

Perfil nacional de derecho laboral: La Confederación Helvética

Por Niels Petersen

Marco jurídico general

Según la nueva Constitución suiza, adoptada el 18 de abril de 1999 por votación popular, Suiza es una Confederación compuesta de 26 cantones (art. 1 de la Constitución) que gozan de cierta autonomía y que ejercen todas las competencias que no corresponden a la Confederación. Esta sólo puede intervenir en los ámbitos que le atribuye la propia Constitución. En caso de conflicto entre una norma federal y una norma cantonal, la primera prevalecerá sobre la segunda en tanto en cuanto ha sido promulgada dentro de los límites de las competencias federales. El ordenamiento jurídico suizo se basa en el principio de la separación de poderes. Las autoridades suizas están obligadas, además, a respetar los derechos fundamentales enunciados en la Constitución en el ejercicio de su poder (art. 35, párrafo 2, de la Constitución).

El órgano principal de legislación es la Asamblea Federal, que consta de dos cámaras, el Consejo Nacional, compuesto por 200 diputados elegidos por votación popular por sufragio directo según el sistema proporcional, y el Consejo de Estado, compuesto por 46 diputados de los cantones (art. 148-150 de la Constitución). La Asamblea Federal tiene la competencia de promulgar las leyes federales (art. 163, párrafo 1, de la Constitución) por mayoría simple de las dos cámaras (art. 159, párrafo 2, de la Constitución), si bien, en ciertos ámbitos, los ciudadanos suizos tienen derecho a participar directamente en la labor legislativa mediante referéndum obligatorio (art. 140 de la Constitución) o referéndum facultativo (art. 141 de la Constitución). El poder legislativo suizo debe respetar las normas del derecho internacional (art. 5, párrafo 4, de la Constitución). La competencia de firmar o ratificar tratados internacionales corresponde al Consejo Federal que, salvo en casos excepcionales, debe someterlos a aprobación por parte de la Asamblea General antes de su ratificación (art. 184, párrafo 2, de la Constitución). En determinados ámbitos, también es necesaria la participación popular para los procesos de aprobación. En cuanto a la posición del derecho internacional dentro del ordenamiento jurídico interno, la jurisprudencia suiza reconoce ante todo el principio de la primacía del derecho internacional por encima de las leyes federales.

El Consejo Federal es el órgano ejecutivo supremo de la Confederación (art. 174 de la Constitución) y sus miembros son elegidos por la Asamblea Federal por mandatos de cuatro años (art. 175 de la Constitución). El presidente de la Confederación también es elegido por la Asamblea Federal por un mandato de un año de entre los miembros del Consejo Federal.

El ejercicio del poder judicial corresponde al Tribunal Federal (TF) y a los juzgados de primera instancia cuya organización corresponde a los cantones. El tribunal federal está compuesto por 30 jueces elegidos por mandatos de seis años cada uno y es el órgano judicial supremo en todos los ámbitos, incluidos todos los asuntos relacionados con el trabajo. En cuanto a los tribunales inferiores, la organización de la jurisdicción difiere de un cantón a otro. La mitad de los cantones ha creado sus

propios tribunales para hacerse cargo de los conflictos relacionados con el Derecho Laboral privado.

El Derecho Laboral en la Constitución suiza

La competencia en cuanto a legislación laboral corresponde básicamente a la Confederación y engloba la protección de los trabajadores, las relaciones entre empleadores y trabajadores, el servicio de colocación y la determinación del ámbito de aplicación de los convenios colectivos de trabajo (art. 110, párrafo 1, de la Constitución). Además, es competencia de la Confederación legislar en materia de seguros de desempleo (art. 114, párrafo 1, de la Constitución) y de seguridad social. Por último, entra dentro del ámbito de sus competencias, legislar en materia de Derecho Civil (art. 122, párrafo 1, Constitución), lo que incluye la legislación sobre el contrato de trabajo.

La Constitución suiza prohíbe cualquier forma de discriminación (art. 8, párrafo 2, de la Constitución) y establece un tratamiento de igualdad entre hombres y mujeres en el marco del trabajo, así como la igualdad de salario por la prestación de trabajos de igual valor (art. 8, párrafo 3, de la Constitución). Garantiza también la libre elección de la profesión, el libre acceso a una actividad económica (art. 27, párrafo 2, de la Constitución) y la libre sindicación (art. 28 de la Constitución). La Constitución también repasa los objetivos sociales que no se pueden invocar directamente ante los tribunales como derechos subjetivos pero que comprometen, sin embargo, al poder legislativo suizo. Entre dichos objetivos sociales se pueden citar el derecho de toda persona capaz de trabajar a ejercer un trabajo en condiciones equitativas para asegurar su mantenimiento y el derecho a que los niños puedan beneficiarse de una formación adecuada (art. 41 de la Constitución).

Enlaces a la Constitución

Versión francesa: <http://www.admin.ch/ch/f/rs/c101.html>

Versión inglesa: <http://www.swissemb.org/legal/html/contitution.html>

Versión alemana: <http://www.admin.ch/ch/d/sr/c101.html>

Versión italiana: <http://www.admin.ch/ch/i/rs/c101.html>

Relaciones bilaterales con la Unión Europea

Suiza ha firmado un acuerdo bilateral con la Unión Europea sobre la libre circulación de personas. Para entrar en vigor, dicho acuerdo debe aún ser ratificado por algunos de los Estados Miembros de la UE. En virtud de ese acuerdo los ciudadanos de las partes contratantes podrán gozar de movilidad profesional entre los territorios de las otras partes contratantes (art. 7 *Acuerdo bilateral sobre la libre circulación de personas*), lo que incluye la elección de empleador, de empleo, de profesión y el libre cambio del lugar de trabajo y la movilidad geográfica.

Acuerdos bilaterales entre Suiza y la Unión Europea en Internet

Versión francesa: <http://www.europa.admin.ch/ba/off/abkommen/f/index.html>

Versión inglesa: <http://www.europa.admin.ch/ba/off/abkommen/e/index.html>

Versión alemana: <http://www.europa.admin.ch/ba/off/abkommen/d/index.html>

Versión italiana: <http://www.europa.admin.ch/ba/off/abkommen/i/index.html>

Fuentes del Derecho Laboral

La principal fuente del Derecho Laboral es la legislación federal. Además, las ordenanzas federales, los convenios colectivos y los contratos tipo revisten una gran importancia. Sin embargo, el Derecho Laboral en Suiza no está codificado. Se puede distinguir entre el Derecho Laboral privado, cuyas disposiciones afectan al contrato de trabajo, el Derecho Laboral público, que impone normas mínimas para la protección de los trabajadores, y el Derecho Laboral colectivo. El contrato de trabajo se rige por los artículos 319 a 362 del *Código de obligaciones* (CO) que entró en vigor en 1911. El derecho sobre el contrato de trabajo se revisó concienzudamente en 1971. La ley más importante relacionada con las disposiciones del Derecho Laboral individual, dimanantes del Derecho Público, es la Ley federal, de 13 de marzo de 1964, sobre el trabajo en la industria, la artesanía y el comercio (Ley sobre el trabajo, LT), y junto a ella, se pueden mencionar principalmente las siguientes leyes:

Trabajo en las empresas de transporte y de comunicación: Ley federal, de 8 de octubre de 1971, sobre el trabajo en las empresas de transportes públicos (Ley sobre la duración del trabajo, LDT); Ley federal, de 23 de septiembre de 1953, sobre la navegación marítima bajo bandera suiza.

Trabajo a domicilio: Ley federal, de 20 de marzo de 1981, sobre el trabajo a domicilio (Ley sobre el trabajo a domicilio, LtrD).

Formación: Ley federal de, 19 de abril de 1978, sobre la formación profesional (LFPr).

Otras: Ley federal, de 6 de octubre de 1989, sobre el servicio del empleo y el arrendamiento de servicios (LSE); Ley federal, de 24 de marzo de 1995, sobre la igualdad entre hombres y mujeres (Ley sobre la igualdad, LEg).

El Consejo Federal ha promulgado varias ordenanzas laborales para completar y resumir la labor legislativa de la Asamblea Federal. Entre ellas figuran las siguientes:

Trabajo en la industria, la artesanía y el comercio: Ordenanza, de 26 de noviembre de 1975, relativa a la LT; Ordenanza 1, de 10 de mayo de 2000, sobre la LT (OLT 1); Ordenanza sobre la protección de la maternidad; Ordenanza 2, de 10 de mayo de 2000, relativa a la LT (OLT 2); Ordenanza 3, de 18 de agosto de 1993, relativa a la LT (Higiene, OLT 3); Ordenanza 4, de 18 de agosto de 1993, sobre la LT (OLT 4); Ordenanza, de 25 de noviembre de 1996, sobre las calificaciones de los especialistas en seguridad en el trabajo.

Trabajo en las empresas de transporte y de comunicación: Ordenanza, de 20 de noviembre de 1956, sobre la navegación marítima; Ordenanza, de 19 de junio de 1995, sobre los chóferes (OTR 1); Ordenanza, de 6 de mayo de 1981, sobre la duración del trabajo y el descanso de los conductores profesionales de vehículos ligeros dedicados al transporte de personas y de coches de turismo pesados (OTR 2).

Trabajo a domicilio: Ordenanza, de 20 de diciembre de 1982, sobre el trabajo a domicilio (OtrD).

Formación: Ordenanza, de 7 de noviembre de 1979, sobre la formación profesional (OFPr).

El Derecho Laboral colectivo se reglamenta mediante las siguientes disposiciones:

Convenios colectivos: artículos 356 a 358 del CO; Ley federal, de 28 de septiembre de 1956, que permite ampliar el ámbito de aplicación del convenio colectivo de trabajo.

Conflictos colectivos: Ley federal, de 18 de junio de 1914, sobre el trabajo en las fábricas; Ley federal, de 12 de febrero de 1949, sobre la Oficina federal de conciliación en materia de conflictos colectivos en el trabajo; Reglamento de ejecución, de 2 de septiembre de 1949, sobre la ley de la Oficina federal de conciliación en materia de conflictos colectivos en el trabajo.

La firma de los convenios colectivos se lleva a cabo entre empleadores o sus asociaciones y las asociaciones de trabajadores y gozan del rango de estatutos debido a su naturaleza jurídica. Algunas de sus disposiciones tienen efecto normativo que, sin embargo, tan sólo vinculan a las partes al convenio colectivo, al igual que cuando se trata de asociaciones, a sus miembros. Sin embargo, los empleadores cuyos trabajadores son empleados por otro empresario, vinculado a su vez al convenio colectivo, podrán también someterse a dicho convenio. A petición de todas las partes contratantes, el Consejo Federal, o la autoridad cantonal competente, podrá ampliar el ámbito de aplicación de un convenio colectivo a empleadores y trabajadores que pertenezcan al ramo económico o a la profesión a la que se refiere dicho convenio y que no estén vinculados al mismo, si se cumplen las condiciones de los artículos 2 y 3 de la *Ley federal, de 28 de septiembre de 1956, sobre la ampliación del ámbito de aplicación del convenio colectivo de trabajo*.

Los contratos tipo son ordenanzas laborales cuyo fin es proteger a los trabajadores en las áreas que no cubren los convenios colectivos. Son dictados, bien por el Consejo Federal, bien por los cantones, y establecen cláusulas sobre la conclusión, el objeto y el fin de distintos tipos de contratos de trabajo (art. 359, párrafo 1, del CO). Se aplican directamente a las relaciones de trabajo reguladas por dichos contratos, pero las partes pueden derogarlos mediante un acuerdo individual (art. 360 del CO).

Enlaces a las leyes relacionadas con el Derecho Laboral

Se puede encontrar toda la legislación federal suiza en materia de trabajo en el sitio web de la Confederación suiza:

<http://www.admin.ch/ch/f/rs/82.html> (Versión francesa)

<http://www.admin.ch/ch/d/rs/82.html> (Versión alemana)

<http://www.admin.ch/ch/i/rs/82.html> (Versión italiana)

Contrato de trabajo

La duración del contrato de trabajo se determina previo acuerdo entre las partes. Será ilimitada, salvo que las partes, o la propia naturaleza del trabajo, prevean una duración limitada del mismo. El contrato de duración determinada se extingue al final del periodo convenido salvo si se prorroga tácitamente. Sin embargo, un acuerdo de una duración determinada cuyo objetivo sea delimitar las condiciones de despido prescritas por la ley, no será válido. Por tanto, será necesario que dicho acuerdo se vea justificado por razones objetivas.

Contratos de trabajo particulares

Contrato de aprendizaje: El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito (art. 344a, párrafo 1, del CO) y ser aprobado por la autoridad competente (art. 20, párrafo 1, LFPr). Será obligación del maestro formar al aprendiz de forma sistemática y comprensible. Por su parte, este último deberá hacer todos los esfuerzos necesarios por alcanzar el objetivo del aprendizaje. El contrato de trabajo se extingue al vencer el periodo de aprendizaje o una vez que el aprendiz haya superado el examen de fin de aprendizaje. El despido durante el contrato de aprendizaje sólo se podrá argumentar durante el periodo de prueba o por justos motivos (art. 346 del CO).

Contrato de viajantes de comercio: Se entiende por viajante de comercio toda persona que negocia o concluye tratos de cualquier naturaleza en nombre de un jefe de empresa comercial (art. 347, párrafo 1, del CO). El contrato de trabajo de los viajantes de comercio debe celebrarse por escrito. El viajante queda vinculado por las condiciones impuestas por su empleador. El despido deberá responder a determinadas condiciones particulares cuando la indemnización correspondiente ascienda a , al menos, una quinta parte del salario. En este caso, la relación de trabajo no se extingue hasta el final del segundo mes después de la rescisión.

Contrato de trabajo a domicilio: Un contrato de trabajo a domicilio es aquel en que la prestación de la actividad se realiza en el domicilio del trabajador o en un local elegido por él (art. 351 del CO). El trabajador tendrá la obligación de producir el resultado de su trabajo en un plazo determinado. Si la relación de trabajo es de naturaleza continuada, el pago del salario se hará de forma periódica. En caso contrario, el pago se realizará en el momento de la entrega del resultado (art. 353a, párrafo 1, del CO).

Periodo de prueba

Durante el periodo de prueba, el contrato de trabajo puede ser rescindido en un plazo de siete días (art. 335b, párrafo 1, del CO). El periodo de prueba será de un mes, si bien podrán preverse disposiciones diferentes mediante acuerdo por escrito, contrato tipo de trabajo o convenio colectivo, sin que el periodo de prueba supere los tres meses (art. 335b, párrafo 2, del CO).

Suspensión del contrato de trabajo

El contrato de trabajo queda suspendido en caso de huelga o cierre patronal. Con la suspensión del contrato, las partes contratantes quedan liberadas de las obligaciones principales que se derivan del mismo, en particular, la obligación de realizar el trabajo y, respectivamente, la obligación de pagar el salario, . Los estatutos de los sindicatos de los trabajadores prevén, sin embargo, que sus miembros reciban una compensación de entre el 60 % y el 80% del salario ordinario.

Terminación del contrato de trabajo

Un contrato de trabajo puede extinguirse por las siguientes razones:

despido de una de las partes,
acuerdo mutuo entre ambas partes,
vencimiento del plazo de tiempo convenido en el marco de un contrato de duración determinada, salvo si el contrato se prorroga tácitamente (art. 334 del CO),
fallecimiento del trabajador (art. 338, párrafo 1, del CO).

La rescisión por una de las partes es la causa principal de la terminación de un contrato de trabajo. Aunque no debe seguirse un procedimiento particular, es preciso justificarla por escrito a petición de la otra parte (art. 335, párrafo 2, art. 337, párrafo 1, *in fine* del CO). La protección de los trabajadores contra el despido es bastante flexible. En este ámbito, el derecho suizo no es conforme al convenio 158 de la OIT del cual Suiza no es parte.

Rescisión por iniciativa del empleador

En derecho suizo se distingue entre dos tipos de despido. El empleador puede rescindir el contrato mediante despido ordinario o por medio de una rescisión inmediata. El plazo establecido para el despido ordinario varía según la duración del servicio. Los plazos previstos por la ley pueden modificarse mediante acuerdo por escrito, contrato tipo de trabajo o convenio colectivo, pero nunca deben ser inferiores a un mes, excepto durante el primer año y siempre que hayan sido fijados mediante convenio colectivo (art. 335c, párrafo 2, del CO). En caso de despido colectivo, el empleador podrá rescindir los contratos de trabajo en un plazo de 30 días (art. 335d del CO). El empleador tiene la obligación de consultar a los representantes de los trabajadores antes de proceder a un despido colectivo y, asimismo, deberá notificarlo a la oficina cantonal del trabajo.

El despido no debe ser abusivo y el contrato no debe rescindirse en un momento inoportuno. Un despido motivado por razones personales o por el hecho de que el trabajador ejerza derechos que le corresponden según la constitución, especialmente el derecho a la participación en un sindicato o en un comité de empresa, o que cumpla un servicio obligatorio, será un despido abusivo. Un despido colectivo que viole las reglas relativas al procedimiento de consulta será también un despido abusivo (art. 336 del CO).

Sin embargo, un despido abusivo no será considerado nulo, y el empleador sólo deberá pagar una indemnización que no podrá superar el importe correspondiente a

seis meses de salario del trabajador. Sólo se considerará nula una rescisión del contrato realizada en un momento inoportuno. Únicamente se considerará justificada toda rescisión efectuada cuando el trabajador se vea incapacitado para trabajar por motivo del cumplimiento de un servicio obligatorio, una enfermedad, un servicio de ayuda al extranjero o por embarazo (art. 336c del CO).

El empleador puede rescindir el contrato de trabajo con efecto inmediato, sin plazo de despido, si dicha rescisión inmediata se debe a razones justas, por ejemplo, circunstancias que, según las reglas de buena fe, hagan insoportable la continuación de las relaciones laborales. Una rescisión inmediata injustificada, será no obstante válida, si bien, la parte que haya rescindido un contrato de forma inmediata y sin motivos justificados, tendrá que indemnizar a la otra parte.

Rescisión por iniciativa del trabajador

El trabajador puede rescindir el contrato en los mismos plazos que el empleador, siempre y cuando dicha rescisión no sea abusiva o no se produzca en un momento inoportuno. Un despido se produce en un momento inoportuno si el trabajador rescinde el contrato cuando un superior que deba ser reemplazado por él cumple un servicio obligatorio (art. 336d, párrafo 1, del CO).

El trabajador puede rescindir el contrato con efecto inmediato por motivos justos (art. 337, párrafo 1, del CO) o en caso de insolvencia del empleador, cuando éste no puede garantizar las obligaciones contractuales con respecto al trabajador con ciertas garantías (art. 337a del CO).

Un despido en un momento inoportuno será considerado nulo. Por el contrario, si el despido es abusivo o si la rescisión inmediata no se produce por motivos justos, el empleador tendrá derecho a una indemnización (art. 336a, párrafo 1, art. 337d, párrafo 1, del CO).

Horas de trabajo

El número máximo de horas de trabajo por semana es de 45 horas para los trabajadores del sector industrial, mientras que se eleva a 50 horas para el resto de los trabajadores (art. 9 de la LT). Sin embargo, esta duración máxima de trabajo puede prolongarse en ciertas condiciones a 4 horas más, bien con compensación en un plazo determinado, bien, en casos excepcionales, sin compensación. El trabajador no puede trabajar durante la noche salvo si se cumplen determinadas condiciones (art. 10 de la LT). El trabajo nocturno se permite en determinados sectores que regula la OLT 2, o en caso de necesidad urgente (art. 27 de la OLT 1), o por imperativo técnico o económico (art. 28 de la OLT 1).

Las empresas de transporte público aplican un reglamento diferente a sus trabajadores. La jornada laboral no debe superar, salvo en circunstancias excepcionales, las siete horas en un promedio de 28 días (art. 4, párrafo 1, LDT), de lo que resulta una media de 42 horas de trabajo semanales. En la mayor parte de los sectores laborales, el número de horas de trabajo se establece en un convenio colectivo y la media se sitúa entre 40 y 42 horas semanales. Sin embargo, hay sectores en los que los interlocutores sociales no han negociado ningún horario y como

consecuencia, superan con creces la media habitual. En algunos sectores, se ha introducido una duración anual de trabajo para permitir más flexibilidad a los empleadores. Como media, la cantidad de horas de trabajo en Suiza en 1999 alcanzó las 41,8 horas semanales.

Cada persona en activo realizó una media de 40 horas suplementarias al año en 1998. En el caso de las horas compensadas en efectivo, el suplemento supuso un 25% tal y como fija el artículo 321c, párrafo 3, del CO. Sin embargo, un tercio de esas horas suplementarias no fue compensado ni en tiempo ni en dinero. (Fuentes: OIT, *Annuaire des Statistiques du Travail*, edición 59, Ginebra, 2000; Oesch, *Arbeitszeiten in der Schweiz – eine Untersuchung der Entwicklung in 14 Branchen*).

Vacaciones pagadas

El empleador debe conceder a los trabajadores cuatro semanas de vacaciones al año como mínimo, y al menos cinco semanas a los trabajadores hasta la edad de 20 años (art. 329a, párrafo 1, del CO). Durante estas vacaciones, el empleador debe continuar pagando el salario, a menos que el trabajador realice un trabajo remunerado por un tercero durante sus vacaciones, sin tener en cuenta los intereses legítimos del empleador (art. 329d del CO). Además, cada trabajador tiene derecho a un día de vacaciones por semana, por regla general, el domingo (art. 329, párrafo 1, del CO). De forma excepcional, el empleador podrá dar al trabajador dos medias jornadas de vacaciones en lugar de un día completo.

Protección de la maternidad y licencia de maternidad

Las mujeres embarazadas y madres lactantes tienen derecho a trabajar de forma que ni su salud ni la de sus hijos se ponga en peligro. La duración de su jornada laboral no excederá en ningún caso las 9 horas diarias. Queda prohibido el trabajo nocturno para las mujeres embarazadas y para las parturientas hasta dieciséis semanas después del parto. Si el empleador no puede ofrecerles un trabajo equivalente conforme a estas condiciones, las mujeres en cuestión tendrán derecho a percibir el 80% de su salario.

Las mujeres embarazadas podrán dejar de asistir al trabajo o ausentarse mediante simple aviso. Está prohibido que las parturientas trabajen durante las 8 semanas posteriores al parto. La reincorporación no es posible hasta la decimosexta semana a menos que la mujer dé su consentimiento (art. 35a, párrafo 3, de la LT). Durante un determinado periodo de tiempo después del parto las mujeres tendrán derecho a seguir percibiendo su salario. La duración de dicho periodo depende sobre todo de la duración de las relaciones laborales, pero, como mínimo, de tres semanas (art. 324a del CO). A menudo dicha duración será queda determinada por los convenios colectivos que, en su mayoría, incluyen disposiciones más favorables para las trabajadoras que las disposiciones jurídicas. Después del cese de la remuneración, las mujeres quedan poco protegidas ya que en Suiza no existen seguros de maternidad.

Salario en caso de incapacidad laboral

El trabajador incapacitado para trabajar por motivo de enfermedad o accidente o por el cumplimiento de una función pública o de una obligación legal, queda liberado de su obligación de prestación. El empleador, sin embargo, se verá obligado, por un

determinado periodo, a seguir pagando el salario del trabajador. La duración de dicho depende de la relación de trabajo, pero no debe ser inferior a tres semanas (art. 324a del CO).

Además, el trabajador tiene derecho a unos días de vacaciones por motivos personales, como un fallecimiento, una enfermedad grave o un matrimonio de un pariente cercano, el nacimiento de un hijo, o la búsqueda de un nuevo empleo (art. 329, párrafo 3, del CO). Con frecuencia, las condiciones específicas quedan determinadas, por los convenios colectivos que prevén, por lo general, entre uno y tres días de vacaciones para acontecimientos familiares personales según la naturaleza de los mismos.

El empleador debe además conceder al trabajador, hasta la edad de 30 años, una semana de permiso-juventud para que éste pueda entregarse a una actividad benévola en favor de una organización social o cultural (art. 329e, párrafo 1, del CO). Durante dicho periodo el trabajador no tendrá derecho a percibir ningún tipo de salario (art. 329e, párrafo 2, del CO).

Edad mínima y protección de los trabajadores jóvenes

Los jóvenes no podrán ser contratados hasta alcanzar la edad mínima de 15 años (art. 30, párrafo 1, de la LT). Sin embargo, hay algunas excepciones a este principio, a saber, los jóvenes de menos de quince años pueden trabajar en el marco de manifestaciones culturales, artísticas o deportivas y en publicidad. Pueden también efectuar trabajos ligeros si tienen más de 13 años. En los cantones en los que la escolaridad obligatoria finaliza antes de los 15 años y, en determinadas circunstancias, se podrán autorizar otras derogaciones para jóvenes de más de 14 años (art. 30, párrafo 3, de la LT).

Los trabajadores hasta 19 años cumplidos y los aprendices hasta 20 años cumplidos se consideran jóvenes trabajadores (art. 29, párrafo 1, de la LT) y se ven protegidos por ciertas disposiciones particulares que limitan el ámbito de los trabajos que los mismos pueden realizar. Los jóvenes trabajadores no deben emplearse en tareas que les sometan a coacciones físicas o psíquicas excesivas o tareas que supongan riesgos elevados para su salud, ni realizar trabajos subterráneos en galerías o minas (art. 47 de la OLT 1). Hay más restricciones para los trabajadores menores de 18 y 16 años (véanse los artículos 48 y 49 de la OLT 1). El descanso diario debe ser de 12 horas como mínimo. El trabajo nocturno y el trabajo dominical sólo están permitidos en ciertas condiciones restrictivas y para jóvenes de más de 16 años (artículos 58 y 59 de la OLT 1). Sólo los jóvenes de más de 16 años podrán realizar horas suplementarias los días laborables sin exceder el límite de horas de trabajo de la jornada (art. 57 de la OLT 1).

Igualdad

La Constitución suiza prohíbe generalmente cualquier forma de discriminación por motivos de origen, raza, sexo, edad, idioma, situación social, modo de vida, convicciones religiosas, filosóficas y políticas o discapacidad física, mental o psíquica de un individuo.

En el ámbito del trabajo, la prohibición de discriminación por motivos de sexo goza de una protección particular. La igualdad entre hombres y mujeres también se enuncia en el artículo 8, párrafo 3, de la Constitución. Dicha disposición constitucional se concreta en la Ley federal sobre igualdad entre hombres y mujeres, de 24 de marzo de 1995 (LEg), en virtud de la cual queda prohibida cualquier forma de discriminación (art. 3 de la LEg), entendiéndose por discriminación todo comportamiento que, basado en la pertenencia a uno u otro sexo, atente contra la dignidad de la persona en su lugar de trabajo (art. 4 de la LEg). Las medidas apropiadas dirigidas a promover la igualdad entre hombres y mujeres no serán consideradas como una forma de discriminación (art. 3, párrafo 3, de la LEg). Las víctimas de una discriminación que atente contra el artículo 4 de la LEg tendrán derecho a presentar un recurso ante un tribunal o una autoridad administrativa (art. 5 de la LEg).

Toda persona esté discriminada en la rescisión del contrato de trabajo podrá aspirar a una indemnización por parte del empleador (art. 9 de la LEg). Si el despido se debe a una reclamación por discriminación, podrá incluso anularse (art. 10 de la LEg).

El salario

El poder legislativo en Suiza no ha fijado ningún salario mínimo, quedando determinado, en la mayoría de los casos, por los convenios colectivos y los contratos tipo de trabajo. Los salarios fijados de este modo son, sin embargo, salarios mínimos que las partes contratantes pueden derogar en favor del trabajador (art. 357d, párrafo 2, del CO). El pago del salario se debe realizar al final de cada mes salvo que el convenio colectivo o el contrato tipo prevea un reglamento diferente. El contrato individual de trabajo puede también fijar plazos más cortos (art. 323, párrafo 1, del CO).

Una parte del salario del trabajador queda protegida contra el embargo. La parte de las rentas del trabajo indispensable para el trabajador y su familia no puede ser embargada (art. 93, párrafo 1, Ley federal sobre la persecución de deudas y la quiebra, LP). Sólo se podrán compensar las deudas del empleador con la parte embargable del salario del trabajador, siempre y cuando dichas deudas no se deriven de un daño causado intencionadamente (art. 323b del CO). En caso de insolvencia del empleador, las deudas del trabajador producidas por el contrato de trabajo tendrán un rango privilegiado a la hora de clasificar las deudas sin garantía (art. 219, párrafo 4, letra a, del CO).

Los sindicatos de los trabajadores

Los sindicatos desempeñan un papel fundamental en la vida económica, social y política de Suiza. Junto a la negociación y la firma de convenios colectivos, tratan de participar en la labor legislativa por medio de la consulta y el logro de intereses de los trabajadores ante los tribunales. Sin embargo, sólo una quinta parte de los trabajadores suizos están sindicados. No existen disposiciones legales relativas a la forma jurídica o a la organización de los sindicatos. En la práctica, la forma más corriente es la asociación, pero a veces los sindicatos se constituyen en forma de sociedad cooperativa. La libertad sindical queda garantizada por el artículo 28 de la Constitución federal, que no sólo incluye la libertad de asociación para la defensa de intereses, sino también la libertad de sindicarse o de abstenerse de ello. Dicha libertad

sindical queda protegida por la prohibición de la inclusión en los convenios colectivos de cualquier cláusula que pretenda forzar a los empleadores o a los trabajadores a afiliarse a una asociación contractual (*Union security clause*, art. 356a del CO). Sin embargo, se admite una cláusula de sumisión cuyo objetivo sea el de obligar a los trabajadores a someterse al convenio colectivo sin necesidad de que se hagan miembros de una asociación contractual del mismo. Dicha sumisión también puede implicar la obligación de pagar una contribución solidaria fijada por el convenio colectivo.

La libertad sindical de los trabajadores debe ser respetada por los empleadores, y queda protegida por el artículo 336, párrafo 2, letra a, del CO, que califica todo despido motivado por razones relativas a la participación de un trabajador en un sindicato, como abusivo. Un despido de esta naturaleza obligará al empleador a pagar una indemnización al trabajador.

Convenios colectivos

Los convenios colectivos se negocian y firman por empleadores o asociaciones de empleadores, por una parte, y asociaciones de trabajadores por otra. Para ser parte de un convenio colectivo, la asociación de trabajadores debe gozar de personalidad jurídica. La ley no limita el derecho a la negociación y a la firma de convenios colectivos, sin embargo, una asociación de empleadores no tiene la autoridad de rechazar la negociación de un convenio colectivo con una asociación de trabajadores, si con ello pretende debilitar la posición de los mismos.

Efectos de los convenios colectivos

En un convenio colectivo, se puede distinguir entre dos tipos de disposiciones. Por una parte, las cláusulas relativas a las condiciones de trabajo, que son de efecto normativo y vinculan a todos los empleadores y trabajadores que forman parte de una asociación contractual y a todos los que se han sometido al convenio colectivo en cuestión. El Consejo Federal, o en caso de convenio colectivo limitado a nivel cantonal, la autoridad cantonal competente con la aprobación del Consejo Federal, poseen la competencia, a petición de todas las partes contratantes, de ampliar el efecto normativo a todos los empleadores y trabajadores que pertenezcan al sector económico que regula el convenio (art. 1 *Ley federal, del 28 de septiembre de 1956, sobre la ampliación del ámbito de aplicación del convenio colectivo de trabajo*).

Los efectos normativos del convenio colectivo tienen carácter directo y obligatorio (art. 357, párrafo 1, del CO). Las cláusulas de un contrato de trabajo individual contrarias a las disposiciones del convenio colectivo son nulas y quedan reemplazadas automáticamente por estas últimas, salvo que la derogación en cuestión sea favorable a los trabajadores (art. 357, párrafo 2, del CO).

Por otra parte, los convenios colectivos producen también efectos que sólo afectan a las partes contratantes. Así, las asociaciones en cuestión tienen la obligación de instaurar y mantener la paz industrial (art. 357a del CO). Las partes deberán asegurar que todos sus miembros respeten las disposiciones del convenio colectivo y adoptar, llegado el caso, las medidas coercitivas necesarias para que se cumplan dichas disposiciones. La obligación de mantener la paz industrial implica el deber de

abstenerse de cualquier medio de lucha relacionada con los asuntos reglamentados por el convenio. Además, las partes contratantes acuerdan a menudo otras disposiciones contractuales como las cláusulas que instituyen fondos compensatorios, comités comunes o laudos de arbitraje.

Vencimiento de los convenios colectivos

El convenio colectivo vence con su desaparición. Cuando no se concluye por un periodo determinado, cada parte puede denunciarlo transcurrido un año y mediante aviso con seis meses de antelación (art. 356c, párrafo 2, del CO). Este tipo de denuncia tendrá como consecuencia la extinción del convenio colectivo para todas las partes contratantes. Con la extinción de un convenio colectivo, los efectos normativos del mismo dejan de surtir efecto.

Representación de los trabajadores en la empresa

Los trabajadores de empresas con al menos 50 trabajadores, tendrán derecho a elegir una representación. Las elecciones se celebrarán a petición de una quinta parte de los trabajadores y serán generales, libres y secretas (art. 6, Ley sobre la participación). Con el fin de proteger a los representantes de los trabajadores, queda prohibido que el empresario pueda desfavorecer a los mismos en razón del ejercicio de su actividad de representación (art. 12, Ley sobre la participación). Un despido ocasionado por este motivo será considerado como abusivo (art. 336, párrafo 2, letra b, del CO). Además, los representantes de los trabajadores pueden ejercer su mandato durante las horas de trabajo (art. 13, Ley sobre la participación). Deberá primar la discreción en cuanto a los asuntos de empresa y a los asuntos personales de los trabajadores, ya que, durante su mandato, el representante de los trabajadores, tendrá conocimiento de hechos relacionados con los mismos (art. 13, Ley sobre la participación).

La representación de los trabajadores goza de ciertos derechos de participación. El empleador debe informar a la misma de todos los asuntos relacionados con su tarea de representación y, en particular, de las consecuencias de la evolución de los asuntos relacionados con el personal (art. 9, Ley sobre la participación). Además, podrá participar en las decisiones de la empresa relacionadas con la seguridad en el trabajo, la transferencia de empresa y los despidos colectivos (art. 10, Ley sobre la participación). En tanto en cuanto la empresa no disponga de una representación de los trabajadores, estos derechos de participación serán atribuidos a cada trabajador (art. 4, Ley sobre participación).

Solución de conflictos

En cuanto a los procesos de solución de conflictos laborales, se puede distinguir entre conflictos que competen al Derecho Laboral individual y conflictos que competen al Derecho Laboral colectivo.

Solución de conflictos individuales

Para conflictos de carácter público, queda abierto el recurso ante las autoridades cantonales administrativas. Pueden recurrir una decisión administrativa, no sólo los empleadores y los trabajadores directamente afectados, sino también las asociaciones

de empleadores y de trabajadores, así como cualquier persona con intereses directos (art. 58 de la LT). Además, la ejecución de las disposiciones del derecho público relativas a las condiciones de trabajo ofrecidas por el empleador puede ser invocada ante los tribunales civiles como obligación contractual (art. 328, párrafo 2, art. 342, párrafo 2, del CO).

Los conflictos de carácter privado son competencia de los tribunales civiles. Por regla general, los conflictos del Derecho Laboral con valor litigioso inferior a 20.000 CHF se someten a un proceso simple y rápido (art. 343, párrafo 2, del CO). La mitad de los cantones suizos han instituido tribunales especiales para conflictos relacionados con el Derecho Laboral. Su particularidad es el reglamento de procedimiento y la composición de los juzgados. Los procesos de apelación se realizan ante los tribunales supremos cantonales salvo en el cantón de Ginebra donde existe una cámara de apelación que se encarga del tema. Sin embargo, a menudo existen cláusulas derogatorias en los contratos de trabajo individuales, o en los convenios colectivos, que prevén un procedimiento de arbitraje en lugar de un procedimiento ante los tribunales estatales. Estas cláusulas son válidas en tanto en cuanto el arbitraje previsto es conforme al Convenio sobre arbitraje de 27 de marzo de 1969.

Solución de conflictos colectivos

Los conflictos colectivos se dividen en conflictos de derecho y conflictos de interés. Los primeros incluyen todos los conflictos relativos a la ejecución y la interpretación de acuerdos entre las dos partes. A este respecto, las partes pueden elegir entre un proceso arbitral o un proceso judicial. En cambio, los conflictos de interés nacen de la negociación de un nuevo acuerdo sin que una de las partes pueda invocar una pretensión jurídica.

Para solucionar los conflictos colectivos se han creado las instancias estatales de conciliación, en concreto, la oficina federal de conciliación y las oficinas cantonales permanentes de conciliación. La primera está establecida por el Departamento federal de economía pública con la autorización del Consejo Federal y a petición de los interesados (art. 1, *Ley federal sobre la Oficina federal de conciliación en materia de conflictos en el trabajo*). La oficina federal sólo se ocupa de los conflictos de interés. En cambio, la competencia de las oficinas cantonales permanentes de conciliación se amplía también a los conflictos de derecho. Intervienen, bien de oficio, bien a petición de las autoridades, o de los interesados, en la solución de conflictos colectivos a nivel cantonal (art. 31, párrafo 1, *Ley sobre el trabajo en las fábricas*). Si la conciliación ante la oficina de conciliación fracasa, las partes pueden encargar a la misma que dicte una sentencia arbitral obligatoria. Dicho procedimiento arbitral sólo podrá efectuarse si todas las partes lo aceptan. Sin embargo, los convenios colectivos prevén a menudo el establecimiento de comités de conciliación o de laudos arbitrales privados, en cuyo caso, la competencia de estas instituciones privadas prima sobre la de las instancias estatales (art. 1, párrafo 3, *Ley federal sobre la Oficina federal de conciliación en materia de conflictos en el trabajo*; art. 33, *Ley sobre el trabajo en las fábricas*).

Huelgas y cierres patronales

El derecho a la huelga queda implícitamente garantizado por el artículo 28, párrafo 1, de la Constitución suiza. Sin embargo, la huelga no reviste mayor importancia, ya que la mayor parte de los conflictos colectivos se resuelve sin necesidad de recurrir a medios de conflicto colectivo. Así pues, en los años 90, sólo hubo 1,43 días de huelga por cada 1000 trabajadores como media anual (Fuente: Jahrbuch für Arbeitsrecht 2000, p. 74). En cuanto al derecho a la huelga, no existe reglamento jurídico que la regule. El marco jurídico de la huelga sólo queda determinado por la jurisprudencia y la doctrina.

Condiciones de la huelga

La huelga, como medio para resolver conflictos colectivos, sólo tiene una función subsidiaria con respecto a la conciliación. Por tanto, una huelga sólo se justifica si la conciliación no ha funcionado. Además, debe respetar la obligación de mantenimiento de la paz industrial. Como la huelga es un medio de ejercer presión sobre los empleadores, con el fin de obtener mejores condiciones de trabajo, sólo debe realizarse para conseguir objetivos capaces de ser reglamentados por medio de un convenio colectivo. Las huelgas políticas, al igual que las que pretenden poner en práctica pretensiones jurídicas, son ilícitas. Por este motivo, también es necesario que la huelga sea llevada a cabo por una organización con capacidad de firmar convenios colectivos. Por último, la huelga debe respetar los principios del comportamiento equitativo del conflicto colectivo, en particular, el de la proporcionalidad.

Algunos colectivos de trabajadores quedan excluidos del derecho a la huelga como por ejemplo, los funcionarios del servicio público y los directivos.

Efectos de la huelga

Las huelgas lícitas tienen como consecuencia que las principales obligaciones que se derivan de los contratos de trabajo entre los huelguistas y el empleador quedan suspendidas, incluida la obligación del empleador de pagar los salarios. Una huelga no es causa suficiente de rescisión inmediata. Además, una rescisión cuyo objetivo sea aniquilar la voluntad de huelga de los trabajadores será calificada de abusiva.

En caso de huelga ilícita, el empleador tendrá derecho a rescindir el contrato de trabajo con efecto inmediato. Además, podrá solicitar una indemnización de una cuarta parte del salario mensual y, llegado el caso, la reparación del daño suplementario (art. 337d, párrafo 1, del CO). Los participantes en huelgas ilícitas pueden también ser objeto de una diligencia penal. Junto a los trabajadores individuales, las asociaciones de trabajadores deben responder a estas huelgas según las normas de responsabilidad de las asociaciones.

Cierre patronal

El cierre patronal es la contramedida de los empleadores a las huelgas. Se define como una separación de varios trabajadores del trabajo y del pago del salario con el fin de establecer ciertas condiciones económicas o de trabajo. El cierre patronal puede limitarse a determinados grupos de trabajadores, por ejemplo, únicamente a los

huelguistas o no huelguistas, pero no debe dirigirse únicamente a ciertas personas. Las condiciones de licitud son básicamente las mismas que las que se aplican a la huelga. El cierre patronal debe ser conforme al principio de la proporcionalidad.

Al igual que la huelga, el cierre patronal tiene como efecto la suspensión de las obligaciones principales que se derivan de los contratos de trabajo que, sin embargo, no quedan rescindidos. Si el cierre patronal es ilícito, el empleador deberá continuar pagando el salario a los trabajadores e indemnizarles por el daño causado.

Boletín Oficial

Repertorio oficial de leyes federales, Berna, Cancillería federal, 1988-

Repertorio sistemático del derecho federal, Berna, Cancillería federal, 1970-

Enlaces

Información sobre las instituciones estatales

Asamblea Federal

Autoridades federales de la Confederación suiza

Cantones suizos

Tribunal federal

Secretaría de Estado para la economía

Colección sistemática del derecho federal suizo

Versión francesa

Versión alemana

Versión italiana

Sindicatos obreros

Unión sindical suiza

Sindicato de la industria, la construcción y los servicios

Sindicato de la industria y la edificación

Asociaciones de empleadores

Unión patronal suiza

OIT

Lista de ratificaciones de convenios internacionales del trabajo

Documentos disponible en ILOLEX por Suiza

NATLEX Banco de datos bibliográficos de leyes nacionales

Bibliografía de referencia

Berenstein, Alexandre, Suiza, en: Blanpain, Roger, International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, volumen 13, Denver, Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1993

Berenstein, Alexandre / Mahon, Pascal, Labour Law in Switzerland, 2ª edición, La Haya: Kluwer Law International, 2001

Bigler-Eggenberger, Margrith / Kaufmann, Claudia, Commentaire de la loi sur l'égalité, Lausana: Editions Réalités sociales, 2000

Brühwiler, Jürg, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2ª edición, Berna, Stuttgart, Viena: Paul Haupt, 1996

Brunner, Christiane / Bühler, Jean-Michel / Waeber, Jean-Bernard, Commentaire du contrat de travail, 2ª edición, Lausana: Editions Réalités sociales, 1996

Geiser, Thomas / Schmid, Hans / Walter-Busch, Emil, Arbeit in der Schweiz des 20. Jahrhunderts, Berna, Stuttgart, Viena: Paul Haupt, 1998

Industrial Relations Services, Suiza: New employee participation law, en: European Industrial Relations Review 249 (octubre de 1994), pp. 22-23

Oesch, Daniel, Arbeitszeiten in der Schweiz – eine Untersuchung der Entwicklung in 14 Branchen: Eine Studie im Auftrag des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (con una versión abreviada en francés), <http://www.sgb.ch/d-download/08-oesch-cl-d.pdf>

Rehbinder, Manfred, Schweizerisches Arbeitsrecht, 14ª edición, Berna: Stämpfli, 1999

Rehbinder, Manfred / Müller, Roland A., Arbeitsgesetz, 5ª edición, Zurich: Orell Füssli, 1998

Streiff, Ullin / Kaenel, Adrian von, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ª edición, Zurich: Organisator, 1992

Tschudi, Hans Peter, La protection des travailleurs en droit suisse, Berna, 1987

Vischer, Frank, Der Arbeitsvertrag, 2ª edición, Basilea, Stuttgart, Helbing und Liechtenhahn, 1994.