

- 2 Negociación colectiva: Vale la pena movilizarse**    **3 Acoso en el puesto de trabajo: ¿Qué hacer?**    **4 Movendo: ¡Aproveche la oportunidad e inscribese en un curso!**

Nr. 7 | Diciembre 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: Un año decisivo en el sistema de pensiones

## Nos merecemos buenas pensiones



Los y las pensionistas exigen pensiones que permitan llevar una vida digna tras la jubilación

En marzo de 2024 habrá dos votaciones importantes sobre el seguro de AHV/AVS: la de la iniciativa por una décimotercera paga de la pensión de AHV/AVS (AHV/AVS x 13) y la denominada iniciativa sobre las pensiones, con la que se quiere aumentar la edad de jubilación a los 67 años. Es importante que nos empleemos a fondo para lograr que la iniciativa por una décimotercera paga de la pensión de AHV/AVS (AHV/AVS x 13) salga adelante. En cuanto a la iniciativa de las pensiones, lucharemos para que la misma sea rechazada en las urnas. El 2024 debe ser el año en el que se dé un giro en la política de pensiones: ¡Hay que evitar nuevos recortes y reforzar el seguro de AHV/AVS!

Brigitta Bernet, experta en política social y de formación, departamento político del Unia

Hace 75 años Suiza introdujo su seguro social más importante, el seguro de la AHV/AVS. La pensión del seguro de AHV/AVS tiene por objeto garantizar las necesidades básicas en la vejez, también en el caso de que no se haya podido acumular un gran patrimonio. Como establece el artículo 112 de la Constitución Federal, esta pensión básica debe ser suficiente para «cubrir adecuadamente las necesidades de subsistencia». Debemos hacer realidad de una vez este objetivo y no seguir ignorándolo, tal y como pretenden los partidos burgueses.

### «Sí» al fortalecimiento del primer pilar

Estamos más lejos que nunca del mandato constitucional de una pensión que cubra nuestras necesidades básicas. Hoy en día, el poder adquisitivo de las pensiones está disminuyendo debido a la inflación. Los alquileres, la electricidad, los alimentos... todo está cada vez más caro. A ello se une el martillazo de

las primas del seguro de enfermedad. El año que viene subirán otro 8,7%. Ya hoy son muchos los y las pensionistas a quienes no les queda prácticamente nada para vivir. La evolución de los últimos años ha afectado especialmente a las personas con pensiones bajas. Una gran mayoría de ellas, mujeres y personas migrantes. Como los precios suben, sus pensiones valen cada vez menos. La inflación y la subida de las primas del seguro de enfermedad se han comido ya un mes de pensión.

### Necesitamos un aumento de las pensiones, ¡ya!

Por eso necesitamos urgentemente una mejora de las pensiones que evite que el agujero en la cartera de las y los pensionistas siga siendo cada vez mayor. Aquí es donde entra en juego la iniciativa AHV/AVS x 13 que se someterá a votación el 3 de marzo de 2024. La iniciativa es sencilla pero contundente: pide la introducción de una décimotercera paga de la pensión de AHV/AVS. Al

igual que muchas personas asalariadas tienen actualmente una décimotercera paga, también las y los pensionistas deberían tenerla. Calculada como una mensualidad más, supondría un aumento inmediato de las pensiones del AHV/AVS del 8,3%. Las personas que más se beneficiarían de una décimotercera paga de la pensión de AHV/AVS son las que han tenido ingresos bajos y medios a lo largo de su vida laboral. Esto es justo porque son precisamente las y los pensionistas más pobres quienes más necesitan una mejora. La décimotercera paga de la pensión del seguro de AHV/AVS puede compensar la pérdida de poder adquisitivo y, por tanto, llega en el momento oportuno.

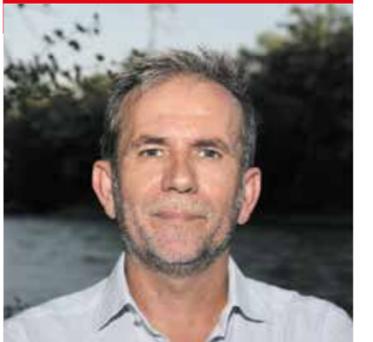
### ¡No a un nuevo aumento de la edad de jubilación!

El 3 de marzo de 2024 también se someterá a votación otra iniciativa ligada al seguro de AHV/AVS: la de los Jóvenes Liberales con la que se pretende un aumento de la edad de jubilación, primero a los 66 años, luego a los 67 y así sucesivamente. Está sobre la mesa

el típico plan de recortes sociales de los grandes bancos, las compañías de seguros y sus representantes políticos. Aumentar la edad de jubilación a los 67 años o más no es realista, ya que muchas de las personas mayores de 55 años ya se están viendo obligadas a abandonar el mercado laboral. Pero la iniciativa es también extremadamente injusta y antisocial: obliga a las personas con bajos ingresos a trabajar hasta no poder más. En cambio, las personas que más ganan, que viven más años, podrían seguir permitiéndose la jubilación anticipada. La iniciativa de las pensiones es una afrenta a todas aquellas personas que realizan un trabajo físico duro y, por tanto, tienen una esperanza de vida más corta y cobran durante menos años la pensión de jubilación. ¿Trabajar más para cobrar menos de pensión? ¡Ni hablar!

¡Sí a la décimotercera paga del seguro de AHV/AVS (AHV/AVS x 13), «NO» a la iniciativa de las pensiones (67+)! ¡Sentemos las bases en el 2024, logremos un giro en la política de pensiones!

### Editorial



La migración es buena para el seguro de AHV/AVS. Nosotros, las personas migrantes, pagamos más al seguro de AHV/AVS que las personas con pasaporte suizo y recibimos menos. Y esto seguirá siendo así en los próximos años. Muchas personas migrantes trabajan en sectores con salarios bajos y, por eso, ganan menos que las personas suizas. Las mujeres, además de tener salarios bajos, muchas veces se ocupan del cuidado de los hijos y de otros familiares. Por eso, las personas migrantes y las mujeres cotizan poco o nada al segundo pilar y, en el caso de que cotizen, la pensión que reciben del segundo pilar suele ser muy baja. Las personas que tras jubilarse solo reciben una pensión del primer pilar, es decir, del seguro de AHV/AVS, no tienen suficiente para vivir. Hoy en día, el aumento de los alquileres, las primas del seguro de enfermedad y los precios de la energía se comen la pensión de un mes entero. ¡Ha llegado la hora de que esto cambie! Una 13ª paga de la pensión del seguro de AHV/AVS ayudaría a estas personas a aliviar un poco su ya dura situación. Por eso esta votación es fundamental: decir «Sí» a la iniciativa «AHV/AVS X 13» el próximo 3 de marzo de 2024 es contribuir a que las y los pensionistas más pobres tengan un poco más de dinero en el bolsillo. Con la iniciativa de las pensiones, sobre la que también se votará el 3 de marzo, se quiere vincular la edad de jubilación a la esperanza de vida. Se propone empezar a los 66 o 67 años y luego seguir aumentando la edad de jubilación. La esperanza de vida de las personas migrantes es, de media, 5 años inferior a la de las suizas. No es justo ni solidario que las personas que realizan un trabajo corporal duro continúen trabajando hasta no poder más. Por eso es importante decir «NO» al aumento de la edad de jubilación. Os deseamos felices fiestas y unos agradables días de descanso en compañía de vuestros seres queridos. ¡Hasta pronto!

Hilmi Gashi

## Noticias breves

## Sion: Dumping salarial en las obras de construcción del hospital



Los trabajadores que están construyendo el helipuerto del hospital de Sion cobran la mitad del salario mínimo fijado en el CCT

Desde el 16 de octubre y, probablemente, hasta mediados de diciembre, la empresa holandesa Bayards Aluminium Constructies B.V. emplea a trabajadores de Polonia, Eslovenia, Letonia y Países Bajos para construir el helipuerto del nuevo hospital de Sion. Les están pagando 14.98 euros la hora. Ello, a pesar de que, según el CCT aplicable, deberían cobrar 29.90 francos por hora. Además, tan solo reciben 10 francos diarios como dieta para la comida de mediodía, en lugar de los 18 francos estipulados en el CCT. A ello hay que añadir que los montadores no están contratados directamente por Bayards Aluminium Constructies B.V., sino por la empresa de trabajo temporal holandesa We Work Heart. Se trata de una clara violación legal: las empresas de trabajo temporal extranjeras no pueden contratar personal para trabajar en Suiza. Este caso muestra, una vez más, la importancia de las medidas de acompañamiento aplicables a las empresas de la UE que prestan sus servicios en Suiza. El Unia insta a la dirección del hospital de Sion a que ponga fin a este flagrante dumping salarial. El hospital debe garantizar que las personas que han trabajado o siguen trabajando reciban una remuneración adecuada, conforme a lo establecido en el CCT. Además, los trabajos solo deben ser realizados por empresas autorizadas para ello.

## Guarderías: Se necesita una solución justa y social

Una de las principales reivindicaciones de la huelga de mujeres del 14 de junio de 2023, en la que participaron cerca de 300 000 personas, fue la conciliación de la vida familiar y laboral. Esto solo es posible si hay guarderías asequibles. Para poder garantizar una atención y cuidado externo infantil de calidad y asequible, en toda Suiza, se necesita una financiación adecuada. En comparación con otros países, en Suiza, el cuidado de los niños y niñas fuera del hogar está muy infr FINANCIADO. Faltan plazas de guardería. El personal está sobrecargado de trabajo y, además, los costes para las familias son muy elevados. La Unión Sindical Suiza (USS) lucha por un modelo de subvenciones suficiente y estable que garantice, a largo plazo, la atención externa de los niños y niñas. Necesitamos una rápida mejora de la financiación de las guarderías.

## Fenaco: Fracaso de las negociaciones salariales



Diferentes empresas, como Landi o Volg, pertenecen a Fenaco.

Las negociaciones salariales con Fenaco han fracasado una vez más. La oferta de un aumento del 2,04% de la masa salarial (con un componente general del 1,2%) es insuficiente. Los sindicatos Unia y Syna y los comités de personal, tras consultar a las empleadas y empleados, han rechazado el resultado. Fenaco podría pagar fácilmente un poco más. Con más de dos mil millones de francos de fondos propios, la empresa dispone de una sólida base financiera. Lo que falta es la voluntad de hacer partícipes a las asalariadas y asalariados de la buena marcha de la empresa. Los sindicatos Unia y Syna seguirán luchando con sus afiliadas y afiliados para lograr mejoras sustanciales en las próximas negociaciones del CCT.

## Negociación colectiva

## Vale la pena movilizarse: Los salarios aumentan

Los aumentos generales de los salarios reales, especialmente en el sector de artes y oficios, así como en importantes CCT del sector terciario, permitirán reducir la pérdida de poder adquisitivo de cerca de 700 000 personas asalariadas. Ello no es suficiente: para que las trabajadoras y trabajadores reciban, por fin, la parte que les corresponde, hay que continuar movilizándose el año que viene.

Marie Saulnier Bloch

Unas 20 000 personas participaron en la manifestación nacional por aumentos salariales celebrada el pasado 16 de septiembre en Berna. El 7 de octubre, 1200 técnicos/as de edificios y electricistas salieron a la calle en Zúrich. Las movilizaciones han dado sus frutos:

- En los CCT más importantes del sector de artes y oficios el Unia ha logrado aumentos salariales que van más allá de la compensación de la inflación. Por ejemplo, en el sector de la técnica de edificios, donde el aumento general de 120 francos representa un incremento del 2,5%, y más, para los salarios más bajos. Prácticamente en todos los ramos del sector de artes y oficios se han logrado acuerdos salariales similares o incluso con un aumento de los salarios mínimos aún mayor. En algunos casos también se han introducido otra serie de mejoras, como por ejemplo, en lo relativo a las dietas o a las vacaciones.
- También en algunos ramos del sector terciario se han logrado buenos aumentos salariales. Así, por ejemplo, en la Coop, los salarios de hasta 4800 francos, sufrirán un aumento general de 140 francos, lo que supone un incremento de entre un 2,9% y un 3,3%. En el ramo de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) se ha acordado una subida del 3,2% para todas las categorías. Y en el



Las movilizaciones otoñales han dado sus frutos

sector de la peluquería se ha logrado un incremento que va, dependiendo de la categoría, desde un 1,8% hasta un 12,5%.

## Buenos acuerdos son posibles

En la industria, la mayoría de las negociaciones salariales están aún por llegar. Pero como muestra el acuerdo salarial logrado con la fundición Nottaris, buenos acuerdos son posibles. Todas las personas empleadas en Nottaris recibirán un aumento del 4%. En la empresa alimenticia Wander los salarios mínimos aumentarán 200 francos y los

salarios efectivos un 2,3% (aumento general + aumento individual).

## Hay que seguir luchando

Pero las pérdidas salariales reales, del 2,7% de media en 2021 y 2022, no pueden compensarse con los acuerdos salariales logrados. Se ha avanzado, pero tenemos retos importantes por delante: un ejemplo de ello es el bloqueo salarial en el sector de la construcción. Por lo tanto, habrá que intensificar las movilizaciones el año próximo para que las trabajadoras y trabajadores tengan, por fin, lo que se merecen.

## El sector de cuidados está enfermo

## Medidas inmediatas y una financiación justa es la mejor medicina

El pasado 26 de noviembre el personal del sector de enfermería y cuidados se manifestó en Berna bajo el lema «¡Medidas inmediatas y una financiación justa es la mejor medicina!». La situación en el sector de enfermería y cuidados es cada vez más precaria. Dos años tras la adopción de la iniciativa popular «Por unos cuidados de enfermería fuertes» (Iniciativa de los Cuidados), cerca de 300 profesionales siguen abandonando, cada mes, el sector. Esto es muy preocupante, ya que pronto no será posible prestar una asistencia adecuada.

Marie Saulnier Bloch

Desde la aprobación de la iniciativa popular de los cuidados, en noviembre del 2021, poco o nada ha cambiado en el sector: el éxodo de personal continúa. Lamentablemente, no se han adoptado ninguna de las medidas urgentes exigidas hace un año en la Plaza Federal. Las malas condiciones laborales y la financiación insuficiente hacen que el sector continúe convaleciente. Con ello se pone en peligro una atención y cuidado de calidad de nuestros mayores, nuestros padres y abuelos. El personal del sector lucha, no solo por una mejora de sus condiciones laborales, sino especialmente por el bienestar de las y los pacientes y residentes de las residencias de mayores y centros de atención a personas dependientes.

## Cinco reivindicaciones

El pasado 26 de noviembre las y los manifestantes dejaron claro que el personal del sector de enfermería y de los cuidados está dispues-



El personal del sector de los cuidados exige buenas condiciones laborales

to a luchar hasta lograr una sustancial mejora de las condiciones laborales. Una vez más, exigieron a las autoridades cantonales y federales, además de la implementación de la «Iniciativa de los Cuidados», que se adopten de manera inmediata las siguientes medidas:

1. **Salarios/horas de trabajo:** aumento salarial significativo por la misma carga de trabajo, o bien, reducción de las horas de trabajo por el mismo salario.
2. **Suplementos:** Incremento de los suplementos y de las bonificaciones en tiempo, así como, la introducción de suplementos por cambios de turno con poca antelación.
3. **Vacaciones:** Al menos, 5 semanas hasta los 49 años, 6 semanas a partir de los 50, 7 semanas a partir de los 60.
4. **Registro real y compensación del tiempo de trabajo:** por ejemplo, inclusión del tiempo para el cambio de ropa como tiempo de trabajo, o bien, del desplazamiento de un sitio a otro en los servicios de Spitex.
5. **Cuidado de los hijos:** Subvenciones para los servicios de atención y cuidado externo de los/as hijos/as.

La ley no protege suficientemente al personal empleado en el sector de la enfermería y los cuidados. Por ejemplo, están sujetos a periodos de descanso más cortos que el resto de trabajadoras y trabajadores y se permite que se trabaje en fin de semana con mayor frecuencia que en otros sectores. Además, las condiciones de trabajo rara vez están reguladas por convenios colectivos, sobre todo en el caso del personal empleado en las residencias de mayores y centros de atención a personas dependientes. Todo ello repercute, entre otras cosas, en la salud del personal, siendo una de las causas principales que lleva a que casi la mitad de las personas empleadas en el sector abandone la profesión.

Salud laboral

# La salud es lo primero

Cerca de 20 000 trabajadores y trabajadoras de la construcción han firmado una petición exigiendo más protección en caso de mal tiempo y olas de calor con temperaturas extremas. El Unia pide a las empresas, propietarios de edificios y autoridades que asuman su responsabilidad.

Manon Todesco, L'Événement syndical, 29.11.23, (adaptado)

Unas 80 000 personas trabajan a diario en las obras repartidas por toda Suiza. Construyen nuestras casas, las escuelas, hospitales, carreteras, etc. El sector de la construcción está en auge desde hace varios años, pero a pesar de ello, las personas empleadas en el mismo tienen que trabajar cada vez más deprisa y, a menudo, bajo condiciones peligrosas. Esto se debe a unos plazos que cada vez se ajustan más, ejerciendo una fuerte presión sobre el personal y obligando a los trabajadores y trabajadoras a continuar trabajando incluso cuando, debido a condiciones climáticas extremas, su salud está en peligro.

El Unia lleva años denunciando la situación. Se han logrado algunos avances positivos, como el fondo de prevención creado en el cantón de Vaud, pero queda mucho por hacer hasta lograr una solución, a nivel nacional. Es en este contexto, en el que la petición «Mal tiempo y calor excesivo: la salud antes que los plazos», lanzada este año por el sindicato, ha sido firmada por casi 20 000 trabajadores y trabajadoras de la construcción. En ella se pide que se proteja mejor su salud y se amplíen los plazos en caso de mal tiempo y olas de calor. «El mal tiempo no es nada nuevo», explicó Simon Constantin, miembro de la dirección del sector de la construcción del Unia, en una rueda de prensa celebrada en Berna el 24 de noviembre. «Hace unos años, los trabajadores podían refugiarse en la caseta o irse a casa hasta que mejorara el tiempo, pero hoy la presión sobre los plazos es tal, que cada hora cuenta, y se trabaja cueste lo que cueste, haga el tiempo que haga.»

Esto tiene graves consecuencias. Sabemos que, en el caso de las olas de calor, el número de accidentes aumenta un 7% cuando la temperatura supera los 30 grados. «Hay que abordar este problema y encontrar una solución para preservar la salud de las trabajadoras y trabajadores cuando su salud esté en peligro», señala el sindicalista.

### Hay que ponerse manos a la obra

La petición se presentará a las instancias políticas, empresariales, así como a los propietarios de edificios. Simon Constantin insis-



Si las condiciones climáticas lo exigen, hay que interrumpir el trabajo

te: «Debe haber normas justas para el seguro de intemperie. Los trabajadores y trabajadoras, así como las empresas, cotizan para el seguro de intemperie del seguro de desempleo, pero apenas pueden percibir indemnizaciones, en caso de olas de calor con temperaturas extremas, debido a la rigidez de las condiciones del seguro. Por tanto, el riesgo de seguir trabajando, incluso con temperaturas extremas, es mayor».

Además, el Unia pide a los empleadores y propietarios de las obras que antepongan la seguridad del personal, aplazando los plazos cuando el tiempo lo haga necesario. Simon Constantin criticó: «La norma SIA 118 lo establece claramente, pero muchos propietarios, incluidos los organismos y empresas del sector público, no incluyen esta norma en sus contratos de construcción. Tiene que haber una mayor conciencia de que el mal tiempo y las olas de calor no son un asunto trivial. Hacer trabajar al personal en estas condiciones es irresponsable, por no mencionar el hecho de que no se puede garantizar la calidad del trabajo bajo una lluvia torrencial o a 35 °C».

El Unia hace un llamamiento a todas las partes implicadas para encontrar una solución y pide que se cree una mesa redonda, en la que estén presentes la Sociedad Suiza de Empresarios-Constructores, la Suva y las autoridades responsables de la adjudicación de obras públicas. El objetivo es acordar medidas concretas para proteger mejor la salud de las personas que trabajan en la construcción.

### La administración pública debe dar ejemplo

En el marco de esta campaña, el Unia ha elaborado un modelo de moción que puede presentarse a los parlamentos cantonales. El objetivo es adaptar las disposiciones cantonales sobre contratación pública para que, en caso de olas de calor y mal tiempo, no se sacrifique la salud en aras de la presión de los plazos. En concreto, la moción pide que se tengan en cuenta los factores meteorológicos y las olas de calor en la planificación y ejecución de las obras públicas, que se ajusten los plazos en caso necesario y que no se impongan penalizaciones contractuales. En los cantones de Berna y Valais se han presentado mociones que se están tramitando actualmente, mientras que Neuchâtel ya modificó en septiembre su Ley de Contratación Pública en este sentido. «Las empresas no tendrán nada que perder si se definen mejor las normas sobre el mal tiempo y las olas de calor», señala Simon Constantin.

## 18 de marzo: Día Internacional de las personas migrantes

# La exclusión solo beneficia a los empleadores

Trabajadoras y trabajadores sin pasaporte con la cruz blanca, temporeras/os, trabajadoras y trabajadores desplazados, trabajadoras y trabajadores transfronterizos, trabajadoras y trabajadores sin papeles: son numerosas las situaciones que la jornada del 18 de diciembre, el Día Internacional de las personas migrantes, pone de relieve. Únete a las acciones en tu región e invita a las personas migrantes a unirse al Unia de tu región.

Marie Saulnier Bloch

En el 2000, el 18 de diciembre fue declarado Día Internacional del Migrante por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Conmemora la adopción de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares del 18.12.1990. Esta Convención no ha sido firmada por Suiza hasta la fecha.

El Unia es la mayor organización de migrantes de Suiza. Unidas/os exigimos, entre otras cosas, el fin de la discriminación basada en el origen y el estatuto de residencia, políticas de migración y asilo integradoras y humanas, igualdad de trato para todas las personas, salarios justos y condiciones de

trabajo seguras y tolerancia cero frente a los ataques racistas en el puesto de trabajo y en la calle.

Todos los años, el Grupo de Interés (IG-GI) Migración del Unia organiza acciones en las regiones. Por ejemplo, el 18 de diciembre habrá una acción en la Plaza Federal de Berna, organizada por el IG-GI Migración de la región de Berna: ¡Una buena oportunidad para sensibilizar a las parlamentarias y parlamentarios! El IG-GI Migración de la región de Neuchâtel también organiza el 17 de diciembre su tradicional pequeña fiesta de los grandes pueblos. Infórmese sobre las actividades previstas este año en su región y no dude en colaborar y proponer sus ideas.

¡Cualquier tipo de colaboración y participación es bienvenida!



## Entrevista



(Foto: Getty)

### Acoso en el puesto de trabajo: ¿Qué hacer?

Muchas empleadas y empleados se quejan de acoso sexual en el lugar de trabajo. Horizonte ha hablado con Aude Spang, Secretaria de Igualdad del Unia, sobre este tema.

#### Aude, ¿cuándo un determinado comportamiento es constitutivo de acoso sexual?

A menudo, muchas mujeres piensan que nunca han sido víctimas de acoso sexual porque no saben bien lo que esto significa. Hay que saber: cualquier comportamiento con connotación sexual no deseado por la persona acosada constituye acoso sexual. Los comportamientos de acoso pueden incluir: comentarios sobre características sexuales (por ejemplo, sobre el físico de la persona), comentarios no deseados sobre sexualidad, miradas o gestos sugerentes, exhibición de material pornográfico, tocamientos, con inclusión – claro está – de abusos sexuales y agresiones como las violaciones.

#### ¿Hasta qué punto está extendido el acoso en el lugar de trabajo?

La última encuesta de la Oficina Federal de Igualdad y del SECO sobre el acoso en el puesto de trabajo se realizó en 2008: ¡desde entonces, nada! Los datos eran abrumadores: según la encuesta, una de cada tres mujeres sufre acoso sexual a lo largo de su vida laboral. Sin embargo, desde el movimiento #MeToo y la huelga feminista del 14 de junio de 2019, hemos asistido a una mayor concienciación sobre el problema: son muchas más las mujeres que denuncian o se defienden del acoso sexual.

#### En el 2019, el Unia realizó una encuesta entre las/los aprendices.

##### ¿Cuáles fueron los resultados?

Los resultados de la encuesta pusieron de manifiesto que el 33% de las/los aprendices, el 80% de las jóvenes encuestadas y casi uno de cada dos hombres, habían sufrido acoso en el puesto de trabajo. Esto es grave: las/los aprendices son especialmente vulnerables debido a su situación de dependencia. Más que una cuestión sexual, el acoso sexual es claramente una cuestión de poder. Y en la gran mayoría de los casos, las formas «más débiles» de acoso, como las insinuaciones sexuales o los comentarios despectivos, no vienen solos, sino en combinación con otras formas «más fuertes». Sea como fuere, cualquier forma de acoso es un indicio de que, probablemente, existe un problema estructural y que, por lo tanto, hay que reaccionar frente al mismo.

#### ¿Qué medidas toma el Unia para combatir el acoso en el lugar de trabajo?

Una encuesta realizada en el sector de la hostelería reveló hasta qué punto las personas empleadas en este sector se ven afectadas por el acoso sexual y laboral (mobbing/bullying). Esta cuestión también preocupa a las mujeres del sector de la construcción, dado que están particularmente expuestas al riesgo de acoso por trabajar en un sector en el que los hombres están en clara mayoría. Para mejorar la concienciación del personal, está previsto llevar a cabo campañas sobre este tema en estos sectores.

Además, formamos parte de la plataforma [www.belaestigt.ch](http://www.belaestigt.ch), la cual ofrece asesoramiento gratuito en varios idiomas. Y todos los años participamos en la campaña «16 días contra la violencia de género», en la que abordamos el tema de la violencia en el puesto de trabajo. También tenemos un folleto ([unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/sexuelle-belaestigung](http://unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/sexuelle-belaestigung)) y prestamos asesoramiento y apoyo en caso de problemas.

#### ¿Qué pueden hacer las propias trabajadoras y trabajadores para combatir el acoso?

Las pruebas son importantes: se debe anotar y guardar todo lo que tenga que ver con el acoso. Hay que dejar claro a la persona que está acosando (si es necesario, posteriormente y, si resulta conveniente, por escrito) que dicho comportamiento no es deseado. Además, se pueden emprender acciones legales. En muchos casos, sin embargo, tiene más sentido resolver el problema de otra manera. Importante: no debe quedarse sola/o con el problema, debe buscar asesoramiento y apoyo de las personas de su entorno. La ley prohíbe el acoso en el lugar de trabajo. Recuerde: el empleador tiene la obligación de proteger a sus empleadas y empleados, usted el derecho a defenderse.

Marília Mendes

## Usted pregunta, Unia responde

### Error en el pago: ¿Es posible una condonación de la deuda?

Estoy cobrando prestaciones por desempleo, pero, a veces, trabajo a través de una agencia de trabajo temporal y presento la declaración correspondiente ante la Caja de desempleo. Así lo hice también el pasado mes de agosto. Sin embargo, la Caja de desempleo cometió un error y me abonó las prestaciones del mes de agosto al completo, es decir, como si no hubiese trabajado en ningún sitio. La Caja de desempleo me reclama ahora el importe pagado de más. En la resolución que me han mandado pone que puedo solicitar la condonación de la deuda. ¿Existen posibilidades de que acepten mi solicitud?

**Markus Widmer:** Cuando se presenta una solicitud para la condonación de la deuda, el organismo cantonal competente examina si existía buena fe y si la persona asegurada tiene serias dificultades económicas para devolver la cantidad reclamada. Solo cuando se cumplen ambos requisitos, se aprueba la solicitud. A la hora de examinar el requisito de la buena fe, el organismo cantonal comprobará, entre otras cosas, si no ha incurrido en algún tipo de negligencia. En casos similares, el organismo cantonal ha rechazado la solicitud de condonación alegando que lo razonable es que la persona asegurada controle los pagos realizados por la Caja de desempleo y, en el caso de que constate que le han pagado de más, se lo comunique. Por lo tanto, dado que usted sabía que había trabajado y que la Caja de desempleo debía descontarle la cantidad correspondiente, lo lógico es que se lo hubiese comunicado a la Caja de desempleo. Por ello, en su caso, es muy probable que el organismo cantonal competente niegue la buena fe y rechace su solicitud de condonación. En el caso de que no pueda pagar la cantidad reclamada de una vez, lo mejor es que se ponga en contacto con la Caja de desempleo y solicite el pago a plazos.

(Work, 29.9.23, adaptado)

### Nóminas: ¿Tengo derecho a que me las entreguen?

Mi hermano firmó un contrato de trabajo indefinido a principios de año, pero aún no ha recibido ninguna nómina. Ahora está buscando piso y el casero le pide las tres últimas nóminas. ¿Qué puede hacer?



**OBLIGACIÓN:** El empleador debe entregar las nóminas. Sin embargo, si no hay ningún cambio de un mes a otro, basta con que la entregue solo el primer mes. (Foto: Freepik)

**Gilles Sciboz:** Según el Código de Obligaciones suizo, el empleador está obligado a entregar al trabajador o a la trabajadora una nómina. En la misma deben constar el salario bruto y neto, así como todos los suplementos, tales como las prestaciones familiares, gratificaciones, horas extraordinarias, suplementos por el trabajo nocturno o de guardia, etc. Si cambia alguno de los conceptos, debe entregar una nueva nómina. Si los importes no varían a lo largo del año, basta con la primera nómina. Su hermano debe ponerse en contacto con su jefe y pedirle las nóminas necesarias. Si el jefe se niega a dárselas, su hermano puede presentar una demanda de conciliación ante el tribunal laboral competente.

(Work, 20.10.23, adaptado)

### Despido durante el periodo de prueba: ¿tengo derecho a que me aseguren en la Caja de pensiones?

A mi madre la han despedido durante el periodo de prueba. Tenía un contrato a tiempo completo por tiempo indefinido. Su jefe dice que no tiene que darla de alta en la Caja de pensiones porque su contrato ha durado menos de tres meses. ¿Es esto así?

**Gilles Sciboz:** No. En el caso de un contrato de trabajo de duración indefinida, el seguro de previsión profesional obligatorio comienza al inicio de la relación laboral. La duración de la relación laboral es irrelevante en este caso. Solo si se ha firmado un contrato de trabajo con una duración de hasta tres meses, no existe obligación de asegurar al trabajador o trabajadora en el segundo pilar (Caja de pensiones). Sin embargo, si a continuación se celebra otro contrato de duración determinada y la relación laboral se prolonga durante más de tres meses, hay que asegurar al trabajador o a la trabajadora en la correspondiente Caja de pensiones o institución de previsión profesional. Como su madre había firmado un contrato por tiempo indefinido, su madre tiene derecho a que la aseguren en la Caja de pensiones. Si la empresa se niega a asegurarla, su madre puede ponerse en contacto directamente con la Caja de pensiones. A continuación, la Caja de pensiones calculará, en función de la duración de la relación laboral, la cuantía de las cotizaciones que tienen que abonar la empresa y su madre, así como el montante del capital generado, de la denominada prestación de libre paso, durante la relación laboral. Posteriormente, la Caja de pensiones reclamará a la empresa el pago del total de las cotizaciones, es decir, las correspondientes a la empresa y a su madre. Sin embargo, tiene que tener en cuenta que la empresa puede reclamar a su madre la cuantía correspondiente a sus cotizaciones, la cual en ningún caso podrá ser superior a la mitad del total de las cotizaciones.

(Work, 20.10.23, adaptado)

## «Horizonte» se digitaliza

Hilmi Gashi

El suplemento «Horizonte» se creó para informar a las personas migrantes, en su idioma, sobre temas ligados a la política sindical y de migración. Se publica en diferentes idiomas, entre ellos el español, siete veces al año. En el mismo se informa sobre las novedades en los diferentes Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), la evolución de las negociaciones salariales, iniciativas parlamentarias, oferta de cursos de formación para las personas afiliadas al Unia, etc. Además, se publican interesantes entrevistas y se tratan cuestiones jurídicas relacionadas con el puesto de trabajo y seguros sociales.

Como suplemento del Unia en diferentes idiomas, «Horizonte» se adjunta a los periódicos sindicales del Unia Work, L'Événement y Area. Esto hace que, a veces, pase desapercibido. Si alguien no lee el periódico y lo aparta, sin tan siquiera oíjearlo, es muy probable que no vea el correspondiente suplemento de «Horizonte».

Suscripción a «Horizonte»

Enlace y código QR



### Digitalización como oportunidad

Con el tiempo, las opciones para obtener información se han ido diversificando. La digitalización y el uso generalizado de redes sociales como Facebook, Instagram y Twitter abren nuevas oportunidades para llegar a nuestras afiliadas y afiliados, así como a otras personas interesadas en conocer el Unia. Esta evolución es también una oportunidad para que el Unia y «Horizonte» lleguen a más personas y podamos difundir mejor nuestras informaciones, en varios idiomas, a través de las redes sociales.

A partir de 2024 «Horizonte» se publicará cuatro veces en papel y tres en formato digital. A partir de 2025, se prevé que se haga solo de manera digital.

Para poder informarle sobre la aparición de cada número en formato digital, necesitamos su dirección de correo electrónico, o bien, su número de teléfono móvil. Por favor, rellene el formulario correspondiente para suscribirse gratuitamente a «Horizonte». Los datos serán tratados confidencialmente.

## Movendo

# ¡Aproveche la oportunidad e inscribese en un curso!

«Movendo», el Instituto de Formación Sindical, vuelve a ofrecer el año que viene un atractivo programa de formación continua. ¡Eche un vistazo al programa, elija un curso y hágalo!

Montaña Martín

Un año más, las personas afiliadas al Unia han recibido un folleto con los cursos de «Movendo», el Instituto de Formación Sindical de los sindicatos afiliados a la Unión Sindical Suiza (USS). El objetivo de estos cursos es reforzar la posición de las trabajadoras y trabajadores, mejorar su formación profesional y contribuir a su desarrollo personal. «Movendo» ofrece cursos de formación continua, especialmente, sobre temas ligados al mundo laboral. Los cursos se imparten, principalmente, en francés y alemán, si bien también hay cursos en otros idiomas, como por ejemplo, en italiano.

### Un curso gratuito al año

Los cursos tienen como objetivo profundizar los conocimientos de política, economía, derecho laboral, derecho de la seguridad social, derecho de migración, así como, de informática y otras herramientas para el desarrollo personal y profesional de las personas interesadas. Las personas afiliadas al Unia tienen derecho a hacer un curso al año, de manera gratuita.

### Visite el Parlamento con Tamara Funicello

La oferta de cursos para el 2024 es muy amplia y va, desde un curso en el Parlamento con la consejera nacional, del Partido Socialista, Tamara Funicello, hasta cursos sobre la política de migración, de defensa personal, de informática, de comunicación no violenta, preparación de la jubilación, etc. El programa de cursos se puede ver en el folleto editado por «Movendo», o bien, en [movendo.ch/de/home](http://movendo.ch/de/home).

### Inscribese ya

Eche un vistazo al programa de cursos, elija uno e inscribese: la inscripción se puede hacer por teléfono, email, o bien, en línea. Una vez que «Movendo» haya recibido la inscripción, se pondrá



en contacto con el Unia para aclarar si cumple los requisitos (por ejemplo, si efectivamente se trata del primer curso que quiere realizar, si está al tanto en el pago de las cuotas sindicales, etc) para que el Unia asuma los gastos del curso. Posteriormente, «Movendo» le informará sobre si puede hacer el curso y bajo qué condiciones. Los seminarios webs (webinar) son gratuitos.

# ¡Felices Fiestas y un próspero Año Nuevo!