

Traducción no oficial

Decreto por el que se establecen las condiciones de entrada, estancia y trabajo de los empleados domésticos que prestan sus servicios a personas que gozan de privilegios, inmunidades y facilidades

(Decreto sobre los empleados domésticos, DED)

de 6 de junio de 2011

El Consejo Federal suizo,

visto el artículo 98, apartado 2, de la Ley federal sobre los extranjeros (LEtr, por sus siglas en francés)¹ de 16 de diciembre de 2005 y

visto el artículo 27, apartado 2, de la Ley federal sobre el Estado anfitrión (LEH, por sus siglas en francés)² de 22 de junio de 2007,

dispone:

1. Capítulo 1 Ámbito de aplicación y definiciones

Art. 1 Ámbito de aplicación

¹ El presente decreto regula, en complemento a las disposiciones previstas en el Decreto sobre el Estado anfitrión (OLEH)³ de 7 de diciembre de 2007, las condiciones de entrada en Suiza, admisión, estancia y trabajo de los empleados domésticos en el sentido del art. 2, apartado 2, letra c, LEH.

² Los contratos tipo cantonales o federales relativos a los trabajadores domésticos o cualquier otra disposición cantonal que regule las condiciones laborales y salariales de los trabajadores domésticos no son de aplicación a las personas sujetas al presente decreto.

³ El presente decreto no se aplica a:

- a. los miembros del personal de servicio (art. 3) y los miembros del personal local de las misiones diplomáticas, de las misiones permanentes u otras representaciones ante las organizaciones intergubernamentales y de las oficinas consulares en el sentido del art. 5 OLEH;
- b. los empleados domésticos de nacionalidad suiza y los extranjeros titulares de una autorización de estancia o de establecimiento o que poseen una admisión provisional;

¹ RS 142.20

² RS 192.12

³ RS 192.121

- c. los empleados domésticos que acompañan, para estancias temporales, a los miembros de las misiones especiales en el sentido del art. 2, apartado 1, letra g, LEH o a los delegados a las conferencias internacionales, a condición de que dichos miembros de las misiones especiales o dichos delegados a las conferencias internacionales no tengan su residencia habitual en Suiza.

⁴ El presente decreto solo se aplica a los empleados domésticos que sean ciudadanos de un Estado miembro de la Unión Europea o de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y que, en el momento de su contratación, no tenían su residencia permanente en Suiza, en la medida en que el Acuerdo sobre la libre circulación de las personas ⁴ de 21 de junio de 1999 entre, por una parte, la Confederación Suiza, y, por otra, la Comunidad Europea y sus Estados miembros no disponga otra cosa o que el presente decreto prevea disposiciones más favorables.

Art. 2 *Definición de “empleado doméstico”*

¹ Por “empleado doméstico” se entiende, de conformidad con el art. 1, letra h, de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas⁵ de 18 de abril de 1961, y el art. 1, letra i, de la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares⁶ de 24 de abril de 1963, toda persona que, por una parte, está empleada al servicio doméstico de una persona beneficiaria en el sentido del art. 2, apartado 2, letras a y b, LEH autorizada para contratar a un empleado doméstico (empleador) y que, por otra parte, es titular de una carta de legitimación de tipo F otorgada por el Departamento Federal de Asuntos Exteriores (DFAE). La tarjeta de legitimación da fe.

² Los empleados domésticos no son empleados del beneficiario institucional al que está adscrito el empleador, sino que son contratados por el empleador sobre la base de un contrato laboral de derecho privado.

³ Por servicio doméstico se entiende toda tarea llevada a cabo por el empleado doméstico en el domicilio del empleador, como, por ejemplo, limpiar, cocinar, servir la mesa, lavar y planchar, cuidar de los niños u ocuparse del jardín.

Art. 3 *Definición de “miembro del personal de servicio”*

¹ Por “miembro del personal de servicio” se entiende, de conformidad con el art. 1, letra g, de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas⁷ de 18 de abril de 1961 y el art. 1, letra f, de la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares⁸ de 24 de abril de 1963, el empleado del Estado acreditante o del Estado de envío asignado al servicio de la misión diplomática, la misión permanente u otra representación ante las organizaciones intergubernamentales o de una oficina consular, en calidad de miembros de dichas misiones, representación u oficina consular.

² Estas personas son empleadas del Estado acreditante o del Estado de envío. Están sujetas al derecho público de dicho Estado. Por lo general, se les asignan funciones de chófer, conserje, portero, personal de limpieza y mantenimiento de los locales de la cancillería o de la residencia del jefe de misión o del jefe de oficina consular.

⁴ RS 0.142.112.681

⁵ RS 0.191.01

⁶ RS 0.191.02

⁷ RS 0.191.01

⁸ RS 0.191.02

2. Capítulo 2 Personas autorizadas para contratar a un empleado doméstico

Art. 4 *Misiones diplomáticas y misiones permanentes u otras representaciones ante las organizaciones intergubernamentales*

¹ Los siguientes miembros de las misiones diplomáticas y de las misiones permanentes u otras representaciones ante las organizaciones intergubernamentales pueden estar autorizados a contratar un empleado doméstico a condición de que residan en Suiza y sean titulares de la tarjeta de legitimación correspondiente expedida por el DFAE:

- a. los jefes de misión (tarjeta de legitimación de tipo B);
- b. los miembros del personal diplomático (tarjeta de legitimación de tipo C);
- c. los miembros del personal administrativo y técnico (tarjeta de legitimación de tipo D).

² Las personas a las que se refiere el apartado 1 que sean de nacionalidad suiza o que sean titulares de una autorización de estancia o establecimiento en virtud de la LEtr no tienen derecho a contratar a un empleado doméstico en posesión de una tarjeta de legitimación.

Art. 5 *Oficinas consulares*

¹ Los siguientes miembros de las oficinas consulares pueden estar autorizados para contratar a un empleado doméstico a condición de que residan en Suiza y sean titulares de la tarjeta de legitimación correspondiente expedida por el DFAE:

- a. los jefes de oficina consular de carrera (tarjeta de legitimación de tipo “K-rosa”);
- b. los funcionarios consulares de carrera (tarjeta de legitimación de tipo “K-rosa”);
- c. los empleados consulares de carrera (tarjeta de legitimación de tipo “K-azul”).

² Las personas a las que se refiere el apartado 1 que sean de nacionalidad suiza o que sean titulares de una autorización de estancia o establecimiento en virtud de la LEtr no tienen derecho a contratar a un empleado doméstico en posesión de una tarjeta de legitimación.

Art. 6 *Otros beneficiarios institucionales*

¹ Las siguientes personas, miembros del personal de una organización intergubernamental, de una institución internacional, de una secretaría u otro organismo creado por un tratado internacional, de una comisión independiente, de un tribunal internacional o un tribunal arbitral en el sentido del art. 2, apartado 1, LEH pueden ser autorizadas para contratar a un empleado doméstico a condición de que residan en Suiza y sean titulares de la tarjeta de legitimación correspondiente expedida por el DFAE:

- a. los miembros de la alta dirección (tarjeta de legitimación de tipo B);
- b. los altos funcionarios (tarjeta de legitimación de tipo C);
- c. los funcionarios de categoría profesional (tarjeta de legitimación de tipo D).

² Las personas a las que se refiere el apartado 1 que sean de nacionalidad suiza no tienen derecho a contratar a un empleado doméstico en posesión de una tarjeta de legitimación.

Art. 7 *Número de empleados domésticos por familia*

¹ Solo se admite un empleado doméstico por familia.

² Las siguientes personas pueden ser autorizadas para contratar a varios empleados domésticos:

- a. los jefes de misión diplomática;
- b. los jefes de misión permanente u otra representación ante las organizaciones intergubernamentales;
- c. los jefes de oficina consular de carrera;
- d. los miembros de la alta dirección de los beneficiarios institucionales a los que se refiere el art. 6, apartado 1.

³ Otras personas autorizadas para contratar a un empleado doméstico pueden, a título excepcional, ser autorizadas para contratar a varios empleados, cuando las circunstancias particulares lo justifiquen.

⁴ El Protocolo o la Misión Suiza decidirá caso por caso. En el examen del caso concreto, tendrá en cuenta, en particular:

- a. antecedentes de litigios laborales en los que haya podido estar implicado el empleador o el beneficiario institucional al que está adscrito;
- b. la existencia de deudas del empleador o del beneficiario institucional frente a acreedores en Suiza.

Art. 8 *Prioridad de los empleados domésticos que ya se encuentran en Suiza*

¹ Antes de contratar a un empleado doméstico que reside en el extranjero, el empleador debe buscar en Suiza, entre los empleados domésticos en el sentido del presente decreto que buscan un empleo, un candidato capaz y dispuesto a ocupar el puesto. El Protocolo o la Misión Suiza tendrá en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes para determinar los documentos que se requerirán para demostrar que la búsqueda en Suiza ha sido infructuosa.

² El empleador que llega a Suiza acompañado del empleado doméstico que ya estaba a su servicio antes de su traslado a Suiza puede ser dispensado de la búsqueda de empleado doméstico en Suiza.

3. Capítulo 3 Condiciones de admisión y estancia del empleado doméstico**Art. 9** *Condiciones generales*

¹ Salvo aplicación de las excepciones previstas en otras disposiciones del presente decreto, el empleado doméstico debe cumplir las siguientes condiciones acumulativas:

- a. tener 18 años cumplidos;
- b. no pertenecer a la familia del empleador;
- c. ser titular de un pasaporte nacional válido;
- d. comprometerse a venir solo a Suiza; la entrada en Suiza, la admisión, la estancia y el trabajo de las personas que desearían acompañarle se rigen por la LEtr; queda a salvo la aplicación del art. 16, apartado 2;
- e. trabajar a tiempo completo;
- f. trabajar para un único empleador autorizado para contratar a un empleado doméstico en el sentido del presente decreto; queda a salvo la aplicación del art. 11;
- g. vivir con el empleador y trabajar en el domicilio de este último; queda a salvo la aplicación del art. 30, apartados 4 y 5;
- h. tener conocimiento de que su estancia en Suiza solo está autorizada durante el tiempo que permanezca al servicio de una persona autorizada para contratar a un empleado doméstico en virtud del presente decreto; y
- i. tener suficientes conocimientos de un idioma oficial de Suiza, del inglés, el español o el portugués de modo que pueda comunicarse con el DFAE durante su estancia en Suiza sin tener que recurrir a los servicios de un intérprete.

² El empleado doméstico no está autorizado para ejercer ninguna otra actividad lucrativa en Suiza o para otro empleador en el sentido del presente decreto, aun cuando el empleador no le proporcione suficiente trabajo. Queda a salvo la aplicación del art. 11.

Art. 10 *Contrato de trabajo*

¹ El empleador y el empleado doméstico deben firmar un contrato de trabajo escrito, redactado en uno de los idiomas a los que se refiere el art. 9, apartado 1, letra i. Esta disposición tiene por objeto garantizar unas condiciones laborales claras y transparentes.

² El contrato de trabajo debe establecerse de conformidad con el modelo del DFAE. Incluye un modelo de hoja salarial que constituye una parte integrante del contrato. Solo se admiten excepciones a favor del empleado doméstico.

³ La concesión de la autorización de entrada y de la tarjeta de legitimación está supeditada a la firma del contrato de trabajo.

⁴ De conformidad con el art. 320 del Código de Obligaciones (CO)⁹, ni el empleador, ni el empleado doméstico pueden invocar la falta de contrato escrito para sustraerse de las obligaciones que les incumben en su calidad de empleador o de empleado en virtud de las disposiciones legales pertinentes.

Art. 11 *Trabajo para dos empleadores simultáneamente*

¹ A título excepcional, un empleado doméstico puede ser autorizado para trabajar simultáneamente para dos empleadores como máximo.

² La solicitud debe presentarse por el primer empleador (apartado 4) ante el Protocolo o la Misión Suiza, a través del beneficiario institucional al que está adscrito.

³ Ambos empleadores deben estar autorizados para contratar a un empleado doméstico en virtud del presente decreto.

⁴ El primero de los dos empleadores en haber contratado al empleado doméstico se considera el empleador principal y debe asumir el conjunto de obligaciones y responsabilidades relativas a este contrato frente a las autoridades suizas.

⁵ El tiempo total de trabajo del empleado doméstico deberá ser equivalente a un trabajo a tiempo completo y no exceder un tiempo completo (art. 46).

⁶ El contrato de trabajo celebrado entre el segundo empleador y el empleado doméstico debe prever que será automáticamente resuelto, a más tardar, cuando se produzca la resolución del contrato de trabajo celebrado entre el primer empleador y el empleado doméstico. El empleado doméstico perderá su derecho a la tarjeta de legitimación, a menos que el segundo empleador esté dispuesto y autorizado por el Protocolo o la Misión Suiza a volverlo a contratar a tiempo completo.

Art. 12 *Parejas de empleados domésticos*

¹ A título excepcional y previa solicitud debidamente motivada, una pareja casada puede ser autorizada para acompañar al empleador a Suiza, bajo las siguientes condiciones acumulativas:

- a. el empleador es una persona que puede ser autorizada para contratar a varios empleados domésticos de conformidad con el art. 7, apartado 2;

⁹ RS 220

- b. la pareja de empleados domésticos ya estaba al servicio del mismo empleador antes de que este último fuera destinado a Suiza;
- c. el empleador adapta los contratos de trabajo para que cumplan con el presente decreto;
- d. los dos empleados domésticos trabajan a tiempo completo únicamente para este mismo empleador y no están autorizados para ejercer una actividad laboral complementaria en el mercado laboral suizo o para otro empleador en el sentido del presente decreto;
- e. la duración de la estancia en Suiza de cada uno de los empleados domésticos está estrictamente limitada a la duración de la estancia, por motivos oficiales, del empleador;
- f. la entrada en Suiza, la admisión, la estancia y el trabajo de las personas que desearían acompañarle se rigen por la LEtr; y
- g. cada uno de los empleados domésticos cumple, individualmente, las otras condiciones aplicables a los empleados domésticos, en concreto, las previstas en el art. 9.

² Las parejas de empleados domésticos no están autorizadas a cambiar de empleador en Suiza, ni a título individual, ni como pareja.

Art. 13 *Cambio de empleador y estancia en Suiza tras el cese de las relaciones laborales*

¹ El empleado doméstico está autorizado a cambiar de empleador en todo momento. Queda a salvo la aplicación del art. 12, apartado 2.

² Cuando la relación laboral concluye, el empleado doméstico dispone de un plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de resolución de dicha relación para buscar a otro empleador en el sentido del presente decreto. La nueva relación laboral debe entrar en vigor dentro del mencionado plazo de dos meses.

³ El empleado doméstico que no encuentre un nuevo empleo en el plazo previsto en el precedente apartado 2 o cuya tarjeta de legitimación sea cancelada por otros motivos deberá abandonar Suiza.

⁴ Un empleado doméstico que haya entrado en Suiza de conformidad con el presente decreto no puede hacer valer el número de años que ha pasado en Suiza como titular de una tarjeta de legitimación del DFAE para obtener un permiso de residencia en el sentido de la LEtr. Si desea quedarse en Suiza sin ser contratado por un empleador en el sentido del presente decreto, deberá cumplir las condiciones previstas en la LEtr.

Art. 14 *Cambio de estado civil del empleado doméstico durante la vigencia de su empleo*

¹ El empleador, a través del beneficiario institucional al que está adscrito, deberá comunicar sin dilación al Protocolo o a la Misión Suiza cualquier cambio del estado civil correspondiente a su empleado doméstico, como el matrimonio, el nacimiento de un hijo o la defunción.

² La fotocopia del documento correspondiente al estado civil debe adjuntarse a la información dirigida al Protocolo o a la Misión Suiza.

Art. 15 *Matrimonio o pareja registrada durante la vigencia del empleo*

Cuando un empleado doméstico contrae matrimonio o formaliza una pareja registrada en Suiza o en el extranjero durante la vigencia del contrato, el cónyuge o la pareja no adquiere el derecho de estancia por el hecho del matrimonio o de la formalización de una pareja registrada ni tampoco recibe la tarjeta de legitimación.

Art. 16 *Nacimiento de un hijo*

¹ El empleado doméstico que deviene madre o padre durante la vigencia del contrato puede permanecer en Suiza hasta el final del contrato en vigor. Si el hijo nace en Suiza y el empleado doméstico tiene la patria potestad y su custodia, podrá quedarse al hijo consigo. Sin embargo, no podrá cambiar de empleador cuando finalice el contrato, a menos de que cumpla una de las siguientes condiciones:

- a. que asegure el cuidado de su hijo en el extranjero durante su estancia en Suiza;
- b. que obtenga para sí mismo y para el hijo una autorización de estancia de conformidad con la LEtr; en tal caso, el presente decreto dejará de serle aplicable (art. 1, apartado 3, letra b); o
- c. que la custodia del hijo se otorgue al otro progenitor que reside legalmente en Suiza y pueda hacer valer el derecho al reagrupamiento familiar, a condición de que el hijo obtenga de la autoridad competente una autorización de estancia vinculada a la del progenitor que tenga la custodia o sea de nacionalidad suiza.

² En casos excepcionales y justificados, el apartado 1 puede aplicarse cuando el hijo nace en el extranjero. Tal puede ser, en particular, el caso cuando una empleada doméstica se va a su país de origen para el parto. El Protocolo o la Misión Suiza decidirá caso por caso.

³ El empleado doméstico es responsable de todos los gastos relacionados con el hijo. Las obligaciones del empleador con respecto a las obligaciones de alojamiento y manutención (art. 30) no se aplican al hijo. Si el hijo está domiciliado en Suiza, el empleado doméstico deberá contratar, a sus expensas, un seguro de enfermedad obligatorio de conformidad con la Ley federal sobre el seguro de enfermedad (LAMal, por sus siglas en francés)¹⁰ de 18 de marzo de 1994. Estas obligaciones incumben a ambos progenitores si los dos están domiciliados en Suiza.

⁴ El beneficiario institucional al que está adscrito el empleador informará sin dilación al Protocolo o a la Misión Suiza sobre el hecho de haber sido madre o padre el empleado doméstico y de ostentar la patria potestad, así como la custodia del hijo, y presentará una solicitud para la expedición de una tarjeta de legitimación a nombre del hijo.

¹⁰ RS 832.10

4. Capítulo 4 Contratación de un empleado doméstico en el extranjero
4.1. Sección 1 Personas sujetas a la obligación de obtener visado

Art. 17 Documentos necesarios

¹ La solicitud de visado debe ir acompañada de una copia del contrato de trabajo firmada por el empleado doméstico y el empleador (art. 10).

² El DFAE establece los demás documentos necesarios.

Art. 18 Procedimiento

¹ El beneficiario institucional al que está adscrito el empleador presenta los documentos necesarios al Protocolo o a la Misión Suiza. El Protocolo o la Misión Suiza visa los documentos y los remite al beneficiario institucional a la atención del empleador.

² Corresponde al empleador hacer llegar al empleado doméstico los documentos necesarios visados por el Protocolo o la Misión Suiza para que el empleado doméstico pueda presentar su solicitud de visado a la representación suiza competente.

³ El empleado doméstico debe presentarse personalmente en la representación suiza competente que le corresponda por domicilio para presentar su solicitud de visado y para recogerlo.

⁴ Cuando el empleado doméstico ha presentado todos los documentos necesarios para su solicitud de visado, la representación suiza competente:

- a. se asegura de que el empleado doméstico tiene los conocimientos lingüísticos suficientes en el sentido del art. 9, apartado 1, letra i;
- b. se asegura de que el empleado doméstico ha entendido el contenido de su contrato de trabajo, haciendo hincapié en las cláusulas relativas a los horarios de trabajo, las vacaciones, la remuneración y los seguros sociales;
- c. proporciona al empleado doméstico indicaciones sobre el coste de la vida en Suiza.

⁵ Tras haberse asegurado de que el empleado doméstico ha entendido el contenido de su contrato de trabajo, la representación suiza competente hace firmar una declaración de confirmación al empleado doméstico; esta declaración se incluye en el expediente de solicitud de visado que se conserva en la representación suiza, entregándose una copia al empleado doméstico.

⁶ El DFAE establecerá, además, los detalles del procedimiento.

4.2. Sección 2 Personas no sujetas a la obligación de visado

Art. 19 Documentos necesarios

¹ La solicitud de contratación debe ir acompañada de una copia del contrato de trabajo firmado por el empleado doméstico y el empleador (art. 10).

² El DFAE establece los demás documentos necesarios.

³ El beneficiario institucional al que está adscrito el empleado presenta los documentos necesarios al Protocolo o a la Misión Suiza. El Protocolo o la Misión Suiza visa los documentos y los remite al beneficiario institucional a la atención del empleador.

⁴ Corresponde al empleador hacer llegar al empleado doméstico los documentos necesarios visados por el Protocolo o la Misión Suiza para que el empleado doméstico pueda presentarlos a las autoridades competentes a su entrada en Suiza.

5. Capítulo 5 Contratación de un empleado doméstico en Suiza

Art. 20 Principio

Un empleado doméstico puede ser contratado directamente en Suiza si cumple las condiciones previstas por el presente decreto.

Art. 21 Excepciones

No pueden ser contratadas directamente en Suiza:

- a. las personas que están en Suiza en situación irregular;
- b. las personas sujetas a un procedimiento de admisión, reenvío o expulsión en curso;
- c. los demandantes de asilo;
- d. las personas que residen temporalmente en Suiza, en particular los turistas, los visitantes, los estudiantes, las personas en período de prácticas, los agüistas;
- e. los antiguos empleados domésticos que han sido titulares de una tarjeta de legitimación del DFAE, a partir del momento en que su contrato anterior haya terminado y que el plazo previsto en el art. 13, apartado 2 haya vencido;
- f. los antiguos miembros del personal de servicio o del personal local cuyo contrato anterior haya terminado hace más de un mes, así como los miembros de su familia;
- g. los antiguos miembros del personal de servicio o del personal local, o los miembros de su familia, si no cumplen las condiciones de admisión previstas por el presente decreto.

Art. 22 *Procedimiento*

¹ El beneficiario institucional al que está adscrito el empleador presenta los documentos necesarios al Protocolo o a la Misión Suiza en el marco del procedimiento de solicitud de una tarjeta de legitimación (art. 25).

² El empleador se asegura de que el empleado doméstico contratado en Suiza dispone de una copia de los documentos necesarios.

³ El DFAE establecerá, además, los detalles del procedimiento.

6. Capítulo 6 Tarjeta de legitimación**Art. 23** *Permiso de residencia*

La tarjeta de legitimación expedida por el DFAE sirve de permiso de residencia para el empleado doméstico. No otorga al empleado doméstico ni a las personas que desearían acompañarlo el derecho a la obtención de un permiso de residencia en aplicación de la LEtr.

Art. 24 *Solicitud de una tarjeta de legitimación para un empleado doméstico contratado en el extranjero*

¹ Inmediatamente después de la llegada a Suiza del empleado doméstico, el beneficiario institucional al que está adscrito el empleador presenta al Protocolo o a la Misión Suiza una solicitud de tarjeta de legitimación mediante nota verbal.

² El empleado doméstico debe presentarse personalmente en el Protocolo o la Misión Suiza para que se le entregue su tarjeta de legitimación.

³ El Protocolo o la Misión Suiza puede pedir al empleador que se presente personalmente para asegurarse de que este último ha entendido las obligaciones que le incumben en su calidad de empleador.

⁴ El DFAE establecerá, además los detalles del procedimiento, así como los documentos que deben presentarse.

Art. 25 *Solicitud de tarjeta de legitimación para un empleado doméstico contratado en Suiza*

¹ Antes de que el empleado doméstico empiece a trabajar, el beneficiario institucional al que está adscrito el empleador presenta al Protocolo o a la Misión Suiza una solicitud de tarjeta de legitimación mediante nota verbal, acompañada de una copia del contrato de trabajo firmado por el empleado doméstico y el empleador (art. 10).

² El Protocolo o la Misión Suiza puede pedir al empleado doméstico que se presente personalmente para entregarle su tarjeta de legitimación.

³ El Protocolo o la Misión Suiza puede pedir al empleador que se presente personalmente para asegurarse de que este último ha entendido las obligaciones que le incumben en su calidad de empleador.

⁴ El DFAE establecerá, además los detalles del procedimiento, así como los documentos que deben presentarse.

Art. 26 *Renovación de la tarjeta de legitimación*

¹ Cuando la tarjeta de legitimación del empleado doméstico expire, el beneficiario institucional al que está adscrito el empleador presentará al Protocolo o a la Misión Suiza una solicitud de renovación de la tarjeta de legitimación. La solicitud se acompaña de una prueba de afiliación a los seguros sociales obligatorios (p. ej. certificado o póliza de seguro). El Protocolo o la Misión Suiza puede pedir que se presenten otros documentos, en particular, una copia del contrato de trabajo firmado por el empleador y el empleado doméstico, o la prueba de estar al corriente de pago de las cotizaciones a los seguros sociales obligatorios y al seguro de enfermedad.

² El Protocolo o la Misión Suiza puede pedir al empleado doméstico que se presente personalmente, sin que el empleador o un representante de este último estén presentes, para entregarle su nueva tarjeta de legitimación.

Art. 27 *Restitución de la tarjeta de legitimación*

¹ Cuando la relación laboral finaliza, independientemente de los motivos, el beneficiario institucional al que está adscrito el empleador tiene la obligación de comunicarlo sin dilación al Protocolo o a la Misión Suiza.

² El empleado doméstico debe restituir la tarjeta de legitimación a su antiguo empleador, quien debe remitirla al Protocolo o a la Misión Suiza a través del beneficiario institucional al que está adscrito.

7. Capítulo 7 Condiciones laborales y salariales

7.1. Sección 1 Condiciones generales

Art. 28 *Principios*

¹ La relación de trabajo entre el empleado doméstico y el empleador se rige por el derecho suizo, en particular por el presente decreto y por el CO¹¹.

² El contrato de trabajo no puede derogar las disposiciones del presente decreto en perjuicio del empleado doméstico.

Art. 29 *Protección y respeto del empleado doméstico*

¹ De conformidad con el art. 328 del CO¹², el empleador tiene la obligación de proteger y respetar la personalidad del empleado doméstico. Debe preocuparse por su salud y velar, especialmente, por que el empleado doméstico no sufra acoso sexual. A tal efecto, debe crear las condiciones laborales apropiadas. Habida cuenta de que el empleado doméstico vive en el domicilio del empleador (art. 30), estas obligaciones se aplican tanto durante como fuera de las horas de trabajo.

¹¹ RS 220

¹² RS 220

² El empleador debe ocupar al empleado doméstico en función de su formación y de sus aptitudes.

³ El empleador debe garantizar al empleado doméstico las condiciones laborales apropiadas que le proporcionen un entorno adecuado. Estas condiciones comprenden la protección de su personalidad y el respeto de su persona, el respeto de las cláusulas estipuladas en el contrato de trabajo, en particular, el respeto de la duración del trabajo y la compensación del trabajo adicional, el respeto del descanso diario y semanal, las vacaciones y los días festivos, el respeto de las condiciones de alojamiento y manutención, así como el pago del salario y de los seguros obligatorios.

⁴ El empleado doméstico debe tener libertad de movimiento fuera de sus horas de trabajo. En particular, debe tener la posibilidad de salir del domicilio del empleador y de llevar a cabo actividades de ocio al margen de la familia del empleador.

⁵ El empleado doméstico debe poder disponer libremente de sus documentos personales, tales como su pasaporte nacional, su tarjeta de legitimación del DFAE o su tarjeta bancaria.

Art. 30 *Condiciones de alojamiento y manutención del empleado doméstico*

¹ El empleado doméstico tiene derecho a una habitación privada en el domicilio de su empleador. Ésta debe:

- a. responder a las exigencias de higiene;
- b. poder cerrarse con llave;
- c. estar bien iluminada, tanto por la luz natural como artificial;
- d. tener buena calefacción y ventilación;
- e. disponer de los muebles necesarios, tales como una cama, un armario ropero que se pueda cerrar con llave, una silla y una mesa.

² El empleado doméstico tiene derecho a disfrutar de instalaciones sanitarias apropiadas.

³ El empleado doméstico tiene derecho a una comida sana y suficiente y a tres comidas por día (mañana, mediodía y noche).

⁴ El empleador puede ofrecer al empleado doméstico un alojamiento en el exterior. Para ello, se deben cumplir las siguientes condiciones mínimas:

- a. que el empleador pueda demostrar que el empleado doméstico dispondrá de medios de transporte adecuados entre el alojamiento proporcionado y el domicilio del empleador, teniendo en cuenta los horarios de trabajo previstos, así como las horas extras fuera de los horarios habituales;
- b. que el alojamiento proporcionado cumpla con las condiciones mínimas estipuladas en el apartado 1;
- c. que el alojamiento proporcionado permita al empleado doméstico prepararse comidas completas;

- d. que los gastos del alojamiento (incluidos los gastos adicionales) sean exclusivamente a cargo del empleador, sin que pueda hacerse deducción alguna del salario del empleado doméstico.

⁵ El empleado doméstico puede optar por un alojamiento en el exterior si no desea alojarse en el domicilio de su empleador conforme al apartado 1 o si el alojamiento proporcionado por el empleador conforme al apartado 4 no le conviene. Si tal es el caso, el empleador pagará al empleado doméstico una indemnización de alojamiento equitativa, calculada, como mínimo, según los baremos previstos en el art. 11 del Reglamento sobre el seguro de vejez y supervivientes (RAVS, por sus siglas en francés)¹³ de 31 de octubre de 1947 para establecer el salario determinante en el sentido del seguro de vejez y supervivientes. El empleador debe, en su caso, alojar al empleado doméstico según las condiciones del apartado 1 o del apartado 4 hasta que el empleado doméstico haya encontrado él mismo un alojamiento.

⁶ El empleador debe, a través del beneficiario institucional al que está adscrito, comunicar sin dilación al Protocolo o a la Misión Suiza todo cambio con respecto al domicilio del empleado doméstico.

Art. 31 *Diligencia y fidelidad del empleado doméstico*

¹ De conformidad con el art. 321a del CO¹⁴, el empleado doméstico tiene la obligación de llevar a cabo el trabajo que se le confía con cuidado y diligencia. Debe salvaguardar fielmente los intereses del empleador y atenerse a las reglas de la casa, las cuales deben tener en cuenta de manera equitativa los intereses de ambas partes.

² El empleado doméstico tiene un deber de fidelidad y tiene la obligación de tratar de manera confidencial las informaciones de las que tiene conocimiento en el marco de su trabajo.

7.2. Sección 2 Inicio y fin de la relación laboral

Art. 32 *Duración del contrato*

¹ La relación de trabajo surtirá efecto a partir de la llegada del empleado doméstico a Suiza o, en caso de que este último ya sea titular de una tarjeta de legitimación del DFAE en Suiza (cambio de empleador), a partir de la fecha prevista en el contrato.

² Las relaciones de trabajo pueden ser de duración indeterminada o de duración determinada, según las condiciones acordadas en el contrato de trabajo.

Art. 33 *Período de prueba*

¹ El contrato de trabajo puede prever un período de prueba, que no podrá exceder de un mes.

¹³ RS 831.101

¹⁴ RS 220

² Durante el período de prueba, cada una de las partes puede rescindir por escrito el contrato de trabajo mediante un preaviso de siete días. Cuando, durante el período de prueba, el trabajo se interrumpa por motivos de enfermedad, accidente o embarazo, el período de prueba se prolonga por el mismo tiempo. En caso de contrato de duración determinada, las obligaciones del empleador cesan, a más tardar, cuando termine el contrato.

³ Cada una de las partes debe respetar sus obligaciones hasta el final del plazo de preaviso. El empleado doméstico tiene especialmente la obligación de seguir desempeñando sus tareas. El empleador tiene en particular la obligación de seguir pagando el salario, garantizar el alojamiento y la manutención y pagar las cotizaciones de los seguros sociales obligatorios. En caso de que las partes se pongan de acuerdo para que el empleado doméstico cese inmediatamente de trabajar, el empleador deberá cumplir con el conjunto de sus obligaciones hasta el final del plazo de preaviso.

Art. 34 *Contrato de trabajo de duración determinada*

¹ El contrato de trabajo de duración determinada queda automáticamente resuelto una vez transcurrido el plazo. En caso de que el contrato de duración determinada se prolongue tácitamente, se considerará que continúa vigente por una duración indeterminada.

² Tras el período de prueba de conformidad con el art. 33, el contrato de trabajo de duración determinada no podrá ser rescindido, excepto en caso de que exista un motivo de rescisión inmediata de conformidad con el art. 38.

³ Salvo en caso de rescisión inmediata de conformidad con el art. 38, cada una de las partes tiene la obligación de respetar la totalidad de sus obligaciones hasta que termine el plazo del contrato de duración determinada. El art. 33, apartado 3, se aplica por analogía.

⁴ Incluso en caso de que las partes se pongan de acuerdo para que el empleado doméstico deje anticipadamente de trabajar, el empleador deberá cumplir con la totalidad de sus obligaciones hasta la fecha de rescisión del contrato de duración determinada. Al fijar la fecha para el cese del trabajo, las partes pueden convenir por escrito una fecha anticipada para el cese de las obligaciones del empleador.

Art. 35 *Rescisión del contrato de trabajo de duración indeterminada*

¹ El contrato de trabajo de duración indeterminada solo puede ser rescindido por cada una de las partes de conformidad con las reglas pertinentes del derecho suizo. En especial, el empleador y el empleado doméstico deben respetar los plazos de rescisión.

² Tras el período de prueba, cada una de las partes puede rescindir por escrito el contrato de trabajo de duración indeterminada con efectos a final de mes mediante un preaviso de un mes durante el primer año de servicio y de dos meses a partir del segundo año de servicio.

³ Cada una de las partes tiene la obligación de respetar la totalidad de sus obligaciones hasta el final del plazo de preaviso. El art. 33, apartado 3, se aplica por analogía.

⁴ La parte que rescinde el contrato debe motivar su decisión por escrito si la otra parte lo solicita.

Art. 36 *Prohibición de rescindir el contrato*

¹ De conformidad con el art. 336c CO¹⁵, transcurrido el período de prueba, el empleador no puede rescindir el contrato de trabajo:

- a. en una situación de incapacidad total o parcial a causa de una enfermedad o un accidente no imputables al empleado doméstico:
 1. durante 30 días el primer año de servicio,
 2. durante 90 días desde el segundo hasta el quinto año de servicio,
 3. durante 180 días a partir del sexto año de servicio;
- b. durante el embarazo y las 16 semanas siguientes al parto.

² El despido durante uno de los períodos previstos en el apartado 1 se considerará nulo; en caso de que el despido se produzca antes de uno de estos períodos y el plazo de preaviso no haya finalizado antes de que se inicie este período, el plazo de preaviso se suspenderá y seguirá corriendo desde el final de dicho período.

³ Las disposiciones del Código de Obligaciones relativas a la rescisión en momento inoportuno por parte del empleado (art. 336d CO) también deben ser respetadas.

Art. 37 *Rescisión abusiva*

¹ La parte que rescinda el contrato de trabajo de manera abusiva en el sentido del art. 336, apartados 1 y 2, CO¹⁶, deberá pagar a la otra una indemnización fijada por el juez, que no podrá exceder la cantidad correspondiente a seis meses de salario.

² La parte que se considere perjudicada deberá oponerse por escrito a la rescisión antes de que expire el plazo de preaviso. Si la oposición es válida y las partes no se ponen de acuerdo para mantener la relación de trabajo, la parte a la que se notifica la rescisión podrá hacer valer su pretensión de indemnización. Para ello, deberá emprender acciones legales dentro de los 180 días siguientes a la fecha de fin de contrato, so pena de caducidad de la acción.

Art. 38 *Rescisión con efecto inmediato*

¹ El empleador y el empleado doméstico pueden rescindir el contrato de trabajo en todo momento por motivos justificados; la parte que rescinda inmediatamente el contrato deberá motivar su decisión por escrito si la otra parte lo solicita.

² Por motivos justificados se entiende, en particular, todas las circunstancias que, según las reglas de la buena fe, no permiten exigir de quien ha rescindido el contrato la continuación de la relación de trabajo.

¹⁵ RS 220

¹⁶ RS 220

³ Si los motivos justificados invocados consisten en el incumplimiento de las cláusulas del contrato de trabajo por una de las partes, a ésta corresponderá la reparación integral del daño causado.

Art. 39 *Despido con efecto inmediato injustificado*

¹ Cuando un empleador rescinde el contrato con efecto inmediato sin motivos justificados, el empleado doméstico tiene derecho a percibir lo que habría ganado si la relación de trabajo hubiera terminado una vez transcurrido el plazo de preaviso o a la finalización del contrato de duración determinada.

² De esta cantidad se deducirán los gastos ahorrados por el empleado doméstico debido a la rescisión del contrato de trabajo, tales como los gastos de transporte o de vestido, así como los ingresos que ha percibido de otro trabajo o los ingresos a los que ha renunciado intencionadamente.

³ El juez puede condenar al empleador a pagar al trabajador una indemnización, cuya cantidad determinará libremente, teniendo en cuenta todas las circunstancias, pero que no podrá exceder la cantidad correspondiente a seis meses de salario del empleado doméstico.

Art. 40 *Abandono del puesto de trabajo y falta de toma de función*

¹ Cuando un empleado doméstico no toma su función o abandona su puesto de trabajo repentinamente sin motivos justificados, el empleador tiene derecho a una indemnización equivalente a la cuarta parte del salario mensual. Además, tiene derecho a la reparación del daño adicional.

² El juez puede reducir la indemnización según su libre apreciación si el empleador no ha sufrido ningún daño o si el daño es inferior a la indemnización prevista en el apartado 1.

Art. 41 *Resolución de discrepancias*

¹ De conformidad con el derecho internacional, la firma del contrato de trabajo por parte del empleador no conlleva ninguna renuncia a sus privilegios e inmunidades. En caso necesario, incumbirá al beneficiario institucional al que está adscrito el empleador decidir el levantamiento de la inmunidad de jurisdicción y de ejecución del empleador.

² Si surge una discrepancia relativa al contrato de trabajo, las partes intentarán alcanzar un acuerdo amistoso. Con este fin, las partes pueden recurrir a cualquier organismo existente de resolución de conflictos, o bien establecer ellas mismas las modalidades de solución específicas.

³ Si el conflicto no puede resolverse de forma amistosa, la parte que así lo desee podrá someter el conflicto a la autoridad judicial competente. En caso necesario, incumbirá al demandante presentar una solicitud de levantamiento de la inmunidad de jurisdicción y de ejecución del empleador por la vía diplomática habitual.

7.3. Sección 3 Condiciones salariales

Art. 42 Principios

¹ El empleador debe pagar cada mes su salario al empleado doméstico. El pago semanal también se admite.

² El salario neto en efectivo mínimo de conformidad con el art. 43, o el salario neto superior convenido en el contrato de trabajo, así como el salario en especie y los otros conceptos a cargo del empleador de conformidad con el art. 44, se devengan aun cuando el trabajo que el empleador encomienda al empleado doméstico sea insuficiente para que este último esté ocupado a tiempo completo.

Art. 43 Salario neto en efectivo

¹ El empleado doméstico percibirá al mes un salario neto en efectivo de 1.200 francos suizos (salario neto) como mínimo. Ninguna deducción puede operarse sobre este salario neto mínimo. El contrato de trabajo puede prever un salario neto superior.

² El salario se paga en francos suizos en una cuenta postal o bancaria en Suiza, abierta únicamente a nombre del empleado doméstico.

³ El empleador entregará una hoja salarial cada mes al empleado doméstico.

Art. 44 Salario en especie y otros conceptos a cargo del empleador

¹ El empleador asume a su cargo y es responsable del pago a las autoridades suizas y a las instituciones aseguradoras competentes:

- a. de la totalidad de las cotizaciones de los seguros sociales obligatorios (la parte del empleado y la parte del empleador) y los gastos administrativos a cargo de los asegurados;
- b. las cotizaciones del seguro de enfermedad y del seguro de accidentes (la parte del empleado y la parte del empleador) y los gastos eventuales.

² Asimismo, el empleador asume a su cargo los siguientes conceptos:

- a. los gastos de alojamiento, incluidos los gastos adicionales, de conformidad con el art. 30, apartados 1 y 4, o la indemnización de alojamiento conforme al art. 30, apartado 5;
- b. los gastos de alimentación del empleado doméstico, incluso cuando el empleado doméstico no puede tomar todas las comidas en el domicilio del empleador;
- c. los gastos de desplazamiento del empleado doméstico entre el domicilio del empleador y el alojamiento del empleado doméstico en caso de que este último no se aloje en el domicilio del empleador;
- d. los gastos de vestido si el empleador le exige llevar una ropa especial;

- e. los gastos de viaje del empleado doméstico para venir a Suiza al comienzo de la relación de trabajo en caso de que el empleado doméstico fuera contratado en el extranjero, incluidos los eventuales gastos relativos a la emisión del visado;
- f. los gastos de viaje del empleado doméstico para regresar a su país de origen al finalizar la relación laboral. El empleador puede pedir, a través del beneficiario institucional al que está adscrito, que el Protocolo o la Misión Suiza lo exonere de la obligación de pagar los gastos del viaje de vuelta en caso de que el empleado doméstico no regrese a su país de origen al terminar la relación laboral, en particular porque haya encontrado un nuevo empleador autorizado a contratar un empleado doméstico en el sentido del presente decreto, o porque eluda su obligación de irse de Suiza;
- g. los gastos de participación del asegurado en el costo de las prestaciones previstas por la LAMal¹⁷.

Art. 45 *Exención fiscal*

El empleado doméstico titular de una tarjeta de legitimación del DFAE está exonerado, según los principios de derecho suizo interno, de los impuestos directos federales, cantonales y municipales sobre el salario que percibe por sus servicios.

7.4. Sección 4 Horarios de trabajo, permisos y vacaciones

Art. 46 *Duración de la jornada laboral a tiempo completo*

¹ La duración de la jornada semanal es de 45 horas.

² El empleado doméstico tiene derecho a una pausa de mínimo media hora para las comidas del mediodía y de la noche y a una pausa adicional de una hora en el transcurso de la jornada. Estas pausas no se computarán en la duración de la jornada laboral.

Art. 47 *Descanso semanal*

¹ El empleado doméstico tiene derecho a un día entero de descanso por semana. Este día, en principio, es el domingo. El empleado doméstico y el empleador pueden convenir otro día por disposición expresa en el contrato de trabajo.

² Adicionalmente, el empleado doméstico tiene derecho a medio día laborable de descanso por semana. Si el medio día de descanso convenido es por la mañana, el empleado doméstico retomará su trabajo a las 13 horas. Si el medio día de descanso empieza después de las 13 horas, el empleado doméstico no está obligado a retomar su trabajo por la noche.

³ Durante sus días de descanso, el empleado doméstico tiene derecho a las prestaciones alimentarias en especie. Si no come en el domicilio del empleador, este último deberá reemplazar estas prestaciones por una compensación de alimentación calculada, como mínimo, según los baremos previstos en el art. 11 del RAVS¹⁸ para fijar el salario determinante en el sentido del seguro de vejez y supervivientes.

⁴ El descanso semanal deberá ser concedido imperativamente por el empleador cada semana. No puede aplazarse a la siguiente semana, ni siquiera con el consentimiento del empleado doméstico.

⁵ Además, el empleador concederá las horas y los días de permiso retribuidos habituales, por ejemplo, cuando el empleado doméstico ha de ir al médico o al dentista.

Art. 48 *Recuento de horas y horas extras*

¹ El empleador y el empleado doméstico deben hacer un recuento semanal de las horas de trabajo efectuadas, que se firmará por ambas partes. Cada uno conservará una copia.

² En caso de necesidad, el empleado doméstico puede quedar obligado a realizar horas extras, en la medida en que le sea posible y se le pueda exigir conforme a las reglas de la buena fe. En cualquier caso, el empleado doméstico tiene derecho a un descanso diario de como mínimo once horas consecutivas. La duración del descanso puede reducirse a ocho horas una vez por semana, siempre y cuando la media a lo largo de dos semanas alcance las once horas.

³ En principio, las horas extras se compensan con un descanso de como mínimo igual duración. Este descanso debe concederse dentro de un plazo adecuado. Si las horas extras no se compensan con un descanso, entonces deben remunerarse con un incremento de, como mínimo, un 25% del salario neto.

⁴ Las horas extras realizadas los domingos y los días festivos se compensan con un descanso equivalente en número de horas extras más un 50%. Este descanso debe concederse dentro de un plazo adecuado. Si las horas extras no se compensan con un descanso, entonces deben compensarse con un aumento de, como mínimo, un 50% del salario neto.

⁵ Las horas extras realizadas entre las 23 horas y las 6 horas deben compensarse con un descanso equivalente en número de horas extras más un 100%. Este descanso debe concederse dentro de un plazo adecuado. Si las horas extras no se compensan con un descanso, entonces deben compensarse con un aumento de, como mínimo, un 100% del salario neto.

Art. 49 *Días festivos*

¹ El empleado tiene derecho a los siguientes días festivos:

- a. 1° de enero;
- b. Viernes Santo;
- c. Lunes de Pascua;
- d. Ascensión;

¹⁸ RS 831.101

- e. Lunes de Pentecostés;
- f. 1º de agosto;
- g. 25 de diciembre;
- h. 31 de diciembre.

²En el caso de que los días festivos caigan en domingo o coincidan con el día de descanso convenido expresamente entre el empleador y el empleado doméstico, no han de ser compensados con un día de descanso adicional.

³El empleador y el empleado doméstico pueden convenir expresamente en el contrato de trabajo días de descanso distintos de los mencionados en el apartado 1. El empleado doméstico tiene derecho a ocho días festivos por año como mínimo.

⁴El empleado doméstico esta dispensado de trabajar los días festivos. La reducción de salario por tal motivo no está autorizada.

⁵Si el empleado doméstico se ve obligado a trabajar en un día festivo, tendrá derecho a un día de descanso de compensación la semana siguiente.

Art. 50 Vacaciones

¹La duración de las vacaciones anuales remuneradas obligatorias es de:

- a. a partir de los 20 años de edad: cuatro semanas;
- b. antes de los 20 años de edad: cinco semanas;
- c. tras 20 años al servicio del mismo empleador: cinco semanas;
- d. a partir de los 50 años de edad y tras 5 años al servicio del mismo empleador: cinco semanas.

²Por regla general, las vacaciones se conceden durante el año de servicios en cuestión; comprenden, como mínimo, dos semanas consecutivas.

³El tiempo durante el cual el empleado doméstico acompaña al empleador, o a los miembros de la familia de este último, de viaje o de vacaciones, no cuenta como tiempo de vacaciones para el empleado doméstico.

⁴El empleador ha de fijar las fechas de las vacaciones teniendo en cuenta los deseos del empleado doméstico en la medida en que sean compatibles con los intereses de la casa.

⁵Durante sus vacaciones, el empleado doméstico tiene derecho a su salario en efectivo y a una compensación equitativa que compense su salario en especie (alojamiento y alimentación), calculada, como mínimo, según los baremos previstos en el art. 11 del RAVS¹⁹ para fijar el salario determinante en el sentido del seguro de vejez y supervivientes; los demás conceptos asimilados al salario de conformidad con el art. 44 siguen estando a cargo del empleador.

Art. 51 *Ausencia del empleador*

En caso de que el empleador esté ausente, el empleado doméstico mantendrá el derecho a su salario. Asimismo, el empleador seguirá debiendo la totalidad de los conceptos a su cargo de conformidad con el art. 44. El empleador debe, en particular, asegurar al empleado doméstico una compensación de alimentación equitativa calculada, como mínimo, según los baremos previstos en el art. 11 del RAVS²⁰ para fijar el salario determinante en el sentido del seguro de vejez y supervivientes.

Art. 52 *Impedimento del empleado doméstico*

¹ En el caso de que el empleado doméstico se vea impedido de trabajar por motivos inherentes a su persona sin mediar culpa por su parte, tales como enfermedad, accidente, cumplimiento de una obligación legal o de una función pública, el empleador le pagará su salario durante un tiempo limitado, siempre y cuando la relación laboral haya durado más de tres meses o se haya convenido para más de tres meses.

² El empleador pagará durante el primer año de servicios el salario de tres semanas y, ulteriormente, el salario de dos meses o el salario durante el período de impedimento si este es inferior a dos meses.

³ El empleador puede, a sus expensas, contraer un seguro destinado a cubrir sus obligaciones financieras en el sentido del presente artículo.

Art. 53 *Certificado*

¹ El empleado doméstico puede pedir al empleador en cualquier momento que le haga un certificado sobre la naturaleza y la duración de la relación laboral, así como sobre la calidad de su trabajo y su comportamiento.

² A petición expresa del empleado doméstico, el certificado puede ser únicamente sobre la naturaleza y la duración de la relación laboral.

8. Capítulo 8 Seguros**Art. 54** *Generalidades*

El empleador debe asegurarse de que el empleado doméstico esté afiliado a todos los seguros sociales y otros seguros obligatorios desde el momento en que empiece su trabajo como empleado doméstico.

²⁰ RS 831.101

Art. 55 *AVS/AI/APG/AC/AFam*

¹ El empleado doméstico debe estar asegurado de conformidad con la Ley federal sobre el seguro de vejez y supervivientes (LAVS, por sus siglas en francés)²¹ de 20 de diciembre de 1946, la Ley federal sobre el seguro de invalidez (LAI, por sus siglas en francés)²² de 19 de junio de 1959, la Ley federal sobre las indemnizaciones por pérdida de ingresos en caso de servicio militar y de maternidad (LAPG, por sus siglas en francés)²³ de 25 de septiembre de 1952, la Ley federal sobre el seguro de desempleo obligatorio y de indemnización en caso de insolvencia (LACI, por sus siglas en francés)²⁴ de 25 de junio de 1982 y la Ley federal sobre los subsidios familiares (LAFam, por sus siglas en francés)²⁵ de 24 de marzo de 2006.

² El empleador tiene la responsabilidad de llevar a cabo las gestiones necesarias para afiliar al empleado doméstico en la Caja cantonal de compensación AVS y la Caja de subsidios familiares competentes en función del domicilio del empleador o, según el caso, para transmitir a la Caja cantonal de compensación AVS competente la solicitud de exención de las disposiciones de seguridad social suizas, de conformidad con el art. 59.

Art. 56 *Previsión profesional*

El empleado doméstico debe estar asegurado de conformidad con la Ley federal sobre la previsión profesional de vejez, supervivientes e invalidez²⁶ de 25 de junio de 1982.

Art. 57 *Seguro de enfermedad*

¹ El empleador tiene la obligación de asegurarse de que el empleado doméstico esté asegurado de conformidad con la LAMal²⁷. El empleador elige el seguro de común acuerdo con el empleado doméstico.

² De conformidad con el art. 6, apartado 2, del Decreto sobre el seguro de enfermedad²⁸ de 27 de junio de 1995, el empleado doméstico puede ser eximido del seguro en caso de que esté asegurado en el Estado del empleador o en un tercer Estado. La cobertura garantizada por el seguro extranjero debe ser equivalente a la que garantizan los seguros suizos en el marco del seguro obligatorio de atención sanitaria. Incumbe al empleado doméstico aportar la prueba de que cumple las condiciones necesarias para beneficiarse de esta exención.

³ El empleador asume la totalidad de los costes relativos a las cotizaciones, así como los gastos eventuales, de conformidad con el art. 44, apartado 1, letra b.

21 RS 831.10

22 RS 831.20

23 RS 834.1

24 RS 837

25 RS 836.2

26 RS 831.40

27 RS 832.10

28 RS 832.102

Art. 58 *Seguro de accidentes*

¹ El empleador tiene la obligación de asegurar al empleado doméstico contra los accidentes de conformidad con la Ley federal sobre el seguro de accidentes ²⁹ de 20 de marzo de 1981.

² El empleador asume la totalidad de las cotizaciones (seguro obligatorio contra los accidentes y las enfermedades profesionales y seguro obligatorio contra los accidentes no profesionales), de conformidad con el art. 44, apartado 1, letra b.

³ El empleador puede asegurar al empleado doméstico contra los riesgos de accidentes y de enfermedades profesionales, así como contra los riesgos de accidentes no profesionales en otro Estado a condición de que la cobertura garantizada por el seguro extranjero sea equivalente a la que ofrece el seguro de accidentes suizo. A falta de ello, el empleado doméstico será obligatoriamente asegurado en Suiza.

Art. 59 *Exención de los seguros sociales suizos*

¹ El empleado doméstico puede ser eximido de los seguros sociales suizos (AVS/AI/APG/AC/AFam y de otros seguros cuya afiliación depende de la afiliación a la AVS) en el caso de que cumpla las condiciones previstas a tal efecto por las reglas pertinentes del derecho internacional, en particular la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas³⁰ de 18 de abril de 1961, la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares³¹ de 24 de abril de 1963 y las convenciones de seguridad social concluidas por Suiza.

² La afiliación a las disposiciones de seguridad social del otro Estado en virtud de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas de 18 de abril de 1961 y de la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares de 24 de abril de 1963 debe, en particular:

- a. llevarse a cabo en una institución de la seguridad social del Estado de origen del empleado doméstico o del Estado para el que el empleador trabaja o que este último representa; la afiliación a una compañía privada de seguros se asimila a la afiliación a una institución oficial cuando, según la legislación interna del Estado en cuestión, esta afiliación se considere un seguro oficial;
- b. cubrir, como mínimo, las contingencias relativas al fallecimiento, la vejez y la invalidez;
- c. ser obligatoria o voluntaria en virtud del Estado en cuestión. En el caso de que la afiliación sea voluntaria, cuando se lleve a cabo el procedimiento de renovación de la tarjeta de legitimación (art. 26), el Protocolo o la Misión Suiza pedirá la prueba de que la afiliación no ha sido anulada tras la concesión de la exención de las disposiciones de seguridad social suizas. El Protocolo o la Misión Suiza determina caso por caso la manera en que se puede aportar esta prueba.

²⁹ RS 832.20

³⁰ RS 0.191.01

³¹ RS 0.191.02

³Incumbe al empleado doméstico, a través del empleador, aportar la prueba de que cumple las condiciones necesarias para beneficiarse de la exención de las disposiciones de seguridad social suizas.

⁴El empleador asume la totalidad de las cotizaciones, así como los gastos eventuales derivados de la afiliación a la institución de seguridad social del otro Estado, de conformidad con el art. 44, apartado 1, letra a.

Art. 60 *Falta de seguro*

El empleador que no respete sus obligaciones de conformidad con los art. 57 y 58 será responsable del pago de la totalidad de los gastos médicos, farmacéuticos u hospitalarios, así como de las demás prestaciones que el empleado doméstico hubiera podido recibir en el caso de que hubiera estado asegurado. También asumirá esta responsabilidad en el supuesto de suspensión del seguro por falta de pago de las cotizaciones.

Art. 61 *Seguros sociales previstos por las legislaciones cantonales*

¹El empleado doméstico tiene la obligación de estar afiliado a los seguros que son obligatorios en virtud de la legislación social cantonal aplicable al domicilio del empleador en el caso de que esté afiliado en Suiza a los seguros AVS/AI/APG/AC/AFam.

²El empleador asume la totalidad de las cotizaciones, así como los gastos eventuales previstos por la legislación cantonal.

9. Capítulo 9 Competencias del DFAE

Art. 62

¹Además de las competencias particulares que le corresponden en virtud del presente decreto, el DFAE:

- a. dicta las disposiciones de ejecución necesarias para la aplicación del presente decreto;
- b. elabora un modelo de contrato de trabajo y de hoja salarial.

²El Protocolo y la Misión Suiza, en el marco de sus competencias respectivas, toman, en nombre del DFAE, las decisiones que les incumben en virtud del presente decreto.

10. Capítulo 10 Disposiciones finales

Art. 63 *Modificación del derecho vigente.*

La modificación del derecho vigente se regula en el anexo.

Art. 64 *Disposiciones transitorias*

¹ Los contratos de trabajo celebrados antes de la entrada en vigor del presente decreto quedan sujetos al derecho anterior hasta, como tarde, la fecha de expiración de la validez de la tarjeta de legitimación del empleado doméstico. El empleador y el empleado doméstico pueden suscribir un nuevo contrato de trabajo conforme al presente decreto en cualquier momento.

² La renovación de las tarjetas de legitimación en circulación antes de la entrada en vigor del presente decreto se efectuará de conformidad con el art. 26. En la fecha de renovación de la tarjeta de legitimación, se deberá respetar la totalidad de las disposiciones pertinentes del presente decreto y, si fuera necesario, se deberá haber suscrito un nuevo contrato de trabajo de conformidad con el modelo elaborado por el DFAE.

Art. 65 *Entrada en vigor*

El presente decreto entra en vigor el 1° de julio de 2011.

...

En nombre del Consejo Federal suizo:

La presidenta de la Confederación, Micheline Calmy-Rey

La canciller de la Confederación, Corina Casanova

11. Modificación del derecho vigente

El Decreto sobre el Estado anfitrión³² de 7 de diciembre de 2007 queda modificado como sigue:

Art. 1, apartado 2

² Las condiciones de entrada en el territorio suizo, de estancia y de trabajo de los empleados domésticos se regulan en el decreto de 18 de mayo de 2011 sobre los empleados domésticos³³.

Art. 15, apartado 3

³ Los privilegios, las inmunidades y las facilidades concedidos a los empleados domésticos finalizan al expirar el plazo de que disponen para buscar a otro empleador en el sentido del art. 13 del decreto de 18 de mayo de 2011 sobre los empleados domésticos³⁴.

Art. 18, apartado 3

³ Los miembros del personal local de las misiones diplomáticas, las oficinas consulares, las misiones permanentes o de otras representaciones ante las organizaciones intergubernamentales y las misiones especiales están sujetos al derecho laboral suizo, sea cual sea el lugar donde fueron contratados. La elección de otro derecho para la aplicación de una legislación extranjera es posible en el marco definido por el derecho suizo. En particular, cuando el miembro del personal local tiene la nacionalidad del Estado acreditante o del Estado de envío y ha sido contratado en dicho Estado, la relación laboral puede someterse al derecho de dicho Estado.

Art. 20, apartado 3

³ Los empleados domésticos pueden ser autorizados por el DFAE a acompañar al titular principal si cumplen las condiciones previstas en el decreto de 18 de mayo de 2011 sobre los empleados domésticos³⁵.

³² RS 192.121

³³ RS ...

³⁴ RS ...

³⁵ RS ...