

- 2** **Protección de la salud: Ola de calor en las obras**    **3** **Entrevista: «Ver crecer a los nietos es lo mejor que me podía pasar»**    **4** **Manifestación, 30.9.23: ¡Por una reestructuración ecosocial!**

Nr. 5 | Septiembre 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

El Parlamento mantiene su política restrictiva en materia de naturalización

## Se necesita un debate en la sociedad



La iniciativa popular «Por un derecho de ciudadanía moderno (Iniciativa para la Democracia)» es un paso adelante hacia una política de naturalización menos restrictiva y más justa.

Todas las mociones presentadas al Parlamento para revisar el derecho de ciudadanía fueron rechazadas por los partidos de la derecha, los que ostentan la mayoría en el Parlamento. Solo el PS, los Verdes y los Verdes Liberales las apoyaron. Está claro: El Consejo Nacional no quiere facilitar la naturalización. Con ello, la iniciativa de naturalización de la asociación «Vierviertel» (Cuatro Cuartos) cobra aún más importancia. Se necesitan 100 000 firmas para que sea admitida y el pueblo suizo pueda votar sobre la misma.

Emine Sariaslan

Las mociones presentadas al Parlamento proponían la introducción de medidas para facilitar el acceso a la naturalización. Actualmente, las personas migrantes que quieren obtener la nacionalidad suiza deben llevar viviendo en Suiza, al menos, diez años. El partido de los Verdes Liberales presentó una moción con la que se pretendía reducir dicho plazo a siete años. La misma fue rechazada. En otra moción se solicitaba la reducción del periodo mínimo de residencia a nivel local. Actualmente los cantones pueden exigir un periodo mínimo de residencia de dos a cinco años. En la moción se pedía la reducción a un periodo máximo de tres años. También esta moción fue rechazada. Además de esto, en algunos municipios, las y los votantes pueden decidir en una asamblea comunal sobre las solicitudes de naturalización. La consejera nacional Katja Christ (Partido Verde Liberal de Basilea-Ciudad) presentó una moción para profesionalizar el proceso, solicitando que la decisión sobre la naturalización fuese tomada por un parlamento, un órgano ejecutivo, una comisión administrativa, o bien, otro órgano competente. También esta propuesta corrió el mismo camino y fue rechazada.

### Ninguna excepción para las niñas y niños

Además de todo esto, el Consejo Nacional no está ni tan siquiera dispuesto a facilitar la naturalización a las niñas y niños que se han criado en Suiza. Incluso las personas jóvenes que han ido a la escuela en Suiza

tendrán que seguir pasando un test de naturalización para obtener la nacionalidad suiza.

### Cada vez es más difícil obtener la nacionalidad suiza

En el 2018 se revisó la Ley sobre la Nacionalidad Suiza. Por un lado, se acortó el periodo mínimo de residencia de doce a diez años. Pero, por otro lado, se endurecieron los requisitos para obtener la nacionalidad suiza. Las personas acogidas provisionalmente ya no pueden, independientemente de los años que lleven en Suiza, solicitarla. Tampoco las personas que perciban ayuda social. Además, solo pueden optar a la naturalización quienes tengan un nivel B1, en cuanto a los conocimientos orales, y un A2, a nivel escrito, de una de las lenguas oficiales. A ello hay que añadir que los cantones pueden establecer requisitos de integración adicionales, endureciendo así, aún más, el acceso a la naturalización. En los cantones de Argovia y Berna, solo pueden naturalizarse quienes no hayan recibido ayuda social, al menos, en los últimos diez años. Y en el cantón de Turgovia las personas solicitantes deben tener un dominio del alemán del nivel B2, en cuanto a los conocimientos orales, en lugar del nivel B1 que exige la ley federal suiza.

La actual Ley sobre la Nacionalidad Suiza no es democrática, excluye de la participación política a un cuarto de la población. En un estudio del 2016 de la

Universidad de Lucerna, Suiza ocupa, entre 20 países europeos, el segundo puesto en cuanto a las dificultades para naturalizarse. Solo en Chipre es más difícil acceder a la nacionalidad.

### Iniciativa para la Democracia

La iniciativa popular «Por un derecho de ciudadanía moderno (Iniciativa para la Democracia)» quiere cambiar esta situación y facilitar la obtención del pasaporte suizo, en base a criterios objetivos y medibles: Cinco años de residencia legal y un conocimiento básico de la lengua deberían bastar. Además de ello, no se debe haber cometido ningún delito grave.

Para que la iniciativa popular «por un derecho de ciudadanía moderno» se someta a votación, se necesitan 100 000 firmas. Actualmente, el comité de la iniciativa está recogiendo firmas en las calles, en acciones, etc. Todas las personas pueden ayudar en la recogida de firmas, pero solo las mayores de 18 años que tengan pasaporte suizo pueden firmar. Hay que aprovechar esta oportunidad y lograr las 100 000 necesarias. Solo así tendremos la posibilidad de cambiar el actual proceso de naturalización por uno menos restrictivo y más justo. Más información y formularios para la recogida de firmas en: <https://demokratie-volksinitiative.ch/>

### Editorial



### ¡20 años FAR, gracias a una dura lucha!

Trabajan al aire libre todos los días. Con calor, lluvia, frío o viento. Las trabajadoras y trabajadores de la construcción realizan un trabajo muy duro. La mayoría de ellos eran temporeros y, hoy en día, casi el 80% son migrantes que arriesgan su salud para construir este país. Hace 20 años dijeron «40 años son suficientes» y lucharon por la jubilación a los 60. Desde hace más de 20 años -exactamente, desde julio de 2003- las trabajadoras y trabajadores de la construcción pueden jubilarse a los 60 años. Así lo establece el CCT correspondiente.

Albino da Silva es una de las personas que ha trabajado toda su vida en la construcción. A partir de los 55 el trabajo se hace más cuesta arriba, explicaba en su entrevista (página 3). «Quieres ser fuerte, pero tu cuerpo ya no aguanta tanto». La lucha de la gente de la construcción por la jubilación a los 60 fue dura, pero valió la pena. El bloqueo del túnel de Baregg fue decisivo en esta lucha, de cuyo resultado se benefician actualmente más de 26 000 personas.

Como secretario sindical, conoces a esta gente luchadora y te alegras de su éxito y de los cinco años de calidad de vida que han ganado. Muchos trabajadores de la construcción celebran hoy su 60 cumpleaños y su jubilación. También Xhemshir Zenuni. La celebración fue organizada en secreto por sus hijos. Amigos, compañeros y familiares se unieron a la celebración. Como es muy activo en Facebook, he podido ver como disfruta con la familia, viajando y siempre haciéndose fotos con sus nietos. Estaría de acuerdo con su colega da Silva cuando dice: «Tener tiempo para mis nietos y verlos crecer es lo mejor que me ha podido pasar».

Hilmi Gashi

Noticias breves

Uno de cada cuatro puestos de trabajo es perjudicial para la salud



En Suiza se trabaja bajo una fuerte presión

Según los datos del estudio presentado por la Secretaría de Estado para Asuntos Económicos (SECO), casi una cuarta parte de las personas empleadas en Suiza están expuestas, en el puesto de trabajo, a riesgos para la salud o la seguridad: Suiza es campeona europea en lo referente al ritmo de trabajo y la presión de los plazos. En varios sectores, a las elevadas exigencias físicas, se añaden horarios de trabajo estresantes. Este es el caso, por ejemplo, en los sectores de la construcción, la hostelería-restauración, los cuidados y la logística. Hay que avanzar en la prevención del estrés. En lo que respecta al horario laboral, es necesaria, también desde el punto de vista de la salud, una reducción de la jornada laboral. Las empresas son las responsables de proporcionar lugares de trabajo seguros que no sean perjudiciales para la salud. Un elemento clave en este sentido es la participación de los trabajadores, tal como establece la Ley de Participación, en cuestiones de protección de la salud. Sin embargo, este derecho no siempre es respetado. El Unia pide a las empresas que consulten sistemáticamente a las trabajadoras y trabajadores en cuestiones ligadas a la protección de la salud y tomen en cuenta sus necesidades.

El personal de Archroma logra unas indemnizaciones dignas

El pasado mes de marzo el grupo Archroma, experto en productos químicos sostenibles, adquirió el negocio Textile Effects de Huntsman Corporation. A principios de junio, Archroma anunció su intención de cerrar la planta de Basilea en la primavera de 2024 y trasladarla a Asia. Dicho cierre afecta a unas 45 personas empleadas en la investigación y el desarrollo de nuevos tintes en Basilea. La mayoría de ellas llevan más de diez años trabajando en el centro, y un gran número más de 30 años. Se trata de un centro de excelencia mundial que presta apoyo a varios centros de producción y clientes de todo el mundo. La empresa se negó a acordar un plan social y pretendía despedir a las personas afectadas pagando indemnizaciones de entre uno y tres meses de salario. Las cerca de 45 personas afectadas se unieron para luchar contra la decisión de la empresa y organizaron varias acciones de protesta. Su lucha ha dado frutos: la empresa ha prometido ahora indemnizaciones mucho más elevadas y medidas sociales.

Basilea-Campo: Se entrega la iniciativa por un salario mínimo



Cerca de un 4 por ciento de la población de Basilea-Campo gana menos de 22 francos por hora.

El pasado mes de julio el Unia entregó la iniciativa para la introducción de un salario mínimo en el cantón de Basilea-Campo. La iniciativa popular pide un salario mínimo cantonal de 22 francos por hora para las personas asalariadas del cantón de Basilea-Campo. El objetivo es respetar el principio de que el trabajo debe ser remunerado y de que un empleo a tiempo completo debe bastar para vivir. Alrededor de 12 000 personas en Basilea-Campo, es decir, casi el 4% de la población, ganan menos de 22 francos por hora. En los últimos años, cada vez más cantones han introducido salarios mínimos legales, entre ellos Neuchâtel (2017), Jura (2018), Ginebra (2020), Tesino y Basilea-Ciudad (ambos en 2021). En las ciudades de Zúrich y Winterthur, una amplia mayoría de votantes aprobó la introducción de un salario mínimo municipal el pasado 18 de junio. Está previsto que la iniciativa popular presentada en el cantón de Basilea-Campo se someta a votación el próximo año.

Protección de la salud

Ola de calor en las obras

En el mes de agosto ha vuelto a hacer mucho calor y las temperaturas han alcanzado máximos históricos por encima de los 35° C. Las trabajadoras y trabajadores exigen que se respeten sus derechos. Junto con el Unia, han lanzado una petición dirigida a las empresas, los constructores y los/as responsables políticos.

Marie Saulnier Bloch

La realidad es que cada vez se construye más rápido y con menos personal. La presión ligada a los plazos de entrega es cada vez mayor, lo cual lleva a que se trabaje bajo condiciones climáticas extremas y a que, a menudo, no se respeten las medidas de seguridad. El riesgo de accidentes aumenta: La salud de las trabajadoras y trabajadores está en peligro. Según la Suva, el riesgo de accidentes en las obras aumenta nada menos que un 7% en los días en los que la temperatura supera los 30°. Cada año, casi 1000 personas enferman de cáncer de piel profesional. Además, hay muchos casos de deshidratación e insolación.

Hay que adoptar medidas

La salud es lo primero: Las trabajadoras y trabajadores ya no están dispuestos/as a

sacrificar su salud y seguridad para poder hacer frente a la creciente presión sobre los plazos de entrega. Si la situación es peligrosa, hay que interrumpir el trabajo. Si esto no se garantiza y no se atienden las demandas de las trabajadoras o trabajadores, el Unia intervendrá. Se necesitan cuatro medidas para proteger a las personas que trabajan en la construcción. En primer lugar, hay que respetar el Convenio Marco Nacional (CMN): Si la salud está en peligro, el trabajo debe reorganizarse o interrumpirse cuando las condiciones climáticas lo exijan. En segundo lugar, hay que tener en cuenta la norma 118 de la SIA. Si el trabajo se interrumpe debido al mal tiempo o al calor, las empresas constructoras deben poder ajustar los plazos. En este caso no puede imponerse ninguna penali-

zación contractual. Además, no se deben suprimir las horas extraordinarias antes de que pague el seguro por mal tiempo y se deben reducir los días de espera establecidos en caso de olas de calor. Por último, deben introducirse en la ley criterios claros para interrumpir el trabajo en caso de mal tiempo y calor.

Una petición para que esto cambie

Firma esta petición y contribuye en la recogida de firmas dándola a conocer. Así podremos entregar muchas firmas en otoño. Puedes encontrar la petición aquí:

<https://www.unia.ch/de/kampagnen/bau-schlechtwetter-und-hitze>



Agua abundante y pausas regulares para prevenir la deshidratación.

Negociación colectiva

Por mejores condiciones laborales

En el sector de la hostelería-restauración se ha logrado negociar una subida salarial. En la industria MEM conseguimos impedir un aumento del tiempo de trabajo y prorrogar el Convenio Colectivo de Trabajo por otros cinco años.

Hilmi Gashi

Hostelería y restauración

Los salarios mínimos en la hostelería-restauración volverán a subir en 2024. Junto con las demás partes contratantes del Convenio Colectivo Nacional de Trabajo (CCNT), el Unia ha negociado una indexación a la inflación de los salarios mínimos. Además, los salarios mensuales aumentarán 5 francos mensuales para todas las categorías salariales.

El Unia exige un aumento de los salarios reales

Lamentablemente, los salarios reales de la hostelería-restauración superiores al salario mínimo no han evolucionado bien en los últimos años. Como consecuencia, muchas trabajadoras y trabajadores están abandonando el sector y buscando trabajo en sectores con salarios más altos y mejores horarios laborales. El Unia exige que las empresas de la hostelería-restauración paguen a las personas que ganan por encima del salario mínimo una compensación

por la inflación, igual a la que han pagado, en los dos últimos años, a las que ganan el salario mínimo, es decir, de al menos un 6%. Paralelamente a las negociaciones salariales, los interlocutores sociales acordaron solicitar al Consejo Federal la prórroga de la declaración de fuerza obligatoria del CCNT hasta finales de 2024. De este modo, el CCNT seguirá aplicándose a todas las personas que trabajan en el sector de la hostelería-restauración.

Industria MEM

Han concluido las negociaciones del nuevo convenio colectivo de la industria de la maquinaria, eléctrica y metalúrgica (CCT MEM). La delegación de los/as trabajadores/as presentó un detallado catálogo de reivindicaciones, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y encontrar soluciones a la falta de personal especializado en la industria. Lamentablemente, no hubo acuerdo. A lo largo de las negociaciones, la patronal ASM-Swissmem no mostró voluntad alguna de negociar mejoras para las trabajadoras y trabajadores. Peor aún: la patronal quería aumentar la jornada laboral a 42 horas semanales, lo que habría supuesto un enorme retroceso con respecto a los años ochenta. La semana de 40 horas se introdujo en la industria MEM en 1988. Volver atrás en la jornada laboral es algo absolutamente inaceptable para las trabajadoras y trabajadores y las organizaciones que los representan. Además, ASM-Swissmem exigía una degradación de los derechos de consulta de los representantes del personal, en caso de despidos colectivos y reestructuraciones.

A pesar de las importantes diferencias, las partes contratantes acordaron prorrogar el actual CCT-MEM por otros cinco años, hasta junio de 2028. El CCT-MEM contiene disposiciones clave como la indexación automática de los salarios a la inflación, la semana de 40 horas, un mínimo de cinco semanas de vacaciones, el décimotercer mes de salario, así como el derecho de participación de los miembros de los comités de empresa.



Con la prórroga del actual CCT-MEM se evita un aumento de la jornada laboral.

## Simposio:

# La trata de seres humanos con fines de explotación laboral

La trata de seres humanos con fines de explotación laboral está a la orden del día en Suiza. Las mafias criminales y empleadores sin escrúpulos logran lo que quieren de las personas empleadas amenazándolas, o bien, utilizando la coacción física o psicológica. ¿Cómo se pueden detectar mejor estas situaciones y prevenirlas? Examinaremos esta cuestión en el simposio organizado en el marco de las Semanas contra la Trata de Seres Humanos.

Marek Wieruszewski

La lucha contra el delito de la trata de seres humanos requiere el compromiso de todas las partes implicadas en el mundo laboral. El Unia ha elaborado un folleto en el que se presentan las medidas que han dado resultado a la hora de detectar y evitar la trata de seres humanos. En la presentación del mismo se expondrán los objetivos y las perspectivas actuales: el 3er plan de acción nacional 2023-2027, los trabajos del grupo parlamentario sobre el tema, las asociaciones especializadas miembros de la Plataforma suiza contra la trata de seres humanos, un análisis de los retos actuales, así como, los instrumentos jurídicos disponibles para luchar frente a la trata de seres humanos. A continuación habrá una mesa redonda en la que se analizará el papel de las organizaciones sindicales y patronales en la lucha frente a la trata de seres humanos con fines de explotación laboral.

**¿Cuándo?** El lunes, 23.10.2023, de las 16 a las 19.30 horas

**¿Dónde?** En Berna, en la secretaría central del Unia (Traducción simultánea en alemán, francés e italiano)

La participación es gratuita. El Unia corre con los gastos de viaje de las y los enlaces sindicales.



Más información en: [bit.ly/47EnPVd](https://bit.ly/47EnPVd)



## Referéndum contra la reforma BVG/LPP 21

# Pagar más y cobrar menos

El referéndum frente a la reforma BVG/LPP 21 ya está presentado: más de 140 000 personas han firmado frente al recorte de las pensiones del segundo pilar. El Unia lucha, conjuntamente con una amplia alianza, frente a los recortes previstos.

Marek Wieruszewski

En realidad, las pensiones de las Cajas de pensiones (2º pilar) deberían aumentar. Al menos eso es lo que se prometió, sobre todo a las mujeres, con motivo de la votación sobre el aumento de la edad de jubilación de las mujeres. Sin embargo, para la mayoría de las personas asalariadas, la reforma BVG/LPP 21 conlleva pagar más y recibir menos. Para muchas de ellas, supondría recortes en las pensiones de hasta 3240 francos al año. Además, las retenciones salariales para el 2º pilar aumentarían ma-

sivamente, sobre todo, para las personas con bajos ingresos.

### Afecta sobre todo a las mujeres

La reforma tendría consecuencias negativas para las personas con bajos ingresos o empleos a tiempo parcial. Es decir, sobre todo, para las mujeres. Tras la reforma del seguro de vejez «AHV/AVS 21», esta nueva reforma agravaría aún más la ya precaria situación financiera de muchas mujeres.

En teoría, la nueva ley debería entrar en vigor el 1 de enero de 2025. Para evitarlo hay que lograr el «NO» en el referéndum. Está previsto que la reforma de la BVG/LPP 21 se someta a votación el 3 de marzo de 2024. El Unia luchará con sus afiliados y afiliadas, así como con los partidos y organizaciones que han apoyado el referéndum, para que la reforma BVG/LPP 21 no salga adelante.



Se han recogido tres veces más de las firmas necesarias para el referéndum frente a la BVG/LPP 21.

## Entrevista



### «Ver crecer a los nietos es lo mejor que me podía pasar»

El sistema de jubilación anticipada de la construcción (FAR) entró en vigor hace 20 años, en julio de 2003. Fueron necesarios varios años de lucha y movilización para conseguirlo. La lucha ha dado sus frutos: hasta ahora, más de 26 800 trabajadores de la construcción se han beneficiado de esta posibilidad. Entre ellos, Albino Manuel da Silva, que ahora tiene 62 años. Albino es miembro del Unia desde hace 34 años. Nunca ha faltado a una manifestación de la construcción y ha participado en todas las manifestaciones y acciones a favor de la FAR, incluido el bloqueo del túnel de Baregg, el 4 de noviembre de 2002. Está contento porque él ya ha podido jubilarse.

### Sr. Albino, ¿cuántos años ha trabajado en la construcción?

Toda mi vida adulta. Empecé en la construcción en Portugal, a los 15 años. Llevo 34 años en Suiza, siempre trabajé en la construcción. Trabajé para la misma empresa, la Marti, durante 32 años. Siempre me trataron muy bien en la empresa, tuve grandes jefes y muchos buenos compañeros.

### ¿No se cansó de trabajar tantos años en el sector?

No. Me gustaba mucho el trabajo, trabajar al aire libre me sienta bien. Y en la construcción tienes una cierta libertad que no tienes, por ejemplo, en una fábrica. Es un trabajo duro, por supuesto. Pero se puede hablar con los compañeros, hacer chistes, bromear durante el trabajo y en las pausas... Me gustaba ese ambiente, la libertad que se tenía para relacionarse.

### A pesar de ello, decidió aprovechar la FAR y se jubiló a los 60 años...

Es cierto. A partir de los 55 años sientes que ya no puedes rendir como antes. Quieres ser fuerte, pero tu cuerpo ya no aguanta tanto. Sientes el desgaste, tienes más dolores, tu salud empieza a fallar... Y en los últimos quince años, la presión en la construcción ha aumentado mucho. Hay más plazos que cumplir, hay menos personal, más trabajo, hay que trabajar aún más rápido. Hay mucha presión y mucho estrés. Esto perjudica la salud y aumenta el riesgo de accidentes. Por eso, cuando cumplí 60 años, decidí jubilarme. En mi empresa querían que me quedara más tiempo, pero preferí aprovechar la ocasión y tener más tiempo para mí y mi familia.

### ¿Participó en las acciones del Unia sobre las condiciones de trabajo?

Sí, he participado en todas las manifestaciones de la construcción, siempre en primera línea. Incluso me llamaron la atención en la empresa por ello, me dijeron que no tenía que estar siempre en la primera fila. Pero cuando se trata de luchar por nuestros derechos y mejores condiciones de trabajo, siempre voy a por todas, no tengo paciencia para esperar... También en el trabajo luché siempre por nuestros derechos y nuestra salud.

### Usted participó en el bloqueo del túnel de Baregg, el cual fue fundamental en la lucha por la jubilación anticipada: tras el bloqueo, la patronal aceptó negociar la FAR. ¿Cómo fue participar en esa acción?

Fue fantástico. Avanzamos en dos grupos, uno bloqueando la entrada norte y, el otro, la entrada sur del túnel. Los trabajadores estábamos decididos y unidos, así que fue fácil participar. No tuvimos miedo, ni frente a la reacción de los automovilistas, ni frente a la de los jefes, nada podía detenernos. El ambiente entre nosotros nos hacía fuertes, estábamos decididos y sentíamos el poder de la unión en la piel.

### Ahora que está jubilado, tiene más tiempo libre. ¿A qué dedica ese tiempo?

Mira, ahora estoy de vacaciones en Italia, disfrutando de la playa. También voy a pasar una temporada en Portugal con mi madre. Aparte de eso, tengo un huerto con el que disfruto mucho. Pero lo más importante para mí es pasar mucho tiempo con mis nietos. Tengo dos hijas y cuatro nietos. Cuando vine a Suiza, mis hijas se quedaron en Portugal, me perdí gran parte de su infancia, sobre todo de la de mi hija menor, no la vi crecer. Fue muy duro. Ahora cuido a menudo de mis nietos, pasan mucho tiempo con nosotros. Ayudamos siempre a las hijas en lo que necesitan. Tener tiempo para mis nietos y verlos crecer es lo mejor que me ha podido pasar.

Marília Mendes

## Usted pregunta, Unia responde

### Certificado médico: ¿Puede el jefe exigir un reconocimiento médico?

Llevo cinco semanas enferma. Todas las semanas he entregado a mi jefe un certificado médico prorrogando la baja médica para la semana siguiente. Ahora mi jefe quiere que vaya a un médico de su confianza para un reconocimiento médico. Dice que hace poco que me vio paseando por el río Aare y que no tenía pinta de estar enferma. ¿Puede mi jefe exigirme que me reconozca otro médico?



**PÍLDORA AMARGA:** El empleador puede exigir un reconocimiento médico. (Foto: iStock).

**Regula Dick:** Sí, el empleador puede exigir un reconocimiento médico, también aunque ello no se contemple de manera explícita en su contrato de trabajo o en el CCT aplicable. Este es el caso si tiene dudas razonables sobre la existencia de una incapacidad laboral. Aunque "pasear por el Aare", dependiendo de las razones de su baja, no significa que esté en condiciones de trabajar, ello es suficiente para justificar las dudas del empleador. El nivel a partir del cual las dudas se consideran justificadas no es muy alto. Si se niega a acudir al médico, su empleador podría dejar de pagarle el salario temporalmente. Al menos, hasta que se demuestre la incapacidad para trabajar. No obstante, el empleador está obligado a pagar los costes y los gastos de desplazamiento del reconocimiento médico que haya ordenado.

(Work, 2.6.23)

### Certificado de trabajo: ¿Cuándo tengo derecho al mismo?

Mi madre lleva diez años trabajando en la misma empresa y le gustaría evolucionar profesionalmente. Ahora ha visto una oferta de trabajo que se adapta a lo que está buscando. Sin embargo, necesita un certificado de trabajo de su actual empleador para adjuntarlo a su candidatura de trabajo. ¿Tiene derecho a que se lo den?



**NO HAY QUE DAR EXPLICACIONES:** El empleador no tiene que saber por qué quiere un certificado de trabajo. (Foto: Shutterstock)

**Gilles Sciboz:** Durante la relación laboral, las personas empleadas siempre tienen derecho a un certificado de trabajo si se dan circunstancias especiales, como, por ejemplo, un cambio de jefe, de departamento, o bien, un traspaso de empresa. En estos casos, el empleador está obligado a expedir un certificado de trabajo si la persona empleada así lo solicita. No obstante, las personas empleadas pueden pedir un certificado de trabajo en cualquier momento. Así lo establece la ley (art. 330a CO). Es importante saber que no hay que informar al empleador sobre las razones de la solicitud.

En el caso de su madre, esto significa lo siguiente: Tiene derecho a un certificado de trabajo para poder completar su solicitud de trabajo. Sin embargo, no tiene que explicar para qué lo necesita.

Hay que tener en cuenta que no existe el derecho a la expedición periódica de un certificado de trabajo.

(Work, 16.6.23)

### Periodo de prueba: ¿Se puede establecer un segundo periodo de prueba?

Mi hermana firmó un contrato de trabajo de tres meses con una empresa de trabajo temporal. Al final de este periodo, la empresa usuaria, es decir, la empresa en la que estaba prestando sus servicios, ha decidido contratarla de manera directa por tiempo indefinido. Este contrato indefinido prevé un periodo de prueba de tres meses. ¿Puede la empresa usuaria fijar un periodo de prueba aunque mi hermana ya haya trabajado para ella, a través de la empresa de trabajo temporal, durante tres meses?

**Gilles Sciboz:** Normalmente, el periodo de prueba solo existe para una nueva y primera relación contractual entre las partes implicadas. Si entre ellas existen dos contratos de trabajo consecutivos, o bien, con una corta interrupción, no es admisible un nuevo periodo de prueba. Sin embargo, si una empresa contrata de manera directa a una persona que ya estaba trabajando para ella, a través de una empresa temporal, es admisible un nuevo periodo de prueba, siempre que las partes del contrato sean distintas. Este es el caso de su hermana: aunque sigue realizando las mismas tareas en la misma empresa, la empresa puede fijar un nuevo periodo de prueba porque en el nuevo contrato es la empresa usuaria la que figura como empleadora y no la empresa de trabajo temporal.

(Work, 16.6.23, adaptado)

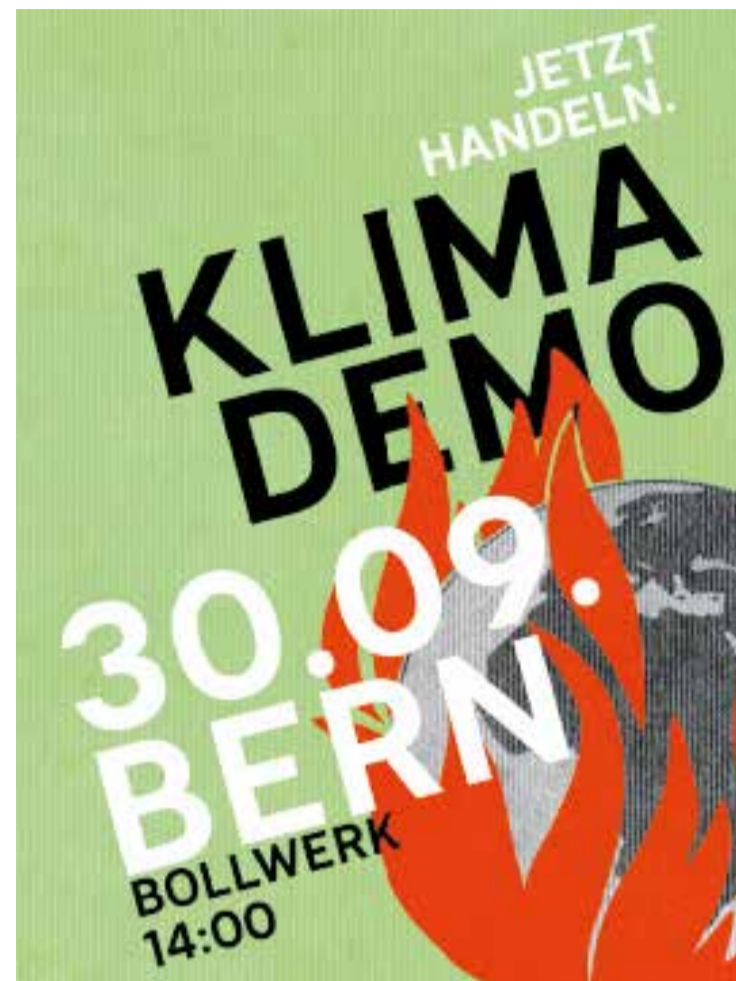
## Cambio climático: 30.9.23, manifestación en Berna

# ¡Por una reestructuración ecosocial!

Los efectos catastróficos de la crisis climática son cada vez más visibles. Entre las personas más afectadas están las que trabajan directamente expuestas al aumento de las temperaturas y al incremento de los fenómenos meteorológicos extremos.

Lo que se necesita ahora es una reestructuración de la economía y de la sociedad que sea a la vez ecológica y social, una reestructuración ecosocial: neutralidad de CO2 con una distribución justa de prosperidad, oportunidades de vida y trabajo bueno y sostenible para todas las personas.

La Alianza por el Clima organiza, conjuntamente con los sindicatos y otros movimientos, una manifestación para la adopción inmediata de medidas, de cara a luchar frente a las consecuencias del cambio climático. La manifestación se celebrará el 30 de septiembre, a partir de las 14h, en Berna. El Unia participará en la misma y hace un llamamiento a sus afiliados y afiliadas para que acudan a ella. ¡Ven, tú también, el cambio climático nos afecta a todas y todos!



**Concentración: 14h Bollwerk Berna.**

**El bloque sindical se reunirá en «Kapitel», Bollwerk.**

**www.klima-demo.ch**

## Conferencia «Participación en lugar de exclusión»

# Luchar frente a la precarización y el racismo con una política migratoria solidaria



Desde hace décadas, los partidos populistas de derechas han dominado el debate sobre la migración. Han logrado que la opinión pública perciba a las personas migrantes, principalmente, como un problema y una amenaza para la seguridad y la prosperidad. Este discurso inhumano determina la práctica del Parlamento y las administraciones; en los cantones se aplican políticas cada vez más restrictivas y se recortan los derechos de las personas migrantes.

Esta política que rechaza a las personas que huyen, contribuye a la precarización de la situación de las personas de origen migrante, niega la participación política a las personas sin pasaporte suizo y expulsa a personas víctimas de la pobreza, es peligrosa. De este modo, se crea miedo, desconfianza e inseguridad, potencialmente, para todas las personas de nuestra sociedad.

¡Queremos oponernos a ello! Con nuestra conferencia «¡Participación en lugar de exclusión!» mostraremos cómo debe ser una política de migración solidaria, progresista, inclusiva y con visión de futuro. La conferencia se centrará en los siguientes temas: «Libertad de circulación en lugar de fronteras», «Dignidad y derechos en lugar de ilegalización», «Participación económica y social», así como, «Participación política». Grupos, organizaciones y movimientos sociales están trabajando de cara a la conferencia y elaborando un catálogo conjunto de reivindicaciones, dirigido a impulsar el giro necesario en la política de migración.

El sábado, 23 de septiembre de 2023, de las 12:00 a las 17:00 horas, en «Generationenhaus», Bahnhofplatz 2, Berna

Organizado por Solidarité sans frontières, VPOD/SSP, Unia y solinetze.ch

Inscripción para la conferencia «¡Participación en lugar de exclusión!» a través de: sekretariat@sosf.ch