

El presente modelo es de uso obligatorio para la contratación de un empleado doméstico en el sentido del Decreto sobre los empleados domésticos (DED) de 6 de junio de 2011<sup>1</sup>. Este modelo de contrato existe en los idiomas oficiales suizos (alemán, francés e italiano), así como en inglés, español y portugués.

## Contrato de trabajo

entre

el empleador.....

y

el/la empleado/a.....  
el/la empleado/a doméstico/a en el sentido del DED

El presente contrato de trabajo se rige por el derecho suizo, en particular por el Decreto sobre los empleados domésticos (DED) de 6 de junio de 2011, el cual define las condiciones mínimas de trabajo aplicables y se fundamenta en el Código de Obligaciones Suizo.

El empleador y el/la empleado/a tienen conocimiento de las disposiciones previstas en el DED y en el Código de Obligaciones Suizo. El empleador y el/la empleado/a se comprometen, mediante su firma, a respetar los términos del presente contrato de trabajo regido por el DED y el Código de Obligaciones Suizo.

### Completar el texto y marcar con una cruz las casillas apropiadas

#### **1. Función**

El empleador contrata al/la empleado/a en calidad de empleado/a doméstico/a en el sentido del artículo 2 del Decreto sobre empleados domésticos (DED).

#### **2. Tareas**

El/la empleado/a doméstico/a realizará las siguientes tareas:

- Tareas domésticas       Cocina                       Lavado y planchado
- Servicio en la mesa       Cuidado de los niños       Jardinería

Otras tareas: .....

.....

.....

.....

---

<sup>1</sup> El texto del Decreto y las fichas informativas se encuentran disponibles en la siguiente dirección de Internet ([www.dfae.admin.ch/eda/fr/home/topics/intorg/un/unge/gepri/manodp.html](http://www.dfae.admin.ch/eda/fr/home/topics/intorg/un/unge/gepri/manodp.html)), así como en el Protocolo del Departamento Federal de Asuntos Exteriores o en la Misión Permanente de Suiza ante la Oficina de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales en Ginebra.

### **3. Duración del contrato (art. 32 DED)**

<sup>1</sup> El presente contrato de trabajo se suscribe por un **período de tiempo determinado**.

<sup>2</sup> El contrato entra en vigor el.....(*día/mes/año*), siempre y cuando el Departamento Federal de Asuntos Exteriores autorice la relación laboral y conceda al/a la empleado/a la autorización de entrada en Suiza, si fuera necesario, y la tarjeta de legitimación, conforme al DED, y termina el.....(*día/mes/año*) (*fecha de vencimiento*). Una vez en vigor, puede ser rescindido de conformidad con la cláusula 12 del presente contrato de trabajo.

<sup>3</sup> En el caso de que el contrato de duración determinada se prorrogue tácitamente, se considerará que continúa vigente por una duración indeterminada.

<sup>1</sup> El presente contrato se suscribe por un **período de tiempo indeterminado**.

<sup>2</sup> El contrato entra en vigor el.....(*día/mes/año*), siempre y cuando el Departamento Federal de Asuntos Exteriores autorice la relación laboral y conceda al/a la empleado/a la autorización de entrada en Suiza, si fuera necesario, y la tarjeta de legitimación, conforme al DED. Una vez en vigor, puede ser rescindido de conformidad con la cláusula 12 del presente contrato de trabajo.

### **4. Período de prueba (art. 33 DED)**

<sup>1</sup> El período de prueba es de.....(*como máximo un mes*) desde el inicio de la relación laboral.

<sup>2</sup> 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 de trabajo.

### **5. Salario neto mensual en efectivo (art. 43 DED)**

<sup>1</sup> El/La empleado/a tiene derecho a un salario neto mensual efectivo de: CHF.....  
.....  
(*como mínimo CHF 1.200.--, mil doscientos francos suizos / indíquese la cantidad en francos suizos, en cifras y en letras*).

<sup>2</sup> No se podrá efectuar ninguna deducción sobre esta cantidad.

<sup>3</sup> El/La empleado/a tiene derecho a.....*salarios mensuales por año (como mínimo doce salarios mensuales; indíquese en cifras y en letras el número de salarios mensuales)*.

<sup>4</sup> El salario se pagará:

cada mes, el.....(indíquese la fecha).

cada semana, el.....(indíquese el día de la semana).

<sup>5</sup> El salario se pagará en francos suizos en una cuenta postal o bancaria en Suiza, abierta únicamente a nombre del/la empleado/a.

<sup>6</sup> El empleador entregará una hoja salarial cada mes al/la empleado/a.

## 6. Alimentación (art. 30 y 44 DED)

**El empleador proporciona al/la empleado/a una alimentación sana y suficiente** que consiste en tres comidas al día: desayuno, almuerzo y cena. El valor AVS de la comida es de CHF 645.-- por mes (esta cantidad corresponde a los baremos previstos por el art. 11 del Reglamento sobre el seguro de vejez y supervivientes de 31 de octubre de 1947. Las autoridades suizas competentes adaptan periódicamente esta cantidad; el empleador debe tener en cuenta estas adaptaciones). Esta cantidad representa el salario en especie y está sujeta a las cotizaciones sociales.

**El empleador se encuentra en la imposibilidad de proporcionar al/la empleado/a una comida sana y suficiente.** El/La empleado/a tiene derecho, en su lugar, a las siguientes indemnizaciones diarias, que están sujetas a las cotizaciones sociales (las cantidades que figuran a continuación corresponden a los baremos previstos por el art. 11 del Reglamento sobre el seguro de vejez y supervivientes de 31 de octubre de 1947. Las autoridades suizas competentes adaptan periódicamente estas cantidades; el empleador debe tener en cuenta estas adaptaciones):

– Desayuno	CHF	3.50/día	CHF	105.--/mes
– Almuerzo	CHF	10.--/día	CHF	300.--/mes
– Cena	CHF	8.--/día	CHF	240.--/mes
		<hr/>		<hr/>
Total:	CHF	21.50/día	CHF	645.--/mes

**El empleador no proporciona al/la empleado/a todas las tres comidas diarias.** El empleador debe pagar al/la empleado/a las siguientes indemnizaciones de comida, que están sujetas a las cotizaciones sociales (para el valor mínimo por comida, véanse las cifras arriba mencionadas):

– Desayuno	<input type="checkbox"/> sí	<input type="checkbox"/> no	CHF...../día	CHF...../mes
– Almuerzo	<input type="checkbox"/> sí	<input type="checkbox"/> no	CHF...../día	CHF...../mes
– Cena	<input type="checkbox"/> sí	<input type="checkbox"/> no	CHF...../día	CHF...../mes

## 7. Alojamiento (art. 30 y 44 DED)

**El empleador pone a disposición del/la empleado/a una habitación privada en su domicilio.** Se trata de una prestación en especie y está sujeta a las cotizaciones sociales. El valor AVS de la habitación asciende a CHF 345.-- por mes (esta cantidad corresponde a los baremos previstos por el art. 11 del Reglamento sobre el seguro de vejez y supervivientes de 31 de octubre de 1947. Las autoridades suizas competentes adaptan periódicamente esta cantidad; el empleador debe tener en cuenta estas adaptaciones).

**El empleador pone a disposición del/la empleado/a un alojamiento fuera de su domicilio, en el territorio suizo.** El empleador debe asumir la totalidad de gastos relativos a dicho alojamiento (alquiler, agua, gas, electricidad). La cantidad mensual destinada a cubrir los gastos

de alojamiento constituye una prestación en especie que forma parte del salario y está sujeta a las cotizaciones sociales. El empleador pagará los gastos de desplazamiento del/la empleado/a entre el domicilio del empleador y el alojamiento del/la empleado/a.

- <sup>1</sup> **El/La empleado/a no acepta el alojamiento proporcionado por el empleador.**

**El/La empleado/a elige su propio alojamiento en el territorio suizo.** El empleador deberá pagar al/la empleado/a una indemnización de alojamiento de CHF.....

.....  
que está sujeta a las cotizaciones sociales (*indíquese la cantidad en cifras y en letras, en francos suizos; como mínimo CHF 345.--/mes; esta cantidad corresponde a los baremos previstos por el art. 11 del Reglamento sobre el seguro de vejez y supervivientes de 31 de octubre de 1947. Las autoridades suizas competentes adaptan periódicamente esta cantidad; el empleador debe tener en cuenta estas adaptaciones*).

<sup>2</sup> El empleador deberá pagar los gastos de desplazamiento del/la empleado/a entre el domicilio del empleador y el alojamiento del/la empleado/a.

<sup>3</sup> La indemnización de alojamiento y los gastos de desplazamiento forman parte del salario y están sujetos a las cotizaciones sociales.

<sup>4</sup> El empleador debe proporcionar al/la empleado/a un alojamiento adecuado, en su domicilio o en el exterior de su domicilio, en territorio suizo, hasta que el/la empleado/a haya encontrado su propio domicilio.

## **8. Seguros sociales y otros seguros obligatorios**

### **8.1. Seguros sociales suizos AVS/AI/APG/AC/AFam (art. 55, 59 y 61 DED)**

- <sup>1</sup> **El/La empleado/a no está afiliado/a a la seguridad social en su Estado de origen ni en el Estado para el que trabaja el empleador.** Por consiguiente, el/la empleado/a ha de estar obligatoriamente afiliado/a en Suiza al seguro de vejez y supervivientes (AVS), al seguro de invalidez (AI), a las indemnizaciones por pérdida de ingresos en caso de servicio militar y de maternidad (APG), al seguro de desempleo (AC) y a los subsidios familiares (AFam).

<sup>2</sup> El/La empleado/a está obligatoriamente afiliado/a a los seguros que, en virtud de la legislación social cantonal aplicable al domicilio del empleador, son obligatorios (es, en particular, el caso del Cantón de Ginebra, que dispone de un seguro de maternidad – Amat). El empleador asume la totalidad de las cotizaciones (parte del empleado y parte del empleador).

<sup>3</sup> El empleador debe llevar a cabo las gestiones necesarias para afiliar al/la empleado/a en la caja cantonal de compensación AVS de su cantón de domicilio. El empleador asumirá la totalidad de las cotizaciones (parte del empleado y parte del empleador).

- <sup>1</sup> **El/La empleado/a puede, en virtud del derecho internacional pertinente, estar afiliado/a a la seguridad social en su Estado de origen o en el Estado para el que el empleador trabaja y está efectivamente afiliado/a a dicha seguridad social.**

<sup>2</sup> El/La empleado/a debe, a través del empleador, presentar un certificado original del seguro extranjero reconocido por la caja cantonal de compensación AVS del cantón de domicilio del empleador para ser exonerado/a de la afiliación obligatoria en Suiza. Si la caja cantonal de compensación AVS no acepta el certificado de seguro o si el certificado no se presenta dentro de los plazos establecidos, el/la empleado/a será afiliado/a automáticamente por dicha caja a los seguros sociales suizos AVS/AI/APG/AC/AFam y a los otros seguros cantonales obligatorios.

<sup>3</sup> El empleador asumirá la totalidad de las cotizaciones (parte del empleado y parte del empleador).

## **8.2. Previsión profesional (art. 56 DED)**

El empleador y el/la empleado/a tienen conocimiento de que, en caso de afiliación a los seguros sociales suizos AVS/AI/APG/AC/AFam, la caja cantonal de compensación AVS del cantón de domicilio del empleador determina la obligación de afiliación a la previsión profesional (LPP). En ese caso, el empleador afilia al/la empleado/a a una institución LPP y asume la totalidad de las cotizaciones (parte del empleado y parte del empleador).

## **8.3. Seguro de enfermedad (LAMAL) (art. 57 y 60 DED)**

- <sup>1</sup> **El/La empleado/a no cuenta con un seguro de enfermedad en otro Estado. Por consiguiente, ha de estar obligatoriamente afiliado/a al seguro de enfermedad suizo.** El empleador se asegurará de que el/la empleado/a esté afiliado/a a un seguro médico suizo. Elegirá el seguro de común acuerdo con el/la empleado/a.

<sup>2</sup> El empleador debe asumir la totalidad de las cotizaciones y otros posibles gastos, así como los gastos de participación del asegurado en los costos de las prestaciones previstos por el derecho suizo.

- <sup>1</sup> **El/La empleado/a está afiliado/a a un seguro de enfermedad en el Estado del empleador o en un tercer Estado.** En este caso, el/la empleado/a debe, a través del empleador, presentar un certificado original del seguro extranjero reconocido por el servicio cantonal del seguro de enfermedad del cantón de domicilio del empleador para ser exonerado/a de la afiliación obligatoria al seguro de enfermedad suizo. Si el servicio cantonal del seguro de enfermedad no acepta el certificado del seguro extranjero o si el certificado no es presentado dentro del plazo establecido, el/la empleado/a será automáticamente afiliado/a por el servicio cantonal del seguro de enfermedad a una caja del seguro de enfermedad suiza.

<sup>2</sup> En ambos casos, el empleador asume la totalidad de las cotizaciones y otros posibles gastos, así como los gastos de participación del asegurado en los costos de las prestaciones previstos por la legislación del Estado en el que el/la empleado/a está afiliado/a.

## **8.4. Seguro de accidentes (LAA) (art. 58 y 60 DED)**

- El/La empleado/a no cuenta con un seguro de accidentes en otro Estado. Por consiguiente, está obligatoriamente asegurado/a en Suiza contra los accidentes profesionales y no profesionales y las enfermedades profesionales.** El empleador debe llevar a cabo las gestiones necesarias ante un asegurador suizo autorizado y asume la totalidad de las cotizaciones.
- El/La empleado/a está asegurado/a en otro Estado contra los accidentes profesionales y no profesionales y las enfermedades profesionales.** El empleador debe asegurarse de que la cobertura garantizada por el seguro extranjero sea equivalente a la que ofrece el seguro de accidentes suizo; de no ser así, deberá afiliar obligatoriamente a su empleado/a en Suiza. El empleador asume la totalidad de las cotizaciones.

## **8.5. Seguro de enfermedad por pérdida de salario**

- El empleador suscribe a favor de su empleado/a un seguro de enfermedad por pérdida de salario** (seguro facultativo). Las cotizaciones serán a cargo del empleador.
- El empleador no suscribe a favor de su empleado/a un seguro de enfermedad por pérdida de salario** (seguro facultativo). En caso de incapacidad de trabajo a consecuencia de enfermedades no profesionales, el empleador pagará al/la empleado/a su salario durante un tiempo limitado de conformidad con el derecho suizo (art. 52 DED).

**9. Otros conceptos a cargo del empleador (art. 44 DED)**

El empleador debe asumir los gastos de viaje del empleado doméstico para regresar a su país de origen al finalizar la relación laboral. Puede estar exonerado de esta obligación de conformidad con el art. 44, apartado 2, letra f, DED.

- El/La empleado/a es contratado/a en el extranjero.** El empleador debe asumir los gastos del viaje del/la empleado/a para venir a Suiza al comienzo de la relación de trabajo, incluidos los gastos relativos a la emisión del visado, en caso de que éste resulte necesario.
- El empleador exige el uso de ropa especial.** Los gastos relativos a la indumentaria especial serán a cargo del empleador.
- El empleador y el/la empleado/a convienen las siguientes disposiciones complementarias** (se recomienda mencionar todos los acuerdos complementarios convenidos entre el empleador y el/la empleado/a que no estén previstos en otras disposiciones del contrato de trabajo, tales como el pago de una prima de fin de año, el pago de los gastos de viaje para las vacaciones, etc.):

.....

.....

.....

.....

**10. Horarios de trabajo, pausas y descanso**

**10.1. Duración et horario de la jornada laboral**

<sup>1</sup> El/La empleado/a es contratado/a a tiempo completo.

<sup>2</sup> La jornada semanal de trabajo es de.....horas (como máximo 45 horas).

<sup>3</sup> El/La empleado/a no está autorizado/a a trabajar para otro empleador, aun cuando el empleador no le proporcione suficiente trabajo.

<sup>4</sup> En principio, el/la empleado/a trabaja.....horas diarias del.....  
(indíquese el día de la semana) al..... (indíquese el día de la semana).

<sup>5</sup> El salario en efectivo y en especie, así como los otros conceptos a cargo del empleador de conformidad con las cláusulas 5 a 9 del presente contrato, se devengan aun cuando el trabajo que el empleador encomienda al/la empleado/a sea insuficiente para que este/a último/a esté ocupado/a a tiempo completo.

**10.2. Pausas diarias (art. 46 DED)**

El/La empleado/a tiene derecho a una pausa de.....(indíquese la duración, como mínimo media hora) para las comidas del mediodía y de la noche, así como a una pausa adicional durante la jornada de.....(indíquese la duración, como mínimo una hora). Estas pausas no se computarán en la duración de la jornada laboral.

### **10.3. Descanso semanal (art. 47 DED)**

<sup>1</sup> El/La empleado/a tiene derecho a.....día(s) entero(s) de descanso por semana (*indíquense el número de días, en cifras y en letras, como mínimo un día entero*), no seguido(s) de trabajo nocturno. Este/Estos día(s) de descanso es/son en principio el..... (*indíquese el día de la semana, en principio, el domingo*). El empleador tiene derecho, de común acuerdo con el/la empleado/a, a modificar el día de descanso semanal establecido anteriormente.

<sup>2</sup> Adicionalmente, el/la empleado/a tiene derecho a.....medio(s) día(s) laborables de descanso por semana (*como mínimo un medio día*). Este/Estos medio(s) día(s) es/son en principio el.....(*indíquese el día de la semana*) de.....a..... (*indíquense las horas*). Si el medio día convenido es por la mañana, el/la empleado/a retomará su trabajo, como pronto, a las 13 horas. Si el medio día de descanso empieza después de las 13 horas, el/la empleado/a no está obligado/a a retomar su trabajo por la noche.

<sup>3</sup> El descanso semanal deberá ser concedido obligatoriamente cada semana. No puede aplazarse a la siguiente semana, ni siquiera con el consentimiento del/la empleado/a.

<sup>4</sup> El empleador concederá además al/la empleado/a las horas y los días de permiso retribuidos habituales, por ejemplo, cuando el/la empleado/a ha de ir al médico o al dentista.

### **10.4. Horas extras (art. 48 DED)**

<sup>1</sup> El empleador y el/la empleado/a deben hacer un recuento semanal por escrito de las horas de trabajo efectuadas, que se firmará por ambas partes. Cada uno conservará una copia.

<sup>2</sup> En caso de que el/la empleado/a deba efectuar, a petición del empleador, horas extras, éstas se compensarán, en principio, con un descanso:

- de igual duración o
- con un descanso equivalente en número de horas extras más.....%. Si las horas extras no se compensan con un descanso, entonces deben remunerarse con un incremento de.....% (*como mínimo un 25%*) del salario neto.

<sup>3</sup> Las horas extras realizadas los domingos y los días festivos se compensarán con un descanso equivalente en número de horas extras más.....% (*como mínimo un 50%*). Si las horas extras no se compensan con un descanso, entonces se pagarán con un aumento de.....% (*como mínimo un 50%*) del salario neto.

<sup>4</sup> Las horas extras realizadas entre las 23 horas y las 6 horas se compensarán con un descanso equivalente en número de horas extras más.....% (*como mínimo un 100%*). Si las horas

extras no se compensan con un descanso, entonces se pagarán con un aumento de.....%  
(como mínimo un 100%) del salario neto.

## **11. Vacaciones y días festivos**

### **11.1. Vacaciones (art. 50 DED)**

<sup>1</sup> El/La empleado/a tiene derecho a.....semanas de vacaciones anuales remuneradas.  
(La duración mínima obligatoria del derecho a vacaciones anuales remuneradas es de:

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

<sup>2</sup> El tiempo durante el cual el/la empleado/a 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/la empleado/a.

<sup>3</sup> Durante sus vacaciones, el/la empleado/a tiene derecho a su salario en efectivo y a una indemnización equitativa que compense su salario en especie (alojamiento y alimentación). La indemnización es de CHF.....  
por día (indíquese la cantidad en cifras y en letras, en francos suizos; para los valores mínimos, véase la cláusula 6 del presente contrato). Los otros conceptos a cargo del empleador de conformidad con las cláusulas 5 a 9 seguirán siendo debidos por el empleador.

### **11.2. Días festivos (art. 49 DED)**

<sup>1</sup> **El/La empleado/a tiene derecho a los días festivos legales usuales en Suiza.** Se trata de los siguientes días: 1º de enero, Viernes Santo, Lunes de Pascua, Ascensión, Lunes de Pentecostés, 1º de agosto, 25 de diciembre, 31 de diciembre.

<sup>1</sup> **El/La empleado/a tiene derecho a.....días festivos** (como mínimo ocho días por año). Se trata de los siguientes días: .....

<sup>2</sup> En el caso de que los días festivos caigan en domingo o coincidan con el día de descanso convenido en la cláusula 10.3 del presente contrato de trabajo, no han de ser compensados con un día de descanso adicional.

<sup>3</sup> Si el/la empleado/a se ve obligado/a a trabajar en un día festivo, tendrá derecho a un día de descanso de compensación la semana siguiente.

## **12. Rescisión del contrato de trabajo**

### **12.1. Durante el período de prueba (contrato de duración determinada o indeterminada, art. 33 DED)**

<sup>1</sup> Cada una de las partes puede rescindir por escrito el contrato de trabajo mediante un **preaviso de 7 (siete) días**.

<sup>2</sup> La parte que rescinde el contrato debe motivar su decisión por escrito si la otra parte lo solicita.

<sup>3</sup> Cada una de las partes debe respetar la totalidad de sus obligaciones hasta el final del plazo de preaviso.

## **12.2. Tras el período de prueba**

### **12.2.1. Contrato de duración determinada**

<sup>1</sup> El contrato de duración determinada queda automáticamente resuelto una vez transcurrido el plazo.

<sup>2</sup> Tras el período de prueba de conformidad con la cláusula 4, 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 DED. 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.

<sup>3</sup> En caso de que las partes se pongan de acuerdo para que el/la empleado/a deje anticipadamente de trabajar, el empleador deberá cumplir con la totalidad de sus obligaciones hasta la fecha de rescisión del contrato de trabajo. 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.

### **12.2.2. Contrato de duración indeterminada**

<sup>1</sup> 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;
- dos meses a partir del segundo año de servicio.

<sup>2</sup> Cada una de las partes tiene la obligación de respetar la totalidad de sus obligaciones hasta el final del plazo de preaviso. En caso de que las partes se pongan de acuerdo para que el/la empleado/a deje anticipadamente de trabajar, el empleador deberá cumplir con la totalidad de sus obligaciones hasta la fecha de rescisión del contrato de trabajo.

<sup>3</sup> La parte que rescinde el contrato debe motivar su decisión por escrito si la otra parte lo solicita.

## **12.3. Prohibición de rescindir el contrato**

Tras 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/la empleado/a:
  - durante 30 días el primer año de servicio;
  - durante 90 días desde el segundo hasta el quinto año de servicio;
  - durante 180 días a partir del sexto año de servicio;
- b. durante el embarazo y las 16 semanas siguientes al parto.

## **13. Resolución de discrepancias**

<sup>1</sup> 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. Si surge una discrepancia relativa al contrato de trabajo, el empleador y el/la empleado/a intentarán alcanzar un acuerdo amistoso. Con este fin, las partes pueden recurrir a cualquier organismo existente de resolución de conflictos, como por ejemplo a la Oficina del *Amiable compositeur* en Ginebra, o bien establecer ellas mismas las modalidades de solución específicas.

<sup>2</sup> Si el conflicto no puede resolverse de forma amistosa, la parte que así lo desee podrá someter el conflicto a la autoridad judicial suiza competente. En caso necesario, incumbirá al solicitante

presentar una solicitud de levantamiento de la inmunidad de jurisdicción y de ejecución del empleador por la vía diplomática habitual.

El empleador y el/la empleado/a firman el presente contrato de trabajo en dos ejemplares originales. Un ejemplar original es para el empleador y el otro para el/la empleado/a.

Firma del empleador

Firma del/la empleado/a

.....

.....

Lugar y fecha

Lugar y fecha

.....

.....