



EMBAJADA  
DE ESPAÑA

CONSEJERÍA DE  
TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL

Acuerdo sobre la libre  
circulación de las personas

SERIE  
PRESTACIÓN DE SERVICIOS  
Desplazamiento de trabajadores  
Septiembre 2023

## EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS ESPAÑOLAS PARA PRESTAR SERVICIOS EN SUIZA

### 1. Normativa aplicable

- Acuerdo sobre la libre circulación de personas entre la Comunidad Europea y sus Estados miembros, por una parte, y la Confederación Suiza (BOE 21.6.2002): <https://www.boe.es/boe/dias/2002/06/21/index.php>
- Directiva 96/71 CE, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de la prestación de servicios: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:31996L0071>
- Ley Federal de 16 de diciembre de 2005 sobre extranjeros y normas de desarrollo: <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/weisungenkreisschreiben/fza.html>
- Ley federal de 8 de octubre de 1999 sobre los trabajadores desplazados y normas de desarrollo: SR 823.20 - Bundesgesetz vom 8. Oktober 1999 über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (Entsendegesetz, EntsG) (admin.ch).
- Normas y ordenanzas que regulan la protección de los trabajadores y establecen las condiciones mínimas de trabajo, convenios colectivos y contratos tipo de trabajo: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen.html>
- Código de obligaciones (Ley federal de 30.03.1911): <https://www.fedlex.admin.ch/de/cc/internal-law/22>

### 2. El derecho al desplazamiento de trabajadores a Suiza en el marco de la prestación de servicios

Se considera que existe un desplazamiento de trabajadores cuando una empresa, con sede en España, desplaza a uno o a varios trabajadores por su cuenta y bajo su dirección, en el marco de un contrato celebrado entre esta empresa y el destinatario de la prestación de servicios, para que trabajen en Suiza durante un tiempo, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de procedencia y los trabajadores durante el período de desplazamiento.

El desplazamiento transnacional de trabajadores entre Suiza y la Unión Europea está regulado en el Acuerdo sobre la libre circulación de personas entre la Comunidad Europea y sus Estados miembros, por una parte, y la Confederación Suiza, de 21 de junio de 1999, por otra. Dicho Acuerdo hace una referencia a la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y

#### Contenido:

1. Normativa aplicable	1
2. El derecho al desplazamiento de trabajadores a Suiza para prestar servicios	1
3. Duración del desplazamiento	2
4. Notificación del desplazamiento	2
5. Permiso de residencia	2
6. Alojamiento	3
7. Respeto de las condiciones de trabajo	3
7.1. Disposiciones generales	3
7.2. Legislación sobre salarios	4
7.3. Jornada laboral	4
7.4. Protección laboral	5
8. Control de las condiciones de trabajo	5
9. Normas específicas relativas a los trabajadores autónomos	5
10. Empresas subcontratadas	5
11. Solicitud de otros permisos	6
12. La Seguridad Social de los trabajadores desplazados, nacionales de unos de los Estados miembros de la Unión Europea o de Suiza	6
13. Obligaciones fiscales e importación de mercancías	7

Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social — Embajada de España

Kirchenfeldstrasse 42 3000 BERNA 6

Código DIR3. EA0041878

Tel.: 031 357 22 57 - 913636871

Correo electrónico: [suiza@mites.gob.es](mailto:suiza@mites.gob.es)

<https://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/suiza/index.htm>

del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

### 3. Duración del desplazamiento

Según el Acuerdo, un prestador de servicios, incluidas las sociedades constituidas de conformidad con la legislación española cuya sede social, administración central o establecimiento principal se encuentre en España, gozará del derecho de prestar un servicio en Suiza que no sobrepase **90 días de trabajo efectivo por año natural, ya se trate de una prestación ininterrumpida o de prestaciones sucesivas**. Por consiguiente, la misma empresa solo puede prestar servicios en Suiza durante un máximo de 90 días de trabajo efectivo por año natural y los mismos trabajadores sólo pueden ser empleados por un máximo de 90 días. La concesión de permisos de residencia para **prestar servicios que excedan esa duración** no está regulada en el Acuerdo con Suiza y se rige por las **disposiciones suizas en materia de extranjería**, es decir, el permiso se concede o no teniendo en cuenta los contingentes de permisos existentes, la preferencia de los trabajadores nacionales para ocupar los empleos que ofrecen las empresas desplazadas, el control de las condiciones laborales, etc. Se facilita el enlace a las instrucciones emitidas por la Secretaría de Estado de Migraciones donde puede recabarse información complementaria al respecto (pág. 53 y ss). (<https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/rechtsgrundlagen/weisungen/fza/weisungen-fza-f.pdf> / <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/weisungen-kreisschreiben/fza.htm> )

### 4. Notificación del desplazamiento

El empresario que desplace trabajadores a Suiza en el marco de una prestación de servicios transnacional deberá **notificar el desplazamiento, como muy tarde, 8 días antes del inicio de la actividad** a la autoridad laboral competente por razón del territorio donde se vaya a prestar el servicio. Esta **comunicación debe efectuarse por vía telemática**, a través de la página web: <https://meweb.admin.ch/meldeverfahren/login.do?lang=fr>.

**Excepcionalmente**, la comunicación puede hacerse por otra vía. En la página Web indicada a continuación pueden descargarse los formularios correspondientes (formulaires, adresses):[https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/fza\\_schweiz-eu-efta/meldeverfahren.html](https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/fza_schweiz-eu-efta/meldeverfahren.html)). Estos formularios deberán remitirse a la autoridad cantonal competente para el lugar donde se preste el servicio, cuya dirección puede obtenerse a través de la siguiente página Web: [https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/ueberuns/kontakt/kantonale\\_behoerden/Adressen\\_Meldeverfahren.html](https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/ueberuns/kontakt/kantonale_behoerden/Adressen_Meldeverfahren.html).

El empresario deberá facilitar los datos de la empresa y comunicar la fecha, el lugar y la duración de la actividad que se pretende realizar e indicar la identidad de los trabajadores desplazados. También deberá señalar la formación y el salario bruto que abonará al trabajador desplazado y facilitar los datos de una persona de contacto a la que pueden dirigirse las autoridades suizas durante la prestación del servicio. En la página Web de la Oficina Federal de Migración, cuya referencia indicamos a continuación, se ofrece información detallada (un manual de usuario) con los datos que deben facilitarse durante el procedimiento de notificación: [https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/fza\\_schweiz-eu-efta/meldeverfahren.html](https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/fza_schweiz-eu-efta/meldeverfahren.html)

En el caso de trabajadores que no sean nacionales de un país de la UE deberá tenerse en consideración que el trabajador desplazado extracomunitario sólo podrá beneficiarse de lo establecido en el Acuerdo entre Suiza y la Unión Europea si está integrado en el mercado de trabajo de un país de la Unión Europea, es decir, si dispone del correspondiente permiso de trabajo durante, al menos, 12 meses, con carácter previo a la fecha del desplazamiento.

### 5. Permiso de residencia

Las personas que tengan derecho a prestar un servicio no necesitarán un permiso de residencia para estancias inferiores o iguales a 90 días aunque la empresa debe comunicar el desplazamiento.

Las personas autorizadas a prestar un servicio de una duración superior a 90 días, para hacer constar este derecho, recibirán un permiso de residencia de una duración igual a la de la prestación.

La prestación de un servicio de duración superior a 90 días no está regulada en el Acuerdo con la Unión Europea y la concesión de este permiso se rige por la Ley de Extranjeros, es decir, está sujeta al poder discrecional que tienen las autoridades cantonales en esta materia.

A través del siguiente enlace se informa de los supuestos en que es necesario solicitar permiso de residencia y las condiciones por las que se rigen: [https://entsendung.admin.ch/cms/content/behoerden/arbeitsbewilligung\\_fr](https://entsendung.admin.ch/cms/content/behoerden/arbeitsbewilligung_fr)

## 6. Alojamiento

Las empresas que desplacen trabajadores a Suiza deberán garantizarles un alojamiento que responda a las condiciones habituales en materia de confort e higiene. Las deducciones en concepto de alojamiento y manutención no deben superar las que habitualmente se aplican en el lugar donde se presta el servicio.

## 7. Respeto de las condiciones de trabajo en Suiza

### 7.1. Disposiciones generales

Según establece la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios y la Ley de 8 de octubre de 1999 sobre las condiciones mínimas laborales y salariales de los trabajadores desplazados, **las empresas** que desplacen trabajadores a Suiza **deben respetar las disposiciones vigentes y los convenios colectivos** declarados de aplicación general y ofrecer a estos trabajadores unas condiciones laborales análogas a las que tienen los nacionales, especialmente, en

- materia de retribución,
- jornada de trabajo y tiempos de descanso,
- vacaciones,
- protección de la salud, seguridad e higiene en el trabajo y protección de las mujeres embarazadas,
- igualdad de trato, etc.

Los complementos que reciba el trabajador desplazado por prestar el servicio forman parte del salario, en la medida en que no se abonan como reembolso de los gastos efectivamente realizados y originados por el viaje, alojamiento o la manutención.

Si existieran Instituciones creadas por convenio colectivo para garantizar los derechos salariales y hubiera que aportar alguna cotización, la empresa que desplace trabajadores a Suiza deberá cotizar también a estas Instituciones, salvo que demuestre que cotiza a una institución análoga en el país donde tiene su sede.

Si el convenio colectivo declarado de aplicación general prevé una cotización obligatoria para la formación permanente, esta cotización también tiene que efectuarla la empresa que desplace trabajadores a Suiza, siempre y cuando la prestación de servicios sobrepase los 90 días.

Si algún convenio colectivo declarado de aplicación general prevé el depósito de alguna fianza por parte del empresario, estas disposiciones también son aplicables a las empresas que desplacen trabajadores a Suiza; igualmente son de aplicación las disposiciones de estos convenios sobre sanciones por su incumplimiento. Se ofrece, a continuación, el enlace de la página Web de la Oficina nacional encargada de la administración de las fianzas, donde podrá recabarse información de los convenios colectivos que establecen fianzas, así como otras informaciones al respecto: <http://www.zkvs.ch/?lang=fr>.

En aquellas ramas de actividad donde no existen convenios colectivos y, por consiguiente, no estén establecidos salarios mínimos, los trabajadores desplazados deben percibir salarios equivalentes a los que se ofrecen en la región para la profesión ejercida.

Las disposiciones vigentes en materia de retribución y vacaciones no serán aplicables para los trabajos de montaje o relacionados con el suministro de bienes cuando la duración del desplazamiento no supere ocho días, salvo que se trate de actividades en el ámbito de la construcción y la hostelería.

Más información: [https://entsendung.admin.ch/cms/content/recht/arbeitsrecht\\_de](https://entsendung.admin.ch/cms/content/recht/arbeitsrecht_de)

## 7.2. Legislación sobre salarios

No existe en Suiza un salario mínimo interprofesional a nivel nacional, pero si en algunos cantones o ciudades.

Para conocer el salario aplicable a los trabajadores desplazados hay que tener en consideración el tipo de actividad laboral a desarrollar y si esta se realiza en un ámbito donde existe convenio colectivo nacional o cantonal con salarios obligatorios para todos los trabajadores incluidos, si se desarrolla en un ámbito regulado por decreto al tratarse de una relación laboral especial o si se trata de una actividad sin convenio colectivo o con convenio colectivo cuyo campo de aplicación no ha sido extendido por decreto.

♦ **Sectores con convenios colectivos de aplicación obligatoria:** A través del siguiente enlace se accede a los convenios colectivos declarados de aplicación obligatoria. Dichos convenios recogen disposiciones sobre salarios:

- **Convenios a nivel nacional:** [https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit\\_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege\\_Normalarbeitsvertraege/Gesamtarbeitsvertraege\\_Bund/Allgemeinverbindlich\\_erklaerte\\_Gesamtarbeitsvertraege.html](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege_Normalarbeitsvertraege/Gesamtarbeitsvertraege_Bund/Allgemeinverbindlich_erklaerte_Gesamtarbeitsvertraege.html)
- **Convenios cantonales:** [https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit\\_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege\\_Normalarbeitsvertraege/Gesamtarbeitsvertraege\\_Kantone.html](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege_Normalarbeitsvertraege/Gesamtarbeitsvertraege_Kantone.html)
- **Web para localizar el convenio colectivo aplicable:** [https://entsendung.admin.ch/app/gav\\_kurz?navId=gav\\_kurz](https://entsendung.admin.ch/app/gav_kurz?navId=gav_kurz)

• **Relaciones laborales de carácter especial:** El contrato tipo de trabajo es un instrumento utilizado en Suiza para establecer unas condiciones mínimas de trabajo y salariales para el colectivo en cuestión. A través del siguiente enlace se pueden conocer las profesiones afectadas y acceder a las disposiciones publicadas al respecto:

- **Contratos tipo de trabajo:** [https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit\\_Arbeitsbeziehungen/normalarbeitsvertraege.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/normalarbeitsvertraege.html)

• **Resto de los trabajadores:** Según las disposiciones del Código de Obligaciones suizo que regulan el contrato de trabajo, el empleador debe abonar al trabajador el salario acordado, el salario habitual o el establecido en los convenios colectivos o para las relaciones laborales de carácter especial.

Se ofrece, a continuación, los enlaces a páginas web desde las cuales pueden recabarse otras informaciones relacionadas con los salarios y condiciones laborales:

- **Calculador de salarios de la Secretaría de Estado de Economía:** <https://entsendung.admin.ch/Lohnrechner/lohnberechnung>
- **Calculador de salarios de la Unión Sindical Suiza:** <https://www.uss.ch/services/calculateur-de-salaire>, <https://www.gav-service.ch/>

## 7.3. Jornada laboral

La duración de la jornada se determina en el contrato de trabajo, en los contratos tipo de trabajo o en los convenios colectivos. Hay que tener en consideración que la Ley del trabajo, aplicable prácticamente a todas las empresas privadas, contiene disposiciones mínimas sobre tiempo de trabajo, de descanso, trabajo nocturno y durante el domingo, solicitud de permisos para trabajo nocturno, etc. En el Código de Obligaciones se establecen también disposiciones mínimas, relativas al trabajo extraordinario, duración mínima de las vacaciones, etc.

**Más información:**

- **Regulación de la jornada:** [https://entsendung.admin.ch/cms/content/lohn/arbeitszeitregelung\\_de](https://entsendung.admin.ch/cms/content/lohn/arbeitszeitregelung_de)
- **Convenios colectivos:** <https://www.gav-service.ch/>, [https://entsendung.admin.ch/cms/content/auftrag/sonntagsarbeit\\_de](https://entsendung.admin.ch/cms/content/auftrag/sonntagsarbeit_de)

### 7.4. Protección laboral

La Ley del trabajo y la Ley sobre el Seguro de accidentes contienen disposiciones sobre protección laboral y de la salud de los trabajadores. Algunos convenios colectivos también incluyen normas al respecto, por ejemplo, en materia de participación de los trabajadores, etc.

A través de su página web, la Secretaría de Estado de Economía ofrece información sobre los requisitos que deben cumplir los puestos y centros de trabajo, los riesgos y otras cuestiones relacionadas con la protección laboral.

#### **Más información:**

- o Protección laboral (SECO): <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz.html>
- o Seguridad Laboral: [https://entsendung.admin.ch/cms/content/arbeitnehmer/arbeitsicherheit\\_de](https://entsendung.admin.ch/cms/content/arbeitnehmer/arbeitsicherheit_de)

### 8. Control de las condiciones de trabajo

La autoridad cantonal que recibe la comunicación del desplazamiento remite copia de dicha comunicación a las Comisiones tripartidas o paritarias. Los Órganos paritarios, las Comisiones tripartitas y los Servicios de Inspección cantonales suelen vigilar el cumplimiento de las disposiciones vigentes aplicables a los trabajadores desplazados ([https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit\\_Arbeitsbeziehungen/freier-personenverkehr-ch-eu-und-flankierende-massnahmen/weisungen-und-informationen.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/freier-personenverkehr-ch-eu-und-flankierende-massnahmen/weisungen-und-informationen.html)).

Las empresas están obligadas a presentar los documentos que acrediten el respeto de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y salariales. Si así lo requiere el órgano de control, las informaciones deben facilitarse en alguna de las lenguas oficiales.

La empresa debe facilitar el acceso de los órganos de control a los puestos de trabajo y a las oficinas. Quien incumpla lo establecido en las normas podrá ser sancionado, en función de la gravedad de la infracción, con multas e incluso con la prohibición de prestar un servicio en Suiza.

### 9. Normas específicas relativas a los trabajadores autónomos

El trabajador autónomo que se desplace a Suiza para prestar un servicio o realizar una obra deberá notificar el desplazamiento y acreditar que trabaja por cuenta propia. La noción de trabajador por cuenta propia se rige por el ordenamiento suizo, constatándose, en ocasiones, casos de falsos autónomos que deben ser tratados como asalariados.

En caso de control, el trabajador deberá presentar, entre otros, copia de la declaración del desplazamiento, el formulario A1 que emite la Seguridad Social española y una copia del contrato o documento sobre la obra o servicio que se prestará en Suiza. Este último documento deberá presentarse en alguna de las lenguas nacionales.

Si el trabajador autónomo no dispusiera de los documentos citados tendrá un plazo máximo de dos días para presentarlos. El Órgano de inspección podrá solicitar información complementaria.

#### **Más información:**

- o Prestación de servicios por autónomos: [https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit\\_Arbeitsbeziehungen/freier-personenverkehr-ch-eu-und-flankierende-massnahmen/dienstleistungserbringung-durch-selbststaendig-erwerbstaetige.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/freier-personenverkehr-ch-eu-und-flankierende-massnahmen/dienstleistungserbringung-durch-selbststaendig-erwerbstaetige.html)

### 10. Empresas subcontratadas

En el supuesto de que una empresa española, con domicilio y sede en España, desplace a Suiza trabajadores para prestar un servicio en el ámbito de la construcción subcontratada por otra empresa, la empresa principal o general deberá obligar contractualmente a la empresa subcontratada a respetar las condiciones de trabajo en Suiza.

Si la empresa subcontratada no respeta las condiciones laborales, la empresa contratante responderá solidariamente de las obligaciones que tiene la subcontratada.

#### **Más información:**

- Responsabilidad solidaria: [https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit\\_Arbeitsbeziehungen/freier-personenverkehr-ch-eu-und-flankierende-massnahmen/solidarhaftung.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/freier-personenverkehr-ch-eu-und-flankierende-massnahmen/solidarhaftung.html)

### **11. Solicitud de otros permisos**

Si por la naturaleza de la actividad a desarrollar se necesitase algún permiso mercantil, sanitario o de otro tipo, las empresas que desplacen trabajadores a Suiza deberán, en principio, solicitar el correspondiente permiso. Por lo general, también debe solicitarse permiso para realizar trabajo nocturno o durante el domingo o día festivo.

Quienes pretendan ejercer una profesión reglamentada en Suiza durante un desplazamiento están también obligados a declarar la formación a la Secretaría de Estado para la Formación, la Investigación y la Innovación. Se facilita el enlace a la página web donde se ofrece información al respecto: <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/fr/home/bildung/reconnaissance-de-diplomes-etrangers/procedure-de-declaration-pour-les-prestataires-de-services-de-lu.html>

### **12. La Seguridad Social de los trabajadores desplazados, nacionales de unos de los Estados miembros de la Unión Europea o de Suiza**

Las relaciones entre Suiza y los países de la Unión Europea en materia de Seguridad Social se rigen por lo establecido en los Reglamentos CE 883/2004 y 987/2009, con las particularidades establecidas. Ambos Reglamentos regulan el desplazamiento de trabajadores para prestar servicios y se aplican a las personas nacionales de Suiza o de los Estados miembros de la Unión Europea.

Por lo general, los trabajadores desplazados a Suiza siguen cotizando a la Seguridad Social española y durante el desplazamiento tendrán derecho a las prestaciones sociales establecidas en España en caso de accidente, enfermedad profesional, desempleo, vejez y supervivencia e invalidez. El trabajador y el empresario no deberán cotizar a la Seguridad Social suiza y para acreditar el pago de cotizaciones en España, **la empresa tendrá que solicitar el formulario A1**.

Los trabajadores desplazados a Suiza, nacionales de unos de los Estados miembros de la Unión Europea o de Suiza, así como los miembros de la familia que no ejerzan una actividad económica en Suiza, tampoco tendrán que afiliarse al Seguro suizo de enfermedad y recibirán asistencia sanitaria, en caso de necesidad, a través de la **Tarjeta Sanitaria Europea** que deberán solicitar antes de salir de España.

La Tesorería General de la Seguridad Social ha implantado un nuevo **servicio en el Sistema RED**, que permitirá automatizar la mayor parte de la obtención de los formularios para la solicitud del reconocimiento del mantenimiento de la legislación española en supuestos de desplazamientos temporales a los países de la UE/EFTA y Suiza. Este servicio se incluye en el menú de “*Inscripción y afiliación on-line*”, dentro del cual se ha creado un nuevo apartado denominado “*Trabajadores desplazados*”.

#### **Más información:**

- Trabajadores desplazados: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/informationen-fuer/entsandte.html>
- Sede electrónica Tesorería: <https://sede.seg-social.gob.es/wps/portal/sede/sede/Ciudadanos/afiliacion+e+inscripcion/07afiliacion+e+inscripcion>

### 13. Obligaciones fiscales e importación de mercancías

La Oficina Económica y de Comercio de la Embajada ofrece también información sobre cuestiones de su competencia a las empresas que desplazan trabajadores y ha puesto a disposición una guía que puede consultarse a través del siguiente enlace: [Desplazamiento de trabajadores para prestación de servicios a Suiza \(icex.es\)](https://www.icex.es/documentos-y-estadisticas/estudios-e-informes/visor-de-documentos/desplazamiento-de-trabajadores-para-prestacion-de-servicios-a-suiza.doc018202308)

Finalmente, en las páginas web de la Administración federal de Hacienda y de Aduanas se ofrece información de los requisitos que deben cumplir las empresas extranjeras que presten servicios en Suiza y los trámites a seguir para efectuar su inscripción a efectos del IVA.

#### **Más información:**

- **Oficina Económica y Comercial:** <https://www.icex.es/es/quienes-somos/donde-estamos/red-exterior-de-comercio/CH/documentos-y-estadisticas/estudios-e-informes/visor-de-documentos/desplazamiento-de-trabajadores-para-prestacion-de-servicios-a-suiza.doc018202308>
- **IVA:** <https://www.estv.admin.ch/estv/de/home/mehrwertsteuer/mwst-steuerpflicht/mwst-auslaendische-unternehmen.html>
- **Importación:** <https://www.bazg.admin.ch/bazg/de/home/informationen-firmen/einfuhr-in-die-schweiz.html>

**NOTA.** Esta hoja informativa tiene carácter orientador. Su contenido no podrá ser invocado en la presentación de reclamaciones.