

- 2 Crisis del sector de los cuidados: Se necesita un giro** **3 Comisión de Migración: Lo que les mueve** **4 Manifiesto del Unia: Más tiempo para vivir**

Nr. 2 | Marzo 2024 | 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

Un claro «SÍ» a la 13ª paga de la pensión del seguro de AHV-AVS

Una victoria histórica para los sindicatos



Los sindicatos y partidos de izquierda celebran la victoria histórica del voto a favor de la 13ª paga de la pensión del seguro de AHV-AVS.

El pasado 3 de marzo de 2024, el pueblo suizo aprobó por amplia mayoría la iniciativa popular «Por una vida mejor en la vejez» (iniciativa de la 13ª paga de pensión del seguro de AHV-AVS). Se trata de una victoria histórica para los sindicatos. Y una gran victoria de la solidaridad y la justicia. La iniciativa fue aprobada tanto por el número de votos a nivel nacional, como por el número de cantones en los que el voto a favor salió ganador, es decir, se obtuvo la denominada «doble mayoría», necesaria para que la iniciativa fuese aprobada. Al mismo tiempo, se rechazó claramente la iniciativa de aumentar la edad de jubilación. Para las personas jubiladas esto significa una compensación por el aumento de la inflación. Para el conjunto de la población, es un paso hacia una mayor solidaridad social.

Marek Wieruszewski

Con un 58,2% de votos a favor, el resultado fue más claro de lo previsto en el último sondeo. Los detractores de la iniciativa invirtieron tres veces más dinero en su campaña de miedo. Sin embargo, la enorme movilización de los sindicatos desempeñó un papel decisivo en el gran éxito. Hemos logrado movilizar a gente que normalmente no acude a las urnas. Ello gracias, no solo a los sindicatos y los partidos de izquierda, sino también a muchas personas afiliadas al Unia y a responsables de las asociaciones de migrantes que han luchado, de una manera o de otra, por la 13ª paga de la pensión del seguro de AHV-AVS.

El gran esfuerzo ha merecido la pena

Según el politólogo Lukas Golder, ha habido dos sensaciones: La primera ha sido el voto a favor de la 13ª paga de la pensión del seguro de AHV-AVS. La segunda, la alta participación del 58,3%. Se trata del noveno índice de participación más alto desde la introducción del sufragio femenino. Si nos fijamos en el comportamiento de voto, está claro que la mayoría de las personas que ganan mucho estaban en contra de la 13ª paga de la pensión del seguro de AHV-AVS, pero las personas que ganan poco les han superado con creces.

Mejoras concretas para muchas personas jubiladas necesitadas

La iniciativa mejora notablemente la

situación de muchas y muchos pensionistas. Ahora debe ser aplicada por el Parlamento. Está previsto que la 13ª paga de la pensión del seguro de AHV-AVS se empiece a abonar a partir del 1 de enero de 2026. Ello supondrá un incremento del 8,33%. La pensión de vejez completa más baja del seguro de AHV-AVS se incrementará en 1225 francos. Las parejas casadas percibirán, gracias a la introducción de la 13ª paga, hasta 3675 francos más al año.

Giro social en la sociedad suiza

Además de las mejoras concretas, el éxito de la iniciativa permite albergar la esperanza de que se está produciendo un giro en la sociedad suiza. Es la primera iniciativa de solidaridad social aceptada en la historia de Suiza. «El resultado es un gran progreso social para Suiza. Genera confianza en el futuro de

las pensiones y contribuye a nuestra lucha por mejores salarios, por primas del seguro de enfermedad asequibles y contra el robo de pensiones en el segundo pilar», resumió Vania Alleva, la presidenta del Unia.

Un éxito importante para los sindicatos

También ha sido importante el claro rechazo de la iniciativa de los Jóvenes Liberales sobre las pensiones. Solo el 25,3% se pronunció a favor de aumentar la edad de jubilación. Desde el punto de vista de los sindicatos, el claro rechazo es un gran éxito, sobre todo porque nuestros argumentos llegaron y convencieron a personas de la centroderecha. Este resultado es también una clara señal contra nuevos recortes sociales en el sistema de pensiones.

Editorial



A primera hora de la mañana del domingo de las votaciones recibí un mensaje de un colega que, como yo, está nacionalizado y tiene derecho a voto: «¿Ganaremos?» En mi respuesta, quise transmitir confianza: «No lo sé. Pero creo que el resultado será positivo», le contesté e intenté convencerme a mí mismo. A esto siguió una foto suya echando el sobre con el voto en el buzón.

Esta foto y la lacónica pregunta «¿Ganaremos?» dicen mucho de la importancia de esta votación para la gente de aquí, pero también del compromiso de muchas compañeras y compañeros de origen migrante para lograr el «Sí» en las urnas.

Durante la campaña, muchas afiliadas y afiliados distribuyeron folletos en el trabajo, en la calle, en mezquitas e iglesias, entre las amistades y familiares, etc., pidiendo el voto a favor de la 13ª paga de la pensión de AHV-AVS. También se compartieron fotos y videos en las redes sociales y por WhatsApp. Todos los días había algo. Eso nos animaba y nos daba confianza de cara a ganar esta votación.

El segundo mensaje de mi colega llegó a las 13:01: «Enhorabuena por el resultado. Gracias».

Entonces, muchas y muchos de nosotros nos dimos cuenta de que habíamos logrado algo increíble. El 3 de marzo hicimos historia. Es sencillamente maravilloso. Gracias, queridas afiliadas y afiliados, por vuestro apoyo. Nuestra fuerza reside en actuar de forma colectiva y solidaria. Sigamos así, porque pronto tendremos que hacer frente a los recortes en las pensiones de las Cajas de pensiones. ¡Con el mismo compromiso, fuerza y alegría, daremos un paso más hacia mejores pensiones y más poder adquisitivo!

Hilmi Gashi

Noticias breves

Valais, 3.3.24: «NO» a la ampliación de los horarios de apertura de las tiendas



Claro rechazo popular a la ampliación de los horarios de apertura

El pueblo valesano ha rechazado la revisión de la ley cantonal sobre la apertura de comercios (LÖG - LOM), en la cual se prevían horarios comerciales más largos y la ampliación de las zonas consideradas turísticas. Con ello, el pueblo valesano ha expresado su solidaridad con el personal del sector de la venta. Junto con el Unia, las vendedoras y vendedores llevan años luchando contra los bajos salarios y las duras condiciones laborales. Se han logrado algunos éxitos, pero no hay que bajar la guardia. Cada ampliación de los horarios de apertura de las tiendas conlleva también un aumento o una flexibilización de la jornada laboral del personal. Esto no solo es perjudicial para la salud, sino que también repercute negativamente en la vida social y familiar.

Micarna: Suspensión de la huelga para la conciliación



El personal de Micarna lucha por sus derechos

El pasado 29 de febrero el personal de Micarna, una filial del grupo Migros, inició una huelga tras el anuncio del cierre de la fábrica de Ecublens (VD) y la consiguiente supresión de 84 puestos de trabajo. El personal mandató al sindicato Unia para defender sus derechos y sus intereses ante el gigante naranja. Durante días, la dirección de Micarna se ha negado a negociar con el Unia. Finalmente, tras seis días de huelga, y el anuncio del inicio de un procedimiento ante la Oficina cantonal de conciliación, el personal ha decidido suspender la huelga durante el tiempo que dure el procedimiento. El Unia se alegra de que el Migros haya aceptado sentarse a la mesa de negociaciones. Ésta ha sido la principal reivindicación del personal desde el inicio del conflicto. Además, el procedimiento ante la Oficina cantonal garantiza que el conflicto se trate de forma colectiva. Ello impide que el empleador ejerza cualquier tipo de coacción sobre el personal que participó en la huelga, así como cualquier tipo de represalia a nivel individual.

Publicación del informe «Envejecer en Suiza como extranjero/a»

El «Observatoire romand du droit d'asile et des étrangers et des étrangères» (ODAE) ha publicado un informe, acompañado de una exposición, para mostrar las dificultades a las que se enfrentan las personas jubiladas migrantes. El informe, titulado «Vieillir en Suisse en tant qu'étrangère. Portraits et enjeux» pone de relieve las discriminaciones ligadas a la nacionalidad, la clase social, la salud, el sexo, el nivel de estudios, la lengua, etc. La exposición se puede ver en: Neuchâtel, en el Péristyle de l'Hôtel de Ville, del 2 al 4 de abril; en Ginebra, en la plaine de Plainpalais, del 1 al 30 de abril. El informe se puede descargar de odae-romand.ch

Crisis del sector de los cuidados

Se necesita un giro en la política de cuidados

La necesidad de servicios de atención y cuidados es cada vez mayor. Al mismo tiempo, son varios los centenares de cuidadoras y cuidadores que, mensualmente, abandonan la profesión. Esto se debe a una serie de decisiones políticas dirigidas a frenar los costes derivados de la evolución demográfica. Se necesita una amplia movilización social.

Marie Saulnier Bloch

Según la Oficina Federal de Estadística el número de personas mayores de 65 años aumentará un 52%, de aquí al 2040, y el número de personas mayores de 80 años casi se duplicará (+88%). Esto supondrá un aumento del 56% de las necesidades en el sector de atención y cuidados a las personas mayores. Atendiendo a estos datos, si no hay cambios en la política de cuidados, el número de centros de atención y cuidados debería aumentar cerca del 60%. Es difícil cubrir la correspondiente necesidad de personal solo con personas migrantes. Por un lado, debido a la restrictiva política de migración suiza y, por otro, debido a la creciente necesidad de atención y cuidados en otros lugares. En Europa, los países vecinos ya intentan retener a «sus» cuidadoras y cuidadores con medidas específicas. Si no es posible ofrecer cuidados y apoyo profesionales, los familiares tendrán que hacerse cargo de sus mayores y familiares dependientes. Esto agrava la escasez de mano de obra y conlleva importantes pérdidas económicas, así como una mayor desigualdad social y, en su caso, de género, para las personas afectadas.

Hay que mejorar las condiciones laborales y la financiación

Hay que establecer condiciones de trabajo atractivas para evitar el éxodo de personal. Además, hay que reducir la demanda de plazas en centros de atención y cuidados. Para lograrlo hay que crear y financiar servicios adicionales, tales como, viviendas tuteladas



Hay que anteponer la salud del personal y el bienestar de las personas residentes a la obtención de beneficios.

para personas mayores, atención ambulatoria y apoyo en las tareas cotidianas. Esto llevará, sin duda, a un aumento de los costes y a cambios en la financiación. Pero, lo que no puede ser es que sean las personas aseguradas las que, al final, tengan que correr con la mayor parte de los gastos. La proporción de reembolso público de los gastos por servicios asistenciales debe ampliarse rápidamente.

La responsabilidad de los sindicatos y asociaciones

Para Enrico Borelli y Samuel Burri, responsables del sector de cuidados de larga

duración del Unia, es fundamental facilitar el acceso de los sindicatos a los centros de trabajo y capacitar a las cuidadoras y cuidadores para que se organicen y defiendan sus intereses, tanto en la calle, como en sus lugares de trabajo. Necesitamos un movimiento fuerte que cuente con el apoyo paralelo de las fuerzas progresistas de la sociedad civil. Solo si nos unimos, podremos influir en el debate político. Se lo debemos a nuestra sociedad, tanto a las personas mayores como a las generaciones futuras.

El grupo Coop obtuvo 575 millones de beneficios en el 2023

El personal se merece una parte

Al grupo Coop le va bien. El año pasado obtuvo 575 millones de beneficios. Esto equivale a un crecimiento del 2,13%. Las ventas aumentaron un 2,2 por ciento. Ello solo ha sido posible gracias al esfuerzo diario de las miles de personas que trabajan en el Coop.

Darinka Filipovic

El personal lleva años contribuyendo a la buena marcha del grupo. Al mismo tiempo, las empleadas y empleados del grupo Coop del Unia, conjuntamente con el sindicato Unia, llevan años luchando para que se reconozca el esfuerzo del personal y se les haga partícipes de la ganancia generada. Dicha lucha ha dado sus primeros frutos. Este año se han logrado importantes aumentos salariales. Sin embargo, las personas del grupo Coop del Unia están convencidas de que se puede hacer más. Hay que seguir mejorando los salarios y las condiciones laborales. Los resultados económicos presentados recientemente por el grupo Coop muestran claramente que hay margen de maniobra suficiente y que el Coop puede permitirse invertir en su personal y en las condiciones de trabajo.

El grupo Coop reposa sobre una base financiera sólida

El aumento de los beneficios y de las ventas (+2,13% y +2,2% respectivamente), el crecimiento de los supermercados y de coop.ch (+2,4%), así como la evolución positiva de los grandes almacenes Coop City y del sector de la restauración, demuestran que el grupo Coop está bien posicionado. Si a ello añadimos el crecimiento del capital propio, podemos decir que el Coop se asienta sobre, utilizando sus propios términos, una «base financiera sólida».

Participe en el grupo Coop del Unia

La realidad de las personas que trabajan en el sector de la venta está marcada por una creciente carga de trabajo y una planificación insuficiente. Ello dificulta la conciliación de la vida laboral y privada y genera un gran estrés, sobre todo, para las personas que trabajan a tiempo parcial. A ello hay que añadir, en el caso de una gran parte de las empleadas y empleados, las largas jornadas laborales y el trabajo en fin de semana. En el 2025 se negociará el nuevo Convenio Colectivo de Trabajo. Para las personas del grupo Coop del Unia está claro que éste es el momento de abordar los problemas existentes y exigir las mejoras necesarias. Pero, para ello, es necesaria la colaboración y unión de las empleadas y empleados. Una de las maneras de colaborar es afiliándose al sindicato Unia y participando en las reuniones del grupo Coop del Unia. Información al respecto en las oficinas del Unia.



El grupo Coop del Unia se prepara para las negociaciones del nuevo CCT.

Delegadas y delegados de la Comisión de Migración del Unia

Lo que les mueve

Las delegadas y delegados de los Grupos de Migración regionales fijaron los objetivos para 2024 en la reunión de la Comisión de Migración celebrada el pasado 24 de febrero. Aprovechamos la ocasión para preguntar a cuatro de las personas delegadas qué significa para ellas el Unia, el Grupo de Migración y por qué participan en la Comisión de Migración.

Emine Sariaslan



Lazim Bakija trabajó en el sector del montaje de andamios hasta que se jubiló. El sindicato es muy importante para él: «Me afilié al Unia porque protege los derechos de todas las personas empleadas y defiende sus intereses. Para el Unia no importa de dónde vienen las personas, a qué religión pertenecen, qué estatus de residencia tienen, o bien, el color de su piel, se trata a todas las personas por igual. El Unia también ofrece apoyo con cursos de idiomas y formación continua. Yo recibí ayuda del Unia para la naturalización». Lazim sabe lo importante que es estar afiliado a un sindicato. Por ello, también recluta nuevas afiliadas y afiliados y distribuye periódicos e información del Unia en su barrio y en las obras. Lazim también se implica en la defensa de los derechos de las personas sin papeles. Para él, el Grupo de Migración representa un espacio en el que puede expresarse abiertamente y hablar de sus dificultades. Afirma: «El Grupo de Migración del Unia es importante para que las personas migrantes podamos hablar de nuestros problemas y luchar todas juntas. Podemos elevar nuestras propuestas a los órganos de decisión del Unia, de abajo hacia arriba. A través del Unia podemos defender nuestros intereses en el ámbito político, en temas tan importantes como el derecho de extranjería, los derechos de las personas sin papeles, la naturalización, etc. Además, el Unia pone en marcha iniciativas como la 13ª pensión de AHV-AVS, aprobada el pasado 3 de marzo».



Döndü Yildirim trabaja en el sector alimentario desde hace 25 años. Está afiliada al Unia desde hace 24 años y es miembro de la junta directiva de la región de Argovia-Suiza Noroccidental. Para ella, el Unia es «la organización que fundaron las y los trabajadores para proteger y mejorar los derechos e intereses económicos, sociales y culturales de las personas empleadas». Por ello decidió desempeñar un papel activo en el sindicato. Nos habla de las grandes dificultades que ella y sus compañeras y compañeros experimentan en el lugar de trabajo. «Nos obligan a trabajar en cuatro turnos. Los cuatro turnos significan que estás aislada de tu familia y de tu vida social. En otras palabras, no se trabaja para vivir, se vive para trabajar», afirma.

Una de las cosas que le indignan especialmente es el trato que se da a las personas que no pueden trabajar de noche por motivos de salud: «A las personas cuyo estado de salud no les permite hacer el turno de noche se les pide un certificado médico. A las que no pueden presentar dicho certificado se las llama al departamento de personal y se las despide». Tiene claro que organizará una reunión con sus colegas de la región para luchar juntos contra esta situación. Considera injusto el trato que reciben las personas migrantes. «Las nuevas leyes aumentan la presión sobre las personas migrantes. Son los sindicatos y los partidos de izquierda los que, conjuntamente con las personas migrantes, luchan contra la legislación restrictiva en materia de extranjería. Participo en la Comisión de Migración para informarme sobre los derechos laborales de las personas migrantes aquí, y poder así, posteriormente, trasladar dicha información a otras personas migrantes».



Olga Pisarek trabaja en el Servicio Psiquiátrico Universitario de Berna, está afiliada al Unia desde hace dos años. Poco después de afiliarse, empezó a participar activamente en el Grupo de Migración y asumió rápidamente la copresidencia del grupo regional de migración MiForte. Para Olga, el sindicato Unia significa, sobre todo, apoyo y solidaridad en la protección de los derechos de las y los trabajadores y las personas migrantes. «El Unia es una organización que lucha por unas condiciones de trabajo justas, la igualdad salarial, la protección contra la discriminación y la formación en el lugar de trabajo. Para mí, el Unia juega un papel muy importante de cara a construir una vida laboral mejor y más justa en Suiza. El Grupo de Migración me da un sentimiento de pertenencia y solidaridad. Junto a otras personas migrantes que también se enfrentan a los retos de la migración y la integración profesional, formamos un grupo fuerte que trabaja conjuntamente para mejorar las condiciones laborales y de vida. Esto me permite participar en las decisiones sobre cuestiones que me afectan, aunque no tenga derecho a votar. Ello significa que, a pesar de no poder participar en los procesos democráticos, tengo la oportunidad de influir en las decisiones relativas a mis condiciones de trabajo y de vida».



Hayri Akkiz trabajó durante muchos años como soldador y mecánico en diversas empresas de la industria metalúrgica. Quedó parcialmente incapacitado a consecuencia de un accidente laboral. Desde hace 14 años tiene un trabajo a tiempo parcial en una empresa de reparto de publicidad. Hayri lleva 29 años afiliado a un sindicato. En el 1995 se afilió al sindicato de la industria metalúrgica SMUV-FTMH-FLMO, el cual desapareció tras la fusión con los sindicatos GBI-SIB-SEI y VHTL-FTCA para la creación del sindicato Unia. Hayri participa activamente en la dirección del Grupo de Migración. Para él, el Unia juega un papel fundamental a la hora de proteger y luchar por los derechos de las y los trabajadores. Subraya la importancia de la afiliación sindical como instrumento para abordar los problemas de manera conjunta y luchar por una vida mejor, en lugar de que cada persona vaya por su lado e intente solucionar sus problemas a nivel individual. Señala que «es importante afiliarse para luchar por mejores salarios y condiciones de trabajo, ya que las mejoras no caen del cielo. Las trabajadoras y trabajadores tienen que recibir la parte que les corresponde de la riqueza que generan y cobrar salarios que les permitan vivir con dignidad. Para las trabajadoras y trabajadores extranjeros es importante y necesario estar afiliados porque, además de tener que hacer frente a los problemas ligados al trabajo, tienen que enfrentarse a las dificultades y problemas propios de vivir en país extranjero. La lucha frente a la discriminación, la xenofobia, el racismo y el trabajo duro y mal pagado suponen grandes retos. Gracias al trabajo de la Comisión de Migración la perspectiva de las personas migrantes es tenida en cuenta en la lucha conjunta de todas las trabajadoras y trabajadores frente a los ataques a los derechos fundamentales».

Entrevista



Integración laboral de las personas migrantes

El pasado mes de noviembre tuvo lugar en la ETH de Zúrich un simposio sobre la escasez de mano de obra y la migración. Hilmi Gashi, el responsable de los Grupos de Interés del Unia, participó en el mismo y tomó parte en un taller sobre las personas migrantes y los/as jóvenes. Horizonte ha hablado con él sobre este tema.

Hilmi, en tu opinión, ¿cuáles son los mayores retos a los que se enfrentan las personas migrantes en el mercado laboral suizo?

Uno de los mayores retos es, sin duda, la discriminación estructural que sufren muchas de las personas migrantes. Empezando sobre las dificultades para tener acceso al mercado laboral, hasta las barreras en el trabajo y la promoción profesional. Por desgracia, hay muchos empleadores que, en lugar de tener en cuenta las aptitudes y la experiencia de las personas migrantes, se fijan, sobre todo, en lo que aún no pueden hacer. A ello hay que añadir lo que Rosita Fibbi, de la Universidad de Neuchâtel, definió como una "jerarquía de origen". Dependiendo del país de origen, a menudo, resulta más o menos difícil encontrar un empleo cualificado.

¿Qué medidas concretas se debatieron en el simposio para afrontar estos retos y mejorar la integración de las personas migrantes?

Debatimos diversas medidas para promover la participación igualitaria de las personas migrantes y superar la discriminación en el mercado laboral. Esto incluye, por ejemplo, la eliminación de barreras estructurales, tanto de naturaleza legal como social. Es importante que se reconozcan y promuevan las cualificaciones, competencias y experiencia que aportan las personas migrantes. Hay que facilitar el reconocimiento de los diplomas extranjeros. Además, en los Convenios Colectivos de Trabajo se deben establecer medidas para el reconocimiento de las cualificaciones y experiencia obtenidas en el extranjero. Ello sería relevante a nivel salarial y supondría un obstáculo menos para la promoción profesional.

Hilmi, en el simposio también se habló de la situación de las y los jóvenes. En tu opinión, ¿por qué es importante que las y los jóvenes reciban más apoyo a la hora de elegir una profesión y durante su aprendizaje?

Las personas jóvenes desempeñan un papel crucial para superar la escasez de mano de obra cualificada, pero muchas de ellas rechazan un aprendizaje o una profesión concreta debido a las malas condiciones laborales y salariales. Urge una mejor valoración del trabajo de las y los jóvenes, por ejemplo, mediante salarios más atractivos. Durante el aprendizaje el foco debe estar en formar adecuadamente a las y los jóvenes y no en utilizarlos -como sucede en ocasiones- como mano de obra barata. Hay que apoyar a las y los jóvenes durante su formación para que puedan desarrollar todo su potencial. Además, hay que mejorar su protección frente a la explotación, el mobbing y el acoso sexual. La salud y la seguridad en el trabajo juegan un papel muy importante a esta edad.

Has propuesto medidas concretas para la integración de las personas migrantes y para mejorar la situación de las y los jóvenes. ¿Qué papel desempeña el Unia en este sentido?

El Unia desempeña un papel crucial en la representación de los derechos e intereses de las trabajadoras y trabajadores, independientemente de su origen. Luchamos activamente frente al racismo, el acoso sexual y el mobbing en el lugar de trabajo. También luchamos para garantizar que las personas migrantes tengan mejores oportunidades de integración y que su potencial sea reconocido y promovido en una fase temprana. Con nuestro trabajo, luchamos por un mundo laboral inclusivo y justo en el que todas las personas tengan las mismas oportunidades, independientemente de su origen.

Imran Sariaslan

Usted pregunta, Unia responde

Cuestiones inadecuadas en una entrevista de trabajo

Mi hermana tuvo una entrevista de trabajo como bibliotecaria la semana pasada. Le preguntaron si quería tener hijos. ¿Puede el jefe hacer este tipo de preguntas?



Entrevista de trabajo: No tiene que responder a todo. (Foto: Adobe Stock)

Gilles Sciboz: No. La empresa debe plantear cuestiones ligadas a la oferta de trabajo que sirvan para valorar si el candidato o candidata reúne las condiciones necesarias para desempeñar la función correspondiente. Por lo tanto, las preguntas que no tienen nada que ver con la oferta de trabajo violan lo establecido en el Código de Obligaciones suizo, el cual solo permite solicitar información dirigida a valorar la idoneidad de la persona entrevistada para el puesto de trabajo. Las preguntas sobre la salud de un/a solicitante, o bien, sobre un posible embarazo, solo están permitidas si las tareas a realizar son incompatibles con determinados problemas de salud, o bien, con un embarazo ya existente. Por ejemplo, es posible preguntar a una solicitante de trabajo si tiene problemas de espalda, si se trata de un trabajo en el que hay que transportar cargas pesadas.

Cuestiones sobre el salario anterior, el estado civil, los antecedentes penales (salvo los relacionados con delitos contra el patrimonio, en el caso de una persona que vaya a trabajar en el sector financiero, o con delitos de drogas, si va a trabajar en un hospital con opiáceos), los problemas de salud, la orientación sexual, o bien, la religión, están prohibidas.

El deseo o no de su hermana de ser madre no está directamente relacionado con las funciones de bibliotecaria. En consecuencia, dicha pregunta no es admisible. En este caso, su hermana puede hacer uso del llamado «derecho a mentir en defensa propia» e, independientemente de cuál sea su deseo real, contestar que no.

(Work, 5.2.24)

AHV-AVS: ¿Cuándo puedo jubilarme?

Este año cumpliré 64 años (nací en el 1960). El año pasado, el departamento de recursos humanos me dijo que alcanzaba la edad de jubilación ordinaria en el 2024. Cuando comenté alegremente en la cafetería que me jubilo este año, mis colegas me dijeron que no podía ser. Una compañera, no mucho más joven que yo, me dijo que en recursos humanos le habían dicho que hasta los 65 no podrá jubilarse. ¿Puedo jubilarme a los 64?

Marina Wyss: Sí, usted forma parte de la última generación de mujeres que alcanzan la edad de jubilación a los 64 años. La reforma del AHV-AVS 21 fue aprobada en las urnas el 25 de septiembre de 2022. El Unia luchó contra este proyecto de ley porque retrasaba la edad de jubilación de las mujeres. Lamentablemente, la reforma salió adelante y está en vigor desde el pasado 1 de enero de 2024. Ya no hablamos de la edad normal de jubilación. En su lugar, hablamos de la edad de referencia, la cual se ha fijado en 65 años, tanto para los hombres como para las mujeres. Para las generaciones de transición, las mujeres nacidas entre 1961 y 1969, la edad de referencia se incrementará gradualmente en tres meses por año. Para más información y asesoramiento sobre su situación individual, póngase en contacto con la Caja de compensación de su municipio.

(Work, 16.2.24, adaptado)

AHV-AVS: ¿Puedo cobrar ahora una pensión parcial?

Nací en el 1962 y alcanzaré mi edad de referencia para la jubilación a los 64 años y 6 meses. Conforme a la reforma del AHV-AVS 21, pertenezco a las generaciones de transición. Mi hija anunció en Navidades que está embarazada. Tiene previsto volver a trabajar a tiempo completo tras su baja por maternidad. Me ha preguntado que si podría cuidar del bebé, dos días a la semana, cuando retome el trabajo. A mí me hace ilusión y he acudido a la Caja de compensación a preguntar si puedo prejubilarme. En la Caja de compensación me dijeron que también podía solicitar una jubilación anticipada parcial de mi pensión. Dependiendo del momento, también se aplicaría un porcentaje de reducción menor. ¿Podría acogerme a la jubilación anticipada parcial y seguir trabajando a tiempo parcial?

Marina Wyss: Sí, se trata de una nueva opción que se ha introducido con la entrada en vigor de la reforma AHV-AVS 21. Ahora se puede solicitar una pensión parcial. La Caja de compensación puede calcular varias opciones para usted. Encontrará más información en estos vídeos: rebrand.ly/videos-ahv.

(Work, 16.2.24, adaptado)

Manifiesto del Unia sobre la reducción de la jornada laboral Más tiempo para vivir

El Unia reivindica una reducción de la jornada laboral sin reducción salarial. Firme el Manifiesto por la reducción de la jornada laboral y apoye nuestra lucha por más tiempo libre.

Mirjam Brunner

Con una media de 41,7 horas de trabajo semanales, las personas empleadas en Suiza son las que más tiempo trabajan en toda Europa. Muchas trabajan aún más, ya que la ley permite semanas laborales de hasta 50 horas. Esto es demasiado. Unas jornadas laborales tan largas son perjudiciales para la salud. Además, el ritmo y la intensidad de trabajo exigidos aumentan constantemente. En Suiza, el 28% de las personas empleadas se sienten estresadas en el trabajo. El riesgo de sufrir agotamiento laboral (burnout) aumenta, sobre todo entre las personas con bajos ingresos. Esto es injusto. Nos merecemos más tiempo para poder recuperarnos de la carga y el estrés laboral.

Reducción general de la jornada laboral para una mayor igualdad

Las necesarias tareas familiares y domésticas no pueden compaginarse con una carga de trabajo a tiempo completo tan elevada. Por ello, el trabajo a tiempo parcial como solución individual está muy extendido, sobre todo entre las mujeres. Ellas lo pagan con salarios más bajos, pensiones más bajas y desventajas en cuanto a formación continua y promoción profesional. Necesitamos una jornada laboral completa más corta para que todo el mundo tenga más tiempo para el trabajo no remunerado.

Escanee ahora el código QR y firme el Manifiesto por más tiempo para vivir.



Foto: Lucas-Dubuis

Lanzamiento del Manifiesto del Unia sobre la reducción de la jornada laboral

Más tiempo libre sin reducción de sueldo es posible

Para tener una buena vida se necesita más tiempo y más dinero. Por eso no solo reivindicamos aumentos salariales, sino también más tiempo libre. Entre 2016 y 2022, la productividad laboral en Suiza aumentó un 10,3%. Los salarios, en cambio, aumentaron solo un 3,4%. Redistribuir el aumento de la productividad a través de más tiempo libre sería, por tanto, un importante complemento a los escasos aumentos salariales. Además de la reducción de la jornada laboral a tiempo completo, reivindicaciones como más tardes libres, fines de semana libres de manera regular, la supresión de los turnos partidos, las pausas pagadas, más vacaciones y días festivos pagados, así como, la jubilación anticipada, también forman parte de nuestra lucha para poder disponer de más tiempo para vivir.

Manifeste-QR-Code-de.docx
(unia.ch)

8 marzo: Día Internacional de la Mujer

Por la igualdad y frente al acoso sexual

El pasado 8 de marzo, las mujeres del Unia salieron a la calle para reclamar salarios más altos, mejores condiciones de trabajo y medidas eficaces contra el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Hilmi Gashi

La mitad de las mujeres que trabajan ganan menos de 4126 francos. Realizan la mayor parte del trabajo familiar y, por tanto, sufren una pérdida de ingresos. Además, son demasiadas las mujeres que siguen siendo víctimas de acoso y violencia sexual.

Acciones en el sector de la hostelería-restauración

Este año, las personas del sector de la hostelería y la restauración aprovecharon la conmemoración del 8 de marzo para manifestarse en toda Suiza y exigir salarios más altos, así como, mejores condiciones laborales. El Unia apoya estas reivindicaciones y pide el fin del trabajo sobre llamada y más inspecciones.

Basta de acoso sexual

Junto con las personas que trabajan en el sector de la hostelería y la restauración, el Unia lanzó el pasado 8 de marzo una campaña contra el acoso sexual en el lugar de trabajo. Folletos informativos en diferentes idiomas y pegatinas denunciando comportamientos

sexistas y reclamando «zonas libres de acoso» forman parte de la campaña. Además, el Unia también quiere colaborar con las asociaciones patronales para garantizar la protección de las empleadas. Más información sobre la campaña en <https://bit.ly/4a48ayN>



Las mujeres exigen igualdad y el fin del acoso sexual