

**2 Hostelería-restauración: El personal exige un buen CCNT**

**3 Violencia doméstica: ¡Hay que mejorar la protección de las víctimas!**

**4 8 de marzo: ¡Hay que avanzar, no retroceder!**

Nr. 2 | Marzo 2023 | 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

2024: La nueva ley del seguro AHV/AVS entra en vigor

## Cambios en las pensiones de jubilación



Los sindicatos luchan por la introducción de una 13ª paga de la pensión del seguro de AHV/AVS.

La nueva ley del seguro de AHV/AVS entra en vigor en el 2024. Para las mujeres esto significa que tendrán que trabajar más tiempo. Así lo decidió el electorado en la votación sobre la equiparación de la edad de jubilación de mujeres y hombres. Pero ésta es solo la primera reforma en materia de pensiones. El Parlamento también ha aprobado recientemente una reforma sobre la ley del seguro de previsión profesional BVG/LPP, sobre la que regula las prestaciones de las Cajas de Pensiones. También aquí se prevén importantes recortes. Por ello, la iniciativa de los sindicatos a favor de una 13ª paga de la pensión de AHV/AVS se torna cada vez más importante de cara a compensar las pérdidas en las pensiones de vejez.

Martin Jakob, periódico work, 20.01.2023 (adaptado)

El 25 de septiembre de 2022 se aprobó, por escasa mayoría y en contra de la voluntad de la mayoría de las mujeres, la reforma del seguro de AHV/AVS. La consulta sobre el reglamento que desarrolla la nueva ley concluirá en primavera. Pero, en principio, ya se puede decir qué cambios trae la reforma y para quién. Estas son las principales modificaciones:

**Mujeres nacidas en 1960, edad de jubilación:** Para ellas se aplica la edad de jubilación de 64 años. En caso de que quieran trabajar más allá de esta edad, a partir del 1 de enero de 2024 podrán beneficiarse de opciones de jubilación más flexibles.

**Mujeres nacidas entre 1961 y 1964:** Para ellas la edad de jubilación aumentará gradualmente y se les pagará un suplemento de por vida. El importe depende de los ingresos promedio que hayan obtenido durante su vida laboral (ver el cuadro). El suplemento no implica una reducción de una posible prestación complementaria y se abonará incluso por encima de la pensión máxima.

Año de nacimiento	Edad de jubilación	Suplemento en francos*		
		I	II	III
1961	64¼	40.-	25.-	12.50
1962	64½	80.-	50.-	25.-
1963	64¾	120.-	75.-	37.50
1964	65	160.-	100.-	50.-

\* Suplementos mensuales para un ingreso promedio de I = máx. Fr. 58 800.-, II = Fr. 58 800.- hasta 73 500.-, III = más de Fr. 73 500.-.

**Mujeres nacidas entre 1965 y 1969:** La edad de jubilación es de 65 años. Ellas recibirán la pensión con un suplemento de por vida.

Año de nacimiento	Edad de jubilación	Suplemento en francos*		
		I	II	III
1965	65	160.-	100.-	50.-
1966	65	130.-	81.-	41.-
1967	65	101.-	63.-	32.-
1968	65	70.-	44.-	22.-
1969	65	40.-	25.-	13.-

\* Suplementos mensuales (Importes redondeados) para un ingreso promedio de I = máx. Fr. 58 800.-, II = Fr. 58 800.- hasta 73 500.-, III = más de Fr. 73 500.-.

**Mujeres nacidas entre 1961 y 1969, jubilación anticipada:** A partir del 1 de enero de 2024 las mujeres de este grupo de edad pueden adelantar el cobro de su jubilación hasta en tres años. ¡Pero con ello renuncian a los suplementos previstos para la jubilación a la edad ordinaria!

**Mujeres y hombres nacidos en 1961 y más jóvenes, jubilación más flexible:** Tanto las mujeres como los hombres pueden solicitar su pensión de jubilación entre los 63 y los 70 años. Lo nuevo es que ahora es posible optar, inicialmente, por una jubilación parcial del 20 hasta el 80 por ciento, y luego aumentarla al máximo en uno o dos pasos. El inicio de la jubilación se puede solicitar para un determinado mes – actualmente, la jubilación anticipada solo es posible con uno o dos años completos de antelación. Las jubilaciones anticipadas, completas o parciales, seguirán dando lugar a reducciones y las jubilaciones diferidas, a suplementos. El cálculo se efectuará en el mes de referencia. La jubilación anticipada tendrá menos reducciones para personas con bajos ingresos.

### Caja de pensiones: Decisión pendiente

Las modificaciones en la ley AHV/AVS a partir del 2024 también afectarán a las Cajas de Pensiones. La edad de jubilación de las mujeres aumenta paralelamente con la reforma del seguro de AHV/AVS y las Cajas de Pensiones deben permitir a todas las personas aseguradas anticipar o aplazar la jubilación, total o parcialmente, entre los 63 y los 70 años de edad. Sin embargo, a partir de los 65 años de edad, las prestaciones por riesgo de invalidez y fallecimiento dejan de estar aseguradas y la propia Caja de Pensiones puede establecer en su reglamento si seguirá siendo posible el pago de cotizaciones para aumentar el capital de vejez. Ello no es una obligación legal.

### Desmantelamiento a la vista

Sin embargo, con estas modificaciones no se resolverán de ninguna manera las graves deficiencias en el seguro de BVG/LPP. La previsión profesional para las trabajadoras y trabajadores con bajos ingresos y para las personas que trabajan a tiempo parcial será cada vez más costosa. No solo para las mujeres, quienes están sobrerrepresentadas en esta categoría, también para todas las personas con un trabajo precario. La reforma del seguro de BVG/LPP aprobada recientemente por el Parlamento es inaceptable. En lugar de garantizar las pensiones y mejorar la situación de las mujeres en el sistema de pensiones del segundo pilar, empeora la situación de una gran parte de las trabajadoras y trabajadores. Por ello, el Unia, conjuntamente con la Unión Sindical Suiza (USS), apoyará el referéndum contra esta reforma antisocial. Además, el Unia lucha por reforzar el primer pilar mediante una 13ª paga de la pensión del seguro de AHV/AVS. Esta iniciativa se someterá a votación en el 2023. (jk)

### Editorial



#### Por la inclusión y la participación

Recientemente, en un seminario de delegadas y delegados sindicales del Unia, debatimos, entre otras cosas, sobre la Huelga de las Mujeres y la iniciativa «Aktion Vierviertel». Debates interesantes y controvertidos, en los que se expusieron los pros y los contras. Un laboratorio, en el que las 22 personas participantes tuvieron la oportunidad de intercambiar y exponer sus ideas, percepciones y visiones del mundo.

A pesar de las diferentes perspectivas, las cuales son importantes y necesarias en un discurso democrático, todas las personas estuvieron de acuerdo en un principio básico: las luchas sindicales son luchas solidarias y colectivas por la igualdad, la participación y la eliminación de todas las formas de discriminación, exclusión y segregación de las trabajadoras y trabajadores. Un compañero de la construcción tenía claro que participaría en la Huelga de las Mujeres porque había experimentado la solidaridad de las mujeres en la lucha por un CMN mejor. Además, se trata de los derechos de nuestras hermanas, madres, hijas, esposas.

Una joven compañera señaló que también necesitamos la solidaridad de todas y todos, tanto dentro como fuera del sindicato, en la lucha por más participación y derechos para la cuarta parte de la población sin pasaporte suizo. Se trata de una lucha frente al endurecimiento del continuo endurecimiento de la legislación en lo relativo al otorgamiento y renovación de los permisos de residencia, una lucha contra la discriminación, una lucha común para reforzar los derechos de nuestras compañeras y compañeros y, por tanto, también los derechos de todas las trabajadoras y trabajadores. ¡Para avanzar se necesita la solidaridad de todas y todos!

Hilmi Gashi

Noticias breves

1° de mayo: ¡Mucho por lo que luchar!

El 1° de mayo se acerca. También este año las trabajadoras y trabajadores tenemos muchas razones para salir a la calle. La inflación se come los sueldos, los recortes en las pensiones están a la orden del día y, en lo referente a la equiparación de derechos entre las mujeres y los hombres, en lugar de avanzar, se está retrocediendo. Por ello, el próximo 1° de mayo saldremos a la calle para reivindicar mejores salarios y pensiones, así como, que se den los pasos necesarios para pasar de la igualdad formal a la real. Información detallada sobre los actos programados se puede obtener en las oficinas del Unia.

Petición para el CCT-SOR de la Suiza francófona

Este año hay que renegociar el Convenio Colectivo de Trabajo "second oeuvre" (CCT-SOR) para la Suiza francófona. Las trabajadoras y trabajadores han fijado sus reivindicaciones en base a los resultados de la gran encuesta que el Unia realizó en las obras. He aquí las cinco reivindicaciones principales: más salario, un aumento de las dietas de la comida, que se pague el tiempo de viaje en su totalidad, pausas pagadas para todos/as, así como, obras más limpias. Para apoyar estas reivindicaciones el Unia ha lanzado una petición que se puede firmar a través del siguiente enlace: [www.unia.ch/de/kampagnen/gavausbaugewerbe-westschweiz](http://www.unia.ch/de/kampagnen/gavausbaugewerbe-westschweiz). ¡Firme la petición y recoja firmas entre sus compañeras y compañeros de trabajo!

Encuesta a las mujeres que trabajan en las obras

Las mujeres que trabajan en la construcción hacen un gran trabajo. Sin embargo, las mujeres son minoría en las obras, ya que las profesiones ligadas al sector de la construcción han sido ejercidas -al menos, hasta ahora- mayoritariamente por los hombres. Debido a ello, la planificación del trabajo, los procesos de trabajo, la obra en sí, o bien, las infraestructuras se adaptan a las necesidades de los hombres y no tienen prácticamente en cuenta las de las mujeres. El Unia quiere saber cómo es el día a día de las mujeres que trabajan en las obras y qué es lo que, desde su perspectiva, tiene que cambiar para que las mujeres se sientan bien y no abandonen la profesión. Por ello está realizando una encuesta entre las pintoras, electricistas, fontaneras, etc. que trabajan en las obras. En base a los resultados de la encuesta se fijarán, en el marco de la Huelga de las Mujeres 2023, las reivindicaciones específicas de las mujeres. Dichas reivindicaciones servirán de base para futuras negociaciones entre el Unia y las asociaciones empresariales. Son las interesadas, las mujeres que trabajan en las obras, las que mejor saben lo que tiene que cambiar. Por ello es importante que participen en la encuesta. La encuesta se puede rellenar en línea - no es indispensable responder a todas las preguntas- a través del siguiente enlace: <https://findmind.ch/c/kkai-PnDP>

Negociaciones salariales: los trabajadores de Mondelez exigen un aumento del 6%

En la fábrica de las barras de chocolate «Toblerone» de Berna-Brünnen, perteneciente al grupo Mondelez, se están llevando a cabo negociaciones salariales. El personal exige un aumento salarial general del 6%. Con este aumento salarial se podría compensar la inflación del 2,8% y el aumento de las primas del seguro de enfermedad. Además, tras años de vacas flacas, se lograría un aumento general de los salarios reales. Ello es más que justo. La fábrica de Berna-Brünnen, donde unas 200 personas trabajan para producir las barras de chocolate «Toblerone» conocidas en todo el mundo, es muy rentable. Pero son los accionistas los que mayoritariamente se benefician de la buena marcha de la fábrica. ¡Ya es hora de que esto cambie! ¡Las trabajadoras y trabajadores también se merecen una parte!



10 000 firmas en el sector de la hostelería-restauración  
El personal exige un buen CCNT

Las trabajadoras y trabajadores exigen mejores salarios, que se tenga en cuenta la experiencia laboral a la hora de fijar los salarios, que los turnos se planifiquen con más antelación, que se controle mejor el cumplimiento de las condiciones laborales, etc. Estas son algunas de las reivindicaciones fijadas en el Manifiesto «Queremos vivir dignamente». Más de 10 000 personas han apoyado este Manifiesto con su firma.

Hilmi Gashi

Alrededor de 50 representantes de la Conferencia Profesional del Unia para el sector de la hostelería-restauración entregaron el Manifiesto «Queremos vivir dignamente» (ver enlace al pie del artículo) a la asociación patronal Gastrosuisse. Exigen que se retomen las negociaciones para un nuevo Convenio Colectivo Nacional de Trabajo (CCNT/L-GAV/CCNL), las cuales llevan bloqueadas cerca de cuatro años. La falta de personal en el sector, los salarios bajos y las malas condiciones laborales indican claramente que se necesitan importantes mejoras.

Reivindicaciones concretas

La lista de las mejoras necesarias es amplia pero concreta. Para que el trabajo sea más llevadero y se aumente la atractividad del sector es necesario que se eleven los salarios, tanto los mínimos como los reales. El tiempo necesario para cambiarse de ropa, así como las horas planificadas deben ser pagos. La experiencia laboral debe tenerse en cuenta a la hora de fijar el salario. Además exigen una distribución equitativa y transparente de las propinas, una mejor planificación del trabajo, que los planos de trabajo se comuniquen con tres semanas de antelación y por escrito, así como el fin del trabajo sobre llamada. Las personas empleadas en el sector de la hostelería-restauración quieren que las empresas inviertan en la formación de las y los responsables de personal y que tomen



El personal de la hostelería-restauración exige mejoras laborales

medidas contra todo tipo de acoso. Además hay que aumentar el número de inspecciones para poder garantizar que se respeten las condiciones laborales aplicables en el sector.

Todas y todos a la Huelga de las Mujeres

Los delegados y delegadas también reafirmaron su apoyo a la Huelga de las Mujeres del 14 de junio 2023. Es una oportunidad más para tematizar los salarios bajos de las mujeres, la alta tasa de trabajo parcial, las dificultades para la conciliación entre la vida privada y laboral, así como, el acoso generalizado a las mujeres en el lugar de trabajo. Todos estos problemas son bien conocidos en la hostelería-restauración.

El Manifiesto de la hostelería-restauración

Alemán: [bit.ly/3ye6SQL](http://bit.ly/3ye6SQL)

Francés: [bit.ly/3mrJ5u8](http://bit.ly/3mrJ5u8)

Italiano: [bit.ly/3ZD0wnW](http://bit.ly/3ZD0wnW)

Portugués: [bit.ly/3SQcIBs](http://bit.ly/3SQcIBs)

Conferencia Profesional del Grupo Coop del Unia  
Más respeto por nuestro trabajo

Bajo el lema «Más respeto por nuestro trabajo», más de 100 trabajadoras y trabajadores del Coop, afiliados al Unia, se reunieron en Basilea, el pasado mes de febrero, para celebrar la Conferencia Profesional del Grupo Coop del Unia. El número de participantes nunca había sido tan elevado. Hablaron de sus reivindicaciones con Luc Pillard, director de Recursos Humanos del Coop, y dejaron claro que en la próxima ronda negociadora debe haber más margen para aumentos salariales.

Emine Sariaslani

La amplia participación en la Conferencia pone de manifiesto que muchas de las personas que trabajan en el Coop están descontentas con el resultado de las negociaciones salariales y están dispuestas a movilizarse para exigir las mejoras necesarias. No entienden por qué no se distribuyen mejor los amplios beneficios generados gracias a su trabajo, el cual es cada vez más estresante y exige una mayor flexibilidad. Las trabajadoras y trabajadores del Coop ni siquiera han recibido la compensación completa por la inflación. Por ello, las trabajadoras y trabajadores del Grupo Coop del Unia exigen:

- La compensación completa de la inflación
- Una revalorización de todos los salarios
- Más respeto por su trabajo
- Menos presión y flexibilidad

Hay que acabar con la discriminación estructural

Las empleadas y empleados del Coop pudieron, junto con el Unia, mostrar su descontento y presentar sus reivindicaciones: El director de Recursos Humanos del Coop, Luc Pillard, participó en un debate de más de una hora, durante el cual el personal tuvo la oportunidad de explicar su día a día y señalar dónde se necesitan mejoras.

En el año de la Huelga de las Mujeres 2023, las delegadas y delegados del Coop dejaron claro que hay que acabar

Participa en el Grupo Coop del Unia

El sindicato Unia es el socio contractual más fuerte en el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) del Coop. El Unia, conjuntamente con sus afiliadas y afiliados del Coop, luchan por mejorar sus condiciones de trabajo. El Unia apoya a sus afiliados y afiliadas en todas las cuestiones ligadas a la relación laboral y les ayuda a hacer valer sus derechos. Además, en el Grupo Coop del Unia las trabajadoras y trabajadores tienen la oportunidad de hacer oír su voz y colaborar activamente en la mejora de sus condiciones laborales. Más información sobre la manera de colaborar activamente en las oficinas del Unia.

con la discriminación estructural de las mujeres. Es necesario un cambio de rumbo en el sector para que se tengan más en cuenta las necesidades de las mujeres y se reconozca mejor su trabajo. Solo así el Coop y todo el sector podrán seguir siendo atractivos para las nuevas generaciones. El Unia entiende que el Coop tiene aquí un papel fundamental y debe asumir su responsabilidad y ejercer como modelo.

**¡Ya es hora de sentar las bases para revalorizar el trabajo en el sector de la venta!**



El personal del Coop se moviliza por mejores condiciones laborales

Iniciativa parlamentaria «La pobreza no es un crimen»

# La recogida de firmas es tarea urgente

Si una persona migrante necesita apoyo de la asistencia social después de un accidente, una enfermedad o una situación de emergencia, su derecho de residencia se verá amenazado. Aunque la Constitución suiza garantiza asistencia a todas las personas en el país en caso de necesidad, ello no se aplica completamente a las personas sin pasaporte suizo – así lo define la Ley de Extranjería e Integración (AIG/LEI/LStrl). Para cambiar esta situación, la Consejera Nacional Samira Marti ha presentado la iniciativa parlamentaria «La pobreza no es un crimen». El Consejo Nacional la ha aceptado, pero la comisión competente del Consejo de Estados la ha rechazado. ¿Cuál es el siguiente paso?

Marília Mendes

Ana es portuguesa y vive en Suiza desde hace casi 15 años. Ha trabajado mucho, pero ahora sufre una enfermedad crónica que la impide trabajar. El seguro de invalidez considera que Ana puede seguir trabajando y se niega a concederle una pensión de invalidez. Sin ingresos, Ana no tiene otra alternativa que acudir a la asistencia social. Debido a ello corre el riesgo de que su permiso de residencia no sea prorrogado. Ana está en un callejón sin salida: ¿cómo podría volver a Portugal sin trabajo, sin dinero, sin nadie que pueda mantenerla allá?



La pobreza no es un crimen y no puede llevar a la expulsión de Suiza.

**Migrantes solo para trabajar**

Una situación como la de Ana es común a muchas personas migrantes en Suiza. Se les necesita como trabajadores y trabajadoras, pero si caen en una situación de necesidad, ya no se les acepta y se les pide que abandonen el país. Desde que en 2019 entró en vigor la nueva Ley de Extranjería e Integración (AIG/LEI/LStrl), recibir la asistencia social puede llevar a la pérdida del permiso de residencia. Esta medida se aplica a todas las

personas migrantes, incluso a aquellas que nacieron y crecieron en Suiza.

La iniciativa parlamentaria «La pobreza no es un crimen» busca cambiar esta situación: a las personas migrantes que se encuentran en Suiza desde hace más de diez años, ya no debería ser posible revocarles el permiso de residencia por el hecho de recibir asistencia social por causas ajenas a su voluntad.

**Firme y comparta la carta abierta**

En la sesión parlamentaria de verano, la iniciativa pasará al Consejo de Estados. Para apoyarla, necesitamos su ayuda: recoja firmas a través de sus redes sociales. Comparta para ello este enlace donde está la carta abierta a los/las parlamentarios/as. [Petition – Poverty is not a crime! \(poverty-is-not-a-crime.ch\)](#)

Publicación de la Comisión de Migración de la SGB/USS

# ¡Participación sí, precariedad no!

La publicación «Participación en lugar de precarización» surgió de la Conferencia de Migración organizada por la Unión Sindical Suiza (SGB/USS) el 4 de septiembre de 2021. En aquel momento más de 70 sindicalistas de origen migrante analizaron los riesgos específicos a los que se enfrentan las trabajadoras y trabajadores sin pasaporte suizo y discutieron las estrategias sindicales para mejorar la seguridad social y participación política de estas personas.

Hilmi Gashi, Johannes Gruber y Regula Bühlmann

El documento se estructura en dos partes: la precariedad y la participación. La primera parte abarca las condiciones de vida precarias causadas por el hecho de haber abandonado el país de origen. Los artículos reunidos aquí demuestran que la inseguridad no desaparece al pasar la frontera. Muchas personas migrantes siguen viviendo en condiciones de precariedad en Suiza. En el mercado laboral el número de personas migrantes que trabaja en sectores con salarios bajos es muy elevado. Además, muchas personas migrantes trabajan de manera temporal o con contratos de trabajo sobre llamada. Esta precariedad juega un papel fundamental a la hora de conservar el permiso de residencia y causa una gran inseguridad a las personas afectadas. Los cambios introducidos con la nueva Ley de Extranjería e Integración (AIG/LEI/LStrl) han llevado a que la pobreza, aunque sea pasajera, pueda convertirse en un riesgo existencial para las personas migrantes: si dependen de la ayuda social, corren el riesgo de perder su derecho de estancia y de ser expulsadas de Suiza.

**Perspectivas de participación en la vida democrática y social**

La segunda parte de la publicación desarrolla perspectivas de participación. Como representantes de todos los trabajadores y trabajadoras, los sindicatos también velan por los derechos de las personas migrantes. Para afiliarse a un sindicato no se necesita una determinada nacionalidad. Las trabajadoras y trabajadores afiliados a los sindicatos suizos proceden de diferentes partes del mundo, pero tienen intereses y luchas comunes. El dumping salarial y social ponen en peligro los salarios y las condiciones laborales no solo de las trabajadoras y trabajadores que se ven directamente afectados por ello, sino también las del resto de trabajadoras y trabajadores. En los artículos de la publicación se aborda este problema y se llega a la conclusión de que el progreso social solo se puede lograr actuando conjuntamente. El progreso social implica la participación política



La pobreza no es un crimen y no puede llevar a la expulsión de Suiza.

de todas las personas que viven en Suiza. ¿Qué tipo de democracia tenemos si se excluye permanentemente a una parte de la población de la participación en la toma de decisiones?

**Comisión de Migración de la SGB/USS**

Esta publicación está estrechamente ligada al trabajo de la Comisión de Migración de la SGB/USS. Pone de relieve la importancia de iniciativas políticas como «La pobreza no es un crimen» y «Aktion Vierviertel». Además, supone una importante contribución para futuros debates e intervenciones. Como movimiento sindical luchamos por la seguridad social y la participación política de todas las personas que viven en Suiza.

## Entrevista



### Violencia doméstica: ¡Hay que mejorar la protección de las víctimas!

En la actualidad, la dependencia de las víctimas de la violencia doméstica de sus maltratadores, para poder permanecer en Suiza, lleva a que las mismas se aislen y se conviertan en rehenes de relaciones violentas. Esto debe cambiar urgentemente. La consulta federal «Garantizar en casos de violencia doméstica la aplicación del artículo 50 AIG-LEI-LStrl por motivos personales importantes» movilizó las redes de solidaridad, incluyendo a la Unión Sindical Suiza (USS). Aude Spang, secretaria de Igualdad del Unia, es una de las copresidentas de la comisión feminista de la USS.

**Aude, ¿hasta qué punto la legislación sobre violencia doméstica no protege a todas las víctimas?**

En materia de violencia contra las mujeres, Suiza ha ratificado el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, el denominado Convenio de Estambul. Esto, sin embargo, con reservas. En la práctica, cuando las víctimas, cuyo permiso de estancia depende del de su cónyuge o pareja, se separan debido a la violencia doméstica, corren el riesgo de perder su permiso de estancia. Esta situación afecta a las personas procedentes de los llamados «terceros países», es decir, a las que no tienen pasaporte de la UE/AELC. Por ello, no es de extrañar que la gran mayoría de estas personas sean mujeres maltratadas por sus maridos, independientemente de que sean o no suizas.

**¿Cuáles son las consecuencias concretas del riesgo de perder el permiso de residencia?**

Hoy en día, la legislación y su aplicación, en lugar de proteger debidamente a las víctimas, favorecen con demasiada frecuencia la continuación de relaciones conyugales marcadas por la violencia. Es extremadamente difícil y doloroso tomar la iniciativa de pedir ayuda cuando se es víctima de malos tratos, sea cual sea la situación. Cuando, además, se sabe que se corre el riesgo de ser expulsada, no solo se es víctima de la violencia de una persona, sino también de una violencia sistémica basada en la legislación. Esto es inaceptable, no podemos cerrar los ojos. La dependencia de un «cabeza de familia» es un motivo anticuado que no debe seguir utilizándose para legitimar desigualdades jurídicas escandalosas.

**¿Qué exigen las organizaciones que se han pronunciado en la consulta federal?**

Exigimos principalmente la ampliación del derecho a permanecer en Suiza a todas las personas sometidas a violencia doméstica, independientemente de su permiso de estancia. También exigimos la reducción de los requisitos para aportar pruebas de la violencia, así como la eliminación de incoherencias en la legislación de apoyo a las víctimas, incluida la eliminación de la «intensidad» mínima de la violencia (¡como si hubiera una violencia aceptable!). También exigimos la inclusión explícita de todas las personas que viven en unión libre, independientemente de su identidad de género u orientación sexual, en la normativa aplicable a las parejas casadas. También queremos que Suiza ratifique y aplique el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo para combatir la violencia y el acoso en el trabajo, en vigor desde 2019. ¡Esperamos que se nos escuche!

Marie Saulnier Bloch

## Usted pregunta, Unia responde

### Aseos en el lugar de trabajo: ¿Tengo que utilizar un aseo público?



ESTÁ CLARO: El empleador debe poner aseos gratuitos a disposición de su personal (Foto: ZVG)

Doy cursos de cerámica cuatro veces a la semana. El curso dura cuatro horas cada día, pero si cuento el tiempo de preparación y las tareas a realizar tras la terminación del curso, lo cual también incluye la cocción de los objetos de arcilla, trabajo unas seis horas diarias. En el edificio donde imparto los cursos hay que renovar las instalaciones sanitarias. Eso llevará unas dos semanas. Ahora, las personas responsables de los cursos hemos sido informadas de que no podremos disponer de aseos durante ese tiempo. Nos han dicho que utilicemos los aseos públicos de la estación de tren que está al lado. Para ir hasta allí necesitamos unos 5 minutos y, además, la utilización de los aseos no es gratuita. Las mujeres pagamos 2 francos. ¿Puede hacer esto nuestra empresa?

**Regula Dick:** No, su empleador está obligado a poner a su disposición un aseo que pueda utilizar de manera gratuita. Así lo establece la legislación en el artículo 32 de la Ordenanza N° 3 de la Ley del Trabajo. Por lo tanto, su empleador debe garantizarle el acceso a un aseo gratuito, al que pueda llegar en un tiempo razonable. Por ejemplo, proporcionándole un aseo móvil, o bien, dependiendo del caso, permitiéndole utilizar los aseos de un edificio cercano.

(Work, 17.2.23)

### Embarazada: ¿Puede mi jefe despedirme por ello?

Trabajo desde hace cinco meses un 40% como dependienta en una tienda. Hace poco, mi médico me confirmó que estoy embarazada de dos meses. Voy a tener mi segundo hijo y estoy muy contenta. Sin embargo, a mi jefe no le ha agradado mucho esta noticia. Me dijo que estaba todavía en el periodo de prueba y que iba a tener que despedirme. Me dijo que no podía permitirse ausencias ligadas a mi embarazo. Además me explicó que como solo trabajo el 40%, mi periodo de prueba es más largo de lo normal: 7,5 meses en lugar de 3. ¿Es esto cierto?

**Regula Dick:** No, la duración del periodo de prueba no se amplía por trabajar a tiempo parcial. Dado que en el contrato habían acordado un periodo de prueba de tres meses, su periodo de prueba finalizó tras transcurrir los tres meses. Durante el tiempo que dure el embarazo, así como en las 16 semanas posteriores al parto, su jefe no puede despedirla.

Además, si aún estuviera en el periodo de prueba, un despido debido al embarazo, si bien sería válido, sería abusivo. La Ley de Igualdad (GIG/Leg/LPar) prohíbe discriminar a una persona por razón de su sexo. Este sería claramente el caso si se despide a una mujer por estar embarazada. Su jefe estaría infringiendo la ley y usted tendría, atendiendo a la legislación vigente, derecho a una indemnización.

(Work, 17.2.23)

### Desempleo: Se me olvidó entregar el formulario, ¿tengo derecho a la prestación por desempleo?

Estoy cobrando el paro desde el verano pasado. Lamentablemente, tuve mucho lío y entregué en enero el formulario «Datos de la persona asegurada» (AVP/IPA) correspondiente al mes de septiembre de 2022. Ahora la Caja de desempleo se niega a abonarme las prestaciones correspondientes al mes de septiembre. ¿Puede hacerlo?

**Nicole Debrunner:** Sí. La Caja de desempleo necesita el formulario AVP/IPA para poder examinar su situación – por ejemplo, si ha trabajado durante el mes en cuestión – y, en su caso, abonar las prestaciones correspondientes. El derecho a las prestaciones para el mes correspondiente caduca si no se hace valer en los tres meses siguientes al final del mes en cuestión. Por lo tanto, para poder cobrar las prestaciones correspondientes al mes de septiembre, debería haber presentado el formulario AVP/IPA, como muy tarde, a finales de diciembre.

El plazo en cuestión es un plazo de caducidad. Esto significa que si no se ejerce un derecho dentro de un tiempo determinado, el derecho al mismo se extingue una vez transcurrido el plazo correspondiente. Es importante saberlo: Solicitar la prestación por desempleo es un mero derecho, no una obligación. Además no se tiene derecho a la prestación de por sí, sino que el derecho a la misma se examina todos los meses en función de los documentos presentados y, si se cumplen los requisitos correspondientes, se aprueba.

(Work, 3.3.23, adaptado)

## 8 de marzo: Día Internacional de la Mujer

# ¡Hay que avanzar, no retroceder!

El 8 de marzo es el Día Internacional de la Mujer. Este año, los actos y acciones ligados a este día marcaron el inicio de la gran movilización para la Huelga de las Mujeres del próximo 14 de junio. En materia de derechos de la mujer, se han producido retrocesos en los últimos tiempos. ¡Esto es inadmisible! Hay que seguir luchando para que la igualdad formal no se quede en papel mojado y que la igualdad real y efectiva se convierta en una realidad.

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres son cada vez mayores y sigue siendo difícil conciliar la vida laboral y la privada. Además, continúa la discriminación de las mujeres tras la jubilación: pensiones bajas que apenas alcanzan para vivir son una realidad para muchas jubiladas. ¡Esto debe cambiar, no podemos seguir retrocediendo!

### Discriminación de las mujeres migrantes

Tampoco para las mujeres migrantes hay mejoras: muchas realizan trabajos que durante la pandemia todos vimos que eran esenciales para el funcionamiento de la sociedad. Pero sus salarios siguen siendo bajos y las condiciones de trabajo difíciles. Y, además, si-

guen estando más discriminadas que el resto de las trabajadoras y trabajadores.

### Acciones del 8 de marzo

Por eso, el 8 de marzo miles de mujeres de los sectores de la limpieza, la sanidad, la venta, la pintura y el yeso, o bien, de la relojería, salieron a la calle para luchar, una vez más, contra todas las formas de discriminación y desigualdad. Las mujeres dejaron claro que no pararán hasta lograr la igualdad real. La próxima cita es la gran Huelga de las Mujeres del 14 de junio.

### Huelga de las Mujeres 2023: ¡Respeto, más salario, más tiempo!

La movilización sindical en los diferentes sectores y centros de trabajo para la Huelga de las Mujeres 2023 está en marcha. El pasado 8 de marzo, 99 días antes de la Huelga de las Mujeres del 14 de junio, comenzó la cuenta atrás. Con una serie de vídeos en YouTube y en las redes sociales estamos movilizando para este gran día. ¡Porque hay que ir hacia adelante y no hacia atrás! Información detallada sobre la Huelga de las Mujeres 2023 y la manera de colaborar en los preparativos y acciones programadas para este gran día se pueden obtener en las oficinas del Unia y en [www.unia.ch/de/kampagnen/frauenstreik-2023](http://www.unia.ch/de/kampagnen/frauenstreik-2023).

