

**2 Sector de la peluquería: Unia lucha por mejoras salariales** **3 Trata de seres humanos: 10 años de cárcel para el empleador** **4 1° de mayo: Por mejores salarios y pensiones, por la igualdad**

Nr. 3 | Mayo 2023 | 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

Caja de pensiones: Recortes en las pensiones de las personas con ingresos bajos y medios

## ¿Por qué luchamos frente a la reforma BVG/LPP 21?



¿Miles de millones para los bancos y recortes en las pensiones para la gente de a pie? ¡Ni hablar!

A mediados de marzo, el Parlamento, dominado por una mayoría parlamentaria de los partidos de derecha, aprobó el proyecto de reforma denominado BVG/LPP 21, es decir, de la ley que regula las prestaciones del segundo pilar. Se trata de una reforma inaceptable. La reforma BVG/LPP 21 no aporta ninguna mejora para las pensiones de las mujeres y las de las personas con bajos ingresos. Al contrario, supone un importante recorte de las pensiones.

Brigitta Bernet

El mundo mira con consternación a Francia, donde una vez más se producen protestas masivas y escuelas, universidades y transportes están paralizados por las huelgas. La gente está furiosa por la reforma de las pensiones aprobada por el presidente Macron. Al igual que en su país vecino, en Suiza la gente también está preocupada por la reforma de las pensiones. Los frentes y el bloqueo de soluciones son comparables en ambos países. Es verdad que en Suiza no hay ayuntamientos en llamas ni manifestaciones masivas, pero hay acalorados debates parlamentarios y batallas en las urnas.

### Hay mucho en juego

Sin embargo, también aquí hay tanto en juego como en Francia. La reforma del segundo pilar BVG/LPP 21, recientemente aprobada, va mucho más allá de, atendiendo a la evolución demográfica y al aumento de la esperanza de vida, debatir sobre cuál es el tipo de conversión «adecuado». Lo que está en juego es el principio fundamental de previsión social: el principio de solidaridad. A fin de cuentas, el sistema de previsión de vejez es el pilar fundamental del Estado del Bienestar y ha supuesto una conquista histórica indiscutible. Por ello, es fundamental preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del mismo. Sin embargo, como demuestran las últimas decisiones del Parlamento, parece que falta voluntad política para afrontar el desafío de reformar las pensiones con solidaridad y justicia.

### Sanear las cuentas a costa de los que menos tienen

En lugar de ello, con la reforma BVG/LPP 21 se pretende «sanear» el segundo pilar empeorando la situación de los/as futuros/as pensionistas. El componente más drástico de la reforma BVG/LPP 21 es la reducción del tipo de conversión mínimo, en el sistema obligatorio, del 6,8 al 6 por ciento. El tipo de conversión es el factor a tener en cuenta para calcular, en función del capital acumulado, la cuantía de la pensión a la que se tiene derecho. Su reducción del 6,8 al 6 por ciento significa que sobre 100 000 francos de capital de jubilación ahorrado, en el futuro solo se pagarán 6000 francos al año en lugar de los 6800 francos actuales. En concreto, esto significa una drástica reducción de la pensión del 12%. Para un albañil con un salario mensual de 6700 francos, que haya acumulado un capital de jubilación de 360 000 francos en cuarenta años, la reforma supone una reducción mensual de la pensión de 240 francos. Si se jubila hoy, percibirá una pensión mensual de la Caja de pensiones de 2040 francos. Si se jubila conforme a la reforma BVG/LPP 21 aprobada, solo percibirá 1800 francos al mes. Además, para él no habrá ningún tipo de compensación económica.

### Medidas compensatorias insuficientes

Es cierto que la BVG/LPP 21 prevé medidas compensatorias para las personas con ingresos muy bajos.

Pero éstas son completamente insuficientes. Solo tendrían derecho a la compensación íntegra quienes cumplieren los siguientes requisitos: primeramente, que cobren una pensión de la correspondiente Institución de previsión profesional o Caja de pensiones inferior a 1000 francos suizos al mes; en segundo lugar, que pertenezcan a la llamada generación de transición (personas nacidas entre 1958 y 1973); en tercer lugar, que hayan cotizado a una Institución de previsión profesional o Caja de pensiones durante, al menos, 15 años sin interrupción; y en cuarto lugar, que perciban en forma de pensión, al menos, la mitad del capital acumulado. Debido a todas estas restricciones, al final, tan solo alrededor de una cuarta parte de la «generación de transición» recibiría la compensación íntegra. Más de la mitad de los pensionistas de la generación de transición se quedarían con las manos vacías. Además, para las personas nacidas antes del 1973 no está previsto ningún tipo de compensación. Esto es una vergüenza. Las pensiones de las personas con salarios bajos y medios ya son vergonzosamente bajas. Es inaceptable que, a largo plazo, sean aún más bajas.

¡Con este proyecto de reforma, las personas asalariadas tendrían que pagar más a la Caja de pensiones, pero cobrarían pensiones de vejez más bajas! El Unia lucha contra la propuesta de recorte de las pensiones del segundo pilar y ha lanzado el referéndum.

### Editorial



### Pagar más, recibir menos

En lugar de asegurar las pensiones y mejorar la situación de las personas con ingresos bajos en el 2° pilar (BVG/LPP), la reforma BVG/LPP 21 supone un masivo recorte de las pensiones, de hasta 3240 francos, o bien, 271 francos al mes. A pesar de que todas las trabajadoras y trabajadores tendrían que pagar más al seguro de BVG/LPP, al final, sus pensiones disminuirían.

Precisamente las personas con salarios bajos tendrían que cotizar mucho más. Si aumentan las cotizaciones al 2° pilar, ello significa que se dispone de menos dinero a lo largo de toda la vida laboral. Y, ¿para qué? Para, al final, en muchos casos, recibir una pensión más baja.

Especialmente para nosotras, para las mujeres, esta reforma es una burla. Recordemos el otoño de 2022 y todas las promesas hechas por los partidos de la derecha en la campaña del referéndum frente a la reforma AHV/AVS 21. Nos dijeron: Si las mujeres trabajan un año más, mejoraremos sus pensiones en la reforma del 2° pilar. Pero nada más lejos de la realidad. En lugar de cumplir con su palabra, el Parlamento, dominado por los partidos de la derecha, ha aprobado una reforma que supondrá un recorte masivo de las pensiones. Una vez más se ignoran los intereses de las mujeres y se permite que sigan teniendo pensiones vergonzosamente bajas.

La única que sale ganando con esta reforma es la industria financiera, que cada año se lleva miles de millones de francos de nuestros ahorros. Sus beneficios deben asegurarse aumentando las cotizaciones y bajando las pensiones. Esto va en una dirección completamente equivocada. El 2° pilar debe seguir siendo un seguro social y no debe ponerse al servicio de los intereses del capital financiero. ¡No con nosotras y nosotros!

Brigitta Bernet

Noticias breves

Rescate del Credit Suisse: solo hay dinero para los bancos

Cuando se trata de los intereses de los/as trabajadores/as y los/as pensionistas, los partidos de la derecha siempre dicen que no hay dinero. Pero cuando se trata de las finanzas, ponen miles de millones a disposición, en un corto espacio de tiempo. La misma mayoría de derechas que pone ríos de dinero a disposición de los bancos, aprueba una revisión de la Previsión Profesional que contempla una disminución de las pensiones y un aumento de las cotizaciones. El Consejo Federal, dominado por los partidos de la derecha, quiere ahorrar dinero en el seguro del AHV/AVS. Al mismo tiempo, el mismo bloque de derechas rechaza cualquier medida gubernamental para luchar contra la inflación – por ejemplo, la regulación de los precios de la energía y los alquileres de viviendas, o bien, la reducción de las primas del seguro de enfermedad para las familias con ingresos bajos y medios.

Zúrich: Votación sobre un salario mínimo



El próximo 18 de junio las ciudadanas y ciudadanos de Zúrich se pronunciarán sobre la introducción de un salario mínimo, para la ciudad de Zúrich, de 23.90 francos por hora. Se trata de un paso más en la lucha por salarios decentes para todas las trabajadoras y trabajadores. Actualmente, son cinco los cantones (Basilea-Ciudad, Ginebra, Neuchâtel, Jura y Tesino) que ya tienen un salario mínimo. En otros cantones se están recogiendo firmas para la introducción del mismo. Así, en enero, el Unia de Basilea-Campo y una alianza (incluido el Unia) del cantón de Valais lanzaron iniciativas populares a favor de un salario mínimo cantonal. Y en la Suiza oriental, los sindicatos han presentado una petición por un salario mínimo en los cantones de San Gall, Turgovia, en Appenzell Rodas Exteriores y en Appenzell Rodas Exteriores.

España: Se pone fin a la huelga más larga de Europa



La plantilla celebra el fin de la huelga.(Foto: ZVG)

Las trabajadoras y trabajadores de la cooperativa de distribución de productos farmacéuticos Novaltia saltan de alegría y se abrazan: ¡Por fin ha terminado la huelga más larga de Europa, después de 1345 días! Los chalecos reflectantes de las trabajadoras y trabajadores de Novaltia volaron por los aires cuando se anunciaron los resultados de las negociaciones en la sede del sindicato vasco ELA, en Bilbao, a finales de marzo. Las trabajadoras y trabajadores de Novaltia llevaban exactamente tres años y ocho meses en huelga. Ahora recogen los frutos: 9500 euros de indemnización, aumentos salariales y 60 días de vacaciones. Para las personas en huelga también era importante que la empresa ingresara un euro simbólico en la Caja de Resistencia de ELA por cada día de huelga. Sin la Caja de Resistencia, la huelga de larga duración habría sido imposible, afirman las trabajadoras y los trabajadores.

Sector de la peluquería: Negociaciones CCT

Unia lucha por mejoras salariales

El convenio colectivo del sector de la peluquería expira a finales de año y debe renegociarse. Las negociaciones del CCT están interrumpidas porque la patronal Coiffure Suisse ha presentado una propuesta inaceptable y no da su brazo a torcer.

Montaña Burdalo Martin

Los salarios en el sector de la peluquería son muy bajos. El salario mínimo para una persona que acaba de terminar su aprendizaje asciende, actualmente, a 3850 francos brutos; para una persona sin diploma profesional y sin experiencia, el salario mínimo es de tan solo 3470 francos mensuales. Y esto con una jornada laboral semanal de 43 horas y sin derecho a una décimotercera paga.



Las peluqueras y peluqueros se merecen mejores salarios y condiciones laborales. © jacqueline macou

Aplicación de los salarios mínimos cantonales

En los cantones con un salario mínimo legal se aplican los salarios mínimos cantonales, siempre que los mismos sean superiores a los establecidos en el CCT. Así, por ejemplo, una peluquera sin diploma, que trabaje en Ginebra, tiene derecho a un salario mínimo legal de 24 francos por hora, es decir, un salario muy superior al salario mínimo más bajo del CCT de 3470 francos, equivalente a 18,75 francos por hora. Pero esto puede cambiar pronto: En diciembre, el Parlamento aprobó la moción de Erich Ettlin, miembro del Consejo de Estados, con la que se pretende que se apliquen los salarios mínimos establecidos en los Convenios Colectivos de Trabajo, declarados de fuerza obligatoria, independientemente de que los mismos sean o no inferiores a los salarios mínimos fijados en los diferentes cantones. Si, finalmente se aplica la moción, ello supondría, en los cantones afectados, una reducción masiva de los salarios de muchas trabajadoras y trabajadores no cualificados del sector de la peluquería. Esta moción, con la cual se favorece el dumping salarial, fue activamente apoyada por Coiffure Suisse, la patronal del sector de la peluquería.

Propuesta inaceptable de Coiffure Suisse

La patronal Coiffure Suisse no solo apoyó activamente la moción

de Ettlin, sino que, en el marco de las negociaciones para el nuevo CCT, ha presentado una propuesta inaceptable. «Según la propuesta de Coiffure Suisse solo el personal con experiencia, en posesión de un Certificado Federal de Capacitación (CFC/EFZ), podría mantener el poder adquisitivo. A las empleadas y empleados con experiencia, pero sin un CFC/EFZ, no se les compensaría ni tan siquiera la inflación y sus ya bajos salarios reales disminuirían. Si bajan los salarios del personal sin diploma, la presión sobre los salones de peluquería que contratan personal con diploma aumentará. Ya hoy existe una guerra de precios que favorece

la contratación de personal sin una formación reconocida formalmente; casi uno/a de cada tres peluqueros/as está empleado/a como trabajador/a no cualificado/a», informa Igor Zoric, responsable del sector de la peluquería del Unia. «Además, la propuesta de la patronal no permite un aumento y mejora de las inspecciones sobre la aplicación del CCT, lo cual es necesario para luchar eficazmente frente al dumping salarial», explica el sindicalista y añade: «Una propuesta así es inaceptable y, mientras la Patronal se mantenga en sus trece, no tiene sentido seguir negociando. Actualmente las negociaciones están interrumpidas.»

Por un buen CCT

El Unia lucha por un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) que sea digno de dicho nombre y que, a través de un sustancial aumento de los salarios, permita una revalorización de la profesión. Además, reivindica otra serie de mejoras y medidas que permitan luchar eficazmente frente al dumping salarial. El Unia exige a Coiffure Suisse que cambie de posición y que vuelva a la mesa de negociaciones.

Uber: Sentencia del Tribunal Federal

Se acabó la impunidad

Como se esperaba, el Tribunal Federal ha confirmado que las conductoras y los conductores de la empresa de taxis Uber son trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena. Por lo tanto, Uber debe cumplir, con carácter retroactivo, con todas sus obligaciones empresariales en materia de seguridad social.

Darinka Filipovic

Ya en el 2022 el Tribunal Federal había considerado a Uber, en aplicación del derecho laboral, como empleador. Ahora, el Tribunal Federal ha sentenciado, de manera definitiva, que Uber tienen que dar de alta a sus trabajadoras y trabajadores en los seguros sociales y pagar las cotizaciones correspondientes.

También debe pagar los salarios de manera retroactiva

Ahora los diferentes seguros sociales pueden -y deben- reclamar las cotizaciones sociales con carácter retroactivo. Para ello, se deben tomar salarios mínimos vitales como referencia. Uber también debe pagar, con carácter retroactivo, el resto de las cantidades (salarios, reembolso de gastos, vacaciones), a las que las conductoras y conductores tienen derecho. El Unia calcula que Uber debe a sus empleadas y empleados varios cientos de millones de francos. Es impensable que miles de conductoras y conductores tengan que hacer valer sus derechos, a título individual, simplemente porque su empleador se niega a cumplir con sus obligaciones legales. En lugar de ello, es necesario que se encuentre una solución colectiva, a escala nacional, para que las conductoras y conductores reciban el dinero que les corresponde.



Larga y dura lucha frente al dumping salarial de Uber.

Hay que paralizar las actividades de Uber

Además, las autoridades deben detener inmediatamente las actividades de Uber hasta que la empresa cumpla con la ley, es decir, hasta que cada conductora o conductor tenga un contrato de trabajo, los salarios y gastos ligados al trabajo se regulen conforme a la ley y todas las conductoras y conductores estén dados de alta en los seguros sociales.

Respetar las disposiciones para las empresas de trabajo temporal

Entretanto, Uber ha comenzado a contratar conductoras y conductores a través de terceras empresas. Es evidente que se trata de cesión de trabajadoras y trabajadoras. La política y las autoridades deben velar para que se respeten las leyes y el CCT para las empresas de trabajo temporal, declarado de obligatoriedad general.

## Trata de seres humanos en la construcción

# 10 años de cárcel para el empleador

Ninguna empresa lo ofrecía más barato que esta gran empresa constructora suiza. Casi todos los grandes contratos lucrativos les fueron adjudicados.

Marie Saulnier Bloch

La empresa ganó millones, a menudo, como subcontratista. De 2012 a 2017, el empleador convenció, con falsas promesas, a más de 100 yesistas de Hungría, Moldavia y Rumanía para que vinieran a trabajar a Suiza. Mientras él viajaba con un jet privado y en Ferrari, las personas empleadas estaban pasando un calvario: condiciones de trabajo inhumanas, violencia, amenazas de muerte, salarios de entre 4 y 9 francos por hora, devolución de parte del salario en efectivo, condiciones de alojamiento inhumanas, etc.

### Claro mensaje a los empleadores criminales

El fiscal había pedido una pena de prisión de 8 años y 4 meses por tráfico de seres humanos, usura y otros 14 delitos. El abogado defensor, que había solicitado la absolución en la mayoría de los cargos, habló de escándalo judicial innecesario. Pero el tribunal lo tuvo claro: 10 años de cárcel y confiscación de bienes para el hombre que explotaba a su personal y no pagaba ni un céntimo, ni a la oficina de impuestos ni a los seguros sociales. Es cierto que el empresario está es-

condido (ni tan siquiera estuvo presente en el juicio) y que, probablemente, recurrirá la sentencia. Pero el mensaje de su condena es claro: después de una primera sentencia en Ginebra, en el 2020, en la que se condenaba a otro empresario de la construcción a 6 años de cárcel, esta nueva sentencia de Zúrich confirma que los empleadores no pueden hacer lo que quieren y que, cuando se cuenta con la colaboración e implicación de las autoridades, la lucha frente a la explotación laboral es posible.



La colaboración e implicación de las autoridades es fundamental para luchar frente a la explotación laboral en las obras.

## Comisión Federal de Migraciones

# Seguridad social en la sociedad suiza de migración

En Suiza, toda persona necesitada debe contar con el apoyo de una red de seguridad social. Sin embargo, estas redes no son iguales para todos. ¿A qué se deben estas diferencias? ¿Qué consecuencias tiene ello para las personas afectadas y para Suiza como sociedad de migración?

Impresiones de Marília Mendes, Marie Saulnier Bloch, Hilmi Gashi

El pasado 31 de marzo se celebró la Conferencia anual de la Comisión Federal de Migraciones (CFM). Este año, la Conferencia titulada «Seguridad social en la sociedad suiza de migración», abordó la situación de las personas migrantes en materia de seguridad social. En su discurso de apertura, la Consejera Federal Baume-Schneider señaló algunos de los retos de la política migratoria. Entre otros temas, mencionó la iniciativa parlamentaria de Samira Martí «La pobreza no es un crimen». A continuación se abordó la cuestión de la seguridad social desde un punto de vista científico. Eva Maria Belser, catedrática de la Universidad de Friburgo, mostró las diferentes «redes de seguridad social» y las ayudas que recibe una persona en función de su estatus. Calificó de «problemático, desde el punto de vista constitucional» el bajo nivel de prestaciones para determinados grupos de personas y las categorizaciones desproporcionadas. Dominik Hangartner, catedrático de la ETH de Zúrich, afirmó, en base a su trabajo de investigación, que cada franco adicional de ayuda multiplica las posibilidades de integración y rendimiento económico. El catedrático Jean-Pierre Tabin, HES-SO Lausana, subrayó que las personas migrantes contribuyen económicamente al sistema de seguridad social y, sin embargo,

son directa e indirectamente discriminadas en cuanto al acceso. Es necesario un «acceso a los servicios municipales sin miedo» y una «política social de apoyo» sin la obligación de informar a la policía de extranjeros.

### Interesante, pero...

Los análisis científicos y los ejemplos prácticos fueron de un alto nivel. Sin embargo, también en la Conferencia de este año se echó de menos a las personas migrantes, a las directamente afectadas. También faltaron representantes del mundo empresarial. Hubiese sido muy interesante saber, por ejemplo, cómo ven los empleadores el problema del denominado «working poor» (el «trabajador pobre») y qué proponen para que la gente pueda vivir de su salario y no tenga que recurrir a la ayuda social. Tampoco se debatieron en profundidad las reivindicaciones políticas sobre la erradicación de la pobreza y el acceso no discriminatorio de las personas migrantes a la ayuda social. Al final, lo que quedó fue un análisis teórico, bienintencionado, pero sin propuestas prácticas que permitan solucionar los problemas reales.

## Entrevista



Helin Genis nació en Berna y lucha por la igualdad, codo con codo, con su madre. Hülya participa activamente en el Grupo de Mujeres del Unia. Dice que ha heredado el sentido de la justicia social de su madre. Madre e hija se movilizan por una gran huelga feminista el próximo 14 de junio.

### Hülya, quieres transmitir a tu hija la lucha por la justicia social, por la igualdad, ¿por qué?

Las mujeres llevan siglos luchando contra la desigualdad. Han conquistado muchos derechos a través de largas y duras luchas: El sufragio femenino y la introducción de un permiso de maternidad pagado son algunos de ellos. Pero aún queda mucho por hacer. Me siento responsable de luchar por mis derechos y los de la próxima generación, la de mi hija. Para que se nos trate con igualdad y justicia como mujeres, como migrantes. Nadie nos va a regalar nada. Por eso, para mí es importante que el 14 de junio nos unamos y vayamos a la huelga, todas juntas, codo con codo.

### Helin, dices que heredaste el sentido de la justicia social de tu madre. ¿Qué significa eso para ti?

Para mí, justicia social significa que todas las personas tengamos los mismos derechos, independientemente de nuestra religión, color, lengua, estatus de residencia, país de origen, orientación sexual, etc. Por ejemplo, todo el mundo debería recibir el mismo salario por el mismo trabajo. Nadie debería pasar hambre. Hay que avanzar hacia un reparto equitativo y justo de la riqueza.

### Y en cuanto a los derechos de la mujer, la migración...

Las preocupaciones de las mujeres, las personas migrantes, transexuales, oprimidas, etc. reciben muy poca atención. No se les escucha. Esto se puede ver, por ejemplo, en el hecho de que son pocas las mujeres que pueden hacer carrera. Las mujeres tienen que elegir entre carrera y familia. A menudo trabajan en condiciones precarias y ganan menos que los hombres. Al mismo tiempo, tienen que cuidar de sus hijos y de su familia. El trabajo de cuidados también es un trabajo que debería estar remunerado. Además, es importante que también en casa, se repartan las tareas de manera equitativa.

### Dices que tu madre te enseñó cómo una persona debe defender sus derechos, ¿a qué te refieres?

Mi madre es un modelo para mí. Es justa con todo el mundo. No importa quién, qué o cómo. Trata a todas las personas por igual. Se podría pensar que son cosas pequeñas en la vida cotidiana, pero para mí, esto ha sido muy importante, he crecido con ello y ha marcado mi personalidad. Mi madre también me enseñó que es importante defender a las personas que no son lo bastante fuertes. De niña, yo también me daba cuenta del trato desigual y defendía a otras niñas y niños que no recibían el mismo trato, un trato justo.

### ¿Cómo te gustaría compartir tu experiencia?

Al igual que mi madre, quiero seguir luchando por los derechos de la mujer, por la igualdad, contra el racismo y la discriminación. Ya hemos logrado mucho gracias a que la gente ha salido – y sigue saliendo – a la calle. Tenemos que defender nuestros derechos y exigirlos. Tenemos que avanzar en la igualdad. Por eso es importante participar en la huelga feminista del 14 de junio. Se trata de nuestro futuro. Unidas somos fuertes.

**Hülya:** La huelga es un derecho fundamental y un medio para hacer realidad nuestras reivindicaciones. Además, refuerza la solidaridad entre las trabajadoras y trabajadores. Esta huelga engloba luchas históricas anteriores, como el movimiento de las mujeres, las luchas por los derechos humanos, o bien, el movimiento de las personas en desempleo, y las conecta de una manera nueva. El sexismo, la dominación masculina, el racismo, la xenofobia y la violencia sexual, entre otros, siguen presentes. Razón más que suficiente para que hagamos huelga. Por ello, hacemos un llamamiento a todas las mujeres para que el próximo 14 de junio salgan a la calle a reivindicar sus derechos.

Emine Sariaslan

## Usted pregunta, Unia responde

### Pensión de viudedad e invalidez: ¿Recibo las dos pensiones?

Cobro una pensión de viudedad y, debido a mis problemas de salud, he presentado una solicitud de prestaciones al seguro de invalidez. ¿Qué pasa si me conceden una pensión de invalidez?, ¿recibo, en este caso, tanto la pensión de viudedad como la de invalidez?

**Myriam Muff:** No. Según la Ley Federal del Seguro de Vejez y Supervivencia (AHVG/LAVS) el derecho a la pensión de viudedad se extingue cuando la persona viuda se casa de nuevo, o bien, fallece. Sin embargo, si una persona cumple simultáneamente las condiciones para tener derecho a una pensión de viudedad y a una de invalidez, solo cobrará la que tenga una cuantía más elevada. Así lo establece la ley (AHVG/ LAVS). Por lo tanto, si le conceden una pensión de invalidez, se comprobará la cuantía de la misma. Si la cuantía de su pensión de invalidez es superior a la de su pensión de viudedad, dejará de percibir la pensión de viudedad y cobrará, tan solo, la de invalidez. O bien, al contrario, en el caso de que la cuantía de la pensión de viudedad sea superior a la de invalidez.

(Work, 14.4.23)

### Caja de pensiones: ¿Qué hacer cuando no se recibe la póliza?

Llevo tres años trabajando a tiempo completo como administrativa y, hasta ahora, no he recibido ninguna póliza de la Caja de pensiones. Me preocupa que la empresa no me haya asegurado y no sé como comprobarlo. ¿Qué puedo hacer?

**Gilles Sciboz:** La empresa es la responsable de asegurar a sus empleados y empleadas en el segundo pilar (BVG/LPP), es decir, en una Institución de previsión profesional o Caja de pensiones. Además, la empresa debe informar a su personal sobre cuál es la Institución de previsión profesional/Caja de pensiones en la que el personal está asegurado. Si su empresa no le facilita la información correspondiente, también puede dirigirse a la Caja de compensación en la que esté asegurada la empresa. Los datos de contacto puede encontrarlos en la página web del seguro de AHV/AVS ([rebrand.ly/ausgleichskasse](http://rebrand.ly/ausgleichskasse)). La Caja de compensación del AHV/AVS tiene la obligación de comprobar si su empresa ha suscrito el correspondiente seguro de previsión profesional y con qué Institución de previsión profesional/Caja de pensiones lo ha hecho. Una vez que la Caja de compensación le haya facilitado los datos correspondientes, le recomiendo que se ponga en contacto con su Institución de previsión profesional/Caja de pensiones y solicite las pólizas correspondientes a los tres años que lleva trabajando. Cuando las reciba, es importante que mire si todos los datos (salario anual, salario asegurado, datos personales, etc.) están correctos. Si no es así, o bien, tiene alguna duda, póngase de nuevo en contacto con su Institución de previsión profesional/Caja de pensiones.

(Work, 31.3.23)

### Desempleo: ¿Qué plazo tengo para reclamar frente a una sanción?

Estoy cobrando el paro y he recibido una carta en la que me sancionan por no haber presentado suficientes solicitudes de empleo. No estoy de acuerdo con la sanción y quería presentar una reclamación. He visto que tenía un plazo para recurrir de 30 días, pero, lamentablemente, dicho plazo ya ha pasado. ¿Puedo reclamar todavía?

**Nicole Debrunner:** No. Quien recibe una resolución y no se está de acuerdo con el contenido de la misma, tiene un plazo de 30 días para presentar la reclamación correspondiente. Durante las Navidades, la Semana Santa y en el verano, dicho plazo se suspende. Las fechas exactas están siempre en las indicaciones sobre las vías de recurso. El plazo de 30 días empieza a contar al día siguiente de la recepción de la resolución y, al tratarse de un plazo legal, es improrrogable. Por ello, el RAV/ORP/URC o la Caja de desempleo no pueden tramitar una reclamación presentada fuera del plazo indicado. Por lo tanto, la resolución por la que le han impuesto la sanción ya es firme y, aunque usted la considere injusta, puede ejecutarse. Lo único que puede hacer es enviar una carta pidiendo que se reconsidere la resolución.

El Centro Regional de Empleo (RAV/ORP/URC) o la Caja de desempleo pueden proceder a la revisión de una resolución aunque ya haya pasado el plazo de reclamación y, por tanto, la misma ya sea firme, si se comprueba que la misma era manifiestamente incorrecta y que su corrección reviste una importancia considerable. No obstante, queda exclusivamente a discreción del organismo correspondiente el aceptar la solicitud o no. No existe ningún derecho legal a que lo haga, ni hay posibilidades de recurso frente a la decisión rechazando la solicitud de reconsideración. Solo podría presentar un recurso si la autoridad administrativa se pronuncia sobre el fondo de la solicitud de reconsideración. Por ello, cuando se reciben notificaciones oficiales de las autoridades es fundamental leer rápidamente su contenido y, en el caso de no estar de acuerdo, comprobar el tiempo que se tiene para presentar el correspondiente recurso. Además, a efectos de poder justificar cuando se ha recibido la resolución, es recomendable conservar el sobre en el que venía.

(Work, 3.3.23, adaptado)



En la Suiza francesa las trabajadoras y trabajadores aprovecharon el 1° de mayo para exigir mejores salarios en el CCT-SOR.

## Primero de Mayo 2023

# Por mejores salarios y pensiones, por la igualdad

Un año más miles de trabajadoras y trabajadores participaron en las manifestaciones y actos organizados por los sindicatos para conmemorar el Primero de Mayo. La pérdida de poder adquisitivo, los bajos salarios de las mujeres y las reformas del sistema de pensiones centraron las movilizaciones de este año.

En los últimos años, en lugar de avanzar, estamos asistiendo a un retroceso en materia de salarios, pensiones, así como en la repartición del trabajo remunerado y el no remunerado.

### Por una sociedad más justa

La gente tiene cada vez menos para vivir. Los precios, las primas de los seguros de enfermedad y los alquileres aumentan a un mayor ritmo que los salarios. En cuanto a las pensiones, en lugar de mejorarlas para hacer frente a la inflación, se aprueban reformas que conllevan un recorte de las mismas. La discriminación salarial sigue siendo considerable y para poder conciliar la vida profesional con la privada hay que hacer malabares.

Estos son los motivos que llevaron a miles de personas a participar en las manifestaciones del pasado Primero de Mayo 2023 bajo el eslogan: «¡Mejores salarios, mejores pensiones, igualdad ya!».

### Una lucha necesaria

En sus discursos en Basilea y Liestal, la Vicepresidenta de la USS y Presidenta del Unia, Vania Alleva, afirmó: «El Primero de Mayo

es la jornada de lucha para los derechos de las trabajadoras y trabajadores y por la justicia social. Estas luchas son absolutamente necesarias porque los derechos de las personas asalariadas están bajo presión. Y nadie nos regala justicia social. Solo hay regalos para los superricos y las grandes empresas. Para la gente que hace funcionar el país, para la gente que ha trabajado toda su vida, los partidos de la derecha y los empleadores siguen diciendo que no hay dinero.»

### Movilización para el 14 de junio

En Zúrich, Tamara Funicello, consejera nacional del Partido Socialista, destacó la necesidad de reducir la jornada laboral y criticó duramente la propuesta de la Patronal de aumentar la edad de jubilación a los 70 años. También señaló los problemas a los que las mujeres tienen que seguir enfrentándose en su vida cotidiana e hizo un llamamiento a la participación en la Huelga de las Mujeres del próximo 14 de junio.

¡Sin igualdad real, no hay justicia social! ¡Las mujeres nos merecemos más! ¡Vayamos a la huelga el próximo 14 de junio!



La Huelga de Mujeres del próximo 14 de junio y la reivindicación de salarios mínimos cantonales estuvieron presentes en muchas de las manifestaciones.