



Trabajo por horas.
¡Mis derechos legales!

UNIA

Introducción	6
Formas de trabajo flexible	9
Planificación del trabajo	13
Vacaciones	15
Días festivos	19
Permiso de maternidad	21
Enfermedad	25
Accidente	31
Invalidez	33
Jubilación	35
Despido	39
Variaciones del horario laboral	41
Desempleo	45
Reivindicaciones del Unia	47

El trabajo por horas
aumenta de manera
masiva, el pato lo pagan
los/as trabajadores/as.

Estas formas de trabajo
flexible suponen, a menudo,
un recorte de los derechos
de los/as trabajadores/as.
El Unia, como representante
de los/as trabajadores/as,
lucha frente a ello.

Cada vez es más difícil encontrar un trabajo con horarios claramente definidos en el contrato de trabajo. Las empresas prefieren contratar a la gente por horas, sin tener que garantizar ni un mínimo de horas de trabajo a la semana o al mes, ni un salario fijo mensual. Ello hace que los ingresos dependan del número de horas trabajadas y que puedan sufrir grandes variaciones de un mes a otro. Por tanto, el salario depende, en gran medida, de las necesidades económicas de la empresa. ¿Así cómo pueden los/as trabajadores/as hacer frente a los gastos fijos, como el alquiler o el seguro de enfermedad?

La flexibilización del horario laboral afecta a todos los sectores. Ésta puede tener aspectos positivos (horarios de trabajo flexibles, autonomía en la gestión del tiempo). Pero para la mayoría de los/as trabajadores/as tiene efectos negativos porque la flexibilidad va en un solo sentido: suele ser la empresa la que decide cuando se trabaja y, por tanto, la que se beneficia de esta flexibilidad. Para los/as trabajadores/as, por el contrario, cada vez es más difícil planificar su vida. ¡Para conciliar su vida profesional y privada tienen que hacer auténticos malabares!





¿Qué tipos de contrato hay para el trabajo por horas?



El Unia reivindica que en todos los contratos de trabajo se fije un número de horas de trabajo semanales o, al menos, mensuales. Además, también reivindica que las personas contratadas a tiempo parcial que trabajen más horas de las acordadas, reciban un complemento del 25% por las horas de más, o bien, que puedan compensarlas.

Ejemplo 1

Contratos para trabajos auxiliares y ocasionales /contratos por horas/ contratos de trabajo según la necesidad

En estos contratos la empresa no garantiza ni un número de horas de trabajo determinado, ni un plano de trabajo claramente definido. Incluso el pago de un salario básico fijo sigue suponiendo una incertidumbre constante para el/la empleado/a. ¡Ni tan siquiera se garantiza que se vaya a dar trabajo! La tasa de ocupación y los salarios pueden, por ello, variar de un mes a otro. En la mayoría de los casos estos contratos no son otra cosa que «contratos sobre llamada».

Ejemplo 2

Contratos de trabajo a tiempo parcial con horarios de trabajo variables

En estos contratos se prevé una duración media del horario de trabajo mensual, semanal o, eventualmente, anual- sin que se garantice ni el trabajo, ni que se alcance esta duración media total. Esto significa que los/as trabajadores/as, en función de las necesidades de la empresa, pueden trabajar algunos meses a tiempo completo, mientras que otros meses no trabajan absolutamente nada. El salario depende del número de horas efectivamente trabajadas y, por lo tanto, varía de un mes a otro. En la mayoría de los casos, los/as trabajadores/as no pueden decidir ni el número de horas que quieren trabajar ni cuando quieren trabajar. Normalmente, tampoco tienen nada que decir a la hora de fijar los días libres, por ejemplo, para compensar el gran número de horas trabajadas con anterioridad. ¡En la mayoría de los casos estos contratos no son otra cosa que «contratos sobre llamada»!

Ejemplo 3

Contratos fijos a tiempo parcial o tiempo completo con horarios de trabajo que no se respetan

Aunque estos contratos garantizan un salario fijo, se trata de contratos bastante problemáticos:

- si los/as trabajadores/as trabajan de manera sistemática menos horas de las que tienen que trabajar según lo dispuesto en el contrato de trabajo. Ello origina estrés.
- si los/as trabajadores/as trabajan más horas de las previstas. A menudo estas horas extraordinarias no son abonadas sino que se compensan, posteriormente, con tiempo libre. Los intereses de la empresa vuelven a predominar a la hora de determinar el momento de la compensación.

Es bueno saber que:

Por ley, el/la empresario/a debe comunicar al trabajador/a por escrito a más tardar un mes luego de comenzar a trabajar, el salario y las horas semanales. En caso de rescisión las horas de menos no deben de ser recuperadas ni descontadas del salario cuando éstas no son atribuibles al trabajador/a.

¿Qué derechos tengo si trabajo por horas o con un «contrato sobre llamada»?



El Unia reivindica que el saldo con las horas de menos se ponga periódicamente, al menos una vez al año, a cero. Además los planos de trabajo se deben dar a conocer con tres semanas de antelación y los/as trabajadores/as, cuyos planos de trabajo se cambien con un corto plazo, deben recibir un complemento salarial.

¿Cuándo tengo que recibir el plano de trabajo?

Según la Ordenanza 1 de la Ley de Trabajo (art. 69.1 OLT 1), por lo general, el horario de trabajo se debe dar a conocer con, al menos, **dos semanas de antelación**. Los planos de trabajo solo pueden ser modificados de manera excepcional y en caso de urgencia. ¡Haga valer sus derechos!

¡Exija que le entreguen el plano de trabajo con, al menos, dos semanas de antelación!

¿Tengo derecho al salario si el/la jefe/a me manda a casa?

Si usted está en el plano de trabajo y, sin embargo, su jefe decide prescindir de su trabajo, usted tiene derecho al salario. Esto también es así si su jefe/a lo manda antes de lo previsto a casa por falta de trabajo.

¿Tengo derecho a vacaciones pagadas?



El Unia reivindica que la indemnización por vacaciones de las personas que trabajan por horas se abone en el momento del disfrute de las vacaciones.

Si le pagan por horas, no cobra el salario durante las vacaciones. Sin embargo, a su salario por hora, hay que añadir un complemento por las vacaciones. Su jefe/a tiene que pagarle, por lo tanto, el siguiente complemento sobre el salario base:

- + 8,33% en el caso de tener derecho a cuatro semanas
- + 10,64% en el caso de tener derecho a cinco semanas de vacaciones

Su jefe/a no puede incluir la indemnización por vacaciones directamente en el salario hora. En su contrato y en la nómina tiene que estar detallado de la siguiente manera:

Salario hora bruto	Fr. 22.90
Indemnización por vacaciones 8,33%	Fr. 1.91
Total	Fr. 24.81

¡Se deberían pagar las vacaciones en el momento de su disfrute!

Cuando se trabaja por horas de manera irregular, está permitido compensar las vacaciones mediante el pago de un complemento salarial. En este caso, se le abona la indemnización de las vacaciones mensualmente. En principio, los/as trabajadores/as deberían guardar este dinero para cuando llegase el momento de las vacaciones. Pero la realidad es otra. Los motivos son evidentes: con salarios generalmente bajos, se necesita todo el dinero para llegar a fin de mes.

Así, muchas personas que trabajan por horas disfrutan de menos vacaciones que sus compañeros/as con un salario mensual fijo. Sin embargo, precisamente estos/as trabajadores/as necesitarían de suficiente reposo, ya que, la constante incertidumbre en relación a lo que se va a ganar el próximo mes provoca un estrés adicional.

Vacaciones: Un derecho para los/as trabajadores/as, una obligación para las empresas

Las empresas también tienen que planificar sus vacaciones para las personas que trabajan por horas. Durante este periodo los/as trabajadores/as no están a disposición de la empresa. Las vacaciones sirven para proteger la salud de los/as trabajadores/as. Tienen que poder descansar. Incluso cuando se compensan las vacaciones con un complemento sobre el salario-hora, **las empresas tienen la obligación de verificar que sus trabajadores/as toman vacaciones regularmente.**

Es bueno saber que:

Si las empresas no dan los pasos necesarios para que los/as trabajadores/as tomen realmente sus vacaciones, los/as trabajadores/as pueden solicitar, en caso de rescisión de la relación laboral, que se les vuelvan a abonar las vacaciones en su totalidad. ¡El Unia puede ayudarle a hacer valer este derecho!

¿Tengo derecho a días festivos pagados?



El Unia lucha para que las personas que trabajan por horas reciban un complemento del 2,27% por hora como indemnización por los días festivos.

El derecho a una indemnización por días festivos para las personas que trabajan por horas no está siempre garantizado. No obstante, las personas que trabajan en días fijos tienen derecho a que se les paguen los días festivos que caigan en un día en el que hubiesen tenido que trabajar.

Es bueno saber que:

En Suiza, los días festivos y los días que son tratados como días festivos, con excepción del 1º de agosto, son fijados por los cantones. El día de Año Nuevo, el día de la Ascensión y el día de Navidad son los únicos días festivos que se consideran días festivos en todos los cantones. Los días festivos legales de cada cantón los encuentra en la página web del cantón correspondiente.

¿Tengo derecho a un permiso de maternidad pagado?



También en el caso de que trabaje por horas tiene derecho, tras el parto, a un **permiso de maternidad pagado de 14 semanas**, siempre y cuando:

- haya cotizado para el seguro de vejez AHV-AVS en los nueve meses anteriores al parto y
- durante este tiempo haya desempeñado una actividad laboral, al menos, durante cinco meses.

Usted recibe el 80% de su salario medio.

Es bueno saber que:

En la mayoría de los CCT se prevé un permiso de maternidad pagado más largo y/o una mayor cobertura salarial.

Las mujeres embarazadas y las que dan el pecho gozan de una protección especial. Por ejemplo, **no pueden ser despedidas**, ni durante el embarazo, ni en las 16 semanas posteriores al parto.

Además, a partir del sexto mes de embarazo no se les puede hacer trabajar más de cuatro horas desempeñando una actividad en la que tengan que estar de pie; para el tiempo restante se les tiene que ofrecer un trabajo en el que puedan estar sentadas. Si la empresa no les puede ofrecer un trabajo equivalente, en el que se pueda estar sentada, la trabajadora tiene derecho a quedarse en casa y a recibir el 80% del salario medio por el tiempo que exceda de las cuatro horas de trabajo estando de pie.



¿Qué pasa si me pongo enfermo/a?



El Unia lucha por un seguro obligatorio por pérdida de ganancia, en caso de enfermedad, para todos los trabajadores y trabajadoras.

Ejemplo 1

Su empresa ha hecho un seguro por pérdida de ganancia en caso de enfermedad.

Por tanto, está asegurado/a.

En principio tiene derecho a:

- El 80% de su salario durante un máximo de 720 días seguidos, o bien, 730 días dentro de 900 días.
- La indemnización equivale al 80% de sus ingresos medios en los últimos doce meses.
- Normalmente, el pago de la prima del seguro por pérdida de ganancia se reparte a partes iguales entre usted y la empresa.

Para saber si, y en que medida, está asegurado/a contra la pérdida de salario en caso de enfermedad, tiene que controlar su contrato y su nómina.

Aquí tiene un ejemplo:

Salario bruto por hora	Fr. 22.90
Indemnización por vacaciones (8,33%)	Fr. 1.91
Indemnización por días festivos (2,27%*)	Fr. 0.52
Total salario-hora bruto	Fr. 25.33

Deducciones:

Para el seguro de AHV-AVS/IV-AI/EO-APG (5,125%)	Fr. 1.25
Para el seguro de desempleo ALV-AC	Fr. 0.28
Prima indemnización diaria por enfermedad (1,3% **)	Fr. 0.33
Salario-hora neto	Fr. 23.42

* Reivindicación del Unia

** La deducción (porcentaje salarial) puede variar en función del seguro

Ejemplo 2

Su jefe/a no tiene un seguro por pérdida de ganancia en caso de enfermedad.

Por tanto, usted goza solo de una cobertura parcial.

En el caso de que su contrato de trabajo haya durado más de tres meses o que se haya establecido una duración superior a los tres meses, usted tiene derecho al salario completo (100%), si bien, durante un periodo de tiempo limitado. El salario al que tiene derecho se calcula en base a la media de los ingresos obtenidos en los últimos doce meses.

En cuanto a la duración del derecho a la continuación del pago del salario, ello está en función del tiempo que se lleve trabajando, según lo siguiente:

- En el primer año: tres semanas
- En el segundo año: un mes
- En el tercer y cuarto año: dos meses
- Del quinto hasta el final del noveno año: tres meses

La duración del derecho al salario aumenta con el número de años de servicios.

(Los datos anteriores se refieren a la escala de Berna, la duración del derecho a la continuación del pago del salario según la escala de Basilea o de Zúrich puede variar ligeramente).



Es bueno saber que:

Su jefe/a no puede negarse a pagarle el salario con la excusa de que no tenía la intención de seguir dándole trabajo. Y, mucho menos, puede obligarle a tomar sus vacaciones durante el tiempo que esté enfermo(-a), o bien, si está de baja debido a un accidente.

¿Qué pasa si tengo un accidente?



En caso de accidente, es aplicable lo siguiente:

Para accidentes en el puesto de trabajo o en trayecto al trabajo los/as trabajadores/as están obligatoriamente asegurados/as a través de la empresa. Si trabaja, al menos, ocho horas semanales, también está asegurado/a para accidentes no laborales a través de la empresa.

Si trabaja menos de ocho horas, debería incluir el seguro de accidentes no laborales en su seguro de enfermedad.

¡No ahorre en esto, no merece la pena!

¿Qué pasa si me quedo inválido/a?



En el caso de que su grado de invalidez sea del 40% o más, usted tiene derecho a una **pensión de invalidez (IV-AI)**.

Además, usted tiene derecho a una pensión de invalidez de su **Caja de Pensiones**, siempre y cuando haya cotizado para el **2° pilar (BVG-LPP)**. Para ello tiene que alcanzar un salario bruto anual para la misma empresa de, al menos, 21 150 francos (2017). Solo a partir de esta cantidad es obligatorio cotizar.

Condiciones para recibir una pensión de invalidez del seguro de previsión profesional (BVG-LPP): ver página 36.

¿Qué pasa con mi jubilación?



AHV-AVS, primer pilar

Usted está **asegurado/a de manera obligatoria en el seguro de AHV-AVS**. Tiene derecho a una pensión de jubilación a partir de los 64 años, en el caso de las mujeres, y a partir de los 65 años, en el caso de los hombres. La cuantía de la pensión depende del número de años cotizados, así como, de la cantidad cotizada.

Es bueno saber que:
Debe procurar que no le falten años de cotización al seguro de AHV-AVS. Esto puede pasar, por ejemplo, si se deja de trabajar para dedicarse al cuidado y atención de los hijos (¡bonificaciones por las tareas de atención y cuidado!), o bien, si se cursan estudios para una formación suplementaria.

BVG/LPP, 2° pilar

También tiene derecho a una pensión del seguro de previsión profesional (BVG-LPP, 2° pilar) de su Caja de Pensiones, siempre y cuando haya cotizado para este seguro. Para ello hay que alcanzar unos ingresos brutos de, al menos, 21 150 (2017) francos trabajando para el mismo empresario. A partir de ahí las cotizaciones son obligatorias y se abonan, por lo general, por partes iguales entre su empresa y usted. Si tiene ingresos irregulares, la Caja de Pensiones esperará, por lo general, a que alcance unos ingresos de 21 150 francos para, a partir de entonces, exigir las cotizaciones. En el caso de que ya desde el principio de la relación laboral se hubiesen acordado unos ingresos superiores a los 21 150 francos anuales, hay que cotizar para el seguro de BVG-LPP desde el principio.



Es bueno saber que:
Haga lo posible para estar asegurado en una Institución de Previsión Profesional; en caso contrario, corre el riesgo de tener dificultades económicas cuando se jubile, o bien, en caso de invalidez. Las cotizaciones para el seguro de BVG-LPP son altas. Sin embargo, se trata de una inversión que puede permitirle tener unos ingresos suficientes en caso de jubilación o de invalidez.

¿Puede despedirme
el/la jefe/a de un día
para otro, en tanto
que deje de llamarme
para trabajar?

Si usted trabaja por horas y tiene un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, son aplicables los plazos ordinarios de preaviso al despido. O sea, el/la jefe/a no puede dejar de darle trabajo de un día para otro ni tampoco los/as trabajadores/as pueden dejar de ir a trabajar de un día para otro. Cuando ni el contrato de trabajo ni el CCT aplicable disponga otra cosa, quien quiera rescindir el contrato (tanto si es la empresa como si es el/la trabajador/a) tiene que respetar los siguientes plazos de preaviso al despido:

- durante el periodo de prueba (máximo de tres meses, si se ha acordado por escrito): siete días;
- durante el primer año de trabajo: un mes, para finales de mes;
- del 2° al 9° año de trabajo: dos meses, para finales de mes;
- a partir del 9° año de servicios: tres meses, para finales de mes.

Es bueno saber que:
Durante el plazo de preaviso al despido usted tiene derecho al salario (media de los últimos doce meses), incluso aunque no tenga que trabajar.

¿Qué hacer si mis horas disminuyen?



Ejemplo 1

Si hasta ahora ha trabajado de forma relativamente regular

Si su contrato de trabajo aún está en vigor y su jefe/a, tras darle trabajo regularmente durante un cierto tiempo, deja de repente de darle trabajo, tiene derecho a inscribirse como desempleado/a. Así podrá compensar la pérdida temporal del ingreso aun cuando no haya rescindido el contrato de trabajo. Esto sólo es posible en caso de que haya trabajado de forma bastante regular, o sea si las horas trabajadas no han variado en más ni en menos del 10% en los últimos seis meses, o bien, en más o en menos del 20% en los últimos 12 meses.

Es bueno saber que:

El número de horas de trabajo tiene que ser lo más regular posible. Si este sufre importantes variaciones puede, incluso, en determinados casos, perder su derecho a las prestaciones por desempleo. Por lo tanto, ¡es importante que exija horarios laborales regulares!

Un ejemplo:

- Usted ha trabajado una media de 30 horas semanales en los últimos seis meses y
- las oscilaciones del número de horas trabajadas no superan +/- 10%, es decir, ha trabajado siempre entre 27 y 33 horas semanales.

Si su jefe/a, de repente, le da trabajo solo 10 horas a la semana, puede inscribirse como desempleado/a para solicitar la compensación salarial por las horas que faltan (diferencia entre el número de horas que trabajaba habitualmente y el número de horas trabajadas efectivamente).

Pero, ¡atención! Si las variaciones a lo largo de los últimos seis meses superan el 10% (es decir, si alguna vez ha trabajado menos de las 27 horas o más de las 33 horas), no tiene derecho a las prestaciones por desempleo.

Ejemplo 2

Usted ha trabajado hasta ahora de manera irregular

Si el número de horas trabajadas ha variado de forma importante y su jefe/a no le da trabajo o le da mucho menos, tiene que pedir por escrito que le dé trabajo. Si se niega a ello, exija el pago del salario promedio de los últimos doce meses. El Unia puede ayudarle a dar los pasos pertinentes. Usted no tiene que aceptar ni una disminución de las horas ni que dejen de darle trabajo. El /la jefe /a tampoco puede descontarle las horas perdidas por falta de trabajo del saldo de las vacaciones.

Es bueno saber que:

Si su jefe/a no accede a sus pretensiones, es aconsejable, en la mayoría de los casos, que rescinda, respetando el plazo de preaviso, el contrato de trabajo y se inscriba como desempleado/a. Consulte primeramente en el Unia si efectivamente tiene derecho a las prestaciones por desempleo.

En caso de rescisión
del contrato,
¿qué derechos hay
en relación
a la prestación
por desempleo?

Si usted o su empresa han rescindido la relación laboral, usted tiene que inscribirse rápidamente en la oficina regional de empleo (RAV-ORP) de su región. En el caso de que cumpla con los requisitos exigidos, recibirá una prestación equivalente al 70%, o bien el 80%, del salario medio que haya percibido en los últimos 6 o 12 meses de su actividad laboral. Si necesita una Caja de Desempleo, diríjase a la Caja de Desempleo del Unia.

Durante el plazo de preaviso al despido la empresa tiene que seguir dándole trabajo. Por su parte, usted tiene la obligación de ofrecer sus servicios. Si la empresa le libera de la obligación de trabajar, o bien, no le da más trabajo, la empresa continúa estando obligada a pagarle un salario correspondiente a la media del salario percibido en los últimos 12 meses.

1. El Unia reivindica que en todos los contratos se fije un número de horas de trabajo semanales o, al menos, mensuales.
2. El Unia lucha para que las personas que trabajan por horas reciban un complemento salarial, del 2,27 % por hora, por los días festivos.
3. El Unia reivindica que también las personas contratadas a tiempo parcial, que trabajen más horas de las acordadas, reciban un complemento del 25 % por las horas de más, o bien, que puedan compensarlas.
4. El Unia lucha por un seguro obligatorio por pérdida de ganancia, en caso de enfermedad, para todos los trabajadores y trabajadoras.
5. El Unia reivindica que los planos de trabajo sean dados a conocer con tres semanas de antelación.

6. El Unia reivindica que se abonen complementos salariales a los/as trabajadores/as a quienes se les cambie el plano de trabajo con un corto plazo.
7. El Unia reivindica que las empresas paguen las horas previstas en el plano de trabajo, también cuando la empresa renuncie a la prestación del trabajo.
8. Además el Unia reivindica que cuando los/as trabajadores/as trabajen, por razones ajenas a su voluntad, menos horas de las previstas en el contrato, se proceda periódicamente, o al menos una vez al año, a eliminar estas horas.
9. El Unia reivindica que la indemnización por vacaciones de las personas que trabajan por horas se abone en el momento del disfrute de las vacaciones.

**¡El Unia lucha
por condiciones laborales
seguras y regladas!**

Enlaces útiles en internet

www.unia.ch

En la página web del Unia se puede encontrar amplia información sobre: temas sindicales de actualidad, campañas, derecho laboral, convenios colectivos, etc.

www.service-arbeitszeit.ch

El «Service Arbeitszeit» ofrece respuestas a cuestiones sobre el registro de las horas trabajadas, así como sobre otras cuestiones ligadas al horario laboral.

lohnrechner.ch

Con la calculadora salarial de la Unión de Sindicatos Suizos, a la que también pertenece el Unia, puede informarse sobre los salarios habituales para personas con la misma formación y actividad profesional que usted.

El Unia está cerca de usted

¿Problemas en el puesto de trabajo? ¿Necesita más información?
El Unia está presente en toda Suiza con 90 oficinas.

Bern / Oberaargau-Emmental

T 031 385 22 22

bern@unia.ch

Ostschweiz-Graubünden

T 0848 750 751

ostschweiz-graubuenden@unia.ch

Berner Oberland

T 033 225 30 20

thun@unia.ch

Ticino

T 091 910 50 70

ticino@unia.ch

Bienne-Seeland / Soleure

T 032 329 33 33

biel@unia.ch

Transjurane

T 0848 42 16 00

transjurane@unia.ch

Fribourg

T 026 347 31 31

fribourg@unia.ch

Vaud

T 0848 606 606

vaud@unia.ch

Genève

T 0848 94 91 20

geneve@unia.ch

Valais

T 027 606 60 00

valais@unia.ch

Neuchâtel

T 0848 20 30 90

neuchatel@unia.ch

Zentralschweiz

T 041 249 93 00

zentralschweiz@unia.ch

Aargau-Nordwestschweiz

T 0848 11 33 44

aargau-nordwestschweiz@unia.ch

Zürich-Schaffhausen

T 0848 11 33 22

zuerich-schaffhausen@unia.ch

También puede encontrar la oficina del Unia más cercana en:
www.unia.ch/regionen

Tenga en cuenta que en sectores con Convenios Colectivos de Trabajo son aplicables disposiciones diferentes, en la mayoría de los casos, mejores.

En las oficinas del Unia se puede obtener, de manera rápida, información sobre si existe un Convenio Colectivo de Trabajo para un determinado sector, así como, sobre las disposiciones pertinentes relativas al trabajo por horas.

Editor:
Unia Zentralsekretariat
Weltpoststrasse 20
Postfach 272
CH-3000 Bern 15

Este folleto existe en varios idiomas.
2ª edición. Actualizado en septiembre 2019

¡Por nuestros derechos y nuestra dignidad!

Aunque esté contratado /a por horas, también tiene derecho a unas condiciones laborales correctas. El sindicato Unia le ayuda a hacer valer sus derechos.

El Unia es, con sus cerca de 200 000 afiliados y afiliadas y su gran número de oficinas por toda Suiza, la mayor fuerza sindical de Suiza. El Unia está al servicio de todos /as los /as trabajadores/as, independientemente de cual sea su procedencia y su profesión.

El Unia ofrece a sus afiliados/as las siguientes ventajas:

- **Protección jurídica gratuita y asesoramiento jurídico gratuito en caso de despido, conflictos laborales, o bien, en temas relacionados con los seguros sociales y derecho migratorio.**
- **Informaciones regulares a través de nuestros periódicos sindicales.**
- **Apoyo financiero para la formación continua y cursos gratuitos.**
- **Descuentos para vacaciones y actividades de ocio en los centros de vacaciones y hoteles del Unia.**
- **Unidos luchamos para mejorar sus condiciones laborales.**

Más información, también para la afiliación online, en:
www.unia.ch