

TELETRABAJO EN SUIZA



4 DE MARZO DE 2025

CONSEJERÍA DE
TRABAJO,
MIGRACIONES Y
SEGURIDAD
SOCIAL

En principio, en Suiza no existe un derecho al teletrabajo. La realización parcial o total de los trabajos fuera de las instalaciones de la empresa requiere el acuerdo de ambas partes. Además, es recomendable tener un acuerdo por escrito.

El trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones que los empleados que prestan sus servicios en las instalaciones de la empresa. El empresario, por su parte, podrá ejercer su derecho a dar instrucciones, en particular, sobre el lugar donde se realiza el teletrabajo y así como sobre las herramientas que deben utilizarse.

De acuerdo con las normas generales de la relación laboral, el empleador debe seguir organizando el trabajo de forma adecuada y a distancia. En particular, debe velar por el reparto de la carga de trabajo, porque los trabajadores dispongan de los instrumentos y de la información necesarios para llevar a cabo sus tareas, así como por el cumplimiento de las normas relativas a la duración del trabajo y del descanso. Así, el empresario también deberá asegurarse de que la jornada de trabajo esté comprendida en un espacio de catorce horas, incluidos los descansos y las horas extraordinarias. Debe garantizar que se respete el período de descanso diario de once horas y que se aplique la prohibición de trabajar de noche o los domingos.

[Suiza y algunos Estados de la UE y la AELC](#) han firmado un acuerdo multilateral que deroga las normas ordinarias de cobertura de Seguridad Social para facilitar el teletrabajo. Este acuerdo, suscrito también por España, establece que las personas que trabajan en un Estado para un empresario con sede allí pueden realizar hasta el

50% del teletrabajo transfronterizo (máximo el 49,9% del tiempo de trabajo) desde su Estado de residencia, en principio utilizando medios informáticos, manteniendo la legislación de Seguridad Social del Estado de la sede del empleador.

El acuerdo multilateral no se aplica a

- Las personas que ejerzan habitualmente una actividad distinta del teletrabajo en el Estado de residencia signatario del acuerdo (por ejemplo, visitas regulares a clientes, actividad secundaria por cuenta propia);
- personas que trabajan para otro empleador situado en la UE o la AELC además de su trabajo para su empleador suizo;
- los trabajadores por cuenta propia.

Para que el acuerdo se aplique a sus empleados, los empresarios suizos o españoles deben solicitar un certificado A1 (válido durante un máximo de 3 años, renovable): la empresa suiza lo solicita a su caja de compensación AVS utilizando la plataforma ALPS (Portal de Legislación Aplicable Suiza), que ha sido adaptada (nuevo tipo de caso de "teletrabajo transfronterizo"), o en el caso de empresario español a la TGSS a través del sistema RED.

También cabe la fórmula de desplazamiento con arreglo al artículo 12 del Reglamento (CE) nº 883/2004, no obstante, debe ser teletrabajo temporal y a tiempo completo (100% del tiempo de trabajo). Esto significa que un empresario suizo puede destinar a un empleado a teletrabajar en un país de la UE o de la AELC, siempre que el empleado no trabaje en Suiza.

Más información:
<https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/int/donnees-de-base-et-conventions/telearbeit.html>