



Derechos y obligaciones

Los empleados y los empresarios tienen diversos derechos y obligaciones. Legalmente regulados están por ejemplo el número máximo de horas de trabajo, a cuántos días de vacaciones se tiene derecho y la protección de los seguros.

Contrato laboral

Normalmente, los contratos laborales son escritos. Pero también son legales los contratos orales. Para todos ellos rigen las disposiciones legales del Código de Obligaciones (Obligationenrecht | Droit des obligations), que estipula los estándares mínimos, por los cuales también las personas que no disponen de un contrato escrito gozan de varios derechos, pero asimismo tienen obligaciones.

Derechos de los empleados

En Suiza, los empleados gozan de diversos derechos legales. Entre los principales están los siguientes:

- Los empresarios están obligados a inscribir a sus empleados en los seguros sociales, a contratar para ellos un seguro de accidentes y a pagar una parte de las cotizaciones.
- Todos los empleados tienen derecho, como mínimo, a 4 semanas de vacaciones anuales pagadas. Lo mismo rige proporcionalmente para personas a las que se les paga por hora o las que trabajan a tiempo parcial.
- El número máximo de horas de trabajo semanales permitidas por la ley es de 50. En algunos sectores la cifra es de 45 horas y en otros se permiten jornadas laborales semanales más largas. Los empleados tienen derecho al menos a un día libre a la semana.
- Los empleados tienen derecho a un certificado de trabajo escrito.
- Quien esté enfermo o haya tenido un accidente y haya trabajado para la empresa más de tres meses, tiene derecho a seguir cobrando el sueldo durante un cierto tiempo.
- Las mujeres embarazadas y las que hayan tenido un(a) hijo(a), tienen derechos especiales (protección de la maternidad).



Sueldo

En Suiza no existe un salario mínimo fijado por la ley, pero muchos sectores disponen de un Convenio Colectivo (GAV | CCT) en el que se fijan salarios mínimos. Mujeres y hombres tienen derecho al mismo sueldo por el mismo trabajo. La cantidad fijada en el contrato laboral es el sueldo bruto, no obstante, lo que se paga es el sueldo neto, es decir después de deducir del salario bruto las cotizaciones para los seguros sociales (Sozialabzüge | Déductions sociales). A la mayoría de las personas que tienen un permiso de residencia B un permiso F o N, un permiso de trabajo de breve duración L o un permiso para fronterizos, G se les aplica además una retención en la fuente, también llamada impuestos en la fuente (Quellensteuer | Impôt à la source)

Despido

En caso de despido, los empresarios y los empleados deben respetar los plazos de despido especificados en el contrato. Los despidos inmediatos sólo están permitidos en casos excepcionales. Los empleados siempre pueden pedir una justificación por escrito del despido. Quien esté enfermo(a), haya tenido un accidente, esté embarazada o haya tenido un(a) hijo(a), goza de una protección especial contra el despido. Los despidos improcedentes pueden ser judicialmente impugnados. Si es el empleado/la empleada el/la que se despide, esto puede tener repercusiones sobre la cuantía del subsidio del seguro de desempleo.

Más información (enlaces, direcciones, folletos, hojas informativas)

www.hallo-bern.ch/es/trabajo/derechos-y-obligaciones