

**2 CCT-Empresas de Trabajo Temporal: Mejores salarios mínimos**

**3 «Aktion Vierviertel»: Lanzamiento de la iniciativa de naturalización**

**4 Exposición en Biel/Bienne: «Nosotros, los trabajadores temporeros...»**

Nr. 1 | Febrero 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

14 de junio: Huelga de mujeres

## La igualdad desde una perspectiva sindical



Aún queda mucho por hacer hasta lograr la igualdad real. Por ello, el próximo 14 de junio las mujeres volverán a hacer huelga.

¿Por qué se necesita «de nuevo» una huelga nacional? Las mujeres responden: «Todavía no se ha logrado la igualdad, por esto sigue siendo necesaria una nueva huelga de mujeres, la presión de las mujeres en las empresas, en la calle, en casa y en todas partes».

Emine Sariaslan

En 1991 las mujeres hicieron la primera huelga de mujeres en Suiza. Reivindicaban igualdad salarial, el fin del acoso sexual y la igualdad en materia de seguridad social. La huelga de mujeres de 1991 supuso un éxito de movilización histórico en Suiza, mayor incluso que el de la huelga nacional de 1918. En la misma participaron varios cientos de miles de mujeres. También participaron en la huelga mujeres que realizaban trabajos no remunerados, como las amas de casa. Han pasado más de 30 años y sus actividades ligadas a las tareas domésticas, el cuidado de los hijos, de los familiares mayores, etc. siguen sin verse como trabajo porque no se consideran productivas ni se paga un salario por las mismas.

### Huelga de mujeres 2023

Las mujeres del Unia, las mujeres de la USS (Unión Sindical Suiza), las organizaciones de mujeres, los colectivos de mujeres, así como las asociaciones de migrantes, ya se están preparando para la huelga de mujeres del próximo 14 de junio: «Estamos hablando de

una huelga con paralización del trabajo», dijeron las mujeres en el Congreso de Mujeres de la USS. Las mujeres no aceptan ni la desigualdad salarial ni un mayor deterioro de sus condiciones de vida. Las mujeres siguen cobrando un 20% menos de salario que los hombres. Se ha aumentado su edad de jubilación, a pesar de que la mayoría de las mujeres votaron en contra. En cuanto al derecho al aborto, éste se está poniendo en tela de juicio con dos nuevas iniciativas.

Las mujeres sindicalistas también quieren seguir luchando por una reducción significativa de la jornada laboral, sin pérdida de salario, para que mujeres y hombres compartan por igual el trabajo remunerado y no remunerado y las mujeres puedan recuperar terreno en términos salariales. También debería existir un permiso parental digno de ese nombre, mejores salarios y condiciones de trabajo, pensiones más altas, así como, un mayor reconocimiento y valoración de las profesiones ejercidas mayoritariamente por mujeres. Para lograr el cambio de la igualdad formal a la

real se necesita una protección efectiva contra la discriminación y contra toda forma de violencia sexista. Además, los servicios públicos deben poner a disposición las estructuras necesarias para garantizar el cuidado externo de las hijas e hijos.

### Las mujeres migrantes luchan contra la discriminación múltiple

El 14 de junio también las mujeres migrantes harán huelga y saldrán a la calle para luchar frente a la discriminación, la cual, en su caso, muchas veces es múltiple. Además de las reivindicaciones ya mencionadas, las mujeres migrantes aprovecharán la ocasión para dar más visibilidad a sus reivindicaciones específicas: reconocimiento de sus diplomas, derecho a la naturalización, seguridad de residencia en Suiza, etc.

### Hay que avanzar hacia la igualdad real

Para nosotras, igualdad significa algo más que tener más mujeres electas en el Parlamento y más mujeres con car-

gos directivos en las empresas. En la votación sobre la revisión del seguro AHV-AVS21 vimos que muchas mujeres de los partidos de centroderecha no manifestaron ningún tipo de solidaridad con las mujeres que tienen trabajos penosos, salarios bajos y trabajan con contratos de trabajo precarios. Queremos igualdad. ¡Nuestras vidas, nuestra salud, deben prevalecer sobre los beneficios! Exigimos una reducción de la jornada laboral y salarios que nos permitan vivir mejor. Actualmente nuestros salarios están bajo presión debido a la inflación. Nuestras condiciones de trabajo se deterioran constantemente. Esta realidad afecta a todas las trabajadoras. Pero para la mayoría de nosotras, ello se suma a una situación ya difícil de por sí, puesto que nuestros salarios son más bajos, nuestras cotizaciones más reducidas y nuestras pensiones más bajas. Y, además, continuamos realizando la mayor parte de las tareas domésticas no remuneradas.

### Editorial



### La huelga de mujeres de 2023 ya ha comenzado

El 2023 será un año de luchas, el 14 de junio las mujeres irán a la huelga. Últimamente, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, en lugar de avanzar, estamos retrocediendo: en los salarios, en las pensiones y en el reparto del trabajo del cuidado de los/as hijos/as y de las personas mayores. Por ello hay que seguir luchando hasta lograr la igualdad real. La presión en las calles y en las empresas es fundamental. El lema para la huelga de mujeres del 2023 es: **respeto, mejores salarios, más tiempo.**

Las mujeres siguen cobrando, a lo largo de su vida laboral, un 43,2% menos que los hombres. Esta brecha salarial ha vuelto a aumentar desde 2016 y los salarios reales en los ramos con salarios bajos, donde trabajan mayoritariamente mujeres, siguen bajando. Durante la pandemia comprobamos que eran sobre todo las mujeres las que asumían las tareas relacionadas con las clases «online» y el cuidado de la familia, siendo ellas, una vez más, las que prestaban la mayor parte del trabajo no remunerado. Calculado en francos, el valor del trabajo no remunerado realizado principalmente por mujeres asciende a 315 000 millones de francos. Una sociedad más justa y equitativa es un objetivo básico de los sindicatos. Y es un objetivo que nos concierne a todos y todas. Por eso apoyamos el movimiento feminista. Como sindicato, el 14 de junio nos centraremos, sobre todo, en las empresas en las que trabajan muchas mujeres y en los ramos que fueron aplaudidos durante la pandemia por ser «relevantes para el sistema», pero en los que los salarios y las condiciones laborales no han mejorado. Apoyemos a todas las mujeres que están dispuestas a dejar de trabajar en sus empresas. Tú también, ¡porque la unión hace la fuerza!

Vania Alleva, presidenta del Unia

**Tenemos muchas razones para ir a la huelga. Mujeres, ¡salgamos a la calle! ¡vayamos a la huelga el 14 de junio de 2023!**

Noticias breves

Ataque indigno al salario mínimo cantonal

El Parlamento ha aprobado una moción gestada en los círculos patronales con la que se pretende aplicar excepciones a la aplicación de los salarios mínimos cantonales. Si esta moción sale adelante, muchas personas de los cantones de Ginebra y Neuchâtel cobrarán salarios más bajos y su riesgo de caer en la pobreza aumentará. La pelota está ahora en el tejado del Consejo Federal, el cual ha rechazado hasta el momento esta moción presentada por el consejero de estado Ettlín. Unia espera con impaciencia la posición del Consejo Federal y seguirá luchando, junto con sus afiliadas y afiliados, por unos salarios que permitan vivir dignamente.

Ramos de Acabados de la Construcción: movilidad entre tres sistemas de jubilación anticipada



Buenas noticias para las personas que trabajan en el sector de Acabados (también denominado de Segunda Obra) de la Suiza francófona, del sector de la pintura y yeso de la de la Suiza alemana y del ramo de revestimientos de edificios: para el cálculo de su pensión de jubilación anticipada, los regímenes de jubilación anticipada de estos sectores tendrán ahora en cuenta el tiempo cotizado a cualquiera de estos tres regímenes (RESOR, «MPR Enveloppe des édifices» y «VRM Maler-Gipser»). Este cambio beneficia a las trabajadoras y trabajadores que, antes de este cambio, perdían su derecho a la jubilación anticipada si cambiaban de sector, o bien, se trasladaban a otro cantón. En el futuro, será posible la libre movilidad entre estos tres sistemas de jubilación anticipada del sector de Acabados.

Los cómplices de Uber del Partido Liberal

A pesar de que su modelo de negocio es ilegal, Uber pudo echar raíces en Suiza. Ahora está claro: la multinacional estadounidense había buscado discretamente personas influyentes de Suiza que les ayudasen a establecerse aquí. Y las encontraron, principalmente en el Partido Liberal Suizo (PLR/FDP). Los documentos que han salido a la luz recientemente pertenecían a Mark MacGann, el antiguo jefe de lobby de Uber en Europa. Tras abandonar la empresa, empezó a denunciar sus prácticas. En una entrevista concedida al «Sonntagszeitung» (periódico dominical de la Suiza alemana), critica los métodos de Uber por antidemocráticos. Solíamos decir: «estas leyes no son buenas para nuestro modelo de negocio. Así que simplemente las ignoramos». Nuestro lema era: «es más rentable disculparse después que preguntar antes si se puede hacer algo». Si llevas este pensamiento más allá, todas las empresas ricas pueden decir: «No estoy de acuerdo con vuestra democracia, así que hago lo que quiero». Hasta la fecha, Uber continúa negándose a cotizar a los seguros sociales por sus conductores y conductoras y deja que sean ellas y ellos quienes asuman el pago de las mismas.

Información actual sobre los/las «sin papeles»

En diciembre del año pasado, el Consejo de Estados del Parlamento aprobó una nueva normativa que amplía los denominados casos de rigor para que las personas con una estancia no regulada en Suiza (las denominadas «sin papeles») tengan acceso a la formación profesional. Esta moción ya había sido debatida y aprobada por el Consejo Nacional. Para la «Plateforme sans-papiers Suisse» el hecho de que el Consejo de Estados quiera adaptar la normativa actual, en lo referente a la formación de personas sin estancia regularizada, supone un paso importante. Por otra parte, en lo concerniente a la salud y calidad de vida de las personas sin papeles, el 15 de febrero se celebrará en Ginebra un simposio sobre el proyecto de investigación de larga duración «Parchemins» (2017-2023), en el que se presentarán los resultados derivados de la Operación Papyrus.

CCT de las Empresas de Trabajo Temporal Mejores salarios mínimos

En el 2023 aumentan los salarios mínimos de las trabajadoras y trabajadores sujetos al Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de las Empresas de Trabajo Temporal. Además, los salarios mínimos se aplican ahora a todos los ramos en los que haya personal sujeto a este CCT. Esta ampliación ha sido declarada de fuerza obligatoria.

Darinka Filipovic

El Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) para las empresas de trabajo temporal prevé para los salarios mínimos un sistema con varios niveles. Las personas contratadas para un ramo en el que sea aplicable un CCT declarado de fuerza obligatoria tienen derecho a percibir el salario mínimo estipulado en el convenio colectivo del ramo o sector en el que trabajen. No obstante, si existe un CCT sin declaración de fuerza obligatoria, también se aplican los salarios mínimos de este CCT, siempre y cuando el CCT en cuestión figure en el anexo 1 del CCT para las empresas de trabajo temporal.



Mejores condiciones salariales para los/as trabajadores/as de las empresas de trabajo temporal.

Se han integrado once nuevos CCT

A partir del 1 de enero de 2023, se han añadido a esta lista once importantes convenios colectivos de trabajo: entre otros, la lista incluye ahora el CCT para la industria de la maquinaria, de equipamientos eléctricos y del metal (CCT MEM), el CCT para las empresas de relojería y microtecnología de la Suiza alemana y cuatro CCT de las áreas de salud y servicios. El Consejo Federal ha procedido a la declaración de fuerza obligatoria (DFO) de esta ampliación.

Se acabaron las excepciones

Esto significa que en estos ramos y sectores se aplican, a las personas contratadas a través de las empresas de trabajo temporal, las mismas disposiciones en materia de horario laboral y salario mínimo que a los trabajadores fijos de los ramos o sectores correspondientes.

Nuevos salarios mínimos

Desde el 1 de enero de 2023 (y desde el 1 de diciembre de 2022 para el Tesino) se aplican los siguientes salarios mínimos:

Salarios base/hora*	salario normal**	salario elevado**	Tesino
Trabajadores/as cualificados/as	CHF 24.25	CHF 25.90	CHF 22.55
Trabajadores/as especializados/as	CHF 21.34	CHF 22.79	CHF 19.85
Trabajadores/as sin cualificación	CHF 19.92	CHF 21.02	CHF 18.00

\* más la 13ª paga, vacaciones y días festivos conforme al CCT para las empresas de trabajo temporal

\*\*La aglomeración de Berna, la región del lago de Ginebra y los cantones de BS, GE, BL y ZH son considerados regiones de salarios elevados. En Ginebra se aplica el salario mínimo cantonal en el caso de que éste fuera superior.

Las personas que trabajan en una empresa sin CCT perciben el salario mínimo contemplado en el CCT para las empresas de trabajo temporal. Con ello se suprimen

todas las excepciones a esta norma, lo cual hasta ahora se daba principalmente en la industria.

Proyecto de investigación: «¿Qué son buenos cuidados?»

El personal tiene la palabra

El sistema sanitario está en crisis. Y eso era ya así desde antes de la carga adicional causada por la pandemia del coronavirus. Ya en el 2018/19 una encuesta del Unia revelaba la insatisfacción y el estrés del personal del sector de la enfermería y cuidados. Desde la pandemia, todos los meses, son más de 300 los y las profesionales que abandonan el sector. La razón son las condiciones laborales que no solo causan estrés al personal, sino que también impiden proporcionar a los pacientes y residentes los cuidados necesarios.

Hilmi Gashi

Una encuesta del Unia reveló en el 2018/2019 que el 89 por ciento del personal del sector de la enfermería y cuidados tiene que trabajar constantemente bajo estrés y presión sobre el ritmo de trabajo. Un 72 por ciento estaba insatisfecho con la planificación de los turnos y un 80 por ciento consideraba que el salario no era adecuado. Lo lamentable: casi un 87 por ciento de las personas encuestadas respondió que no disponía del tiempo suficiente para sus pacientes y residentes. Entretanto la situación no ha mejorado, tal y como prueba el gran número de profesionales que abandona el sector.

Malas condiciones de trabajo

Las razones para este éxodo de profesionales son las condiciones laborales: por un lado, la planificación de los turnos dificulta llevar una vida familiar saludable, la presión lleva a que una gran parte de los y las profesionales tenga que trabajar a tiempo parcial para no enfermarse, lo cual conlleva la correspondiente reducción salarial. Por otro lado, muchas de estas personas tienen problemas de conciencia: no pueden cuidar a las personas a su cargo como lo han aprendido y como les gustaría hacerlo. Para ello les falta el tiempo porque sus empleadores los/as obligan a hacer cada vez más en menos tiempo.

Decir lo que son buenos cuidados

Esto a pesar de estar claro que los pacientes y residentes deben ser bien cuidados. Pero lo que son buenos cuidados viene determinado

en muchas ocasiones por la política y por los empleadores. Esto tiene que cambiar, ya que es el personal del sector de enfermería y de cuidados quien mejor sabe lo que es necesario para prestar buenos cuidados. Así lo entiende también la Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI), la cual apoyada por el Unia, llevará a cabo un proyecto de investigación para que las y los profesionales del sector de enfermería y cuidados tengan la oportunidad de decir lo que para ellas y ellos es una asistencia de calidad. En todas las regiones de Suiza habrá entrevistas en grupo en las que las personas interesadas podrán expresarse y contribuir con su concepto de «buenos cuidados».

Manifiesto por «buenos cuidados»

En base a los resultados de este proyecto de investigación, el Unia elaborará, junto a sus afiliados/as y otras organizaciones, un manifiesto con las reivindicaciones para los «buenos cuidados». Porque: Los «buenos cuidados» requieren buenas condiciones laborales.

¡Participe!

Para las entrevistas en grupo buscamos trabajadores/as dispuestos/as a participar y aportar su perspectiva. ¿Trabaja como enfermero/a diplomado/a, auxiliar de enfermería o en la cantina de, por ejemplo, una residencia de mayores o de un centro de cuidados? Entonces participe e inscribese a través de nuestra pequeña encuesta en línea. Aquí encontrará todas las informaciones:



Italiano:



Francés:



Alemán:



#### La Ley del más rico

El informe de Oxfam, publicado el pasado 16 de enero y denominado «La Ley del más rico», puede descargarse en español a través del siguiente enlace: [La ley del más rico | Oxfam International](#).

## Informe de la ONG Oxfam: Crece la desigualdad

# Más impuestos para las grandes fortunas

El informe anual de la ONG Oxfam, publicado con motivo de la apertura del Foro Económico Mundial en Davos, revela que, en los últimos dos años, el uno por ciento más rico de la población mundial ha acaparado casi dos tercios de la nueva riqueza mundial. La gravación fiscal de la población más rica ya no es una opción sino una necesidad absoluta.

Marie Saulnier Bloch

### La recesión y la agravación de las desigualdades

En el 2022, el Banco Mundial anunció que no podrá lograr su objetivo de erradicar la pobreza extrema hasta 2030: «Los esfuerzos para disminuir la pobreza extrema han quedado paralizados». Según el Fondo Monetario Internacional (FMI), en el 2023, un tercio de la economía mundial se encontrará en fase de recesión. Oxfam subraya que los salarios de por lo menos 1700 millones de personas crecen por debajo de la inflación. Ello llevará a que estas personas tengan dificultades a la hora de pagar sus cuentas. La bancarrota amenaza a aquellos Estados con dificultades para pagar sus deudas.

### «Cada multimillonario es un ejemplo del fracaso de la política pública»

Al mismo tiempo, desde 2020, la acumulación de riquezas por parte de las grandes fortunas se vio acelerada, revela un análisis del banco Crédit Suisse. El uno por ciento más rico de la población ha acumulado casi dos tercios de la nueva riqueza, seis veces más que

el 90 por ciento más pobre de la humanidad. Por cada dólar que una persona perteneciente al 90 por ciento más pobre de la población mundial se ha ganado, una persona multimillonaria ha ganado 1,7 millones de dólares.

### Medidas claras para un mundo más justo

Es hora de que las autoridades fiscales tengan más competencias, sobre todo para localizar las fortunas ocultas en paraísos fiscales. El informe reclama concretamente que haya una voluntad política para introducir nuevos impuestos solidarios que graven el patrimonio, los beneficios de las empresas y el pago de dividendos. Los impuestos que gravan los ingresos (trabajo y capital) del uno por ciento más rico de la población deben aumentarse de manera durable, p.ej. a un impuesto mínimo del 60 por ciento. Dos años después del fracaso de la iniciativa del 99 por ciento, este debate aún sigue vivo...

## Valais: Crítica del Unia al Servicio de Migración

# Graves deficiencias en la tramitación de los permisos

Las violaciones del Acuerdo sobre la Libre Circulación de Personas (ALCP), de la Ley de Extranjería e Integración (LEI) y de la jurisprudencia están a la orden del día en el Servicio de Migración del cantón de Valais. Esto tiene graves consecuencias para las trabajadoras y trabajadores extranjeros, así como para las empresas del cantón. El Unia denuncia las irregularidades y exige que se adopten medidas de manera inmediata.

Marília Mendes

El Servicio de Migración saltó a los titulares cuando cerró la ventanilla en septiembre de 2022 para "reducir las crecientes montañas de casos pendientes". Unia acogió con satisfacción la decisión, pero también pidió la introducción de una serie de medidas tendientes a reducir el tiempo de tramitación de los expedientes. El 30 de enero de 2023, el Unia Valais hizo balance en una conferencia de prensa. La situación es alarmante, sigue habiendo graves problemas.

### Trabas innecesarias

El Unia mostró varios casos que confirman que el Servicio de Migración viola de manera sistemática el ALCP y la LEI y hace caso omiso de la jurisprudencia. Las personas afectadas son privadas de sus derechos de manera sistemática, mediante la puesta de obstáculos inadmisibles para el reagrupamiento familiar, o bien la solicitud de documentos que según el ALCP no son necesarios. Ello complica y retrasa de manera innecesaria la tramitación de las solicitudes de los permisos y es lo que, al menos en buena parte, ha llevado y sigue llevando al colapso en el Servicio de Migración. Para las personas afectadas esto no solo conlleva estrés e incertidumbre ligados a temas cotidianos, como la apertura de



Un momento de la conferencia de prensa del Unia Valais del pasado 30 de enero de 2023

una cuenta en el banco o el alquiler de una vivienda, sino también, en algunos casos, grandes pérdidas económicas.

### El Unia exige que se respete la legalidad

El abogado y profesor universitario titular del Derecho de Migración Marc Spescha habla de «graves carencias» en el Servicio de Migración. Según él esto provoca «perjuicios jurídicos intolerables» para las

personas afectadas y supone «un despilfarro del dinero de los contribuyentes».

Para el sindicato Unia, es inaceptable que una autoridad viole acuerdos internacionales y leyes nacionales de forma tan masiva. El Servicio de Migración debe adoptar de manera inmediata medidas eficaces que le permitan asumir las tareas conferidas y dar a las personas afectadas el trato y servicio que se merecen, respetando la legalidad.

## Entrevista



Foto©Manu Friederich

### «Aktion Vierviertel» lanza la iniciativa de naturalización

El 22 de enero de 2023, la asociación «Aktion Vierviertel» presentó el texto de su iniciativa popular para un derecho de ciudadanía moderno. La iniciativa reclama el derecho a la naturalización para todas las personas con cinco años de residencia en Suiza que cumplan una serie de criterios objetivos. La iniciativa de naturalización quiere lograr un cambio de paradigma en el derecho de ciudadanía suizo. Marie Saulnier Bloch, la vicepresidenta de la asociación, presenta aquí la iniciativa.

### Marie, ¿qué es «Aktion Vierviertel»?

«Aktion Vierviertel» es una asociación integrada por personas de la sociedad civil que se implican, a nivel privado o bien en el marco de su profesión, en temas tales como la migración, la democracia, la política, sociedades justas y participación en igualdad de condiciones. La asociación cuenta con una amplia base política y profesional.

### ¿Por qué lanza «Aktion Vierviertel» una iniciativa popular?

Una cuarta parte de las personas que viven en Suiza no tiene derechos políticos porque no tiene pasaporte suizo. A menudo, los procedimientos de naturalización son arbitrarios y vejatorios. A ello hay que añadir que el derecho de residencia se ve cada vez más debilitado por las restricciones de la Ley de Extranjería. Hoy en día, solo el pasaporte suizo permite participar en las elecciones y referendos a nivel nacional. Además, protege frente a una posible expulsión del país y ofrece libertad a la hora de elegir el lugar de residencia, así como un estatus de residencia seguro. Esta iniciativa marcará un momento histórico, pues la única iniciativa popular progresista que reclamaba más derechos se presentó hace más de 50 años. En el parlamento, todos los proyectos progresistas fracasaron. Ya hemos esperado mucho tiempo. Ahora queremos ganar terreno y evitar que los partidos de derecha sigan suprimiendo cada vez más derechos y, al mismo tiempo, impidan la participación en la democracia de una cuarta parte de la población, cuya aportación al bienestar económico y social de Suiza es indiscutible. Con esta iniciativa alzamos la voz y exigimos que haya un debate público, abierto y transparente sobre los derechos políticos.

### ¿Puedes explicarnos brevemente de qué trata la iniciativa?

La nueva Ley sobre la Nacionalidad Suiza prevé la naturalización para personas que tienen un permiso de residencia del tipo C, que hayan vivido por lo menos diez años en Suiza y que estén integradas. Los niños y jóvenes luego de seis años. La evaluación de los criterios de integración corresponde a los cantones y municipios. Esto hace que muchas veces se denieguen las solicitudes de naturalización de manera arbitraria. Nosotros proponemos que tras cinco años de permanencia legal en Suiza se tenga derecho a presentar una solicitud de naturalización, independientemente del estatus de residencia. Para eso se necesitan criterios objetivos y comprensibles, como p.ej. que la persona solicitante no haya sido condenada a largas penas privativas de libertad, que no suponga una amenaza para la seguridad interna y externa y que tenga conocimientos básicos de la lengua local. De esta manera se evitaría que cantones y municipios rechazasen, de manera arbitraria, solicitudes de naturalización de personas que viven en Suiza, participan en la vida política y social o que incluso han nacido aquí. Ello, añadiendo criterios arbitrarios, con el solo fin de vedar a estas personas su derecho a participar en la democracia, como si la ciudadanía suiza fuera un club privado de privilegiados y privilegiadas.

### Si las personas afiliadas al Unia quieren apoyar vuestra causa: ¿Cómo pueden hacerlo?

Pueden apoyar la iniciativa juntando firmas con los compañeros y compañeras del Grupo de Interés Migración, así como en el seno de las asociaciones a las que pertenezcan. Claro, también: ¡Uniéndose a nuestra asociación! Además, pueden crear un comité local o participar en uno ya existente en el municipio o región en la que vivan. Otra manera de participar es haciendo un donativo para la iniciativa popular. También es importante que hablen con sus amistades y personas conocidas sobre la iniciativa. ¡Unidos somos fuertes!

Hilmi Gashi

Más informaciones en: [www.aktionvierviertel.ch](http://www.aktionvierviertel.ch)

**Usted pregunta,  
Unia responde**

**Invalidez: ¿Qué hacer si la pensión de invalidez no alcanza para vivir?**

Mi hermano sufrió hace tiempo un accidente grave. Recientemente, tras varios años de espera, le han concedido una pensión completa de invalidez. Sin embargo, la cuantía de la misma no alcanza para cubrir sus necesidades vitales. Por eso, ha solicitado prestaciones complementarias (PC-EL). Sin embargo, la Caja de Compensación ha denegado su solicitud alegando que mi hermano supera el límite de patrimonio contemplado en la ley. Esto es completamente absurdo, ya que él vive en circunstancias muy modestas y no tiene prácticamente dinero en el banco. La Caja de Compensación argumenta con el capital de la Caja de Pensiones, a pesar de que el mismo está depositado en una cuenta de libre paso y todavía no lo ha cobrado. ¿Tiene razón la Caja de Compensación?

**Marina Wyss:** Sí, siempre y cuando su hermano esté soltero y tenga un capital de libre paso superior a 100.000 francos. Para las parejas casadas, el umbral del patrimonio es de 200.000 francos. Esta norma está en vigor desde el 1 de enero de 2021. Sin embargo, el Tribunal Supremo Federal, anteriormente, ya consideraba como patrimonio a tener en cuenta a la hora de calcular el derecho a las prestaciones complementarias, el dinero procedente del segundo pilar (Institución de previsión o Caja de Pensiones) depositado en cuentas o pólizas de libre paso. Ello incluso aunque dicho capital no se hubiese retirado todavía. Según el Tribunal Supremo Federal basta con que sea posible cobrar dicho capital. Dado que su hermano percibe una pensión de invalidez completa, puede, según la ley, solicitar el pago del capital depositado en la cuenta de libre paso. Por ello, al menos de momento, no tiene derecho a las prestaciones complementarias (PC/EL). Sin embargo, una vez que, llevando una vida normal, el patrimonio de su hermano haya disminuido y sea inferior a los 100.000 francos establecidos en la ley, es conveniente que presente una nueva solicitud de prestaciones complementarias ante la Caja de Compensación competente.

(Work, 16.12.22, adaptado)

**Horas de trabajo: ¿Qué se considera tiempo de trabajo?**

Trabajo en una pequeña tienda de barrio como dependienta. La tienda está abierta de las 8:00 a las 12:00 y de las 14:00 a las 18:00 horas. Para poder preparar la caja registradora, antes de abrir la tienda, tengo que estar allí, al menos, 10 minutos antes de abrir. Por la tarde, cuando cerramos a las 18:00 horas, necesito al menos 15 minutos para hacer la caja. Sin embargo, mi jefe no quiere pagarme este tiempo. ¿Tengo derecho a exigirlo de todos modos?

**David Aebly:** Sí. Según la Ley del Trabajo (Ordenanza 1, artículo 13), el tiempo durante el cual el trabajador o trabajadora tiene que estar a disposición del empleador se considera tiempo de trabajo. En su caso, es normal que el trabajo de preparación y cierre de la caja lo tenga que hacer fuera del horario de apertura de la tienda. No creo que su jefe esté de acuerdo en que lo haga durante el horario de apertura ya que, con ello, podría ahuyentar a los clientes. Por eso, es importante que hable con su jefe y le explique que, según la ley, el tiempo necesario para preparar y cerrar la caja también cuenta como tiempo trabajado y, por tanto, debe pagarse como tal. Si su empleador se niega a pagarle este tiempo, le aconsejo que se ponga en contacto con la oficina del Unia de su región y consulte lo que puede hacer para exigir el pago de las horas correspondientes.

(Work, 20.1.23, adaptado)

**Plazo de preaviso al despido: ¿Se prolonga en caso de enfermedad?**

Hace un mes rescindí mi contrato de trabajo para el 28 de febrero porque encontré un nuevo empleo. En el nuevo sitio tengo que empezar a trabajar el 1 de abril. Según el contrato de mi trabajo actual, tengo que avisar con un mes de antelación para finalizar el contrato. El lugar de trabajo es Berna. Trabajo para la empresa desde hace más de tres años. En el contrato no pone nada sobre la continuación del pago de salario en caso de enfermedad. Además, el mismo no está sujeto a ningún convenio colectivo de trabajo. Estoy enfermo desde el 8 de febrero y, según el médico, probablemente continuaré de baja unas seis semanas. Lamentablemente, en mi empresa no tenemos un seguro de paga diaria en caso de enfermedad. He oído que al estar enfermo, mi contrato de trabajo se prolonga. ¿Es esto cierto?, ¿hasta cuándo tengo derecho a recibir el salario?

**Regula Dick:** Lamentablemente, en caso de enfermedad durante el plazo de preaviso al despido, el contrato solo se prolonga si es el empleador el que ha rescindido el contrato de trabajo. Dado que en su caso es usted el que ha decidido poner fin al contrato, su relación laboral finaliza el 28 de febrero. Ello también es así aunque esté de baja. En cuanto al pago del salario, tiene derecho a que su empresa le siga abonando el salario conforme a lo dispuesto en el art. 324a del Código de Obligaciones suizo. Dado que su lugar de trabajo es Berna, se aplica el baremo de Berna. En principio, al llevar trabajando más de tres años en la empresa, tendría derecho a seguir percibiendo el salario hasta un máximo de dos meses. Sin embargo, como ha rescindido su contrato para el 28 de febrero, solo tiene derecho hasta la finalización del contrato, es decir, hasta el 28 de febrero.

(Work, 18.11.22, adaptado)

**Exposición en Biel/Bienne: «Nosotros, los trabajadores temporeros...»**

**¡Venga a contar su historia!**

El denominado estatuto de temporero permitió que miles de personas migrantes fueran explotadas en Suiza durante décadas. El «Neues Museum Biel (NMB)» anima a las personas migrantes que vivieron esta situación a contar su historia.

Ralph Hug, work, 16.12.22 (adaptado)

Temporeras y temporeros procedentes de Italia, España, Portugal y la desaparecida Yugoslavia tuvieron que pasar por muchas privaciones y duras experiencias durante casi 70 años. Cientos de miles de estas personas trabajaban en los sectores de la industria, construcción y agricultura. Tenían que dejar a sus hijas e hijos en su país de origen o, si se decidían a traerlos a Suiza, esconderlos. Hoy, veinte años después del fin del estatuto de temporero, estas trabajadoras y trabajadores y sus familias siguen esperando una disculpa oficial. También falta una profunda investigación histórica de los hechos. El NMB quiere cambiar esto ahora. El curador Florian Eitel explica: «Las trabajadoras y trabajadores temporeros están en el foco de nuestra exposición».

**Traumatizadas de por vida**

El infame estatuto de temporero estuvo vigente durante 68 años, de 1934 a 2002. Surgió la Suiza «de las barracas», con condiciones de vida precarias, la explotación de los/as trabajadores/as jóvenes,

la vigilancia por la policía de extranjeros y la discriminación social por parte de la población suiza, muchas veces hostil e incluso racista. Hoy en día, se conocen las dimensiones de la crueldad: alrededor de 50.000 niños y niñas, hijos e hijas de personas con el estatuto de temporero, crecieron escondidas en Suiza porque su presencia, conforme al estatuto de temporero, era ilegal. Muchas de las personas que vivieron esta situación quedaron traumatizadas como consecuencia del miedo constante a ser descubiertas y expulsadas del país.

«Lo que nos falta son las historias personales concretas», dice el curador. «Por eso queremos animar a las personas afectadas a contar su propia historia.» A tal fin, en la exposición se encuentra una cabina telefónica del año 1973 donde las personas interesadas pueden contar sus vivencias personales. De esta manera se han recabado algunos testimonios, sostiene Eitel. Al mismo tiempo se vio que a muchas de las personas afectadas les cuesta hablar sobre este pasado tan doloroso.

La exposición en Biel/Bienne se mostrará hasta junio 2023. El programa que acompaña a la exposición incluye visitas guiadas, presentaciones de piezas radiofónicas, lecturas, debates y un ciclo de películas. El 11 de marzo a partir de las 13:30h habrá un debate, organizado por el Unia, con testigos de la época. Más informaciones en [nmbiel.ch](http://nmbiel.ch).

«Las niñas y niños de los armarios» La primera exposición en Suiza sobre las niñas y niños escondidos se puede visitar hasta marzo de 2023 en el Musée d'histoire en La Chaux-de-Fonds. Más información: [mhcdf.ch](http://mhcdf.ch)



Huelga de los trabajadores temporeros en Biel/Bienne (1974)

**Asociación Tesoro**

**Reconocer y reparar el daño causado**

El 1 de octubre de 2021 se constituyó en Suiza la Asociación TESORO, cuyo objetivo es que se reconozca y repare el daño causado a las familias que sufrieron las consecuencias del inhumano estatuto de temporero.

Montaña Martín

La Constitución Federal suiza establece en su artículo 14 el derecho al matrimonio y a la familia. Sin embargo, este derecho fundamental fue pisoteado durante años mediante la introducción y posterior aplicación, del 1934 al 2002, del denominado estatuto de temporero. Según la normativa vigente en aquella época, a las trabajadoras y trabajadores con un permiso de temporero (A) les estaba prohibido traer a su familia a Suiza. Las trabajadoras y trabajadores que, tras varias temporadas, lograban el permiso B, solo podían traer a la familia bajo determinadas circunstancias. Ello llevó a una separación, muchas veces traumática, de la familia. Como consecuencia de esta prohibición, muchas niñas y niños crecieron con familiares en los países de origen de los padres, otras y otros en internados y hubo un tercer grupo

de niñas y niños que crecieron en Suiza y, dada su estancia ilegal, se vieron obligados a vivir escondidos y encerrados en casa de sus padres o conocidos.

**Se necesita una revisión histórica de los hechos**

La separación de las familias ha tenido consecuencias traumáticas para muchas de las personas -padres e hijos/as- que sufrieron esta situación. La Asociación Tesoro representa los intereses de las familias afectadas por el estatuto de temporero y exige, entre otros, una disculpa oficial de las autoridades suizas, una revisión histórica de la condición de ilegalidad de las familias con permisos A y B, así como una compensación económica adecuada por el sufrimiento padecido.

**Diferentes actos públicos**

En el marco de sus actividades de información y sensibilización de la opinión pública sobre este tema, la asociación tiene actos programados en las siguientes ciudades:

- Zúrich, 28.02.23 en «Kaffee Am Gleis», Zollstrasse, a partir de las 19:00 horas
- Basilea, 10.05.23, a partir de las 19:00 horas
- Berna, a finales de mayo

Más información sobre la asociación, la manera de hacerse socio/a, los actos programados, etc, se puede ver en la página web de la asociación: [www.tesoro2021.ch](http://www.tesoro2021.ch)

