

Noticias breves

Industria MEM: ajuste por inflación gracias al CCT

El CCT de la Industria MEM (Industria de máquinas, equipamientos eléctricos y metales) establece que los salarios mínimos se ajustan a la evolución de los precios en base al índice de inflación en octubre. Al 31 de ese mes, el índice nacional de precios al consumo mostró un aumento del 3%, con lo cual, los salarios mínimos se incrementarán en este porcentaje a partir del 1 de enero de 2023. Los salarios efectivos de cada empleado/a se negociarán en cada empresa, respetando obligatoriamente los salarios mínimos del CCT. El Unia exige en las negociaciones un ajuste por inflación para todos los salarios, y un aumento salarial real para los/las trabajadores/as.



Salvando puestos de trabajo en la BAT

Noventa por ciento de los/las empleadas de la British American Tobacco (BAT) en Boncourt, Cantón Jura (JU), ha encargado al Unia y al Syna la representación de sus intereses. La delegación del personal y los sindicatos se ha reunido con la gerencia de la BAT y ha formulado sus demandas de acuerdo con los procesos de consulta prescritos por la ley. Después de largas negociaciones, las partes alcanzaron un compromiso satisfactorio. En las próximas semanas se dará prioridad a la elaboración de alternativas para la preservación de puestos de trabajo. Las conclusiones de la delegación consultiva se presentarán finalmente a la gerencia de la BAT y al gobierno del Jura, de conformidad con las disposiciones legales.

En consulta proyecto sobre la reagrupación familiar

Los/las ciudadanos/as suizos/as no seguirán siendo discriminados frente a los/las ciudadanos/as de la UE y de la AELC en el reagrupamiento de familiares procedentes de terceros países. El proyecto de ley de la Comisión de Instituciones Políticas del Parlamento, incluye a todos los/as hijos/as de los/las suizos/as y de sus cónyuges hasta la edad de 21 años o más, así como a los ascendientes directos del cónyuge, con la condición de que su manutención esté garantizada. Además, de conformidad con el Acuerdo sobre la libre circulación de personas, se debe contar con una vivienda adecuada disponible. La Comisión aprobó el anteproyecto con 17 votos a favor y 7 en contra.

Gran campaña del personal de enfermería para detener el éxodo

Hace un año se adoptó la Iniciativa de los Cuidados. Sin embargo, cada mes 300 profesionales del sector abandonan su profesión. Para detener este éxodo, el 26 de noviembre se realizó una gran manifestación en Berna. Los/las participantes exigieron cinco medidas concretas. **Salarios/horas de trabajo:** aumentos salariales significativos para quienes trabajen las mismas horas de trabajo o reducción de las horas de trabajo con el mismo sueldo. **Asignaciones:** aumentos masivos de las ya existentes y créditos de tiempo, así como la introducción de indemnizaciones por cambios a corto plazo en el horario laboral. **Vacaciones:** por lo menos 5 semanas para el personal menor de 49 años, 6 semanas a partir 50 años, y 7 semanas para los mayores de 60. **Reconocimiento y remuneración del tiempo de trabajo:** por ejemplo, el tiempo necesario para cambiarse y el tiempo de desplazamiento entre uno y otro servicio de Spitex. **Cuidado infantil:** subvenciones para la guardería de los niños/as la familia.



Otoño salarial 2022

La mayoría de empleados/as recibirá el ajuste por inflación

La compensación por inflación es el tema central de las negociaciones salariales entre los agentes sociales. Los sindicatos demandan el ajuste proporcional a la inflación y, en principio, sus exigencias son escuchadas.

Autor: Daniel Lampart, economista jefe de la SGB/USS

Según la Unión Sindical Suiza (SGB/USS), las primeras negociaciones en los sectores del Unia muestran el siguiente panorama: en el sector de la limpieza de la Suiza de habla alemana, empleadores/as y sindicatos han acordado, en general, un ajuste por inflación del 3%. La industria relojera pagará un ajuste por inflación del 3.5%. Los/las empleados/as con salarios por debajo de 4372 francos recibirán un porcentaje mayor.



Muchas negociaciones salariales aún pendientes.

En otros sectores, como el de la industria, las negociaciones salariales están por venir. Los sindicatos se preparan para negociaciones duras e intensas, pero se mantienen optimistas. Negociaremos con sectores empresariales que en el primer semestre del año tuvieron buenas ganancias, dice Daniel Lampart. «Vea los informes comerciales. Por todas partes se lee «muy buen balance» o «excelente cierre». Es dinero del que ahora también los/las empleados/as pueden beneficiarse», agrega.

La patronal contra el ajuste automático por inflación

La asociación patronal asume que un ajuste por inflación del 2% en promedio es viable, porque las empresas enfrentan incertidumbres. Daniel Lampart no comparte ese argumento: «Debemos aspirar a un equilibrio. En general, las compensaciones deben ser nuevamente proporcionales a la inflación», enfatiza. De todos modos, se puede adelantar: la mayoría de empleados/as en Suiza recibirá el ajuste por inflación en 2023.

Contra la precarización y el vacío contractual

15 000 trabajadores de la construcción paralizan su trabajo

En protesta contra los planes de la Asociación de Empresarios Constructores, que pretende precarizar las condiciones laborales, 15 000 trabajadores de la construcción paralizaron su trabajo. Primero en el Tesino, después en el noroeste de Suiza, luego en la Suiza francófona y finalmente en la Suiza germanófona. El quinto día, la ola de protesta alcanzó la sede de la asociación patronal en Zúrich.

Hilmi Gashi

A finales de año expira la duración del Convenio Marco Nacional (CMN) para el sector de la construcción. Las negociaciones con los empleadores se realizan desde febrero. Sin embargo, no hay solución a la vista. Empresarios del sector intransigentes exigen jornadas más prolongadas, de hasta 12 horas; menos derechos para los trabajadores y recortes salariales para los empleados de mayor edad. No cuenten con nosotros para ello, dijeron los trabajadores, que paralizaron su trabajo y salieron a las calles durante cinco días. Lo sorprendente en esta protesta: la participación de los trabajadores jóvenes. Así, con las nuevas generaciones se mantendrá la tradición sindical.

La presión creciente pone cada vez en mayor riesgo la salud de los trabajadores de la construcción. Una consecuencia es que aumenta el número de trabajadores especializados que abandonan el sector. Pese a ello, los empresarios de la construcción pretenden seguir aumentando la presión con exigencias que atentan contra la integridad de los trabajadores. Esta situación demanda otras medidas, más protección y menos presión. Son necesarias jornadas laborales más cortas en lugar de más largas. Y que, por fin, el tiempo de desplazamiento del almacén a la obra sea compensado completamente.

Desmantelamiento y no flexibilización

Los empresarios de la construcción quieren comprar con un aumento salarial sus planes de desmantelamiento, que ocultan detrás de la palabra flexibilización. Nico Lutz, responsable del sector, dice al respecto: «Los trabajadores de la construcción no se dejan chantajear. De todos modos, a causa de la inflación, tienen derecho al aumento salarial». Y agrega: «Esta maniobra torpe, indigna a los trabajadores. Ante la buena situación económica de las empresas del sector, un aumento salarial real es imprescindible.»

Acuerdo en la última ronda de negociaciones

La presión ejercida por los trabajadores de la construcción ha dado frutos: el 28 de noviembre, en la última ronda de negociaciones, los sindicatos y la Asociación de Constructores llegaron a un acuerdo. Cuando redactábamos esta edición de Horizonte, los integrantes de las organizaciones firmantes aún no habían dado su visto bueno a este acuerdo. Sin embargo, el resultado es positivo y hay que comunicarlo. Se ha acordado mantener el número de horas de trabajo anuales y semanales, pero habrá un nuevo tipo de regulación de esos tiempos de trabajo. La nueva CMN tendrá una vigencia de tres años, con el cómputo de horas comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de abril del siguiente año. Además, se ha formado un grupo que se ocupará de las cuestiones de salud y seguridad laboral. ¡La solidaridad entre trabajadores/as y la lucha por buenas condiciones de trabajo valen la pena!



Trabajadores de la construcción luchan consecuentemente por un Convenio Marco Nacional

Sesión de la Juventud 2022

El deseo de politizar salta a la vista

Uniformidad de los procedimientos de naturalización, mejor información a la población sobre la donación de órganos y una reforma del segundo pilar en el seguro de vejez, son algunas demandas que entregaron los/las jóvenes a la presidenta del Consejo Nacional, Irène Kälin, durante la Sesión Federal de la Juventud 2022.

Hilmi Gashi

Después de ediciones especiales en los años recientes, condicionadas por la pandemia y la celebración del aniversario, la Sesión de la Juventud 2022 abordó una amplia variedad de temas. Expertos/as de diferentes organizaciones, así como parlamentarios y parlamentarias, apoyaron a los/las participantes en el desarrollo de peticiones y de proyectos concretos y viables.

Demandan evitar la arbitrariedad en las naturalizaciones

Respecto a la naturalización y a la migración, los/las jóvenes plantearon dos exigencias: en primer lugar, los procedimientos de naturalización deben ser más uniformes y más objetivos, para evitar decisiones arbitrarias. En segundo lugar, consideran necesario mejorar la integración de los/las refugiados/as en el mercado laboral.

Sobre el tema de la donación de órganos, los/las jóvenes señalan que está postergado y que la información a la población al respecto debe tener prioridad. En otra petición exigen la eliminación de las subvenciones perjudiciales a la biodiversidad en Suiza. Las mencionadas son solo algunas de las demandas acordadas en el pleno y alcanzadas en las últimas horas de la sesión del domingo a Irène Kälin, del Partido Verde.

Ellos/ellas pueden y también quieren politizar

Los/las 200 jóvenes participantes dejaron claro con sus demandas que conocen la actualidad política, que pueden informarse y debatir y que quieren asumir responsabilidad por la sociedad. A sus 17 años de edad, en promedio, demostraron una vez más voluntad y capacidad de participación política y su intención de vivir su ciudadanía, desde las calles hasta el Palacio Federal.



Los/las jóvenes demostraron su capacidad de participación política.

25 de noviembre

Lucha colectiva contra la violencia estructural

La violencia de género se vincula a las relaciones de poder y a la discriminación. En el Día Internacional contra la Violencia de Género, el 25 de noviembre, abordamos lo que se conoce como violencia estructural, específicamente contra las migrantes.

Emine Sariaslan

La violencia estructural incluye sistemas y condiciones sociales, económicas o culturales, que ponen en desventaja a grupos de personas. Incluye toda forma de discriminación, la distribución desigual de los ingresos y los recursos, así como la inequidad en el acceso a la educación. También situaciones que condicionan menores expectativas de vida. La violencia estructural impide el desarrollo pleno del potencial individual.

trasfondo de migración son sus víctimas más frecuentes. Por factores inherentes a su estatus migratorio, son más dependientes y discriminadas. A ello se suma la discriminación específica por ser mujer. Esta discriminación múltiple hace que las migrantes sufran la violencia estructural con mayor intensidad. Sus diplomas no son reconocidos y sus salarios son más bajos que los de las suizas, además trabajan casi siempre en condiciones precarias.

Discriminación múltiple contras las migrantes

La violencia estructural no afecta a todas las mujeres en igual medida. Las mujeres con

La violencia estructural se refleja también en violencia doméstica. Por sus salarios bajos, dependen económicamente de sus

parejas y por ello permanecen en relaciones cargadas de violencia. El permiso de residencia de muchas mujeres con trasfondo migratorio depende del cónyuge. Después del divorcio, pueden perderlo y ser expulsadas. Por consiguiente, muchas migrantes no se divorcian. Esta discriminación múltiple restringe el acceso de las migrantes a la educación, la autodeterminación, etc. Además, les causa daño psíquico.

La violencia de género se combate con igualdad real entre los géneros, distribución equitativa de los recursos y leyes contra la discriminación.

Formas de violencia de género:

- Feminicidio:** asesinato de mujeres o de niñas por motivos de género
- Violencia sexual:** acoso verbal, silbidos, tocamientos, seguimientos, violación
- Violencia física:** golpes, lesiones
- Violencia psíquica:** discursos de odio en la red, amenazas, humillaciones, acoso
- Violencia económica:** prohibición de trabajar, apropiación del salario, desigualdad salarial, pobreza (en la vejez)
- Violencia contra la autodeterminación:** restringir su entorno social, confinarla
- Violencia social:** reducirla a roles y estereotipos.
- Violencia estructural:** discriminarla por su idioma en los medios, la política, el deporte.

Entrevista



Día Internacional de los/las Migrantes: Suiza aún no ratifica convención que los/las protege

El 18 de diciembre de cada año se celebra el Día Internacional de los/las Migrantes. Esta fecha, instaurada en el año 2000 por las Naciones Unidas, conmemora la adopción de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de los/las Trabajadores/as Migratorios/as y sus Familiares. Llama la atención que ningún estado de la Unión Europea (EU) ni de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC), de la que Suiza es país miembro y fundador, haya ratificado esta convención. Emine Sariaslan, migrante, exconcejal de la ciudad de Berna e integrante del Comité Central del Sindicato Unia, se manifiesta sobre la importancia de esta celebración.

Emine, ¿por qué es necesario conmemorar el Día Internacional de los/las Migrantes?

Esta celebración internacional puede sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de la migración. Nos da la oportunidad para discutir sobre los problemas y las posibilidades que trae consigo este proceso. Desafortunadamente, este día aún no es reconocido por la opinión pública como lo merece.

Tú sigues muy de cerca los problemas de los/las migrantes desde hace tiempo. ¿Observas cambios en la situación de estas personas?

En Suiza he constatado tanto avances como retrocesos. Hemos logrado algunas mejoras en el mundo laboral, como la eliminación del estatus de trabajador temporero, también mejores salarios y condiciones de trabajo. Por otro lado, observamos que aumenta la incertidumbre respecto al estatus de residencia. Quien pierde su empleo, corre el riesgo de perder también la residencia. Los/las migrantes no tienen otra alternativa que realizar trabajos en condiciones precarias, con tal de poder seguir viviendo en Suiza. Paralelamente, hay empleadores/as que intentan emplear a los/las migrantes solo temporalmente. Esta situación conduce al dumping salarial y a tensiones sociales. Al final, pierden todos los/las trabajadores/as.

¿Qué función cumplen los sindicatos en este contexto?

Incluso dentro de los sindicatos hay poca conciencia del problema, a pesar de que la mayoría de los/las afiliados/as son personas con trasfondo migratorio. La situación de los/las migrantes no está presente internamente como debería estarlo. Tendríamos que darle mayor visibilidad y este día es una gran oportunidad para ello. Tal vez nuestras acciones sindicales deberían llamar más la atención de la sociedad sobre este tema. Los derechos de los/las migrantes son derechos humanos y deben ser entendidos e implementados como tales. Los/las migrantes también deben imbuirse de esta certeza.

¿Y cómo ves el futuro?

Hemos comprobado repetidamente que debemos luchar con firmeza para alcanzar ciertos derechos. A veces el camino es largo, como es el caso de la lucha por los derechos de las mujeres. Por otro lado, conquistas por las que antes ya se luchó, son atacadas permanentemente y debemos seguir defendiéndolas. Debemos presionar a los/las políticos/as para poder vivir en una sociedad justa y solidaria. Para ello se tiene que eliminar hasta el último vestigio de discriminación contra los/las migrantes. El mensaje debe ser claro el próximo 18 de diciembre: ¡Igualdad de derechos de los/las migrantes significa no solo obligaciones, sino también derechos!

Marek Wieruszewski

Usted pregunta, Unia responde

Responsabilidad: ¿El jefe puede deducir mi salario por un daño?

Mi jefe me descontó 200 francos porque un grupo de clientes al que atendí como camarero, no pagó las bebidas que consumí. Tras esperar más de hora y media por la comida, el grupo abandonó el restaurante. Considero que no tengo que asumir responsabilidad alguna por ello, ya que atendí al grupo apropiadamente. ¿Es lícita la deducción?

Myriam Muff: No. La responsabilidad de el/la trabajador/a está reglamentada en el Artículo 321e del Derecho de Obligaciones. Este implica cuatro condiciones previas. Todas deben confluir para que usted asuma la responsabilidad. Si falta una sola, la responsabilidad está excluida de antemano. Estas son las cuatro condiciones sobre la responsabilidad:

1. Una infracción o incumplimiento precedente del contrato (de parte de el/la empleado/a)
2. Un daño preexistente
3. La conexión entre la infracción del contrato y el daño
4. La culpabilidad de el/la trabajador/a (comportamiento negligente o intencional)

En su caso, el empleador no puede demostrar que los clientes abandonaron el restaurante porque usted incumplió sus obligaciones laborales. Por lo tanto, no puede descontar de su salario las bebidas no pagadas.

(Work, 04.11.22)

Pensión de viudez: ¿La AHV-AVS puede suprimir mi pensión?

Soy un hombre de 50 años y tengo un hijo (23 años) y una hija (18 años). Ella está en el tercer año de formación profesional. Hace cuatro años mi esposa perdió la vida en un accidente. Desde entonces, recibo de la AHV-AVS la pensión de viudez y la pensión de orfandad de mi hija; la de mi hijo caducó cuando él terminó su formación profesional. Hace poco, la AHV-AVS me informó que cesará el pago de mi pensión de viudez porque mi hija cumplió 18 años. ¿Es así?

David Aeby: No. Por cierto, el Artículo 24 del Reglamento de la AHV-AVS establece que un viudo solo recibe una pensión de viudez hasta que el menor de los/las hijos/as cumple 18 años. Sin embargo, una sentencia reciente del Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha modificado este ordenamiento. Ahora, también en Suiza, los viudos están bajo las mismas disposiciones legales que antes se aplicaban a las viudas. Eso significa que usted seguirá recibiendo la pensión de viudez, aun cuando su hija haya cumplido la mayoría de edad. Si la persona viuda tenía 45 años o más cuando falleció su cónyuge y el matrimonio duró al menos cinco años, recibirá la pensión de viudez, aunque no tenga hijos.

(Work, 21.10.22)

Prestaciones diarias por desempleo: ¿Influye la maternidad?

Quedé embarazada cuando estaba desempleada. Hasta el nacimiento recibí las prestaciones diarias del seguro de desempleo, luego la indemnización por maternidad. Después del nacimiento dejé de laborar un año para cuidar de mí, del recién nacido y de mi hijo de 12 años. Por ello me dieron de baja del seguro de desempleo. Ahora busco de nuevo un empleo. Cuando quise inscribirme en la caja de desempleo me dijeron que no tenía derecho a las prestaciones. ¿Eso es correcto?



Embarazada y en busca de empleo: El nacimiento de un/a hijo/a cambia muchas cosas. También las condiciones del seguro de desempleo. (Foto: iStock)

Natasa Jevdenic: No. En principio, para recibir las prestaciones del seguro de desempleo debe cumplirse con el periodo de cotización. Sino, debe sustentar un motivo de exención de tal obligación. El cuidado de los hijos no es un motivo. Sin embargo, si al comienzo del periodo del cuidado infantil usted estaba desempleada y para recibir las prestaciones corría una fecha límite, esta puede prolongarse dos años. ¿Cómo? Vuelva a inscribirse. Así recibirá el resto de prestaciones diarias que le quedaban cuando se dio de baja. Es importante que al momento de reinscribirse en la Caja de Desempleo, el/la niño/a por el/la que usted solicitó la licencia, no haya cumplido aún 10 años. Además, la licencia de cuidado infantil se solicita solamente una vez por cada hijo/a y solo por uno de los progenitores. Como uno de sus hijos es menor de 10 años, usted tiene derecho a prestaciones diarias.

(Work, 30.9.22)



Libre circulación de personas

Restricciones a croatas a partir del 1 de enero de 2023

Consejo Federal activa la cláusula de protección

El próximo año, Suiza introducirá nuevamente contingentes. En consecuencia, el acceso de la fuerza laboral croata al mercado de trabajo suizo se restringirá otra vez. El número de trabajadores/as croatas ha aumentado considerablemente en el año en curso y ha superado los límites establecidos en el Acuerdo sobre la Libre Circulación de Personas (ALCP), anunció el Consejo Federal.

Darinka Filipovic

En su sesión del 16 de noviembre de 2022, el Consejo Federal decidió aplicar, a partir de 2023, la cláusula de protección prevista para Croacia en el ALCP. Este acuerdo entró en vigor el 1 de enero de 2017 y prevé, durante un periodo transitorio de diez años, la apertura gradual y progresiva del acceso de ciudadanos/as croatas al mercado laboral suizo.

La libre circulación plena para croatas duró solo un año

Desde el 1 de enero de 2022, los/las croatas tienen plena libertad de circulación en Suiza. Pero esta medida durará solamente este año. A partir del 1 de enero de 2023, la cláusula de protección prevista en el ALCP permitirá la introducción unilateral, durante un periodo limitado, de contingentes de concesión.

¿En qué caso puede aplicarse esta cláusula? Cuando la migración procedente de Croacia supere un límite determinado. En 2022, el número de permisos expedidos ya superó al 10% del promedio de los últimos tres años (2019-2021). Entre enero y octubre de 2022, Suiza ya otorgó 2413 permisos B a la fuerza laboral croata. Es decir, el límite para que en 2023 no haya contingentes (178) ha sido superado. Entre 2019-2021 el promedio anual fue de 162 permisos. Por esta razón, a partir del 1 de enero de 2023, Suiza introducirá nuevamente contingentes a la fuerza de trabajo croata: 1150 permisos B y 1007 permisos L.

Medidas previstas en el Acuerdo sobre la Libre Circulación de Personas

El Consejo Federal argumenta que las restricciones para los/las ciudadanos/as croatas son consecuencia de la crisis del Covid 19. A ello se suma el hecho de que también se ha incrementado el número de permisos para los/las ciudadanas croatas, que supera los límites establecidos en el ALCP.

La mano de obra croata tenía demanda en sector secundario, sobre todo en la industria manufacturera y en la construcción, mientras que en el sector terciario era empleada especialmente en la hostelería-restauración, el comercio y en la colocación laboral. Sin embargo, también se ha registrado un aumento de la mano de obra croata en sectores con mayores calificaciones, como los servicios de planificación, asesoramiento e informática.

Gestión de la migración en función de las necesidades económicas

El Consejo Federal utiliza los instrumentos a su disposición para mejorar la gestión de la migración de acuerdo con las necesidades económicas. En el pasado ha recurrido repetidamente a la cláusula de protección con respecto a ciudadanos/as de otros estados que se adhirieron poco tiempo antes a la UE. Con esta medida, el Consejo Federal garantiza la aplicación gradual y progresiva del ALCP para ciudadanos/as croatas en el mercado de trabajo suizo.

Participación en vez de precarización

Contra la discriminación y la creciente precarización de los/las migrantes

¿Por qué los/las migrantes son particularmente afectados/as por la precarización y enfrentan cada vez más la pobreza laboral? Y esto, precisamente en un país rico, que está tan orgulloso de su propio sistema de seguridad social.

Laura Marioli

Cualquiera que piense que en Suiza nuestra red de asistencia social acoge a todos por igual, se equivoca. Nuestras estructuras distan mucho de ser solidarias, tampoco están tejidas de manera suficientemente compacta. Tiene vacíos. En ellos caen particularmente migrantes, personas racializadas, aquellas que no tienen un estatus de residencia regular o carecen del pasaporte suizo.

Hilmi Gashi y Marie Saulnier Bloch exponen las múltiples causas de esta situación injusta y ofrecen perspectivas de acción sindical en artículos para la Comisión Fe-

deral contra el Racismo y para la Comisión Federal de Migración. Ellos ponen de manifiesto que la situación cada vez más precaria de las personas sin pasaporte suizo y las múltiples discriminaciones que enfrentan, están interrelacionadas y se refuerzan mutuamente.

Las estructuras en Suiza favorecen una sociedad de dos clases. Algunas personas son protegidas de la pobreza, otras son criminalizadas por ser pobres. Esto es discriminatorio y supone, entre otras cosas, que los/las afectados/as, no recurran a los servicios sociales por temor a poner en riesgo la seguridad de su residencia en Suiza. Esta situación, su vez, los/las coloca

en una posición aún más desventajosa en el mercado laboral y los/las hace más vulnerables al dumping salarial. La mayoría no llega a salir de este círculo vicioso.

Los dos artículos mencionados dan testimonio de que la discriminación en Suiza tiene lugar en la esfera institucional, social e individual. Las personas afectadas a menudo se aíslan y no son visibles en la sociedad. Nuestra responsabilidad colectiva es combatir la discriminación persistente.

Tangram: <https://bit.ly/3EVEZ4i>

Terra Cognita: <https://bit.ly/3AK4hZy> (S 98-100)