

2 CCT-Sector de la limpieza: Mejores salarios mínimos

3 Seguro de invalidez IV-AI: Grabación de las entrevistas

4 Seguros sociales: ¿Qué cambia en el 2022?

Nr. 1 | febrero 2022 | español

Se publica como suplemento del periódico sindical «work» | Redacción T +41 31 350 21 11, F +41 31 350 22 11 | info@unia.ch | www.unia.ch

NO al recorte de pensiones del seguro de AHV/AVS

Las pensiones no se tocan



La recogida de firmas para el referéndum frente a la reforma AHV/AVS 21 aprobada ya ha comenzado: ¡NO a los recortes en el seguro de AHV/AVS!

El 17 de diciembre de 2021 el Parlamento aprobó el proyecto de reforma del seguro de vejez AHV/AVS 21. Poco después, sindicatos, partidos políticos de izquierda, asociaciones feministas etc. formaron una amplia alianza para lanzar el referéndum frente al mismo. La fecha límite para la recogida de firmas es el 7 de abril de 2022. La reforma AHV/AVS 21 implica un importante recorte de pensiones, especialmente, para las mujeres, ya que se aumenta su edad de jubilación de los 64 a los 65 años. ¡Hay que luchar frente a esta reforma! El Unia apoya el referéndum frente a la reforma AHV/AVS 21 y está recogiendo firmas para el mismo.

Emine Sariaslan

Los partidos de la derecha, de centro, así como las asociaciones de empresarios, quieren aumentar la edad de jubilación de las mujeres, de los 64 a los 65 años. Esto quedó reflejado en la votación llevada a cabo el pasado mes de diciembre en el Parlamento: En el Consejo Nacional, la revisión de la Ley de AHV/AVS fue aprobada por 125 votos a favor, 67 en contra y una abstención. En el Consejo de Estados, con 31 votos a favor y 12 en contra.

¿Qué significa la reforma AHV/AVS 21 para las mujeres?

Con la reforma AHV/AVS 21 el Parlamento pretende sanear el seguro de AHV/AVS a costa de las mujeres. El aumento de la edad de jubilación propuesto, de los 64 a los 65 años, supone una reducción de 1200 francos anuales, de media, para las mujeres. La diferencia de las pensiones de las mujeres y la de los hombres es, actualmente, de alrededor un tercio. Ello se debe a que las mujeres interrumpen su actividad laboral con más frecuencia y trabajan más a tiempo parcial, ambas cosas principalmente por motivos familiares, para poder asumir las tareas del hogar y la familia. La diferencia salarial entre

mujeres y hombres también contribuye a las grandes diferencias de género en las prestaciones de jubilación. Por lo tanto, la situación laboral actual de muchas mujeres tiene una clara repercusión en las prestaciones de jubilación que recibirán en el futuro. Un tercio de las mujeres jubiladas recibe solo la pensión del seguro de AHV/AVS y una de cada seis mujeres mayores de 65 años vive en la pobreza.

El 2° pilar: Un escaso complemento para las mujeres

Para muchas mujeres, el 2° pilar, también denominado la previsión profesional (es decir, las Cajas de pensiones), supone un complemento muy escaso. Y dada la actual situación laboral de las mujeres, es de esperar, que éste siga siendo el caso para las mujeres que se jubilen en los próximos años. Actualmente, un tercio de las mujeres jubiladas no percibe ninguna pensión del 2° pilar. Y las que la perciben, reciben, normalmente, una pensión muy baja. Actualmente, la pensión media del 2° pilar de las mujeres es tan solo la mitad que la de los hombres. La mitad de las mujeres que se jubilaron en el 2018 recibe una pensión de la Caja de pensiones inferior a 1165 francos mensuales. En los denominados secto-

Recogida de firmas

Todas las personas suizas, mayores de 18 años, pueden firmar. Los pliegos para la recogida de firmas, así como información sobre los días de acción para la recogida de las mismas, etc., se pueden obtener en las oficinas del Unia. También se puede firmar en internet: frauenrenten.ch/referendum-unterschreiben/?src=unia

res típicamente femeninos, lo normal son pensiones de la Caja de pensiones de entre 500 y 800 francos mensuales; tampoco esto alcanza para vivir.

La discriminación continúa en la vejez

Esta es la triste realidad: el 11% de las mujeres tienen que solicitar, directamente al jubilarse, prestaciones complementarias para poder llegar a fin de mes. En 2019, un total de más de 140000 mujeres recibieron prestaciones complementarias -en el caso de los hombres, fueron aproximadamente la mitad. Esta situación afecta especialmente a las mujeres divorciadas y viudas.

Aumentar las pensiones, no la edad de jubilación

Ante esta situación, es evidente que ha llegado la hora de debatir sobre el verdadero problema de las pensiones en Suiza: muchas personas ya no pueden vivir de su pensión. Debemos reforzar el seguro de AHV/AVS en lugar de

debilitarlo. Hay que aumentar las pensiones, no la edad de jubilación. Esto es lo que se pretende con la iniciativa popular AHV/AVS x13 de los sindicatos, entregada en mayo del pasado año.

La reforma también afecta a los hombres

Pero las pensiones de los hombres también están amenazadas. La reforma del seguro de vejez AHV/AVS 21 es solo el principio de un ataque masivo a las pensiones. El siguiente paso es un amplio recorte de las pensiones del segundo pilar para todas las personas aseguradas. Y a ello hay que añadir la iniciativa de los Jóvenes Liberales, el ala juvenil del Partido Liberal Radical (FDP/PLR), con la que se pretende aumentar la edad de jubilación a los 67 años. Por ello, es importante luchar frente a la reforma AHV/AVS 21 de manera conjunta. Hasta el 7 de abril del 2022 hay que recoger las 50000 firmas necesarias para el referéndum. ¡La lucha frente a la reforma del seguro de vejez AHV/AVS 21 ya ha comenzado!

Editorial



2022 y los retos que (todavía) nos afectan a todas y todos

Este año, como los anteriores, vendrá marcado por importantes desafíos: la pandemia de la COVID-19, la crisis climática, el auge del populismo de extrema derecha, el aumento de la brecha entre ricos y pobres, los discursos que cuestionan los hechos, la precariedad del estatuto de residencia de decenas de miles de personas. Siguen existiendo barreras burocráticas y administrativas para el acceso político y cultural en la sociedad y la discriminación de grupos marginados, como las mujeres, las personas con orientaciones sexuales diversas, las personas de color, las personas con alguna discapacidad, las personas migrantes, etc., continúa.

Esto siempre ha existido. Por eso resulta fácil decir que esto es así, que no se puede hacer nada. Que no vale la pena preocuparse por esos temas. Y ello nos causa una cierta sensación de impotencia, de que no podemos luchar solos. Por eso son importantes los grupos, asociaciones, o bien, sindicatos como el nuestro: aquí aunamos esfuerzos, aquí tenemos aliados y, unidos/as, alzamos nuestra voz: ¡Todas y todos juntos, feministas, de manera solidaria!

Mi tiempo como practicante en el departamento político de la sede central del Unia llega a su fin. Pero ver a personas tan diferentes, comprometiéndose en distintos frentes por una Suiza más justa, inclusiva y progresista, me da una sensación de esperanza.

¡Brindo por todas y todos vosotros! ¡Por otro año de cooperación y unidad en las diferentes luchas!

¡Adiós y hasta pronto!

Artan Islamaj

Noticias breves

NO al trabajo en domingo

La iniciativa parlamentaria Schneeberger ha sido enterrada. Su objetivo era permitir a las personas empleadas en las empresas de servicios trabajar cuatro domingos, sin tener que solicitar autorización. Unia se opuso a esta iniciativa desde el principio y ha acogido con satisfacción esta decisión histórica de la comisión competente. Ahora es importante tomar en serio esta clara señal. Hay que detener, de una vez por todas, los intentos de dismantlar la prohibición del trabajo en domingo. Por ello, el Unia también lucha con la «Alliance pour le dimanche» para que se respete el domingo como día de descanso.

Nueva sentencia: Los/as conductores/as de Uber no son trabajadores/as autónomos/as

En su día, la Caja de compensación de Zúrich exigió a Uber el pago de las cotizaciones a la seguridad social, más los intereses de demora correspondientes al año 2014, por un importe aproximado de 5,2 millones de francos suizos. Uber se negó a ello y presentó una demanda ante el tribunal cantonal. Ahora el tribunal cantonal ha desestimado las cinco demandas presentadas por Uber, cuatro de ellas frente a la SUVA, y ha dejado claro que Uber es un empleador. Según los cálculos del Unia, Uber debe, a sus miles de conductores/as en Suiza, varios cientos de millones de francos por el periodo 2013-2021. Uber debería dejar, de una vez por todas, sus costosos procesos judiciales y hacer a sus trabajadoras y trabajadores un contrato de trabajo como es debido. Esta sentencia debe servir de ejemplo a todas las plataformas digitales que trabajan de manera similar. No en vano se habla de «uberización», en relación con las plataformas digitales que ofrecen este tipo de empleo. Las autoridades deben poner fin al modelo ilegal de Uber y garantizar que las personas empleadas por estas empresas estén debidamente pagadas y aseguradas.



Iniciativa Ciudadana Europea: Protección frente al covid-19 para todo el mundo

Los/as ciudadanos/as de la UE pueden poner en marcha una Iniciativa Ciudadana Europea para conseguir que la UE actúe sobre una cuestión que consideren importante. Si recogen un millón de firmas de ciudadanos/as de, al menos, siete países de la UE, la Comisión Europea debe hacer una propuesta legislativa sobre el tema. Haciendo uso de este derecho ciudadano, grupos de la sociedad civil y ciudadanos/as de la UE han puesto en marcha la iniciativa «Todos merecemos protección frente al covid19. Que nadie se lucre con la pandemia». Una pandemia no se detiene en las fronteras, es un problema global. Por eso, en una pandemia, la investigación y las tecnologías deben compartirse en todo el mundo para garantizar la salud de todas y todos. Los Estados son los que, con el dinero de los impuestos de los/as ciudadanos/as, han pagado la investigación durante la pandemia de covid-19. La Iniciativa Ciudadana Europea exige que esta inversión beneficie a los/as ciudadanos/as y no sirva para enriquecer a las grandes empresas farmacéuticas.

Todos/as los ciudadanos/as con derecho a voto para el Parlamento Europeo pueden firmar la iniciativa. Firme esta Iniciativa Ciudadana Europea y colabore a que la Comisión Europea haga todo lo que esté en su mano para que las vacunas y tratamientos sean considerados un bien público global, accesible a todos y todas: <https://noprofitonpandemic.eu/es/>

Protesta contra el despido de conductores de DPD en el Tesino

Los abusos en DPD son de sobra conocidos: largas jornadas de trabajo, horas extras no pagadas, falta de dietas para cubrir los gastos, enorme estrés. Los/as conductores/as llevan más de un año luchando, conjuntamente con el sindicato Unia, frente a esto. En el Tesino, la empresa DPD intenta ahora disolver el comité sindical de los trabajadores: cinco conductores fueron despedidos a principios de año por hacer campaña para mejorar las condiciones de trabajo. Unia exige que DPD reincorpore a las personas despedidas inmediatamente. Alrededor de 1000 personas del Tesino han firmado una petición en este sentido. Unia también se ha dirigido a la empresa matriz francesa GeoPost para denunciar la violación de los derechos sindicales por parte de DPD en Suiza.

CCT-Sector de la limpieza

Mejores salarios mínimos

Desde el 1 de enero de 2022 está en vigor el nuevo Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de la limpieza para la Suiza alemana. El nuevo CCT contiene aumentos salariales y mejoras de cara a garantizar el cumplimiento de las disposiciones del CCT.

Artan Islamaj

El nuevo Convenio Colectivo, en vigor desde el 1 de enero de 2022, y válido hasta el 31 de diciembre de 2025, ha sido negociado por los sindicatos Unia, VPOD, Syna y la patronal Allpura. En el nuevo CCT, aplicable a todas las personas empleadas en el sector de la limpieza de la Suiza alemana, se prevé un ligero aumento de los salarios mínimos, continuando con la evolución salarial de los últimos años. Desde que se negoció el primer CCT en el 2004 y teniendo en cuenta el aumento salarial negociado para 2024, los salarios han aumentado un 35%. A partir del 2024, no habrá más salarios inferiores a los 20 francos por hora.

Mejores salarios gracias a la formación continua

La Comisión Paritaria del sector de la limpieza de la Suiza alemana ofrece un programa de formación para el personal de la limpieza sin una titulación reconocida. Se trata de un programa de formación gratuito de 80 horas para las personas empleadas

en la limpieza que no hayan completado una formación formal. Una vez completada con éxito esta formación reconocida, se tiene derecho a una categoría salarial superior (limpieza de mantenimiento II, limpieza especial II, limpieza de vehículos II) y, por lo tanto, se gana más. Dado que se requiere un conocimiento suficiente del alemán, tanto para acceder a este curso como a otras ofertas de formación profesional, los agentes sociales también organizan cursos de alemán para las personas empleadas en el sector de la limpieza.

Refuerzo de la protección salarial

Además de los aumentos salariales, también se han logrado mejoras de cara a garantizar el respeto a las disposiciones contenidas en el CCT.

Lamentablemente, el dumping salarial si-



El sector de la limpieza es esencial para la sociedad. (Foto: FO-Publishing GmbH)

que estando muy extendido en el sector de la limpieza. Con el aumento de las contribuciones a los costes de ejecución para financiar los controles, la prohibición del pago de salarios en metálico y la precisión de las categorías profesionales, el CCT contiene importantes innovaciones para mejorar la aplicación del CCT.

Información sobre el nuevo CCT

El Unia ha publicado un folleto en varios idiomas sobre las disposiciones más importantes del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) para la limpieza en la Suiza alemana. Este folleto, así como información suplementaria sobre el nuevo CCT, están disponibles en las oficinas del Unia. El texto completo del nuevo CCT en alemán, francés e italiano, información sobre los cursos de formación y perfeccionamiento profesional, preguntas y respuestas sobre las distintas disposiciones, etc., pueden encontrarse en el sitio web de la Comisión Paritaria del sector de la limpieza <https://www.pk-reinigung.ch>.

Conflicto colectivo en Smood

La conciliación ha fracasado

En diciembre, tras una huelga de cinco semanas del personal de reparto de Smood, el cantón de Ginebra inició un procedimiento de conciliación para intentar lograr una solución. El pasado 25 de enero, los sindicatos Unia y Syndicom anunciaron que no se había podido lograr un acuerdo y que el procedimiento, por tanto, había fracasado. Además, Smood ha despedido, durante el periodo de conciliación, a tres de las personas que habían participado en la huelga. El Unia hará todo lo necesario para mejorar las condiciones laborales y obligar a Smood a respetar los CCT y las leyes.

Hilmi Gashi

En noviembre del pasado año los/as repartidores/as de la empresa de reparto Smood iniciaron una huelga, en varias ciudades de la Suiza francesa, para exigir el fin de la explotación y unas condiciones más justas. Tras cinco semanas de huelga, y con el objetivo de buscar una solución al conflicto social y a la huelga se inició, a instancias de las autoridades de Ginebra, un procedimiento de conciliación ante la Cámara de relaciones colectivas de trabajo (CRCT). Lamentablemente, no ha sido posible alcanzar ningún tipo de compromiso.

El personal lucha por su dignidad

Ahora el Unia espera que Smood aplique, al menos, las mejoras mínimas prometidas a su personal durante la huelga, particularmente el aumento de los salarios a 23 francos por hora (con las vacaciones y días festivos incluidos). Además, el Unia exige que se atiendan las reivindicaciones de las repartidoras y repartidores: una mejor planificación del trabajo, el fin de los «contratos de cero horas», el pago de todas las horas realmente trabajadas – incluidos los tiempos de espera-, la compensación de sus gastos reales por el uso de vehículos privados y teléfonos móviles, así como, transparencia en las propinas y en el recuento de los kilómetros recorridos y las horas trabajadas.

Huelguistas despedidos

Durante el periodo de conciliación Smood ha despedido a tres de los huelguistas, uno de ellos, un delegado de personal que participaba en las negociaciones. Con ello, Smood pisotea los derechos sindicales y la paz laboral absoluta obligatoria durante este tipo de procedimientos. Además, Smood ha disminuido drásticamente el número de horas de trabajo a algunas de las personas que participaron en la huelga. El Unia ha exigido la readmisión inmediata de las personas despedidas y el fin inmediato de las medidas de represalia.



La lucha del personal de Smood por mejores condiciones laborales continúa. (Foto: © Lucas Dubois)

Un modelo de dumping salarial

Una empresa que reacciona de esta manera no puede continuar con sus actividades de manera impune. Además de precarizar la situación laboral de las personas empleadas, este modelo de dumping salarial coloca bajo presión a las empresas que ofrecen buenas condiciones laborales y respetan los convenios colectivos de trabajo (CCT). El Unia exige a las autoridades que intervengan y obligen a Smood a respetar la legislación vigente, especialmente el Convenio Colectivo Nacional de Trabajo de la hostelería-restauración (CC-NT). Ello porque, según ha confirmado la comisión competente, el CCNT es aplicable al personal de reparto de Smood, del mismo modo que lo es al personal de reparto directamente contratado por los restaurantes.

Seguro de invalidez IV-AI: Grabación de las entrevistas

Medida para una mayor transparencia

Para mejorar la transparencia de los informes periciales médicos encargados por las oficinas del seguro de invalidez (IV-AI), a partir de este año, se grabarán en audio las entrevistas de los reconocimientos médicos.

Marília Mendes

¿A qué se debe este cambio?

A menudo es necesario un informe pericial médico para aclarar el derecho a las prestaciones del seguro de invalidez. Una y otra vez, las personas aseguradas se quejan de que el informe pericial médico no recoge adecuadamente sus problemas de salud, así como, lo dicho en la conversación mantenida con el médico especialista. Ahora debe haber más transparencia.

¿Por qué es importante la grabación?

La grabación de la entrevista correspondiente al reconocimiento médico es algo nuevo. Dicha grabación es importante porque permite valorar las contradicciones y la correspondencia entre la entrevista y el informe pericial médico. Esto protege frente a la arbitrariedad y sirve para aclarar las diferencias respecto al contenido del informe escrito. La grabación la realiza el especialista. El comienzo y el final de la entrevista, así como las posibles interrupciones, deben ser confirmados por la persona asegurada y por el especialista. Esto se hará verbalmente, indicando la hora. Tras la entrevista, la grabación se enviará, conjuntamente con el informe correspondiente, a la institución competente.

¿Se puede renunciar a la grabación de la entrevista?

Sí, si la persona asegurada no está de acuerdo con dicha grabación, puede renunciar a la misma, mediante el correspondiente formu-

lario, antes del reconocimiento médico.

También puede pedir la destrucción de la misma en los diez días posteriores al reconocimiento.

¿Qué pasa con la grabación?

La grabación puede ser escuchada en los procedimientos relativos al seguro de invalidez (IV-AI) por la persona asegurada, la institución que ha encargado el informe, así como, por las autoridades competentes para tomar una decisión respecto al derecho a las prestaciones solicitadas. Tan pronto como el procedimiento para el que se realizó la grabación haya concluido de manera definitiva, la oficina del seguro podrá, con el consentimiento de la persona asegurada, destruir la grabación.



Cursos de formación de Movendo

¡El conocimiento es poder!

¿Necesita conocimientos específicos para su vida cotidiana, profesional y personal? El programa Movendo ofrece, también este año, interesantes cursos de formación. Como afiliado/a al Unia, puede asistir, de forma gratuita a, al menos, un curso al año.

Marie Saulnier Bloch

El instituto de formación de los sindicatos de la Unión Sindical Suiza (USS), a la cual pertenece el Unia, tiene como objetivo apoyar a las trabajadoras y trabajadores en sus derechos y deberes. Los 270 cursos, que ahora incluyen seminarios en línea, webinars, tienen como objetivo profundizar los conocimientos en las áreas de política, economía, derecho laboral y de seguridad social, así como, comunicación y herramientas de trabajo. La oferta no está reservada exclusivamente a los sindicatos, sino que está abierta a todas las personas interesadas. Las personas afiliadas a los sindicatos pertenecientes a la USS tienen derecho a hacer de manera gratuita, al menos, un curso al año.

Para promover la igualdad, especialmente la igualdad de oportunidades, algunas ofertas se dirigen a grupos específicos. Hay, por ejemplo, cursos para migrantes, para mujeres, para personas mayores y para jóvenes. Próximamente se publicarán en línea folletos especiales, con una lista de cursos que pueden interesar especialmente a las personas de origen migrante. Se trata de cursos sobre temas tan diversos como los retos políticos en Suiza, cómo reforzar el movimiento sindical, los derechos laborales en Suiza, la adquisición de la nacionalidad suiza, las pensiones, los seguros sociales, cómo comunicar mejor, qué hacer en caso de sospecha de tráfico de personas, etc.... El equipo de redacción

de Horizonte participa en varias de estas ofertas de formación. Recomendamos especialmente los cursos en alemán y francés sobre la política y el derecho de migración, los cuales ofrecen una amplia información al respecto y permiten a las personas participantes ampliar sus conocimientos sobre esta materia y poder, de esta manera, informar también a sus amistades, familiares, etc. Más información en <http://www.movendo.ch>.

¡Porque estar mejor formado significa poder defender mejor los propios derechos!



El instituto de formación Movendo ofrece una amplia oferta de cursos para la formación profesional y personal.

Entrevista



Avanzar con «Progreso» Todos ganan con ello: ¡El personal, la empresa, los/as clientes!

El Unia lucha desde hace muchos años por la formación básica Progreso. Dicha formación es ideal para las personas que trabajan en la hostelería-restauración y carecen de una titulación reconocida. Se trata de una formación para las áreas de servicio de restauración, de la cocina, de la economía doméstica, o bien, de la restauración estandarizada. «Horizonte» ha hablado de ello con Mauro Moretto, el responsable del sector de la hostelería-restauración en el Unia.

Usted está, personalmente, muy comprometido con esta formación básica. ¿Por qué?

Decenas de miles de personas trabajan en el sector de la hostelería suiza sin una titulación reconocida. Progreso es la formación perfecta para las personas que quieren mejorar su formación profesional. Las personas participantes adquieren, en poco tiempo, una mejor formación, lo cual repercute directamente en su vida laboral cotidiana y les abre nuevas perspectivas. También es un trampolín para formaciones posteriores, tales como el certificado federal de formación profesional EBA/AFP.

¿Qué papel juega el Convenio Colectivo Nacional de Trabajo (CCNT) del sector de la hostelería-restauración en este tipo de formación continua?

El CCNT nos permite ofrecer, a las personas empleadas en empresas sujetas al mismo, una amplia paleta de cursos de formación y perfeccionamiento. Y esto de manera casi gratuita, o incluso completamente gratuita hasta finales de 2022, gracias a una ofensiva nacional de formación. Con ello, los agentes sociales del sector de la hostelería-restauración quieren, en estos tiempos difíciles, ofrecer mejores perspectivas a las personas empleadas en el sector. Las subvenciones se financian con las cotizaciones a los costes de aplicación y ejecución del CCNT que pagan las empresas y los/as trabajadores/as. Por una contribución anual de 89 francos, las personas empleadas en el sector pueden beneficiarse de cursos de formación que cuestan miles de francos. Progreso, por ejemplo, tiene un coste de 3450 francos. También las personas que están temporalmente desempleadas pueden realizar un curso de Progreso, de forma gratuita, bajo ciertas condiciones.

Muchos empleadores son reacios a enviar a sus empleados/as a este curso. Dicen que «primero faltan cinco semanas y luego reciben 200 francos más de salario mínimo». ¿Qué dice a eso?

Que las cuentas salen porque todos ganan: Gracias a Progreso, las personas que trabajan en el sector mejoran su formación y aumentan la calidad y eficacia de su trabajo. Además, pueden asesorar mejor a los/as clientes y contribuir con ello a un aumento de la facturación. La empresa recibe formación continua gratuita para su personal y no tiene que preocuparse de nada: ¡Todo son ventajas! Además, la formación continua también puede contribuir a que los/as empleados/as permanezcan fieles a la empresa durante más tiempo. También es un factor de coste, porque cuesta mucho encontrar y formar a nuevas empleadas y empleados.

¿Qué deben tener en cuenta los/as empleados/as a la hora de hablar con sus superiores sobre la realización de este curso de formación?

Para que la empresa pueda planificar, es sin duda importante abordar con tiempo el tema de la realización del curso. Al hacerlo, se deben exponer las ventajas mencionadas anteriormente. Pero también es importante hablar de la propia motivación. Muchos empleadores temen que los/as empleados/as cambien de empresa tras completar su formación. Pero eso no tiene por qué ser así si la empresa ofrece un trabajo interesante con oportunidades de desarrollo y promoción.

Más información en: www.mein-progresso.ch

sb/hil

Usted pregunta, Unia responde

Previsión profesional: ¿Puedo controlar si la empresa ha cotizado?

Tengo treinta años. En el 2020 trabajé como conductor para una empresa de logística. Allí gané un total de unos 25 000 francos. He visto en las nóminas que me descontaron para el seguro de AHV/AVS-IV/AI, para el de desempleo y también para el de accidentes. Pero me resulta extraño que no haya ningún descuento para la previsión profesional, para la Caja de pensiones. Tampoco me mandaron ninguna póliza de la Caja de pensiones. Lamentablemente, la empresa se niega a darme información al respecto. ¿Puedo comprobar yo mismo si estoy asegurado?

Regula Dick: Sí. A partir de los 25 años, su empleador debe asegurarlo obligatoriamente en el segundo pilar cuando sus ingresos superen el límite mínimo legal establecido para el seguro de BVG/LPP (en 2020 era de 21 330 francos suizos). La Caja de pensiones (institución de previsión) envía a principios de año la póliza correspondiente. Ahí se puede ver el nombre de la Caja de pensiones, la cuantía del salario asegurado, lo que le tienen que descontar mensualmente, las prestaciones aseguradas, etc. Dado que no ha recibido nada de la Caja de pensiones y que en sus nóminas tampoco aparecen los descuentos correspondientes, lo más probable es que su empresa no le haya asegurado en ninguna Caja de pensiones o incluso, es posible, que la empresa no esté asociada a ninguna Caja de pensiones. Las Cajas de compensación son las encargadas de comprobar si las empresas están asociadas o no a una Caja de pensiones. Póngase en contacto con la Caja de compensación del AHV/AVS de su antiguo empleador y pregunte por la Caja de pensiones de su empresa. Si no sabe cuál es la Caja de compensación del AHV/AVS de su antiguo empleador, póngase en contacto con la Caja de compensación del AHV/AVS de su cantón. Si su empresa no está asociada a ninguna Caja de pensiones, la Caja de compensación hará los trámites necesarios ante la Fundación Institución Supletoria BVG/LPP para su asociación forzosa. Si su empleador tiene una Caja de pensiones, pero no le ha asegurado en la misma, informe a la Caja de pensiones sobre su relación laboral y solicite que le den de alta de manera retroactiva.

(Work, 19.11.21, adaptado)

Caja de desempleo: ¿Me pueden sancionar por la retirada del permiso de conducir?

Trabajo como chófer. Estuve en la fiesta de cumpleaños de mi mejor amigo, bebí demasiado y, lamentablemente, me fui a casa en el coche. Me pilló un control policial y me han retirado el permiso de conducir. Mi jefe se enteró y me ha despedido. Ahora la Caja de desempleo me ha sancionado con 35 días sin derecho a prestaciones. ¿Es eso correcto?



Despedido por conducir ebrio (Foto: Keystone)

Markus Widmer: Sí, eso es correcto, porque se entiende que ha perdido el trabajo y se ha quedado en desempleo por su propia culpa. Se habla de culpa propia cuando no se ha cumplido con los deberes laborales. Pero también cuando la persona asegurada ha dado motivos para el despido debido a su comportamiento, tanto dentro como fuera de la empresa. Esto significa que una persona asume que su comportamiento puede dar lugar al despido. Como usted, como chófer, depende de su carnet de conducir para poder realizar su trabajo, ha asumido que la pérdida del permiso de conducir podía llevar al despido. Cuando una persona ha perdido el puesto de trabajo debido a su comportamiento, la Caja de desempleo distingue entre falta leve, media o grave. El número de días de sanción depende del grado de culpa. Una falta grave se sanciona con la interrupción del derecho a las prestaciones por desempleo durante un periodo que va de los 31 a los 60 días. En su caso, la sanción de 35 días es correcta.

(Work, 3.12.21)

Embarazada: ¿Tengo que hacer horas extraordinarias?

Trabajo en un almacén de productos alimenticios. Actualmente, hay mucho trabajo y tenemos que hacer horas extraordinarias. Estoy embarazada y me cuesta incluso cumplir con mi jornada de trabajo habitual. ¿Estoy obligada a hacer horas extraordinarias?

DAVID AEBY: No. Un entorno laboral desfavorable también repercute en el niño, a través de la madre, y, por lo tanto, puede afectar a su salud y bienestar. Esto también se aplica, en particular, a la organización del trabajo y a la estructuración de la jornada laboral. La Ley laboral contiene disposiciones sobre la protección de las mujeres embarazadas, las cuales se especifican en la ordenanza correspondiente. El trabajo diario debe limitarse a la duración ordinaria acordada, es decir, a la jornada laboral establecida en el contrato de trabajo. Las mujeres embarazadas y las lactantes no pueden ser obligadas a trabajar más allá de la jornada especificada en su contrato. Además hay un límite máximo: las mujeres embarazadas y las lactantes no pueden trabajar más de nueve horas al día. Si se ha acordado una jornada laboral diaria más larga, ésta debe reducirse a nueve horas. Tampoco en situaciones excepcionales se puede exigir la realización de horas suplementarias.

(Work, 21.1.22)

Seguros sociales

¿Qué cambia en el 2022?

En el 2022 hay pocos cambios en lo referente a los seguros sociales. El cambio más importante afecta al seguro de invalidez, cuya revisión está en vigor desde el 1 de enero de 2022.

Montaña Martín

En el 2022 la cuantía de las pensiones del seguro de AHV/AVS-IV/AI no sufre ningún cambio, ya que la revisión de las pensiones en Suiza se realiza cada dos años y ya se procedió al aumento correspondiente el pasado año. Tampoco hay cambios en las cotizaciones a los diferentes seguros. Las novedades más importantes afectan al seguro de invalidez.

Revisión del seguro de invalidez

Desde el 1 de enero de 2022 está en vigor la séptima revisión del seguro de invalidez. Con la misma se pretende, entre otras cosas, mejorar el sistema de invalidez en lo referente a los/as niños/as, las personas jóvenes, así como, las personas con problemas de salud mental. El Consejo Federal y el Parlamento quieren, principalmente, facilitar la integración y, en su caso, reintegración laboral de las personas con problemas de salud. Para ello, se refuerzan las medidas relativas a la orientación y acompañamiento laboral y se intensifica la colaboración e intercambio regular con los/as médicos/as y empleadores. Además, se introduce, como nueva medida de reintegración laboral, el trabajo a través de Empresas Temporales de Empleo.

Otro de los cambios fundamentales es el paso del modelo de pensiones de invalidez, del sistema escalonado, vigente hasta finales del pasado año, a un sistema lineal. Al igual que antes, para tener derecho a una pensión de invalidez del 25% de una pensión completa habrá que tener un grado de invalidez de un 40% y, a partir de un grado de invalidez del 70%, se tendrá derecho a una pensión de invalidez completa. Pero se suprimen los tramos intermedios (media pensión y tres cuartos de pensión); en su lugar, la pensión de invalidez se corresponderá con el grado de invalidez calculado. La modificación se aplica a las pensiones que se concedan a partir de 2022 y puede aplicarse a las pensiones anteriores, en caso de revisión.

Otra de las novedades importantes es la adopción de medidas, como la grabación de las entrevistas en los reconocimientos médicos (ver artículo en la página 3), para mejorar la calidad y transparencia en lo relativo a los reconocimientos periciales médicos.

Amplia información al respecto se puede obtener en las oficinas de invalidez cantonales, así como en el folleto que se puede descargar en alemán, francés e italiano de <https://www.ahv-iv.ch/p/42.d>

Prestaciones familiares

En lo referente a las prestaciones familiares no hay prácticamente ningún cambio. Es importante saber que si los/as hijos/as viven

en el extranjero, en determinadas circunstancias (por ejemplo, si hay un Acuerdo Internacional con el país en el que vivan, si reciben prestaciones familiares en el país de residencia, etc.), también se tiene derecho a las prestaciones. Información sobre los subsidios por hijo/a (hasta los 16 años) a cargo y los de formación (de los 16 a los 25 años para los hijo/as que estén estudiando), a los que se tiene derecho en cada cantón, se puede obtener en las Cajas de Compensación cantonales, o bien, pulsando en <https://www.ahv-iv.ch/p/6.08.d>.



Seguro de enfermedad: ¿Tengo derecho a una reducción de la prima?

Este año, por primera vez desde el 2008, la media de las primas del seguro obligatorio de enfermedad ha descendido. La cantidad varía de un cantón a otro. Actualmente, aún no es posible prever cómo afectará la pandemia de la covid 19 a los costes de la asistencia sanitaria y, por lo tanto, a las futuras primas de los seguros médicos. En cualquier caso es importante saber que las personas y familias con ingresos bajos tienen derecho a una reducción de la prima del seguro de enfermedad. La cuantía y la forma de tener acceso a dicha reducción varía de un cantón a otro, ya que son los cantones los que determinan las condiciones para tener derecho a la misma. Los criterios decisivos son los ingresos y el número de miembros de la unidad familiar. En algunos cantones, atendiendo a los datos contenidos en la declaración de la renta, se informa directamente a las personas que tienen derecho a la misma. En otros cantones, especialmente si por el tipo de permiso no se tiene obligación de presentar anualmente la declaración de la renta, se debe presentar una solicitud. Información detallada se puede obtener en las oficinas cantonales competentes, cuyos datos de contacto se pueden consultar en el siguiente enlace: www.priminfo.admin.ch/de/verbilligung/kantonale-stellen.

Sin papeles

Invisibles pero necesarias

Decenas de miles de personas viven y trabajan en Suiza sin permiso de residencia. Independientemente de su estatuto de residencia, tienen unos derechos básicos.

Montaña Martín

Son muchas las personas que viven y trabajan en Suiza sin papeles. Según la Confederación, su número oscila entre 58 000 y 105 000. Según la plataforma nacional «sans papiers», su número podría llegar a 250 000. Para las autoridades federales, y parte de la población suiza, se trata de personas que han violado la ley de extranjería. Su estado de necesidad, el nivel de integración que muchas de ellas han alcanzado y su contribución esencial a la sociedad no parecen, salvo en algunos casos concretos, interesar a nadie. El Consejo Federal ha rechazado recientemente cualquier idea de regularización colectiva. El Unia apoya al movimiento de los «sin papeles» y lucha por los derechos de las personas afectadas.



Amplia información en la web del Unia

No importa si una persona entró en Suiza sin visado, ni permiso de residencia válido, o bien, si se quedó en Suiza tras la expiración de su permiso de residencia. Todas las personas tienen unos derechos fundamentales. Los derechos humanos no están vinculados a un estatuto de residencia. Se aplican a todas las personas. De cara a facilitar la información de las personas sin papeles que viven en Suiza, el Unia

ha puesto en línea un dossier en el que se da respuesta a las principales cuestiones y derechos ligados a la vida cotidiana de las personas migrantes indocumentadas. En dicho dossier se encuentran informaciones útiles sobre temas tan diversos como la regularización de la residencia, la salud, el trabajo, la educación, la vivienda, la discriminación, cursos de idiomas y actividades sociales, el riesgo de ser denunciado ante las autoridades migratorias, etc. Además, también hay un listado con direcciones de interés en los diferentes cantones.

El dossier está disponible en alemán, francés e italiano en <https://www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/migrantinnen/sans-papiers#c36777>