

**2 Sector de la hostelería-restauración: Escaso aumento de los salarios mínimos**

**3 Huelga de las Mujeres: Contra el ataque a las pensiones de las mujeres**

**4 Venta en línea: Por una mayor responsabilidad social y ecológica**

Nr. 4 | Junio 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

El estatuto de temporero se eliminó hace 20 años

## No podemos permitir que vuelva



Berna, 1 de junio de 2022: Con motivo del 20º aniversario de la eliminación del estatuto de temporero, el Unia exigió más seguridad en el estatuto de residencia de las personas migrantes.

Hace veinte años que, con la entrada en vigor del Acuerdo sobre la libre circulación de personas con la Unión Europea (UE), se suprimió el inhumano estatuto de temporero. Con una acción delante del Parlamento, el Unia ha querido recordar la explotación de los temporeros y temporeras y exigir el derecho a un estatuto de residencia seguro para las trabajadoras y trabajadores de nacionalidad extranjera.

Hilmi Gashi

El antiguo estatuto de temporero estuvo en vigor del 1931 al 2002. Con el mismo, se creó una categoría de mano de obra discriminada, con un estatuto de estancia precario, que realizaba trabajos duros y peligrosos por salarios de miseria. El estatuto de temporero permitía a Suiza adaptar la inmigración a las necesidades del mercado laboral. Año tras año, las personas con un estatuto de temporero podían trabajar en Suiza durante un máximo de 9 meses para, posteriormente, abandonar el país, durante, al menos, 3 meses. Trabajaban, especialmente, en la construcción, en la gastronomía, la industria, o bien, la agricultura. A menudo, vivían en barracas a las afueras de la ciudad, lejos de sus familias. «Fueron tiempos muy duros» recuerda Antonio Ruberto, quien trabajó durante años como temporero en Suiza. «Lo peor de aquellos tiempos era tener que dejar a la mujer y los hijos en casa. No podíamos traerlos a Suiza. Esto era inhumano». A ello se sumaba la constante incertidumbre: «Al final de la

temporada no sabía si iba a poder volver al año siguiente y, en el pueblo en el que vivía en Italia, miraba todos los días en correos si había llegado el visado para la temporada siguiente».

### La política de migración continúa discriminando a las trabajadoras y trabajadores

A pesar de las mejoras logradas con la introducción de la libre circulación de personas con la UE, sigue habiendo mucha discriminación. Existen contingentes para las personas de los denominados terceros países. Sin embargo, se trata de permisos para el personal altamente cualificado. Ello lleva a que muchas personas trabajen ilegalmente en profesiones para las que no se necesita una cualificación especial. Pero también las personas de la UE con un permiso de corta duración están en una situación precaria. A ello hay que añadir que, hoy en día, todas las personas migrantes corren el riesgo de perder el permiso si tienen dificultades personales o económicas. Esto no era así, ni en tiempos del estatuto de temporero: quien tenía un

permiso de residencia C y llevaba, al menos, 15 años en Suiza, gozaba de una cierta seguridad a la hora de poder permanecer en Suiza. Esto ya no es así: ahora, incluso aunque se viva en Suiza desde hace muchos años, se puede perder el permiso si, por ejemplo, se lleva bastante tiempo recibiendo ayuda social. Esto es injusto. El Parlamento tiene que corregir esta injusticia: quien lleve más de 10 años viviendo en Suiza de manera ininterrumpida, debe tener seguridad sobre su estatuto de residencia. Eso es lo que se pide en la iniciativa parlamentaria de la consejera nacional Samira Marti, la cual se puede ver en [bit.ly/3zjs3mq](https://bit.ly/3zjs3mq).

### La clase política debe dar pruebas de una mayor sensibilidad

El pasado 1 de junio el Unia llevó a cabo una acción, delante del Palacio Federal, en la que repartió panfletos recordando a las parlamentarias y parlamentarios que, veinte años tras la eliminación del estatuto de temporero, aún queda mucho por hacer. Hay que respetar la dignidad y la integridad

### NO al estatuto de temporero por la puerta de atrás

La Resolución del Unia, adoptada en la Conferencia de Migración del Unia celebrada el pasado 14 de mayo, se puede descargar de [bit.ly/3MuD9rF](https://bit.ly/3MuD9rF).

de todo ser humano, independientemente de su situación de residencia. Es imprescindible que se ponga fin a situaciones de residencia precarias, las cuales llevan a las trabajadoras y trabajadores a una situación de vulnerabilidad que les convierte en carne de cañón para la explotación y el dumping social. Si no se hace nada, se corre el riesgo de que en el mundo laboral se vuelvan a introducir, por la puerta de atrás, condiciones análogas a las del antiguo estatuto de temporero. «Lo que viví como temporero no fue nada agradable y no se lo deseo a nadie», dice Antonio, uno de los participantes en la acción llevada a cabo delante del Palacio Federal.

## Editorial



### Combatir la desigualdad

La introducción de la libre circulación de personas ha mejorado la situación legal de las y los trabajadores migrantes de los países de la UE y de la AELC. Ello ha sido posible gracias a los Acuerdos bilaterales con la UE y la AELC y las disposiciones legales ligadas a los mismos. La libre circulación de personas y las medidas de acompañamiento han mejorado considerablemente las condiciones de vida y trabajo de las personas migrantes de la UE que viven en Suiza. Lamentablemente, esto no ha sido así para las personas migrantes de los denominados terceros países. Tanto en la UE como en Suiza se han creado dos categorías de migrantes: las personas que se benefician de la libre circulación de personas y las que solo son admitidas bajo determinadas condiciones y con derechos limitados. Cabe señalar que Suiza ya había introducido este modelo de dos clases en 1990, cuando el Consejo Federal decidió contratar trabajadoras y trabajadores exclusivamente de países de la UE y la AELC. Personas procedentes de los países de la antigua Yugoslavia y Turquía dejaron de ser admitidas, salvo con contingentes para profesiones altamente especializadas. Esta situación llevó a que muchos/as antiguos/as «saisonniers» buscaran otras formas de permanecer en Suiza. Así nacieron la mayoría de las personas migrantes ilegales de la época. El rigor excesivo en la política de migración lleva a situaciones injustas y discriminatorias. Por lo tanto, debemos luchar juntos contra cualquier trato desigual de las personas, luchando por una Europa inclusiva. Los derechos humanos son indivisibles y los derechos de las personas migrantes son derechos humanos. ¡Todavía queda mucho por hacer y seguiremos luchando!

Osman Osmani



Noticias breves

Uber tiene que garantizar el pago a los seguros sociales

El Unia ha acogido con satisfacción la sentencia del Tribunal Federal, la cual confirma lo que el sindicato lleva años defendiendo: las conductoras y conductores de Uber y el personal de reparto de Uber Eats son efectivamente empleados/as con todas las obligaciones que ello implica. En el caso de Uber Eats, esto significa que están sujetos al CCNT de la hostelería-restauración. El Unia espera que la Confederación y los cantones adopten medidas eficaces, de manera inmediata, para que Uber cumpla con sus obligaciones legales.



Acción de protesta frente a Uber en Ginebra

Iniciativa popular AHV/AVS x13: La pelota está en el tejado del Parlamento

Las pensiones del seguro de AHV/AVS son demasiado bajas y las del segundo pilar están en descenso. Por otra parte, los precios están subiendo y se avecina un sustancial aumento de las primas del seguro de enfermedad. Cada vez queda menos dinero para vivir. La diferencia entre las pensiones de las mujeres y las de los hombres es muy grande. Al rechazar la iniciativa de una 13ª paga de la pensión del seguro de AHV/AVS, el Consejo Federal se niega a ver el problema de las bajas pensiones. Es más, se aleja de su promesa de pensiones del seguro de AHV/AVS que cubran las necesidades básicas y se enreda en pretextos sobre el riesgo de déficit del seguro de AHV/AVS. Sin embargo, se olvida de mencionar que las previsiones financieras para el periodo hasta 2030, publicadas recientemente para el seguro de AHV/AVS, anuncian resultados sustancialmente mejores que los previstos incluso hace cuatro meses. Una cosa está clara: ahora le corresponde al Parlamento corregir los errores del Consejo Federal. Porque cualquiera que haya trabajado toda su vida merece una buena pensión.

110ª CIT: La seguridad y la salud como Derecho Fundamental

El pasado 10 de junio las delegadas y delegados asistentes a la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) adoptaron una resolución para añadir el principio de un entorno de trabajo seguro y saludable a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Hasta ahora había cuatro categorías de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo: la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. La decisión de la Conferencia significa que la seguridad y la salud en el trabajo pasarán a ser la quinta categoría. Con ello, los 187 Estados miembros de la OIT se comprometen a respetar y promover el derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable.

El paro en mayo de 2022: las cifras del SECO

En mayo, el número de personas en desempleo volvió a descender. Por primera vez, desde el otoño de 2019, menos de 100 000 personas están en el paro. Se trata de una evolución positiva para las trabajadoras y trabajadores de Suiza. También refleja la buena situación económica actual. Lamentablemente, las personas de entre 60 y 64 años se han beneficiado poco de esta recuperación. Este grupo de edad tiene ahora la tasa de desempleo más alta. Y el número de personas desempleadas sigue siendo mucho mayor que antes de la crisis del coronavirus. La USS hace un llamamiento a los Centros Regionales de Colocación (RAV/ORP) para que redoblen sus esfuerzos, de cara a integrar a las personas desempleadas de más edad. Hay dinero para ello: La Confederación pone a su disposición, a través del «Programme d'impulsion» de 2019, más de 60 millones de francos para su reinserción laboral.

Hostelería-restauración

Escaso aumento de los salarios mínimos

Los salarios mínimos en la hostelería-restauración aumentarán en el 2023. Se compensará el aumento de la carestía y, además de ello, se aumentarán los salarios mínimos, dependiendo de la categoría salarial, hasta los 40 francos mensuales.

Hilmi Gashi

Los sindicatos y asociaciones patronales firmantes del Convenio Colectivo Nacional de Trabajo (CCNT) han pactado prorrogar la duración del mismo hasta finales del 2023. Además, han acordado una subida salarial de los salarios mínimos para el 2023, consistente en la compensación de la carestía y, dependiendo de la categoría salarial, un aumento salarial de hasta 40 francos mensuales.

Se necesitan más mejoras

En la conferencia profesional del Unia del sector de la hostelería-restauración las delegadas y delegados manifestaron su malestar con el acuerdo salarial alcanzado. Precisamente para la categoría del personal no cualificado, es decir, para el personal con los salarios más bajos, se ha acordado tan solo la compensación de la carestía. Tras dos años de pandemia con muchas limitaciones, inseguridad y una gran sobrecarga laboral, esto es muy problemático. Las delegadas y delegados del Unia entienden que se ha dejado pasar una buena oportunidad para introducir las mejoras necesarias y criticaron con dureza el resultado de las negociaciones. Tras una larga discusión, el acuerdo fue aprobado

por escasa mayoría. Ahora, las delegadas y delegados esperan que en las negociaciones sobre el nuevo CCNT se aborden seriamente los problemas existentes en el sector y se acuerden las medidas pertinentes.

El CCNT continuará en vigor hasta finales del 2023

El convenio colectivo de trabajo actualmente en vigor, debe continuar siendo aplicable hasta finales del 2023. Así lo han acordado las partes negociadoras y han solicitado ante el SECO la prórroga de la de-

claración de obligatoriedad general (AVE / FO / DOG). De esta manera, el personal podrá seguir disfrutando de la protección del CCNT. Entretanto, se debe negociar el nuevo CCNT. De cara a las negociaciones, el Unia apoya sus reivindicaciones en el Manifiesto «¡Queremos una vida digna!» lanzado en abril por el personal de la hostelería-restauración. Más información sobre el manifiesto en el siguiente enlace: [bit.ly/3MuIWxq](https://bit.ly/3MuIWxq)

Nuevos salarios mínimos a partir del 1 de enero del 2023

Categoría salarial	2022	2023
Personal sin aprendizaje	3477.-	compensación de la carestía
Personal sin aprendizaje pero con el certificado de Progresso	3682.-	compensación de la carestía más 10.-
Personal con EBA/AFP/CFFP (dos años) o formación equivalente	3793.-	compensación de la carestía más 20.-
Personal con EFZ/CFC/AFC o formación equivalente	4203.-	compensación de la carestía más 40.-
Personal con EFZ/CFC/AFC y cursos de perfeccionamiento	4304.-	compensación de la carestía más 40.-
Personal con un examen profesional	4920.-	compensación de la carestía más 40.-
Practicantes	2216.-	compensación de la carestía más 20.-



El personal de la hostelería-restauración lucha por condiciones laborales dignas

CCT Smood

Prácticas sindicales cuestionables

El sindicato Syndicom y Smood, la empresa de reparto de comidas y compras, han negociado un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de empresa. Lo han hecho a espaldas del Unia y de los huelguistas, sin los cuales no se habría llegado al mismo.

Evènement syndical 01.06.2022, adaptado por Marie Saulnier Bloch

Los repartidores y repartidoras solo tuvieron un par de horas para decir «sí» o «no». Ello sin tener la posibilidad de discutirlo y sin la garantía de que el voto fuese anónimo. Se trata de un procedimiento antidemocrático que viola la libertad de asociación. El CCT negociado confirma las condiciones actuales y se aleja de las recomendaciones de la Cámara de relaciones colectivas de trabajo (CRCT) de Ginebra. La novedad es que el empleador se compromete a ofrecer, al menos, dos horas de trabajo seguidas y un mínimo de cuatro horas de trabajo a la semana. Con ello, no se pueden pagar las facturas. Además en el CCT se establece un modelo de horario laboral ultraflexible con el que se traslada el riesgo de la empresa a la persona empleada. Sin embargo, podría ser positivo para el personal de Simple Pay si, finalmente, pueden beneficiarse del mismo. Recordemos que en la región del lago de Lemán Smood utiliza los servicios de dicha empresa, cuyo sistema de remuneración por minutos no es conforme a la ley.

Un lavado social gracias a Syndicom

Este CCT es una bendición para el director general de Smood, Marc Aeschlimann. La extrema precariedad a la que está sujeta el personal supone un problema para la clientela y para la reputación de su accionista y principal socio, Migros. Con el CCT puede mostrar que respeta la ley. Y Syndicom sirve de garantía para este

lavado social. Y, además, mientras no sea aplicable a Simple Pay, no le cuesta nada. Al contrario que a las repartidoras y repartidores, a quienes se les descontará el 0,25% de su salario para cubrir los costes de aplicación del CCT. Sin embargo, está previsto que se exima a los/las empleados/as afiliados/as a Syndicom de cotizar la cantidad correspondiente. Con ello, Syndicom, cuyo número de afiliados/as de la empresa Smood se puede contar con los dedos de la mano, puede contar con un cierto incremento del número de afiliados/as.

Todos tienen que tirar de la misma cuerda

Dada la precaria situación de la economía de plataformas y la dificultad de organizar al personal empleado en las mismas, los sindicatos deberían tirar de la misma cuerda o, al menos, no ponerse la zancadilla. El comportamiento del sindicato Syndicom plantea muchos interrogantes. Hay que dejar claro que solo la dirección es responsable de ello. Evidentemente, el personal de correos, del sector de telecomunicaciones, del de artes gráficas, los y las periodistas, o bien, el personal de las librerías, que compone el sindicato, no tiene nada que ver con esto. En cualquier caso, este CCT, si bien deja mucho que desear, supone un pequeño avance en la lucha del personal de Smood por mejores condiciones laborales. Hay que continuar luchando.



Huelga de las Mujeres

# Contra el ataque a las pensiones de las mujeres

El pasado 14 de junio, día de la Huelga de las Mujeres, las acciones en defensa de las causas feministas se centraron en la reforma del seguro de AHV/AVS sobre la que se votará en septiembre y con la que se pretende aumentar la edad ordinaria de jubilación de las mujeres de los 64 a los 65 años.

Sarah Heinzmann (adaptado)

El 14 de junio de 2019 sigue presente en nuestra memoria: cientos de miles de mujeres salieron a la calle por mejores condiciones de vida y de trabajo. Desde entonces, se han producido algunos avances formales: ha aumentado la proporción de mujeres en la política, se ha introducido, por fin, el permiso de paternidad y se ha dado luz verde al matrimonio para todas las personas.

## Reforma a costa de las mujeres

Sin embargo, la batalla está lejos de ser ganada: las mujeres continúan ganando alrededor de un 20% menos que los hombres y siguen siendo las que realizan la mayor parte del trabajo no remunerado. En algunos ámbitos, en lugar de introducir mejoras, se hace lo contrario: la propuesta de reforma del seguro de AHV/AVS aprobada por el Parlamento es una prueba de ello: se pretende aumentar la edad de jubilación de las mujeres, pero no los salarios ni las pensiones. «Es un escándalo tener que trabajar más y seguir ganando menos», dice Aude Spang, secretaria de Igualdad del Unia. En lugar de aumentar la edad de jubilación, lo que se necesita son pensiones más elevadas.

## Las mujeres ganan menos

Los círculos burgueses mantienen que la reforma AHV-AVS21 es un paso hacia la igualdad porque equipara la edad de jubilación de las mujeres con la de los hombres. Pero estamos lejos de la igualdad. Las mujeres cobran menos por el mismo trabajo y son las que asumen la mayor parte del trabajo no remunerado. Las mujeres reciben un tercio menos de pensión que los hombres. El 38% de las mujeres dispone solo de la pensión de jubilación del seguro de AHV/AVS para vivir. La diferencia de las pensiones entre los hombres y las mujeres es del 54% en el segundo pilar. Y el 10% de las mujeres jubiladas no tiene suficiente para vivir con su pensión y tiene que solicitar las prestaciones complementarias. Mientras no se corrijan estas disfunciones, un aumento de la edad de jubilación no garantizará más, sino menos igualdad.

## Se votará en septiembre

La reforma AHV-AVS21 se someterá a votación en septiembre. La campaña del Unia contra la reforma propuesta comenzó el día de la Huelga de las Mujeres, el pasado 14 de junio. Para Aude Spang está claro: «También después del 14 de junio, los sindicatos y los colectivos de la Huelga de las Mujeres, que representan a todas las mujeres y no solo a las de clase privilegiada, seguirán luchando frente a la reforma del seguro AHV-AVS21».



Las protestas frente al incremento de la edad de jubilación para las mujeres centraron las reivindicaciones de la jornada de Huelga de las Mujeres.

## Jornada UE: Perspectivas europeas del movimiento sindical

# Trabajar juntos por una Europa más social

Tras el fracaso del Acuerdo Marco con la UE en mayo de 2021, los sindicatos han señalado la necesidad de un cambio de paradigma en la política europea. Suiza debe contribuir a una Europa social y a una relación estable con la UE, en la que se tengan en cuenta los intereses sociales comunes de todas las trabajadoras y trabajadores. La Jornada del Unia del pasado 11 de junio abordó la cuestión de cómo podemos concretar esto desde una perspectiva sindical.

Marília Mendes

## ¿Hacia dónde va la UE?

Durante años las políticas neoliberales han dominado la UE. En la Jornada del Unia sobre la UE, la catedrática de Derecho Sacha Garben mostró que la UE ha cambiado en los últimos años y se está orientando hacia una mayor justicia social. Aunque no son vinculantes, el Pilar Europeo de los Derechos Sociales y los resultados de la Cumbre Social, celebrada en Oporto en 2021, sientan las bases para ello. En la Cumbre se adoptó un Plan de Acción para luchar contra la pobreza en Europa y favorecer la formación continua de las ciudadanas y ciudadanos de la UE, reforzando así su movilidad profesional.

## Contribución de los sindicatos

Roland Erne, catedrático para la Integración Europea y Relaciones Laborales en Dublín, utilizó el ejemplo de la Iniciativa Ciudadana Europea para mostrar cómo se pueden defender los intereses de las trabajadoras y trabajadores al nivel más alto.

Por último, Lorenzo Repetti, de la CES, mostró como los sindicatos, en un trabajo coordinado a nivel de la UE, lograron modificar la iniciativa de la UE sobre el salario mínimo, de manera que las negociaciones de los convenios colectivos de trabajo se incluyesen en la misma, fortaleciendo así el papel de los sindicatos.

## ¿Qué significa esto para Suiza?

En la mesa redonda celebrada por la tarde se puso de relieve que, trabajando juntos,

los sindicatos y la izquierda pueden avanzar hacia una Europa social y ecológica. Una división pondría en peligro importantes conquistas como, por ejemplo, las medidas de acompañamiento. Esto sería fatal para las trabajadoras y trabajadores y para las relaciones con la UE.

En los talleres de trabajo que se realizaron a continuación se profundizaron los temas tratados. Las personas migrantes presentes esperan que la perspectiva migratoria tenga una mayor cabida en futuros debates. En la Jornada celebrada dicha perspectiva fue mencionada solo de pasada, lo cual fue objeto de crítica.

En definitiva, fue una visión interesante de una Europa que ofrece más posibilidades para la participación social.

## Entrevista con Naciye Aktas



### En casa no hay tiempo para hacer una pausa

**Naciye Aktas tiene 45 años, está casada y tiene dos hijos. Trabaja en una clínica de rehabilitación en Ginebra. Su familia buscó refugio en Suiza. Ella tenía 10 años cuando llegó a Suiza. Fue 11 años a la escuela. Se casó muy joven, a los 20 años. Su marido se trasladó a Suiza. Naciye Aktas quería estudiar, pero se quedó embarazada muy joven. A los 22 años tuvo su primer hijo. Con el niño le resultaba imposible estudiar. Por ello, tuvo que renunciar a sus sueños. Quería ser trabajadora social, aprender inglés, ir a Inglaterra para ello, etc.**

### Naciye, ¿no hubieses podido ocuparte de tu hijo y estudiar al mismo tiempo?

No, era muy difícil. Al principio, quería ocuparme, yo misma, del cuidado de mi hijo. Por lo tanto, no podía ni trabajar, ni estudiar. Además, estaba muy cansada con el cuidado del niño, la casa, etc. No hubiese tenido fuerzas para estudiar. Cuando mi hijo tenía dos años, encontré trabajo en la recepción de una clínica privada. No era fácil trabajar al 100% con un niño pequeño. Por ello, reduje al 50%.

### ¿Cómo reaccionó tu jefe?

No le gustó. Además, tampoco pude contar con el apoyo de mis compañeras de trabajo. Al contrario, me hicieron pasarlo muy mal, me hacían mobbing, me excluían. Por ejemplo, cuando quedaban, a mí nunca me decían nada. La presión del jefe y la actitud de mis compañeras se hicieron insoportables. Al final, caí enferma. Fue entonces cuando me planteé qué era lo más importante para mí y me di cuenta de que mi hijo y mi salud eran lo más importante. Rescindi mi contrato de trabajo. Durante un tiempo pude cobrar prestaciones por desempleo, hasta que encontré el trabajo que tengo ahora.

### Tienes dos hijos, ¿cómo fue con el segundo?

Con mi hija la situación laboral era mejor. Trabajo en una empresa estatal. Son más comprensivos con las madres. Tuve otro tipo de dificultades. Solo tuve mes y medio de baja maternal. Siendo mi hija muy pequeña tuve que volver al trabajo. Por suerte, mi madre podía quedarse con ella y cuidarla. Me hubiese gustado tener más tiempo para estar con mi hija. Sería estupendo que todas las madres que quieren cuidar de sus hijos hasta los tres años, pudiesen hacerlo. Así es en Francia, donde reciben una ayuda económica.

### El 14 de junio las mujeres volverán a salir a la calle por salarios más altos, por la igualdad real. ¿Qué temas son los más importantes para ti?

El tema de los salarios es importante para mí, si bien, parte del problema es que no hay transparencia salarial. Yo, por ejemplo, en mi trabajo, no sé lo que ganan las otras personas. Pero para mí, más importante que el tema salarial, es que se aumente la duración del permiso de maternidad. Además, hay que reconocer y pagar el trabajo que hacemos en casa. Trabajo de las siete de la mañana a las nueve de la noche. Me levanto a las siete, cocino, limpio, preparo todo. A las tres de la tarde empiezo como mi trabajo remunerado, hasta las nueve de la noche. En realidad, es en el trabajo donde puedo descansar, ahí puedo hacer una pausa, en casa no tengo tiempo para ello.

La solidaridad entre las mujeres me parece muy importante. Tenemos que apoyarnos mutuamente, si una mujer tiene dificultades, tenemos que estar a su lado. Por ello es importante que nos organicemos sindicalmente, en asociaciones de migrantes, etc. Hay que reforzar la colaboración entre los sindicatos y las asociaciones de migrantes.



## Usted pregunta, Unia responde

### Despido poco antes de la jubilación: ¿tengo derecho a una indemnización?

Tengo 62 años y llevo trabajando como secretaria en la misma empresa desde hace más de 20 años. Ahora, la empresa me ha despedido. La falta de cotizaciones a la Caja de pensiones, en los dos años anteriores a mi jubilación, implica para mí importantes pérdidas. Por ello, mi familia me ha dicho que tengo que hacer algo frente al despido. ¿Tiene que indemnizarme la empresa?

**Marina Wyss:** No, no necesariamente. Hay que pagar una indemnización solo cuando el despido es abusivo. El Código de Obligaciones enumera una serie de motivos por los que el despido es calificado de abusivo. Éste el caso cuando el despido es motivado por razones inherentes a su persona, como por ejemplo, por su sexo o por su nacionalidad. Si se despide a una trabajadora poco antes de la jubilación, lo cual conlleva la pérdida de importantes periodos de cotización, esto no es suficiente, en sí mismo, para que el despido sea calificado de abusivo. El tribunal examina si existe un gran desequilibrio entre los intereses de ambas partes. La sentencia del Tribunal Supremo Federal del 20 de diciembre de 2005, en la que se calificaba como abusivo el despido de un trabajador de 63 años, ha sentado jurisprudencia. Se trataba de un empleado que había trabajado para la misma empresa durante 44 años y al que la empresa despidió, sin previo aviso, 14 meses antes de su jubilación. El Tribunal Federal argumentó que la empresa había incumplido su deber de protección y asistencia. Dicho deber era aún mayor debido a la larga duración del contrato. La empresa debería haber hecho todo lo posible para que el trabajador hubiese permanecido en la empresa, durante el corto periodo que le faltaba para la jubilación, sin sufrir pérdidas económicas.

En cualquier caso, en caso de despido poco antes de la jubilación, aconsejo a todas las personas que se asesoren, por ejemplo en las oficinas del Unia, sobre si el despido es correcto. Atención: ¡Los plazos que hay que respetar son cortos!

(Work, 20.5.22, adaptado)

### Enfermedad: ¿Se declaran las prestaciones del seguro como salario ante el seguro de AHV/AVS?

Estuve durante un largo periodo de tiempo de baja por enfermedad. La empresa en la que trabajaba por aquel entonces tenía un seguro de subsidio diario en caso de enfermedad. Dicho seguro pagó a la empresa las prestaciones correspondientes, de manera que yo pude recibir una prestación diaria del 80% de mi salario durante el tiempo que estuve de baja. Acabo de jubilarme y me he dado cuenta de que la empresa no cotizó al seguro de AHV/AVS durante el tiempo que estuve de baja. ¿No tendría que haber cotizado la empresa al seguro de AHV/AVS por las prestaciones del seguro de subsidio diario en caso de enfermedad?

**Federica Colella:** No. En caso de baja por enfermedad, las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a su salario durante un determinado periodo de tiempo, o bien, de manera alternativa, a las prestaciones del seguro de subsidio diario en caso de enfermedad. Esto depende de lo acordado en el contrato de trabajo. Algunos Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) y Contratos Tipo de Trabajo (CTT) establecen la obligación de las empresas de suscribir un seguro de subsidio diario en caso de enfermedad. Si su empresa no está obligada a contratar dicho seguro y en el contrato de trabajo no se establece nada al respecto, su empleador tendrá que pagarle el salario, dependiendo del número de años que lleve trabajando en la empresa, durante un tiempo limitado. Así, por ejemplo, según lo dispuesto en el art. 324a del Código de Obligaciones suizo, en caso de enfermedad, la empresa tiene que pagarle el salario, en el primer año de trabajo, independientemente del periodo que esté enfermo, tan solo durante un máximo de tres semanas.



(Foto: Adobe Stock)

La obligación del pago del salario puede ser sustituida mediante la contratación de un seguro de subsidio diario en caso de enfermedad. En este caso, las prestaciones del seguro deben ser, al menos, equivalentes a lo que se debería pagar conforme a la obligación legal de seguir pagando el salario en caso de enfermedad. Esta equivalencia se cumple, en cualquier caso, cuando se recibe el 80% del salario, durante al menos 720 días, y la empresa paga la mitad de las primas.

**REPERCUSIÓN EN EL SEGURO DE AHV/AVS:** Desde el punto de vista legal, los subsidios diarios por enfermedad no son un salario. Por lo tanto, no están sujetos a cotización, tampoco al seguro de AHV/AVS. Sin embargo, hay una excepción: si su empresa sigue pagándole el 100% del salario y recibe el 80% del seguro de subsidio diario, abonará las cotizaciones correspondientes a los seguros sociales por la diferencia, es decir, por el 20% de su salario.

Por lo tanto, las bajas por enfermedad de larga duración pueden repercutir en las cotizaciones al seguro de AHV/AVS. Por ello, es aconsejable consultar a la caja de compensación cantonal para evitar lagunas en las cotizaciones que puedan llevar a una reducción de la pensión de AHV/AVS.

Es importante saber que, en lo referente a las cotizaciones al seguro de previsión profesional, a las Cajas de pensiones, existe una regulación especial. Para saber qué normas se aplican en cada caso concreto, hay que consultar el reglamento de la Caja de pensiones en la que se esté asegurado.

(Work, 3.6.22, adaptado)

## Venta en línea

# Por una mayor responsabilidad social y ecológica

Un informe de la organización Public Eye muestra que las 10 plataformas de venta de ropa en línea más conocidas en Suiza no respetan, o bien lo hacen en escasa medida, las normas sociales y ecológicas. La ONG quiere cambiar esto y ha lanzado, con el apoyo de diversas organizaciones, entre ellas el Unia, una campaña contra los modelos de negocios que violan los derechos humanos y el medio ambiente. La ONG reclama la intervención del Parlamento.

Montaña Martín

Los dos años de pandemia han contribuido a un importante incremento de la venta de productos en línea, también de ropa y calzado. Millones de paquetes de ropa y calzado circulan por Suiza. Amazon, Galaxus, La Redoute, Wish, Zalando, etc., las principales plataformas de venta de ropa en línea, están creciendo rápidamente. Hoy en día, en Suiza, tres de cada diez prendas de vestir se compran ya por internet.

La organización Public Eye quería saber más sobre las prácticas de las plataformas dominantes en el mercado de la moda y acaba de publicar un informe titulado «Negocios de la moda en línea: responsabilidad y transparencia de Zalando, Shein y compañía». En el mismo, la ONG analiza la situación de las principales empresas de venta en línea. Ha examinado diez de las plataformas más conocidas de Suiza: About You, Alibaba, Amazon, Asos, Bonprix, Galaxus, La Redoute, Shein, Wish y Zalando. La organización se ha centrado en analizar el grado de transparencia de la cadena de suministro y en si se pagaban o no salarios dignos. También ha examinado, con la colaboración del Unia, las condiciones de trabajo en el sector de la logística. Finalmente, Public Eye ha abordado el aspecto medioambiental, más concretamente la gestión de los artículos devueltos por los consumidores y consumidoras. El informe está disponible en [publiceye.ch](http://publiceye.ch).

### Los gigantes de la moda eluden sus responsabilidades

El informe muestra que las cadenas de suministro no son lo suficientemente transparentes y que no siempre se indica el origen de las mercancías. Las tiendas en línea no garantizan un salario decente en sus cadenas de suministro y, a menudo, toleran el empleo precario.

La gestión de las devoluciones también es problemática. En lugar de garantizar la reutilización de los productos devueltos para preservar el medio ambiente, en la mayoría de los casos, se procede a la destrucción de los mismos.

### Las autoridades deben intervenir

El informe muestra que la mayoría de las empresas más poderosas piensan que pueden tomarse sus responsabilidades sociales y ecológicas a la ligera.

Junto con Public Eye, el Unia exige que las autoridades políticas establezcan normas obligatorias para el conjunto del sector. Ya es hora de que la Confederación adopte una serie de medidas legales que garanticen una venta responsable y transparente. Se trata de medidas como:

- La obligación de respetar los derechos humanos, incluido el pago de un salario digno y el deber de transparencia. Estas medidas son necesarias para luchar contra la explotación y saber en qué fábrica se han hecho las prendas de ropa o el calzado.
- Prohibición de la destrucción de productos nuevos, para que las devoluciones y los productos no vendidos no acaben en los vertederos.
- Mejorar la protección legal y las inspecciones laborales en el sector de la logística, para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y luchar contra el empleo precario.



Hay que proteger mejor al personal del comercio en línea (Photo: Public Eye)

### Las consumidoras y consumidores juegan un papel importante

Uno de los objetivos de la campaña es sensibilizar a las consumidoras y consumidores sobre la problemática existente, invitándonos a consumir menos, de manera responsable, preguntándonos si el artículo deseado es verdaderamente necesario, identificando las estrategias de marketing agresivas, o bien, cuidando bien las prendas, arreglándolas o haciendo uso de las ofertas de segunda mano. Entre 2000 y 2015, la producción de ropa se ha duplicado. Al mismo tiempo, el número de días de uso de la ropa se redujo en un 36%. Se compra más ropa y se usa durante menos tiempo. No sin consecuencias para el medio ambiente. La industria textil representa el 8% de todas las emisiones contaminantes. Si continuamos a este ritmo, en 2030 éstas aumentarán un 50%. ¡Tenemos que reducir nuestro consumo!

## Iniciativa sobre el BNS

# ¡Reforzar el seguro de AHV/AVS gracias a los beneficios del BNS!

Hoy en día, las pensiones del seguro de AHV/AVS están lejos de aumentar conforme al aumento del coste de la vida. Por otra parte, las pensiones del segundo pilar son cada vez más bajas. Esto es inaceptable, hay que aumentar las pensiones, sobre todo las del seguro de AHV/AVS. Para las personas con ingresos bajos, particularmente para numerosas mujeres, el seguro de AHV/AVS es una importante fuente de ingresos, cuando no la única.

### Utilizar la fortuna popular del Banco Nacional Suizo (BNS)

El Banco Nacional Suizo (BNS) amasa miles de millones de beneficios. Este dinero pertenece a la población y tiene que utilizarse en su beneficio. Esto es lo que se pretende con la iniciativa sobre el BNS. Para financiar pensiones más elevadas, hay que utilizar los beneficios del BNS. Si el BNS tiene grandes excedentes, en el futuro una parte de ellos debería transferirse automáticamente al seguro de AHV/AVS. De esta manera se podría reforzar el seguro de AHV/AVS y evitar nuevos proyectos de desmantelamiento como el aumento de la edad de jubilación de las mujeres. Información detallada sobre la iniciativa y pliegos para la recogida de firmas en <https://initiative-bns.ch/>.