

- 2 Sector de la hostelería-restauración: Manifiesto por mejores condiciones laborales**
- 3 Conferencia del Unia-Juventud 2022: Por una política sindical más combativa**
- 4 Primero de Mayo: Paz, subidas salariales y pensiones dignas**

Nr. 3 | Mayo 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

Sector de la construcción: Negociaciones sobre el nuevo CMN

¡Más protección en lugar de más presión!



Los trabajadores de la construcción ya han demostrado, en numerosas ocasiones, que luchando unidos pueden lograr sus objetivos // © Olivier Vogelsang, Lausanne

Este año expira la duración del actual Convenio Marco Nacional (CMN) de la construcción y hay que negociar uno nuevo. El CMN regula los salarios y condiciones laborales de alrededor de 80 000 trabajadores de la construcción y es uno de los convenios colectivos de trabajo más importantes de Suiza. Mientras que los trabajadores de la construcción reivindican medidas para proteger mejor su salud, los empresarios de la construcción pretenden dismantlar el actual CMN y empeorar masivamente las condiciones laborales de los trabajadores. Se avecina una larga y dura lucha.

Stefanie von Cranach und Chris Kelley

El sector de la construcción va viento en popa desde hace años. El volumen de negocio aumenta, las carteras de pedidos están llenas y el número de solicitudes de permisos de obras alcanza cifras récord. Sin embargo, a los trabajadores de la construcción, gracias a quienes el sector funciona, no les va tan bien. Porque se construye más, pero cada vez con menos personal y en menos tiempo. Ya sea con nieve y hielo en invierno, o bien, con temperaturas extremas en el verano, los trabajadores de la construcción tienen que seguir dando el callo. Se sigue trabajando sin tener en cuenta el riesgo que ello supone para la salud. Incluso un estudio de los empresarios de la construcción ha confirmado que la creciente presión supone un gran peligro.

Y ésta es también una de las razones por las que el sector de la construcción pierde cada vez más trabajadores. Según las estadísticas, uno de cada dos albañiles diplomados abandona el sector. En cuanto al número de nuevos aprendices, éste se ha reducido a casi la mitad. Pero también hay otra triste estadística que llama la atención: Cada año, uno de cada seis trabajadores

¡Todos a Zúrich!

Información detallada sobre el viaje gratuito a Zúrich, hora y lugar de salida, inscripción, etc. se puede obtener en las oficinas del Unia, o bien, en www.unia.ch/lmv2022

de la construcción sufre un accidente. Además, en los últimos 10 años ha aumentado el número de accidentes graves, algunos de ellos mortales.

Es el momento de introducir las mejoras necesarias

La duración del actual Convenio Marco Nacional (CMN) expira a finales de año. Por ello, los sindicatos y la patronal de la construcción, la Sociedad de Empresarios-Constructores (SBV/SSE/SSIC), han comenzado ya las negociaciones sobre el nuevo. Con la negociación del nuevo CMN los trabajadores de la construcción tienen la oportunidad de abordar los problemas existentes en las obras y lograr mejoras para todo el sector. El Unia ha realizado una votación entre los trabajadores de la construcción para saber cuáles son sus principales reivindicaciones. Más de 15 000 trabajadores han participado en la misma. El resultado es claro: ¡Se necesita que se proteja mejor su salud, horarios laborales más justos y que se acabe con el robo de horas en el tiempo de viaje y en caso de mal tiempo!

La patronal pretende dismantlar el CMN

Las negociaciones empezaron en febrero. Dada la escasez de mano de obra cualificada cabría esperar que la patronal de la construcción estuviese interesada en negociar buenas condiciones laborales y aumentar, así, la atraktividad del sector. ¡Pero, no, nada de eso! Es obvio que el ala de los empresarios de la construcción que defiende las posiciones más radicales ha logrado imponer su criterio en la Sociedad de Empresarios-Constructores. La patronal quiere recortar los salarios y empeorar las condiciones laborales de los trabajadores de la construcción a cualquier precio. Sus propuestas: horarios laborales sin restricciones, que la semana de 50 horas semanales se convierta en algo normal, más horas extraordinarias, menos suplementos y, por último, pero no menos importante, recortes salariales. Pero no solo eso: Ya en noviembre, la Sociedad Suiza de Empresarios-Constructores amenazó públicamente con suprimir el Convenio Marco Nacional si los trabajadores

de la construcción no aceptaban sus propuestas de empeoramiento. El pensamiento de los empresarios es claro: Primero, dismantlar el CMN de la construcción, uno de los más importantes, para, después, seguir recortando derechos en el resto de los sectores.

Luchar unidos el 25 de junio

Las negociaciones van a ser duras. Pero la gente de la construcción sabe como luchar por sus derechos. Bien sea para mejorar el CMN, o bien, para lograr la jubilación a los 60, los trabajadores de la construcción han demostrado, una y otra vez, con manifestaciones, acciones de protesta y huelgas, que luchando duro y unidos se pueden lograr importantes mejoras. Así tiene que ser también este año. Los trabajadores de la construcción han planificado una gran campaña para lograr más protección y luchar frente a los ataques de la patronal. Para el próximo 25 de junio han planificado una gran manifestación en Zúrich. Junto con los compañeros y compañeras de otros sectores solidarios, los trabajadores de la construcción volverán a manifestarse y dejar claro de nuevo que vale la pena luchar unidos.

Editorial



Estimadas compañeras, estimados compañeros:

Me encanta mi trabajo. Al final de una jornada de trabajo, veo lo que he hecho con mis manos. Somos nosotros, los trabajadores de la construcción, los que construimos casas, carreteras, oficinas, túneles, etc.

Generalmente, trabajamos fuera, independientemente del tiempo que haga, con frío, lluvia, nieve, etc. Los días de trabajo pueden prolongarse tanto que, por la noche, llegamos a casa exhaustos. En los últimos años, la presión para cumplir con los plazos ha aumentado mucho. Esto supone una carga adicional para nuestra salud. Los accidentes graves y mortales van en aumento.

Cada vez tenemos menos tiempo para recargar las baterías. Sobre todo, en verano. Observo que cada vez hay más compañeros que abandonan el sector de la construcción y, además, cada vez tenemos menos jóvenes que quieran aprender el oficio. Puedo entenderlos. Los responsables de esta situación son nuestros jefes. Construir cada vez más rápido, con menos personal, no puede dar buen resultado. Pretenden que durante algunos meses hagamos horas extraordinarias sin ningún tipo de restricción y que durante otros nos quedemos en casa. Los jefes se llevan el beneficio y nosotros tenemos que asumir el riesgo. ¡Esto no puede ser así! Por eso, exigimos más protección para nuestra salud, tiempo de viaje pagado, más vacaciones y una pausa pagada.

Pero la patronal quiere empeorar nuestras condiciones de trabajo y amenaza con eliminar el CMN. Nosotros les decimos a nuestros jefes: si quieren resolver los problemas, tienen que mejorar el CMN y no empeorarlo, o incluso eliminarlo. El 25 de junio nos manifestaremos en Zúrich. Tengo ganas de que llegue este día para, juntamente con muchos trabajadores de la construcción y personas solidarias, dejar claro a los empresarios de la construcción que no se van a salir con la suya. ¡Lucharemos y ganaremos!

Xhafer Sejdiu, presidente de la construcción del Unia Zúrich-Schaffhausen

Noticias breves

20-21.05.2022: Conferencia de Mujeres del Unia

Bajo el lema «Bajos salarios y discriminaciones múltiples», las mujeres del Unia, procedentes de toda Suiza, se reúnen en Bellinzona para celebrar la Conferencia de Mujeres del Unia. Los temas principales de la conferencia son el racismo, la explotación y la discriminación en el lugar de trabajo, así como, la feminización de los sindicatos. En los talleres organizados las mujeres tendrán la oportunidad de debatir e intercambiar opiniones sobre diferentes temas.

Unia Valais: Absuelto el sindicalista Blaise Carron

En 2019, el actual secretario regional de Unia Valais, Blaise Carron, denunció los miserables salarios que pagaba la empresa Adatis en Martigny. La empresa contraatacó presentando una denuncia penal. Ahora el tribunal competente ha absuelto al sindicalista, confirmando el papel del Unia en la defensa de los empleados y de la libertad sindical.

Ginebra: Recogida de firmas
Hay que dar voz al 40% de las y los habitantes de Ginebra

Una amplia alianza de partidos de izquierda, sindicatos -incluida el Unia- y asociaciones de migrantes lanzaron el pasado 31 de marzo una iniciativa popular titulada «¡Una vida aquí, una voz aquí... Fortalezcamos nuestra democracia!». Con dicha iniciativa se pretende modificar la constitución cantonal para que las personas migrantes que lleven, al menos, ocho años viviendo en Ginebra, gocen de todos los derechos políticos cantonales. Hay que recoger unas 10000 firmas hasta principios de agosto. ¡Ginebrinos y ginebrinas, firmen la iniciativa! Como las personas migrantes que apoyan esta iniciativa no pueden (todavía) votar por ella, está circulando una petición para que se escuche su voz. Más información al respecto se puede obtener, entre otros, en las oficinas del Unia del Ginebra.



Smood empeora las condiciones laborales

Otro duro golpe para los/as repartidores/as de Smood: la empresa ha introducido nuevas condiciones de trabajo que distan mucho de las promesas hechas en febrero. En un momento en el que los precios del combustible están subiendo mucho, el personal de reparto tiene que hacer frente a una reducción en la compensación de sus gastos. La Cámara de relaciones colectivas de trabajo (CRCT) de Ginebra ha emitido diez recomendaciones que apoyan las reivindicaciones del personal. El Unia mantiene la presión sobre la empresa Smood y adoptará todas las medidas necesarias para que la empresa de reparto cumpla con la legislación vigente y respete al personal.



El personal de Smood exige respeto

Nuevo CCT en el sector de la pintura y el yeso

Una apuesta por la conciliación laboral y familiar

Como muy tarde, a partir de otoño, será aplicable el nuevo Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) del sector de la pintura y el yeso. En el mismo se contemplan salarios mínimos más altos y aumentos sustanciales de los salarios reales. Además, este CCT es el primero en el sector de la construcción que regula el trabajo a tiempo parcial, mejorando así la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Adaptado por Marília Mendes

El nuevo CCT ha sido negociado por los sindicatos Unia y Syna, así como, por la asociación patronal para el sector de la pintura y el yeso SMGV. Está previsto que el Consejo Federal declare la obligatoriedad general del CCT en otoño. A partir de este momento, el nuevo CCT del sector de la pintura y el yeso será obligatorio para todas las empresas del sector.

Mejores salarios mínimos - Aumento automático de los salarios reales

Con el nuevo CCT aumentan tanto los salarios mínimos como los reales:

- Los salarios reales mensuales aumentan, gradualmente, hasta un total de 150 francos en el 2025.
- Los salarios mínimos mensuales aumentan, gradualmente, hasta un total de 75 y 100 francos más, respectivamente, en el 2025.

Alrededor de 15 500 personas se beneficiarán de las subidas salariales. Gracias al aumento de los salarios mínimos, se aumenta la atractividad del sector para los nuevos trabajadores y trabajadoras. Y el personal con experiencia se beneficia del aumento general de los salarios reales.

Facilidades para conciliar la vida laboral y privada

El ramo de la pintura y el yeso es el primero del sector de la construcción que regula en su convenio colectivo el trabajo a tiempo parcial, facilitando así la conciliación de la vida laboral y familiar. También los/as trabajadores/as de más edad y quienes estén realizando un curso de formación y perfeccionamiento profesional se beneficiarán de la regulación del trabajo a tiempo parcial. Entre otras cosas, se prescriben jornadas laborales fijas, lo que permite una mejor planificación de la vida laboral y privada y pone fin



al trabajo sobre llamada. Además, los padres recibirán el salario completo durante su permiso de paternidad, en lugar de solo el 80% establecido legalmente.

Proyecto para fomentar el trabajo a tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial es una rareza en el sector de la construcción. Los sindicatos Unia y Syna, así como, la patronal del sector de la pintura y el yeso, querían cambiar esto. Son muchas las mujeres que trabajan en el sector, casi la mitad de los/as aprendices en la Suiza alemana son mujeres. Sin embargo, no permanecen mucho tiempo en la profesión, en parte porque apenas hay oportunidades para trabajar a tiempo parcial. Para cambiar esto, el Unia, el Syna y la patronal del sector de la pintura y el yeso, lanzaron en 2018 el proyecto «Teilzeitbau». Y el primer informe de evaluación muestra su éxito: a finales de 2020 se habían creado casi 500 nuevos puestos de trabajo a tiempo parcial. Con el proyecto se ha logrado evitar que gran parte del personal cualificado abandone el sector y se ha mejorado la conciliación entre la vida laboral, familiar y privada. El hecho de que el trabajo a tiempo parcial tenga ahora también un lugar en el CCT pone de relieve el éxito del proyecto.

Sector de la hostelería-restauración

Manifiesto por mejores condiciones laborales

El pasado mes de abril el personal de la hostelería llevó a cabo acciones en toda Suiza para denunciar las precarias condiciones laborales existentes en el sector. Con el lanzamiento del manifiesto «¡Queremos vivir con dignidad!» reivindican mejores salarios y condiciones laborales. ¡Apoyemos sus reivindicaciones con nuestra firma!

Marie Saulnier Bloch

Las condiciones de trabajo en el sector de la hostelería-restauración siguen siendo precarias y los salarios bajos. La pandemia, con los consiguientes cierres de empresas y el trabajo reducido, ha golpeado duramente al sector. Muchas personas empleadas en el mismo han sufrido una importante disminución de ingresos o, incluso, han perdido el puesto de trabajo. En el manifiesto lanzado el pasado 6 de abril el personal de la hostelería-restauración presenta once reivindicaciones para mejorar su situación: Mejora de los salarios y aumento de los salarios mínimos, reconocimiento de la experiencia laboral, el fin del trabajo sobre llamada, la entrega de los planos de trabajo con tres semanas de antelación y

la consulta por escrito en caso de cambios, pago de todas las horas de trabajo programadas, el derecho a poder desconectar y no tener que estar siempre disponible, pago del tiempo por el cambio de ropa, puesta a disposición del material de trabajo, distribución transparente y justa de las propinas, formación de los responsables de personal y medidas contra todas las formas de acoso y, por último, más inspecciones laborales.

Las negociaciones para renovar el CCNT se acercan

Las negociaciones para la renovación del CCNT están próximas. Con la jornada de acción llevada a cabo, el personal hace un llamamiento a las asociaciones patronales

del sector para que, tras tres años de bloqueo, dejen el continuo tira y afloja y den un paso adelante para solucionar los problemas existentes en el sector. Recordemos que las últimas negociaciones para renovar el Convenio Colectivo Nacional de Trabajo (CCNT) y su declaración de obligatoriedad general fueron especialmente duras. Este CCNT cumplirá 50 años en el 2024: ¡No acercamos a esta fecha simbólica y ya es hora de que se introduzcan los cambios necesarios!

Llamamiento de apoyo y solidaridad

El manifiesto va acompañado de numerosos vídeos. Las personas que trabajan en el sector de la hostelería-restauración muestran la dura realidad en la que viven. Exigen que se respete y reconozca su trabajo con la adopción de medidas concretas. Para ello, hacen un llamamiento a la solidaridad de la población.

¡Apoyémosles firmando y recogiendo firmas para el manifiesto!

Los vídeos se pueden ver en www.unia.ch/fr/campagnes/manifieste-hotellerie-restauration/videos.

El manifiesto se puede firmar a través de www.unia.ch/fr/campagnes/manifieste-hotellerie-restauration#c38718.



Por una sociedad más justa y por el clima

Trabajar menos para vivir mejor

La reducción de la jornada laboral – una vieja reivindicación de los sindicatos – permitiría una mejor distribución del trabajo y serviría para luchar frente a la crisis climática.

Noémie Zurlinden

Gracias a la lucha de los sindicatos, las interminables e inhumanas jornadas laborales existentes en la primera fase de la industrialización, se han ido reduciendo poco a poco. Sin embargo, esta evolución lleva paralizada más de 20 años. La jornada laboral suiza, con -dependiendo del sector- una media de 42 horas semanales, es la más alta de Europa. A pesar de ello, los partidos burgueses quieren aumentar y flexibilizar la jornada laboral. ¡Hay que cambiar esto! ¡La reducción de la jornada laboral debe volver, de manera urgente, a la mesa de negociaciones!

Por un reparto más justo y saludable del trabajo

Una décima parte de las personas que realizan una actividad remunerada está sin trabajo, o bien, trabaja menos horas de las deseadas. Al reducir la jornada laboral, el trabajo podría distribuirse entre más personas y se reduciría el número

de personas desempleadas. Si se reduce la jornada laboral, la gente tendría más tiempo para las tareas no remuneradas, las cuales siguen recayendo, principalmente, sobre las mujeres. Esto permitiría avanzar hacia la igualdad y repartir el trabajo no remunerado, de manera más justa, entre los sexos. Además, hay que tener en cuenta que cada vez son más las personas que sufren estrés o agotamiento laboral. En algunas profesiones, como en las ligadas al sector sanitario y de cuidados, la carga es tan grande que muchas personas deciden, a pesar de las pérdidas salariales, trabajar a tiempo parcial. Una reducción de la jornada laboral mejoraría las condiciones de trabajo y aumentaría la atraktividad de las profesiones en las que falta personal.

Debemos y podemos proteger el medio ambiente

La reducción de la jornada laboral también es un medio para luchar frente a la

crisis climática. Las personas que tienen menos presión de tiempo pueden vivir de manera más ecológica y saludable: tienen más tiempo para desplazarse caminando o en bicicleta, para cocinar, o bien, para viajar respetando el medio ambiente. Como se produce cada vez más en el mismo tiempo, se pueden aumentar los salarios y reducir las horas de trabajo. Dado que, en los últimos años, los salarios reales han aumentado menos que la productividad, es justo que se reduzca la jornada laboral. Podemos permitirnos una reducción de la jornada laboral con una compensación salarial completa para los salarios bajos y medios. En la «Huelga por el Futuro» del pasado 9 de abril, la reducción de la jornada laboral fue una de las reivindicaciones principales. El Unia participó en las manifestaciones y acciones celebradas en toda Suiza. También en el futuro, el Unia seguirá luchando por una reducción paulatina de la jornada laboral.

Conferencia del Unia-Juventud 2022

Por una política sindical más combativa

El 23 y 24 de abril las y los jóvenes del Unia se reunieron en Kreuzligen para celebrar la Conferencia del Unia-Juventud. Dos intensos días de debate en los que las y los jóvenes analizaron la política sindical del Unia e intercambiaron opiniones sobre los principales problemas que afectan a las personas jóvenes.

Sarah Heinzmann

El año pasado la conferencia tuvo que celebrarse, debido a la pandemia, en línea. Este año, las y los jóvenes sindicalistas de las diferentes regiones expresaban su satisfacción por poder reunirse de nuevo en un mismo sitio. «Los dos últimos años han sido muy difíciles para todas y todos nosotros. También los sindicatos han tenido que enfrentarse a importantes retos. Es un alivio que podamos volver a reunirnos hoy para celebrar una conferencia física y sentar las bases del uturo trabajo sindical del Unia-Juventud», afirmaba Julius Kopp, secretario nacional del Unia-Juventud, en la inauguración de la conferencia.

Críticas a la política sindical

La conferencia se centró en la discusión de un pliego de posiciones sobre la política sindical. En el mismo se formulan propuestas para una estrategia sindical más combativa. Se destaca, por ejemplo, la necesidad de incrementar la presencia del trabajo sindical en las empresas y en la calle. Además, se aborda la necesidad de hacer cambios en lo referente a la paz laboral absoluta establecida en diferentes convenios colectivos. También se subraya la necesidad de mejorar la formación e información sindical. Tras un acalorado e intenso debate, se aprobó el pliego de posiciones y se formó un grupo de trabajo para presentar y defender el documento aprobado en diversos gremios del Unia.

Nueva campaña para las y los aprendices

Además, las delegadas y delegados participantes intercambiaron ideas sobre las diferentes campañas que se pueden llevar a cabo. La nueva campaña se centrará en las y los aprendices: hay que defender sus derechos y mejorar sus condiciones de trabajo. Julius Kopp está satisfecho: «Los debates fueron muy interesantes y mostraron que el Unia-Juventud goza de gran vitalidad, es fuerte y está dispuesto a luchar». La conferencia decidió que el Unia-Juventud se reúna en línea en los próximos meses para debatir y desarrollar la campaña. El objetivo es implicar al mayor número posible de afiliadas y afiliados en el proceso.

Un espíritu combativo

El segundo día de la conferencia las y los jóvenes se reunieron en un ambiente más relajado, imprimieron camisetas y pintaron pancartas para el primero de mayo. Con ello, se puso fin a una conferencia en la que, además del debate político-sindical, también hubo espacio para el intercambio de impresiones entre jóvenes sindicalistas de las distintas regiones. Helin Genis, delegada de la sección de Berna, considera que la conferencia de jóvenes fue todo un éxito: «Fue estupendo poder volver a celebrar la conferencia de manera presencial. Hemos tenido debates y conversaciones muy interesantes. Han sido unos días muy intensos, marcados por un espíritu especialmente combativo».



Las y los jóvenes del Unia están dispuestos a luchar por un cambio social y económico

Entrevista con Vania



«El poder adquisitivo disminuye: se necesitan medidas urgentes»

El 20 de abril, tuvo lugar la conferencia de prensa de la USS sobre el poder adquisitivo. ¿Cuál era el objetivo?

Se trataba de dar la señal de alarma. La inflación actual, superior al 2%, y el aumento masivo de las primas de los seguros de enfermedad previsto, suponen un amplio recorte del poder adquisitivo de las trabajadoras y trabajadores. Sin la compensación de la inflación, las familias se enfrentan a pérdidas salariales reales de 2200 francos y a una pérdida adicional del poder adquisitivo de 1000 francos, debido a la subida de las primas del seguro médico prevista. Si no se toman medidas, las familias perderán más de 3000 francos.

¿Cómo están reaccionando las y los trabajadores ante la inflación?

Muchos de ellos/as ya están sintiendo los efectos de la inflación en el bolsillo. La subida de los precios de los productos de consumo diario y de la energía la notan, especialmente, las personas con salarios bajos y muy bajos. Su situación es cada vez más difícil. El estrés existencial que muchos padecieron durante la pandemia continúa. Algunas personas, como las empleadas en el sector de la hostelería-restauración, ya sufrieron importantes pérdidas salariales debido a la pandemia. Otras, como las empleadas en los florecientes servicios de reparto o del comercio minorista en línea, tienen condiciones de trabajo precarias y salarios muy bajos. La galopante inflación no les permite dar un respiro. Por lo tanto, exigimos una revisión urgente de los salarios. Las negociaciones salariales actuales y futuras son fundamentales para ello.

¿Qué piden los sindicatos?

Entendemos que se necesitan aumentos salariales sustanciales, de manera urgente. En los últimos años, las empleadas y empleados han realizado un importante esfuerzo y, sin embargo, los empleadores se han negado a conceder aumentos salariales generales significativos. Ello, a pesar de que, atendiendo a los buenos beneficios obtenidos, había margen suficiente. Por ello, exigimos que se haga partícipes a las trabajadoras y trabajadores de la buena evolución económica y se aumenten los salarios reales. Además, el Consejo Federal debe tomar medidas, de manera urgente, contra el aumento de las primas del seguro de enfermedad previsto de hasta un 10%.

Muchos sectores ya se han recuperado totalmente de la crisis y atraviesan una buena situación económica. Sin embargo, son muchos los empleadores que no están dispuestos a aumentar los salarios. ¿A qué se debe esto?

Para los empresarios nunca es un buen momento para subir los salarios. Pero, si analizamos las estadísticas de los últimos años, podemos observar que los grupos de los salarios más altos y los «altos directivos» se han concedido, a sí mismos, sin pudor alguno, buenos aumentos de sueldo. Por otro lado, el número de personas con salarios bajos es cada vez mayor. Esta preocupante situación requiere medidas para que el poder adquisitivo de las personas con salarios bajos y normales aumente y no disminuya. Como he dicho, si no se toman medidas, las familias tendrán que enfrentarse a una pérdida de poder adquisitivo de más de 3000 francos. Los ingresos reales deben aumentar para que la inflación no se coma los ingresos de las trabajadoras y trabajadores.

Si no se atienden las reivindicaciones, ¿qué harán los sindicatos -incluida el Unia-?

Por el momento, ya se están llevando a cabo negociaciones en el sector de la hostelería-restauración y en la construcción. En otoño habrá negociaciones en los sectores afines a la construcción y en la industria. Las negociaciones en los sectores de la hostelería-restauración y en la construcción son muy importantes. Por supuesto, la situación de estos dos sectores es muy diferente y no es comparable. Pero una cosa está clara: ¡Hay mucho en juego! Por eso se llevó a cabo una jornada de acción en el sector de la hostelería-restauración el mes pasado y, actualmente, se está movilizándose en el sector de la construcción para que la manifestación del próximo 25 de junio sea todo un éxito. Van a ser negociaciones duras. ¡Hay que emplearse a fondo!

Usted pregunta, Unia responde

Nuevo jefe: ¿Debo pedir un certificado de trabajo?

Llevo nueve años trabajando en la misma empresa. Ahora mi jefe directo, con el que siempre me he llevado muy bien, se jubila. Ya han contratado a otra persona para su puesto. Como no sé qué otros cambios supondrá este cambio de jefe, estoy un poco inseguro. ¿Debo pedir a mi jefe actual un certificado de trabajo?

Sí. Cuando hay cambios organizativos o de personal, como un cambio de jefe, de departamento, o bien, un traslado interno, es aconsejable solicitar un certificado de trabajo. También es aconsejable solicitar un certificado de trabajo en el caso de que en su empresa no se realicen, regularmente, entrevistas con el personal para analizar la situación laboral, valorar el trabajo, etc. Así, si cuando termine su relación laboral no está de acuerdo con el contenido de su certificado de trabajo final, puede utilizar sus certificados anteriores para probar como se evaluó su rendimiento y conducta durante la relación laboral y, en su caso, solicitar las modificaciones correspondientes. Si, por ejemplo, con la incorporación del nuevo jefe se producen una serie de cambios, o bien, le trasladan a otro departamento, le despiden, o es usted quien decide buscar otro trabajo, no tendría a ninguna persona que realmente conozca como ha trabajado hasta ahora y pueda valorar su rendimiento de manera adecuada. Por ello, es importante que pida un certificado de trabajo a su jefe actual. Para evitar malentendidos, es importante que le explique las razones. (Work, 1.4.22)

Periodo de prueba: ¿Tengo derecho a un permiso B?

Soy nacional de un Estado miembro de la UE y tengo un contrato de trabajo indefinido. Me han concedido un permiso de residencia de corta duración (Permiso L UE/AELC) porque todavía estoy en el periodo de prueba. ¿Tengo que esperar a que termine mi periodo de prueba para poder pedir un permiso de residencia (Permiso B UE/AELC)?



La finalización del periodo de prueba no es un requisito previo para obtener el permiso B. (Foto: Keystone)

Federica Colella: No. El Acuerdo sobre la Libre Circulación de Personas (ALCP) entre Suiza y la UE garantiza a las ciudadanas y ciudadanos de los Estados firmantes un derecho de residencia en determinadas condiciones. Este derecho se garantiza a las personas que desarrollan una actividad laboral. Las personas contratadas por tiempo indefinido o por un periodo limitado de más de un año tienen derecho a un permiso de residencia con una validez mínima de cinco años. En Suiza, se trata del permiso B UE/AELC. El permiso de residencia de corta duración (permiso L UE/AELC) se concede a las trabajadoras y trabajadores que tienen un contrato de trabajo por tiempo limitado de más de tres meses, pero menos de un año. Los Estados signatarios no pueden supeditar las condiciones del derecho de residencia establecidas en el ALCP a condiciones adicionales. Por eso tiene derecho a un permiso B UE/AELC. Atendiendo a lo dispuesto en el ALPC, la finalización del periodo de prueba no es un requisito para la obtención del permiso B. (Work, 14.4.22)

Periodo de prueba: ¿Se prolonga por enfermedad?

Estuve enfermo unos días durante el periodo de prueba. ¿Afecta esto al cálculo del periodo de prueba?

Federica Colella: Sí. Si el trabajo se interrumpe durante el periodo de prueba por enfermedad o accidente o por el cumplimiento de un deber legal (por ejemplo, el servicio militar), el periodo de prueba se prolonga en consecuencia. En concreto, esto significa que el periodo de prueba se prolonga por el número de días que, debido a la incapacidad laboral, no ha podido trabajar. En principio, las partes pueden acordar un periodo de prueba de hasta un máximo de tres meses. No obstante, si debido a la incapacidad laboral, el periodo de prueba se prolonga, estos tres meses pueden superarse. Esto se debe a que la razón de establecer un periodo de prueba es dar a ambas partes la oportunidad de conocerse mutuamente y ver si la relación laboral funciona. Este objetivo no puede cumplirse si la persona empleada está incapacitada para trabajar. La cuestión de cuándo ha terminado el periodo de prueba tiene implicaciones legales. Por ejemplo, mientras dure el periodo de prueba, el plazo de preaviso suele ser más corto. Además, la protección contra el despido en caso de enfermedad, accidente o embarazo solo se aplica una vez finalizado el periodo de prueba. (Work, 14.4.22)

Primero de mayo:

Paz, subidas salariales y pensiones dignas

Tras dos años de restricciones debido a la pandemia, decenas de miles de trabajadoras y trabajadores volvieron a salir a la calle el pasado primero de mayo para conmemorar, en cerca de 50 de localidades de toda Suiza, el Día Internacional del Trabajo y presentar sus reivindicaciones.



Cerca de 12000 personas participaron en los actos del Primero de Mayo en Zúrich

Montaña Martín

Bajo el lema «paz, libertad, solidaridad» varios miles de manifestantes se reunieron en numerosas ciudades suizas para conmemorar el Primero de Mayo. Solo en Zúrich, hubo cerca de 12000 personas. Uno de los temas que se abordaron en los discursos del primero de mayo fue la situación en Ucrania. Los líderes sindicales subrayaron la importancia de la solidaridad sindical internacional y pidieron que se haga todo lo posible para apoyar a las personas refugiadas venidas de Ucrania, pero también a las que vienen de otros países. En este sentido, se alertó del peligro de aplicar un doble rasero para las personas que necesitan protección y se hizo un llamamiento para que Suiza ofrezca igualdad de oportunidades a todas las personas que vienen en busca de protección y seguridad. Pero si bien la guerra en Ucrania estuvo muy presente en los actos de este primero de mayo, también hubo espacio para las clásicas reivindicaciones sindicales.

Ajustes salariales para compensar la inflación

La actual inflación, superior al 2%, y la amenaza de un fuerte aumento de las primas del seguro de enfermedad están poniendo a prueba el poder adquisitivo de las trabajadoras y trabajadores. Los sindicatos exigen medidas que frenen la dinámica de la pérdida de poder adquisitivo y, en el marco de las negociaciones actuales y futuras, aumentos salariales acordes con la inflación. La situación económica permite esta compensación de la inflación. «Los aumentos de productividad no se han trasladado a las trabajadoras y trabajadores. Por eso hay que ajustar los salarios de manera urgente, sobre todo, en el caso de las personas con salarios bajos y

medios», señalaba Nico Lutz, miembro de la dirección y responsable del sector de la construcción del Unia.

Frente al desmantelamiento de las pensiones

En cuanto a la previsión para la vejez, las y los sindicalistas han dejado claro que hay que frenar los ataques a las pensiones, tanto del primer pilar (AHV/AVS) como del segundo. En 2022, el modelo suizo de tres pilares cumplirá 50 años. Pero, como afirma el Unia en su comunicado de prensa, «no hay mucho que celebrar en este año de aniversario. La mitad de los nuevos pensionistas tienen que arreglárselas con menos de 3500 francos al mes, y las mujeres reciben de media un tercio menos de pensión que los hombres». Pero en lugar de garantizar unas pensiones dignas, los partidos de la derecha y del centro pretenden desmantelar el actual sistema de pensiones, basado en la solidaridad, para que los bancos y las compañías de seguros puedan vender cada vez más planes de pensiones privados. En los próximos meses Suiza votará hasta siete veces sobre la previsión profesional, afirma el Unia en su comunicado de prensa. El primer ataque concreto es el proyecto de reforma AHV/AVS 21, cuya reforma perjudica principalmente a las mujeres. Vania Alleva, presidenta del Unia, destacó el amplio apoyo de la población en la recogida de firmas para el referéndum y pidió la colaboración de todas y todos para ganarlo, «ya que, de lo que se trata es de que las personas con ingresos normales y bajos puedan, en el futuro, vivir dignamente con su pensión de vejez», afirmó la presidenta.

Dumping salarial

Documental «Schwarzarbeit»

Con motivo del Primero de Mayo se proyectó en numerosas salas de cine el documental suizo «Schwarzarbeit», en francés «Travail au noir», de Ulrich Grossenbacher. El documental, en el que se aborda el problema del dumping salarial y la contratación ilegal, nos permite acercarnos a la tarea diaria de las y los inspectores de trabajo.



Montaña Martín

Frédy, Regula, Marcos, Stefan y Chrümu recorren el cantón de Berna realizando inspecciones laborales en las obras, restaurantes, tiendas, etc. Una tarea nada fácil. Siempre en equipos de dos personas se presentan, sin previo aviso, en los diferentes centros de trabajo. Su tarea es velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y laborales en el mundo laboral y luchar frente al dumping salarial y la contratación ilegal.

El documental muestra las dificultades a las que se enfrentan estos cuatro inspectores y esta inspectora y deja entrever los dramas humanos que hay detrás del trabajo ilegal. También se subraya la importancia de la protección de los salarios y la lucha sindical frente al debilitamiento de la misma, en el marco de las negociaciones con la Unión Europea. Una película que muestra que en la rica Suiza también se esconde mucha miseria. El documental se está proyectando actualmente en las salas de cine de Suiza. ¡No pierdan la oportunidad de verlo!