los tribunales dieron la razón a una empleada de McDonalds. La empresa fue condenada por discriminación de género.

¿Puedes explicarnos de qué se trata exactamente?

Se trata de una mujer que trabajaba en McDonalds en Marin-Epagnier (NE). Estaba interesada en un puesto de dirección y la invitaron a una entrevista. Durante la entrevista mencionó que se iba a casar. Debido a ello, no le dieron el puesto de trabajo, le dijeron que si se casaba lo más probable era que tuviese hijos.

A una mujer se le niega un trabajo solo porque se supone que podría tener hijos.

¿Le habría pasado esto a un hombre?

En este caso, a la mujer en cuestión se le dijo claramente que esto no le habría ocurrido si fuera un hombre. Se trata de un caso claro de discriminación de género. A menudo se valora de manera positiva el hecho de que los hombres sean padres. En cambio, en el caso de las mujeres, se ve a las madres como trabajadoras de «segunda clase» y se las discrimina por ello. Esta doble moral es inaceptable, pero muy común.

En este caso, la discriminación se basa en la supuesta maternidad, no en la maternidad real. Hablemos de la protección de la maternidad en Suiza.

¿En qué medida se discrimina a las madres?

Muchas mujeres están en peor situación en el mercado laboral debido al embarazo. Una de cada diez mujeres es despedida tras la baja por maternidad. Por supuesto, esto no es lo mismo que no conseguir un trabajo por ser mujer. Pero estas cuestiones están relacionadas: en ambos casos se trata de una discriminación de género.

En el caso de la empleada de McDonalds, el Unia ha apoyado el proceso judicial. Finalmente, el caso se ha ganado.

¿Por qué es importante para el Unia llevar estos casos a los tribunales?

El Unia hace campaña por la igualdad y la mejora de los derechos de las mujeres en el trabajo. Si ganamos estos casos, los tribunales tendrán que basarse en esta jurisprudencia a la hora de juzgar otros casos. De esta manera, se dictarán más sentencias en favor de la igualdad de derechos.

¿Qué tiene que cambiar en el futuro para que las mujeres dejen de estar discriminadas en el mundo laboral?

Las mujeres tienen que organizarse entre ellas, hablar con sus compañeras y luchar juntas. Tienen que luchar, conjuntamente con los sindicatos, contra la discriminación. ¡Nunca hemos logrado nada sin luchar!

Sarah Heinzmann

Usted pregunta, Unia responde

Prestación por enfermedad: ¿Qué pasa tras el despido?

Llevo tres meses de baja al 100% por enfermedad. Ahora me han despedido. Como mi empresa tiene contratado un seguro colectivo de subsidio diario por enfermedad para el personal, el seguro me está abonando las prestaciones. ¿Qué pasa ahora? ¿Pierdo con el trabajo también mi derecho a las prestaciones?



Con el seguro de subsidio diario de enfermedad está cubierto incluso después de ser despedido. (Foto: iStock)

Myriam Muff: No. Pregunte en su empresa, o bien, directamente en la compañía de seguros con la que la empresa tiene contratado el seguro de subsidio diario por enfermedad, si el seguro está suscrito conforme a la Ley sobre el Seguro de Enfermedad (KVG-LAMal), o bien, conforme a la Ley de Contratos de Seguros (VVG-LCA). Estos dos tipos de seguro colectivo de subsidio diario por enfermedad son facultativos en Suiza.

A TENER EN CUENTA: Algunas empresas están obligadas por el convenio colectivo a contratar un seguro de subsidio diario por enfermedad. Tal es el caso, por ejemplo, en el sector de la construcción o en el de la hostelería. Si no es éste el caso, las propias empresas pueden decidir si quieren hacer un seguro de este tipo y también si quieren hacerlo conforme a la VVG-LAMal o a la KVG-LCA. Desgraciadamente, sin ese seguro, y atendiendo al Código de Obligaciones suizo, las empresas solo están obligadas a pagar el salario en caso de enfermedad durante un periodo de tiempo relativamente corto (la duración del mismo está en función de los años de servicio). El hecho de que su empresa haya suscrito un seguro de subsidio diario por enfermedad es una suerte para usted: probablemente, como es lo habitual, tendrá que pagar la mitad de la prima de este seguro (la otra mitad la paga su empresa) y, en caso de enfermedad, recibirá «solo» el 80% de su salario asegurado (pero sin los descuentos para los seguros sociales). A cambio, como regla general, en el caso de que esté enfermo durante mucho tiempo y mientras dure la relación laboral, recibirá el subsidio diario por enfermedad, por un periodo máximo de unos dos años.

EXAMINAR BIEN: Lo que sucederá en su caso tras el fin de la relación laboral depende del tipo de seguro que haya contratado su empleador. Es decir, depende de si su empresa le ha asegurado conforme a la KVG-LAMal o a la VVG-LCA. Si está asegurado según la KVG-LAMal, deja de estar asegurado por el seguro colectivo de la empresa, pero tiene derecho a continuar con el seguro de subsidio diario por enfermedad, a título individual, incluso estando enfermo. Sin embargo, tiene que pagar usted la totalidad de las primas. Hoy en día, la mayoría de los seguros de subsidio diario por enfermedad están suscritos según la VVG-LCA. Tienen la ventaja de que, normalmente, prevén el derecho de la persona que está de baja médica a continuar recibiendo prestaciones tras la extinción de la relación laboral. Esto significa que el seguro colectivo de subsidio diario por enfermedad sigue abonando las prestaciones, siempre que la baja laboral por enfermedad haya comenzado antes del cese de la relación laboral. En este caso, no tiene que pagar las primas. Para estar seguro de cuál es el caso, hay que pedir y mirar detenidamente las condiciones generales del seguro.

Si no está seguro, o si tiene otras cuestiones, es conveniente que se ponga en contacto con su sección de la Unia.

(Work, 4.2.22, adaptado)

Cuidado de hijos: ¿Puedo hacer una pausa más larga a mediodía?

Recientemente he comenzado un nuevo trabajo. El tiempo de trabajo diario es de ocho horas. Por desgracia, la pausa para comer en nuestra empresa es de solo 30 minutos. En mi antiguo trabajo, tenía una hora y media libre para comer, por lo que podía comer en casa con mi mujer y nuestras dos hijas gemelas de 11 años. Lamentablemente, mi nueva jefa no está dispuesta a concederme una pausa más larga a mediodía. ¿Puedo hacer algo frente a esto?

David Aeby: Sí. Para las empleadas y empleados con responsabilidades familiares el art. 36 de la Ley Laboral establece disposiciones especiales en lo relativo a las pausas. Como responsabilidades familiares se entiende el cuidado y atención de los hijos hasta los 15 años de edad, así como, el cuidado de otros familiares o personas cercanas necesitadas de atención. A la hora de fijar los horarios de trabajo y los periodos de descanso, el empleador debe tener en cuenta si el trabajador o la trabajadora tiene responsabilidades familiares o no. Por lo tanto, puede exigir a su jefa que le conceda una pausa para comer de, al menos, una hora y media. Para el personal sin responsabilidades familiares, la Ley Laboral establece una pausa obligatoria de, al menos, 30 minutos si se trabajan más de siete horas diarias. Si el horario laboral diario supera las nueve horas, la pausa debe ser de, al menos, una hora.

(Work, 4.3.22)

1 de mayo 2022

Paz, libertad, solidaridad

La guerra vuelve a golpear Europa. La agresión protagonizada por Rusia y Vladimir Putin contra Ucrania ha supuesto el retorno de la violencia militar de un Estado frente a otro en nuestro continente. Está causando muerte, miseria e inseguridad. El resultado es el desplazamiento forzoso de grupos muy numerosos de personas. Está destruyendo los recursos vitales de un pueblo entero.

Unión Sindical Suiza (USS), 15.3.22

Sin embargo, lo que no logra destruir es la aspiración de un pueblo a la autodeterminación. Las personas ucranianas han elegido libremente un camino para su país, para sus instituciones y para su desarrollo económico. Han dado muestras de una impresionante resistencia y determinación frente a una fuerza de agresión y opresión mucho más poderosa.

Como siempre, no hay guerra que no golpee duramente a la población civil. Los más ricos suelen conseguir escapar del sufrimiento económico y de los peligros del combate. Son las ciudadanas y ciudadanos de a pie, y más aún las personas más débiles y pobres, las que pagan el principal precio de la guerra. A todas estas personas va nuestro apoyo.

La paz es la condición para llevar una vida digna

Silenciar las armas y las bombas es -en todas partes y siempre- el requisito previo para la coexistencia pacífica entre los pueblos. La carrera armamentística nunca es una solución sostenible. Preferimos invertir en la prevención de crisis y la protección de los derechos humanos.

La libertad de los pueblos es fundamental

La libertad de los pueblos para decidir su organización y destino es la condición para el ejercicio y la defensa de los derechos sociales. La autodeterminación dentro de las instituciones democráticas es la condición para poder luchar por el propio trabajo, por unos ingresos decentes y por una vida digna: esto es lo que defienden



los sindicalistas ucranianos, pero también muchas personas de Rusia. Y esto es lo que pretende aniquilar la brutal opresión militar y policial del gobierno ruso.

Por último, la verdadera solidaridad entre las trabajadoras y los trabajadores debe ejercerse más allá de las fronteras e independientemente de la nacionalidad. Queremos que las personas desplazadas por la guerra encuentren un hogar en Suiza, y que Suiza apoye en todo lo posible a la población civil de Ucrania afectada por las consecuencias de la guerra. Los países vecinos, que siguen soportando el peso de la atención a las personas desplazadas, deben recibir un apoyo material rápido y eficaz.

La guerra confronta a millones de mujeres, hombres y niños con un horror absoluto. Respondemos a ello con nuestro pleno compromiso, tanto en Suiza como a nivel internacional. ¡Por la paz, la libertad y la solidaridad!

Secretaría de Estado de la Migración (SEM)

Estatuto de protección S para las personas de Ucrania

La guerra en Ucrania ha desatado una ola de solidaridad. Hay mucha gente dispuesta a ayudar, bien sea donando dinero, ropa, alimentos, haciendo traducciones, poniendo una habitación a disposición de las personas refugiadas, etc. Para facilitar la protección y ayuda inmediata a las personas refugiadas, el Consejo Federal ha activado el estatuto de protección S. En la página web de la SEM se pueden encontrar preguntas y respuestas sobre dicho estatuto, así como sobre otras cuestiones ligadas a la acogida y protección de las personas refugiadas. He aquí algunas de ellas:

Montaña Martín

¿Qué significa el estatuto de protección S y qué contiene?

Las personas beneficiarias del estatuto de protección S reciben un permiso S. Su validez está limitada a un año, pero puede prorrogarse. Tras un máximo de cinco años, las personas necesitadas de protección reciben un permiso de residencia B, que finaliza cuando se levanta la protección temporal.

Las personas que obtienen el estatuto de protección S pueden viajar al extranjero y luego regresar a Suiza sin tener que solicitar un permiso. Pueden ejercer un empleo remunerado (incluso por cuenta propia) sin esperar.

¿Se puede alojar a las personas ucranianas en alojamientos privados en Suiza?

Las personas ucranianas con pasaporte biométrico pueden permanecer en el espacio Schengen durante 90 días sin necesidad de visado. Durante este periodo, pueden alojarse en alojamientos privados. Tras este periodo, deben regularizar su estancia en Suiza. Si pueden hacerlo, nada les impide seguir con un particular.

Un particular puede acoger a nacionales ucranianos voluntariamente y sin recibir compensación, siempre que el alojamiento

sea gratuito. En el caso de los alojamientos de pago, la llegada del interesado debe comunicarse a la autoridad cantonal competente.

¿Las personas que buscan protección tienen acceso a la atención médica necesaria?

Las ciudadanas y ciudadanos ucranianos pueden permanecer en Suiza durante tres meses sin visado ni permiso, por ejemplo, alojándose en casa de familiares o particulares. No están obligadas a estar aseguradas en una Caja de enfermedad. A veces, tienen un seguro de viaje o su anfitrión ha contra-

tado un seguro para ellos. Si una persona necesitada de protección se inscribe en un centro federal para demandantes de asilo y solicita el estatuto de protección S, el cantón al que se le asigna posteriormente suscribe el seguro de enfermedad obligatorio para ella, con efecto retroactivo al momento de la solicitud. La Confederación financia los costes de las primas y las contribuciones a los gastos mediante una cantidad global que se paga a los cantones.

Más información en www.sem.admin.ch/sem/fr/home/sem/aktuell/ukraine-krieg.html y <https://www.osar.ch/>.



Zúrich, 3.3.22: Una marea humana contra la guerra en Ucrania