

FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA Y DERECHO DEL TRABAJO EN SUIZA* *

[CONTINUING VOCATIONAL TRAINING AND EMPLOYMENT AND LABOR
LAW IN SWITZERLAND]

Thomas Geiser

Fecha de recepción: 27 de noviembre de 2016

Fecha de aceptación: 16 de diciembre de 2016

Sumario: I. INTRODUCCIÓN.- 1. NECESIDADES ECONÓMICAS.- 2. FORMACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN CONTINUA.- II. POSICIÓN JURÍDICA.- 1. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES.- 2. REGULACIÓN A NIVEL LEGAL Y REGLAMENTARIO.- A. GENERALIDADES.- B. DERECHO DEL CONTRATO DE TRABAJO.- C. LA LEY FEDERAL SOBRE FORMACIÓN CONTINUA.- 3. CONVENIOS COLECTIVOS.- III. ORGANIZACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA.- 1. JORNADA Y SALARIO EN LA FORMACIÓN CONTINUA.- 2. LOS COSTES DE LA FORMACIÓN CONTINUA.- 3. RECLAMACIÓN DE SALARIOS Y COSTES TRAS EL DESPIDO.- IV. PROBLEMAS ORGANIZATIVOS.- V. RETOS ACTUALES.- BIBLIOGRAFÍA.

Contents: I. INTRODUCTION.- 1. ECONOMIC NEEDS.- 2. VOCATIONAL TRAINING AND CONTINUING VOCATIONAL TRAINING.- II. LEGAL FOUNDATION.- 1. CONSTITUTIONAL PRINCIPLES.- 2. RULING AT THE LEVEL OF STATUTES AND RULES AND REGULATIONS.- A. IN GENERAL.- B. EMPLOYMENT LAW.- C. THE FEDERAL STATUTE ABOUT CONTINUING VOCATIONAL TRAINING.- 3. COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS.- III. ORGANIZATION AND FINANCING OF THE CONTINUING VOCATIONAL TRAINING.- 1. WORKING TIME AND WAGES IN CONTINUING VOCATIONAL TRAINING.- 2. THE COSTS OF CONTINUING VOCATIONAL TRAINING.- 3. WAGE CLAIMS AND COSTS AFTER THE DISMISSAL.- IV. ORGANIZATORY PROBLEMS.- V. PRESENT CHALLENGES.- BIBLIOGRAPHY.

* Traducción al castellano, desde el alemán original de Jesús Martínez Girón.

Resumen: Este trabajo concibe la formación profesional continua como una institución orientada a mantener la capacidad laboral del trabajador. Analiza todas las fuentes reguladoras de la misma en el Derecho suizo, con inclusión de los acuerdos negociados entre los interlocutores sociales, y especialmente los declarados de eficacia general. El principal reto a que se enfrentan estas fuentes es el del déficit de mano de obra existente en diversos sectores productivos suizos.

***Abstract:** This paper conceives the continuing vocational training as an institution aiming at maintaining the employee's labor ability. It analyzes the whole sources ruling such institution in the Swiss Law, including the agreements bargained by social partners, and specially those having general efficacy. The main challenge faced by these sources is the manpower deficit existing in a number of productive Swiss sectors.*

Palabras clave: Formación profesional continua – Suiza – Fuentes reguladoras — Acuerdos laborales conjuntos — Desafíos

***Keywords:** Continuing vocational training — Switzerland — Ruling sources — Joint labor agreements — Challenges*

* * *

I. INTRODUCCIÓN

1. NECESIDADES ECONÓMICAS

1.1. Con el desarrollo técnico y el tránsito de una sociedad agraria a una industrial, y finalmente a una sociedad de servicios, las exigencias a los trabajadores se han hecho más amplias. El mercado de trabajo se ha desarrollado desde trabajos poco cualificados a trabajos de más alta cualificación. Simultáneamente, cabe verificar un cambio siempre más rápido del desarrollo tecnológico. Esto tiene dos consecuencias esenciales: en primer lugar, el concreto trabajador tiene que disponer siempre de más altas cualificaciones para poder subsistir en el mercado de trabajo, y en segundo lugar, tiene que renovar sus conocimientos actuales, porque se quedan anticuados rápidamente¹. Quien no está en posición de apropiarse de los conocimientos y saberes necesarios y de adaptarse al cambio profesional, corre el riesgo de marginarse de los procesos laborales. Súbitamente, ya no está suficientemente cualificado para su trabajo actual. Además, los cambios de puestos de trabajo son mucho más frecuentes que antes. Pero la perspectiva de un nuevo puesto de trabajo sólo la tienen los demandantes de empleo que se adecúan con sus conocimientos y saberes a la nueva situación técnica. Éste es uno de los motivos del crecimiento de los subsidios de incapacidad. La incompetencia formativa puede conducir a la incapacidad. El concepto central en conexión con el de formación profesional es la **conservación de la capacidad laboral del trabajador concreto**.

1.2. La sobrecualificación también puede ser un obstáculo para el mercado de trabajo. Ciertamente, la problemática podría estar tanto en la **falsa asignación de recursos** como en un exceso de formación. Y de ahí que sea cierto que un sistema de formación no se concentra sólo en la formación profesional o continua académicas, sino que ofrece al lado una formación profesional o continua prácticas profesionalmente orientadas al mercado.

2. FORMACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN CONTINUA

No es siempre fácil diferenciar de modo sencillo formación profesional y profesión continua. Especialmente, cuando se trata de la conservación de la capacidad laboral, no cabe diferenciar claramente ambas modalidades de formación. Son posibles diversos criterios de diferenciación:

1 Cfr. Geiser, recht 1996, marg. 1.2.

—**Momento de la formación:** En principio, puede considerarse como formación profesional la adquisición de cada capacidad laboral que sea necesaria para acceder a un trabajo determinado. En el caso de la formación continua, se trata de la actualización del conocimiento ante nuevas circunstancias. Pero los mismos conocimientos y saberes son ya formación profesional para una persona que accede por primera vez a la vida laboral. También quien aspira a una calificación posterior más alta en su profesión actual, practica la formación continua; para el que sólo alcanza en el mundo laboral este nivel más alto, se trata de formación profesional.

—**Contenido de la formación profesional:** La formación continua requiere una formación profesional ya existente, mientras que la formación profesional puede producirse también sin una específica formación previa. De acuerdo con esta distinción, tampoco cursar un Master en una Universidad es formación profesional, sino formación continua. Pero esto resulta muy problemático en conexión con el deber de financiación de los padres.

—**Entorno jurídico:** Se consideran formación profesional los cursos formativos estructurados que conducen a un título reconocido por el Estado, mientras que la formación continua son en verdad igualmente cursos formativos estructurados, aunque no ofrezcan ningún título reconocido. Pero entonces se plantea la cuestión de lo que sea título reconocido por el Estado.

1.4. En conexión con ello, hay que tener en cuenta más distinciones. Así, pueden diferenciarse **formación continua informal y estructurada**. La formación continua estructurada se produce señaladamente en cursos organizados, con programas de estudios y una relación definida enseñar-aprender, mientras que en la caso de la formación informal las competencias pueden adquirirse de forma autodidacta². Finalmente, también hay que deslindar la formación continua en la profesión de la formación continua general. También aquí hay igualmente formas mixtas y zonas grises.

1.5. Expresándolo de modo algo complejo, pueden considerarse formación continua toda «continuación o reanudación de aprendizaje organizado tras la conclusión de una primera fase de formación, con el objetivo de renovar, ampliar o adquirir de nuevo los conocimientos y capacidades adquiridos»³.

II. POSICIÓN JURÍDICA

2 Cfr. Art. 3, letras c y d WeBig [SR 419.1], AS 2016 689 ss.; Curia Vista 13.038.

3 Stieger, marg. 552.

1. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

2.1. La Constitución Federal se ocupa expresamente de la formación continua en el artículo 64a⁴, y da a la Federación el cargo y los principios competenciales para el establecimiento de la formación continua⁵. La disposición organiza el fundamento constitucional para la promoción de la formación continua por la Federación⁶, sin obligar igualmente al Estado federado a esa promoción. Al respecto, se encuentran en la Constitución, en otros contextos, normas que dan a la Federación ciertas competencias en conexión con los diversos tipos de formación continua. La formación continua puede tener funciones diferenciadas y, en correspondencia con ello, también puede instituirse para alcanzar objetivos constitucionales diferenciados. En este caso, la formación continua no necesita ser expresamente citada en la Constitución como un recurso.

2.2. La formación continua orientada a la profesión sirve, en todo caso, para que un individuo mantenga su capacidad laboral y, en consecuencia, para poder mantener sus ingresos con su trabajo. En este sentido, la formación continua sirve para **alcanzar los objetivos sociales anclados en la Constitución Federal**. Para ello, la Federación y los Cantones se obligan en conexión a asumir responsabilidades personales e iniciativas privadas que permitan mantener a los capacitados para trabajar sus ingresos por el trabajo en condiciones apropiadas⁷. Esto significa que el Estado debe implicarse en el mantenimiento de la capacidad laboral de toda persona. Ciertamente, no surgen de estos objetivos sociales competencias adicionales de la Federación y tampoco pueden derivarse derechos prestacionales frente al Estado⁸. Pero la disposición obliga muy claramente a la Federación en el marco de sus diversas competencias, y subsidiariamente a la responsabilidad personal y a las iniciativas privadas⁹, a tener en cuenta estos objetivos sociales. La formación continua —y en consecuencia, también su promoción de un modo u otro— es un recurso muy eficiente en relación con ello.

2.3. No subsidiariamente, sino primariamente —pero en conexión con la iniciativa privada— la Federación es competente en materia de **aseguramiento de los inválidos y aseguramiento de los desempleados**¹⁰. En ambos, existe una conexión directa con la capacidad laboral. Un elemento esencial para evitar ambas

4 También hay que tener en cuenta el Art. 67, apartado 2, BV, que afecta a la formación de adultos.

5 Art. 64a, apartado 1, BV.

6 Art. 64a, apartado 2, BV.

7 Art. 41, apartado 1, letra d, BV.

8 Art. 41, apartados 3 y 4, BV.

9 Art. 41, apartado 1, Ingress BV.

10 Art. 111 ss. BV.

contingencias es una formación continua eficiente. En el marco de estos seguros sociales, la Federación también puede regular la formación continua. Supuesto que se trate, en el marco de estas funciones constitucionales relacionadas con la formación continua, de regular la relación entre empresario y trabajador, la Federación se apoya finalmente en su competencia para regular la relación laboral¹¹. Si pone en práctica en relación con ello un instrumento jurídico-civil, hay que tener en cuenta la competencia de la Federación sobre el conjunto del Derecho civil y del Derecho procesal civil¹².

2.4. La formación profesional continua también sirve a la **protección de terceros o del medio ambiente**. Éste es siempre el caso en que una actividad determinada requiere capacidades y conocimientos especiales, que cambian. Para dichas actividades no basta la prueba de capacidades adquiridas con anterioridad. Más bien, es necesario que las personas afectadas se acomoden al nuevo estado del conocimiento y adquieran nuevas técnicas y capacidades. Supuesto que corresponda a las funciones de la Federación la protección de terceros y del medio ambiente, puede ciertamente confirmarse como necesario que la Federación también regule la formación continua correspondiente y, dado el caso, la apoye. Consecuentemente, puede derivarse para la Federación de diferentes disposiciones constitucionales un encargo de promover una determinada formación continua.

2.5. En relación con ello, la Federación tiene en los **ámbitos adicionales** más diversos **una competencia de promoción**. En especial, esto afecta a los ámbitos del deporte, la cultura en general, las lenguas y el cine¹³. Muy frecuentemente existe esta promoción, entre otros casos, en el apoyo a la formación continua de un modo u otro¹⁴.

2. REGULACIÓN A NIVEL LEGAL Y REGLAMENTARIO

A. GENERALIDADES

2.6. Sobre el conjunto del Derecho federal se encuentran repartidas normas que se refieren de un modo u otro a la formación continua¹⁵. Sobre ella, el Parlamento ha promulgado el 20 junio 2014 una Ley federal sobre la formación continua

11 Art. 110, apartado 1 BV, en especial letra b.

12 Art. 122, apartado 1, BV.

13 Art. 68 ss. BV.

14 Así, por ejemplo, también en el ámbito del cine.

15 Cfr. la opinión en el informe del EVD sobre una nueva política de formación de la Federación de 2009, págs. 39 ss.

(WeBiG), que entrará en vigor el 1 enero 2017¹⁶. En las Leyes sobre la protección de terceros o del medio ambiente se encuentran normas reguladoras de la formación continua. Pueden abarcar desde la simple promoción hasta la **responsabilidad autónoma de la formación continua**. Hay que pensar especialmente en el ámbito de la navegación aérea y de las profesiones médicas¹⁷. Las correspondientes obligaciones se encuentran en una multitud de disposiciones ulteriores. Como regla, las Leyes no distinguen si la persona a formar está o no en relación laboral con el titular de la empresa.

2.7. En el propio Derecho del Trabajo¹⁸, se encuentran bastantes menos disposiciones sobre la formación continua. Expresamente, mencionarán ésta sólo en el marco de la definición jurídico-pública de la jornada de trabajo¹⁹. Se plantea allí la cuestión de cuándo el tiempo empleado en la formación continua debe ser tenido en cuenta en la averiguación de la jornada máxima admisible. **El Derecho del contrato de trabajo no contiene ninguna disposición general que regule la formación profesional continua**. El contrato de aprendizaje se refiere a la formación profesional básica, no a la formación continua. Al respecto, la formación profesional es en él el propósito de la relación laboral²⁰. Pero se cuestiona al tratarse de contratos de trabajo cuyo objetivo es exclusivamente la prestación laboral. La formación continua sólo debe producirse en ellos. Sólo en el ámbito del trabajo juvenil se prevé la existencia en la ley del derecho a un permiso de formación²¹. Pero esto afecta a una porción muy concreta y, además, no a la formación profesional continua, sino a la correspondiente al trabajo juvenil extraescolar no asalariado²².

B. DERECHO DEL CONTRATO DE TRABAJO

2.8. Teniendo en cuenta la escasa densidad normativa del Derecho suizo, no sorprende igualmente esta falta de regulación expresa. Con el **artículo 328 OR**, el Derecho del contrato de trabajo dispone de un precepto suficientemente abierto y flexible para poder interpretar las reglas sobre formación continua. Según este precepto, la empresaria tiene que tomar en consideración la personalidad del trabajador y adoptar, para la protección de su vida y salud, las medidas que sean necesarias según la experiencia, según el estado de la técnica aplicable y apropiadas a las circunstancias de la empresa, supuesto que puedan exigírsela equitativamente teniendo

16 SR 419.1; AS 2016 689 ss.; Curia Vista 13.038; BBI 2013 3729 ss.

17 Art. 122g LFV [748.01]; Art. 40 MedBG [SR 811.11]; Art. 53 y 56 Ley de transplantes [SR 810.21].

18 En lo que sigue, me limito a las relaciones de Derecho privado.

19 Art. 13, apartado 4, ArGV 1.

20 Art. 344 OR.

21 Art. 329e OR.

22 Al respecto, cfr. También Stieger, marg. 66 ss.

en cuenta la concreta relación laboral y la naturaleza de la prestación de trabajo. Forman parte de los derechos personales protegidos por este precepto, medidas indiscutibles y también el desarrollo profesional del trabajador²³.

2.9. Sobre la cuestión de qué derechos pueden derivarse del artículo 328 OR, en relación con la formación continua, hay que tener en cuenta igualmente la redacción muy general de esta norma y, por otro lado, su ámbito. En especial, se derivan ciertas claves del ámbito, que se regulan en el artículo 329e OR, sobre el modo y la forma, así como el derecho a permisos, para el trabajo juvenil. Por supuesto, la disposición hay que interpretarla de conformidad con la Constitución y de acuerdo con las obligaciones internacionales de Suiza²⁴. De ello, pueden extraerse las siguientes claves²⁵:

—En principio, sólo **existe un derecho a permiso no retribuido**. Al respecto, pueden darse igualmente excepciones, según el tipo de formación continua²⁶.

—En relación con el **alcance del permiso**, puede pretenderse el permiso para el trabajo de jóvenes, para quienes se prevé el máximo de una semana laboral. La duración del derecho debe **determinarse en el caso concreto**, sobre la base del tipo de formación continua y de la organización de la relación laboral²⁷.

—Respecto del poder de dirección de la empresa y el juego conjunto del deber de cuidado de la empresa y el deber de buena fe del trabajador, se desprende que las partes tienen que **acordar el momento** del permiso de formación continua.

—La empresa —de modo análogo al permiso para el trabajo de jóvenes²⁸— puede exigir un **certificado de la asistencia real** a la correspondiente formación continua. Pero la empresa no tiene ninguna posibilidad de sanción, cuando el trabajador ciertamente asiste al curso, pero no ha realizado eventuales exámenes.

2.10. En 2013, el Parlamento ha introducido un deber de plan social, cuando las empresas de cierto tamaño proyecten despedir en el plazo de 30 días al menos 30 trabajadores, por motivos que no tengan ninguna conexión con sus perso-

23 Streiff/Von Kaenel/Rudolph, N. 7 zu Art. 328 OR; Staehelin, N. 9 zu Art. 328 OR; sobre el derecho al desarrollo económico como parte del derecho general de la personalidad, cfr. BGE 123 III 193; 131 III 102.

24 Cfr. Stieger, marg. 193 ss.

25 Cfr. Geiser, recht 1996, marg. 2.7.

26 Cfr. subsiguientes margs. 2.22. ss.

27 Cfr. Stieger, marg. 159 ss.

28 Art. 329e, apartado 4, OR.

nas²⁹. Igualmente no existe ninguna obligación de decretar un concreto plan social. En relación con ello, la empresa sólo está obligada a negociar, y cuando no pueda alcanzarse ningún acuerdo, tiene que decidir en el caso concreto el órgano arbitral constituido³⁰. El contenido del plan social carece de especificaciones de partida de cualquier tipo. Más bien, puede contener todas las medidas posibles, para evitar los despidos, reducir su número o atenuar sus consecuencias³¹. Contenido posible del plan social también pueden ser las readaptaciones profesionales o la formación continua. La naturaleza jurídica del plan social no es clara. Pero está fuera de duda que el derecho del trabajador a las medidas que puedan preverse en el plan social, y que éstas sean realizables por medio de demanda. Igualmente puede ser contenido del plan social sólo la formación profesional en el momento de los despidos masivos. El plan social sólo se decretará cuando los despidos estén en discusión. ¿Existe también una conexión entre el deber de plan social y la formación continua mientras está viva la relación laboral? A esto hay que responder con claridad afirmativamente: Si la empresa forma ininterrumpidamente a sus trabajadores, entonces conserva con ello su capacidad laboral. Tan pronto como la empresa entra en crisis, los trabajadores buscan nuevas perspectivas. Su capacidad laboral repercutirá en que consigan nuevos puestos y, en consecuencia, en que no deban esperar de ningún modo a su despido. Por esta vía, no se producen sólo despidos masivos y el plan social evita, en su caso, que puedan resultar afectados menos trabajadores, de manera que el plan social también costará notablemente menos a la empresa.

C. LA LEY FEDERAL SOBRE FORMACIÓN CONTINUA

2.11. La nueva Ley de formación continua pretende expresamente, entre otras cosas, mejorar la capacidad laboral de las personas poco cualificadas³². Esto no significa que las personas con buena capacidad laboral puedan mejorar y mantener su capacidad laboral. A pesar de este objetivo, la Ley no prevé **ningún deber** de formación continua, ni para los trabajadores ni para las empresas³³. En vez de ello, la Ley establece que cada persona tiene que asumir la responsabilidad de su formación continua³⁴. Sólo se obliga a las empresas públicas y privadas a «mejorar» la formación continua de sus trabajadoras y trabajadores³⁵.

3. CONVENIOS COLECTIVOS

29 Art. 335i OR en la redacción de 21 junio 2013, en vigor desde 1 enero 2014 (AS 2013 4111; BBl 2010 6455).

30 Art. 335i, apartado 3, y Art. 335j OR, en la redacción de 21 junio 2013.

31 Art. 335h, apartado 1, OR, en la redacción de 21 junio 2013.

32 Art. 4, letra c, WeBiG.

33 Cfr. Información del Consejo Federal sobre la WeBiG, BBl 2013 3772.

34 Art. 5, apartado 1, WeBiG.

35 Art. 5, apartado 2, WeBiG.

2.12. En la interlocución social, la formación continua es desde hace tiempo un tema importante³⁶. En correspondencia con ello, diversos convenios colectivos —llamados contratos conjuntos de trabajo— contienen frecuentemente reglas generales sobre la forma de promover el deber de formación continua de las empresas. En su mayor parte, se trata igualmente de las llamadas disposiciones de responsabilidad indirecta, que no establecen derechos entre trabajadores y empresas, sino que imponen a los trabajadores ciertos deberes de contribuir a instituciones de los interlocutores sociales, y que otorgan a los trabajadores derechos frente a estas instituciones³⁷.

2.13. La discusión política a que ha conducido la promulgación de la We-BiG, se encuentra de nuevo en los contratos conjuntos de trabajo. Como regla general, se acentúa sobre ellos el valor de que la actual formación continua se pone en la responsabilidad de cada concreta persona, pero también prevén derechos frente a las empresas³⁸. Una investigación de 2011 ha mostrado que aproximadamente la mitad de todos los contratos conjuntos de trabajo declarado de eficacia general para todo el país prevén un **derecho a la formación continua** propio del trabajador. Su alcance varía entre uno y cinco días al año³⁹. En parte, los convenios conjuntos de trabajo también ligan el sistema salarial a la formación profesional y a la formación continua. La asistencia a la formación continua con diploma conduce a derechos salariales más elevados⁴⁰.

2.14. La regulación de la formación continua en los convenios colectivos no prevé típicamente ninguna forma de obligación de las empresas de continuar el pago del salario durante la formación continua, y tampoco ningún deber de asumir los costes de los cursos. En relación con ellos, los interlocutores sociales participantes en los contratos conjuntos de trabajo crean un fondo de formación continua, que se hace cargo de los costes en cada caso concreto. **El fondo se nutre con las cotizaciones de trabajadores y empresas.** En la industria de la construcción, por ejemplo, los trabajadores pagan el 0,7% de su salario y las empresas el 0,5% de la retribución total al fondo. Las empresas detraen las cotizaciones correspondientes a los trabajadores e ingresan la suma total⁴¹. La correspondiente disposición del contrato conjunto de trabajo se declara de eficacia general, de manera que el deber de cotización no sólo afecta a aquellos trabajadores y empresas que estén afiliados a la correspondiente asociación patronal o sindicato, sino a todos, incluidos los traba-

36 Cfr. Stöckli, Gesamtarbeitsverträge, pág. 93.

37 Stöckli, Weiterbildung, pág. 19.

38 Stöckli, Weiterbildung, pág. 19.

39 Stöckli, Weiterbildung, pág. 20.

40 GAV-Estatal de hostelería, celebrado entre HGU, Unia y Syna, de un lado, y SCA, Gastrosuisse y hotellerie-suisse, de otro lado (www.l-gaqv.ch), en vigor desde 1 enero 2012.

41 Art. 8, apartado 4, del Convenio marco estatal para la industria suiza de la construcción 2016 – 2018.

jadores de empresas de trabajo temporal⁴² y empresas extranjeras que realicen su actividad en Suiza⁴³. El llamado fondo paritario, que se gestiona por los interlocutores sociales, asigna al concreto trabajador que asiste a un curso el 80% del salario perdido, los costes del curso y ciertas compensaciones adicionales⁴⁴. En relación con ello, también ciertas instituciones de formación continua apoyan directamente al fondo.

2.15. Estas instituciones de los interlocutores sociales juegan un gran papel, tanto en la política de empleo como en la política de formación. En conexión con la llamada iniciativa popular sobre inmigración masiva, aceptada el 9 febrero 2014, que obliga al legislador a limitar la inmigración a través de contingentes y de la preferencia de los nacionales⁴⁵, la Cámara Federal proyecta incrementar el número de trabajadores en Suiza. De acuerdo con una nota de prensa de la Cámara Federal de 18 diciembre 2015, debe intensificarse la colaboración con los Cantones y las organizaciones del mundo laboral. En especial, debe examinarse donde existen vacíos en los ámbitos de la formación profesional y la formación continua, así como en la readaptación profesional, señaladamente en las profesiones con una inmigración más alta, y sobre todo en las profesiones técnicas y sanitarias, así como en la construcción y hostelería, deben ponerse en práctica actuaciones. En especial, la financiación de la formación continua de los trabajadores mayores debe promoverse. Se pretende mantener y mejorar la capacidad laboral. Al respecto, las grandes empresas de ámbito federal, como correos o ferrocarriles, deben mostrar cómo pretenden incrementar el empleo de trabajadores nacionales. Finalmente, también deben ofrecer a los refugiados reconocidos un mejor tránsito a la formación profesional. Esta declaración de intenciones tampoco se ha transpuesto hasta el presente de modo concreto. De análoga importancia son estas precauciones de los interlocutores sociales.

42 Art. 20, apartado 1, de la Ley federal sobre intermediación laboral y cesión de trabajadores (Ley de intermediación laboral, AVG) de 6 octubre 1989 [SR 8223-11].

43 Art. 2, apartado 2bis, de la Ley federal sobre medidas adicionales para las trabajadoras y los trabajadores desplazados y sobre el control de los salarios mínimos previstos en los contratos de trabajo ordinarios (Ley de desplazamiento, EntsG) de 8 octubre 1999 [SR 823.20].

44 Art. 30 ss. del Fondo paritario de la industria suiza de la construcción y del Fondo paritario del reglamento prestaciones de la construcción de 2016.

45 Art. 121a BV.

III. ORGANIZACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA

1. JORNADA Y SALARIO EN LA FORMACIÓN CONTINUA

3.1. La formación continua exige tiempo. En consecuencia, se cuestiona si éste se considera jornada de trabajo. En el Derecho suizo, la jornada de trabajo tiene dos significaciones netas diferenciadas: Por un lado, se plantea la cuestión de si se trata de **jornada desde el punto de vista del Derecho del contrato de trabajo**, esto es, si el trabajador realiza una prestación contractual al asistir a la formación continua de la empresa. Si esto es cierto, también hay que compensar el tiempo correspondiente, porque la prestación laboral en el contrato de trabajo es siempre retribuida⁴⁶. La cuantía del salario la acuerdan mutuamente las partes. Pueden perfectamente acordar durante la formación continua un salario más bajo que el que corresponde a la propia prestación laboral.

3.2. Por otro lado, hay que aclarar si se trata de **jornada a efectos de la Ley laboral**. La Ley laboral prescribe una jornada máxima⁴⁷. Ésta ciertamente puede sobrepasarse bajo determinados requisitos⁴⁸. Pero estas llamadas sobre-horas hay que compensarlas obligatoriamente de forma adicional y con un complemento, supuesto que no se compensen a través de tiempo libre dentro de un período de tiempo apropiado⁴⁹. Además, debe repartirse la jornada de un modo determinado en la semana y, por principio, está prohibido el trabajo nocturno y el trabajo dominical⁵⁰. Si se trata de formación continua en la jornada, también hay que tener en cuenta sobre ella estas reglas.

3.3. El artículo 13, apartado 4, de la Ley laboral 1 mantiene ahora que la formación continua en este contexto cuenta como jornada, cuando **se curse por orden de la empresa o esté prescrita por la ley**. De ello debe deducirse que si no prescrita por la ley u ordenada por la empresa, la formación continua no se considera jornada a efectos de la Ley laboral. Finalmente, hay que tener en cuenta que esta regla no comprende sólo las correspondientes actividades de aprendizaje, sino también el tiempo dedicado a la preparación previa y posterior. La regla —en contraste con la regulación contractual de las horas extraordinarias— es absolutamente imperativa. Las partes no pueden por medio de acuerdo separarse de ella.

46 Duc/Subilia, N. 10 zu Art. 319 OR; Wyler, pág. 48 ss.; Tercier, marg. 2966.

47 Art. 9 ArG.

48 Art. 12 ArG.

49 Art. 13 ArG.

50 Art. 10 s. ArG.

3.4. Como regla, la **formación continua específica del puesto de trabajo** se ordena por la empresa, supuesto que no esté ya prescrita por la ley. La orden no precisa efectuarse expresamente. Más bien, puede desprenderse de las circunstancias. Dicha orden también hay que aceptarla, cuando anuncia el trabajador una formación continua específica del puesto de trabajo y la empresa tiene conocimiento de ello, sin que reaccione de ninguna forma. Se desprende de las circunstancias que esta especie de formación continua existe siempre en interés directo de la empresa.

3.5. Si no se trata de formación continua específica del puesto de trabajo, en principio, no estamos ante trabajo. Es también tiempo libre en el trabajo como cualquier otro. El alcance y la intensidad de la formación continua no tienen importancia en este caso. No se trata de trabajo, sino de utilización de tiempo libre, **porque falta la conexión con una relación laboral concreta**. Esta conexión falta claramente, en principio, cuando la formación continua no es útil para la relación laboral, lo que ocurre muy frecuentemente. Es ciertamente lo contrario cuando la empresa ha ordenado esta formación continua o está prescrita legalmente. Esto liga expresamente con las disposiciones correspondientes de la Ley laboral⁵¹.

3.6. La misma regla que para la Ley laboral también debe aplicarse al **Derecho del contrato de trabajo**. El trabajador se obliga a poner a disposición de la empresa su jornada de trabajo. La empresa concreta la prestación a realizar en el marco del acuerdo contractual. Cuando el trabajador decide por sí mismo cursar una formación continua, no pone a disposición de la empresa durante este tiempo su fuerza de trabajo; por el contrario, cuando la empresa determina la formación continua, cumple esta instrucción en el marco de sus obligaciones laborales y, de esta forma, realiza su prestación contractual. Congruentemente, es **jornada de trabajo retribuable**⁵². Dependiendo de su alcance, puede realizar horas extraordinarias, que —a reserva de otro acuerdo— hay que compensar entonces con el complemento correspondiente, supuesto que no tenga lugar ninguna compensación por medio de tiempo libre⁵³.

2. LOS COSTES DE LA FORMACIÓN CONTINUA

3.7. El artículo 327a, apartado 1, de la OR prescribe que la empresa tiene que reembolsar obligatoriamente al trabajador todos los gastos necesarios para la ejecución del trabajo. Los acuerdos según los cuales el trabajador tuviese que asumir

⁵¹ Art. 13, apartado 4, ArGV 1.

⁵² Stöckli/Rehbinder, N. 5 zu Art. 329 OR.

⁵³ Nef, SZS 1993, pág. 60 s.; Geiser, recht 1996, pág. 29, marg. 2.4.

total o parcialmente los **gastos necesarios** son nulos⁵⁴. Y de ahí que no quepa duda de que la empresa también tiene que asumir los costes de la formación continua, que sean necesarios para el ejercicio de la profesión. Si la formación continua es necesaria o no, debe determinarse en el caso concreto. La **necesariedad** a efectos de la Ley puede desprenderse de **tres razones**:

—La formación continua es «necesaria» cuando está **prescrita por la Ley**. Como se ha expuesto, hay ciertos ámbitos en los que el legislador prescribe una formación continua constante, para la protección de terceros o del público.

—Pero la formación continua también es necesaria para el ejercicio de la concreta actividad cuando **la empresa prescribe aquélla**, o en su caso, la exige. Es obvio que también entonces tiene que pagar los costes⁵⁵.

—Finalmente, sin embargo, la necesidad también puede derivarse de **reglas deontológicas**. En ciertas profesiones, las asociaciones establecen los estándares correspondientes. Estos estándares, como se reconoce generalmente, pueden ser tenidos en cuenta, y exigir una formación continua constante, de manera que ésta sea necesaria para el correcto ejercicio de la profesión. Congruentemente, la empresa tiene que hacerse cargo de los costes. El artículo 328, apartado 2, de la OR obliga también expresamente a la empresa a aquellas precauciones «que, de acuerdo con la experiencia, sean necesarias», y no sólo a las prescritas legalmente.

3.8. Del artículo 327a de la OR también se sigue la conclusión inversa de que los costes de la formación continua, que sea **sólo deseable o útil** pero no prescrita ni por la ley ni por las asociaciones profesionales y tampoco haya sido ordenada por la empresa, no tiene que asumírselos esta última⁵⁶. El deber de asunción requiere el correspondiente acuerdo⁵⁷, que por supuesto también puede haber sido tácitamente celebrado.

3.9. El límite será delicado cuando de formación continua cuando ciertamente no exista la necesidad ni legal ni deontológica y cuando tampoco haya sido ordenada por la empresa, pero deba calificarse como **exclusiva específicamente del puesto de trabajo**. Este caso beneficia directamente a la empresa. Supuesto que la empresa tuvo conocimiento de la correspondiente formación continua, también debe por eso asumir los costes. Los acuerdos en contra están, en este sentido, excluidos;

54 Art. 327a, apartado 4, OR; cfr. Streiff/Von Kaenel/Rudolph, N. 2 y 9 zu Art. 327a OR.

55 Wyler, pág. 289; JAR 1998, pág. 162.

56 Streiff/Von Kaenel/Rudolph, N. 7 zu Art. 327a OR; Wyler, pág. 289.

57 Duc/Subilia, N. 6 zu Art. 327a OR; Wyler, pág. 289; Stöckli/Portmann, N. 3 zu Art. 327a OR.

porque la formación continua es exclusivamente específica del puesto de trabajo y la empresa tiene conocimiento de esta formación profesional, los costes correspondientes deben considerarse como necesarios, de manera que la asunción de los costes resulta obligatoria⁵⁸. Si quiere la empresa que los costes no se asuman, entonces tiene que comunicar la instrucción de que no hay que cursar la formación continua.

3.10. Muchos puestos requieren como necesaria una formación profesional determinada. Por el contrario, para la formación continua debe **acordarse** esta **formación profesional**, antes de que con carácter general pueda ser aceptada la propia actividad. Aquí no basta la necesidad para que los costes correspondientes deban ser asumidos por la empresa⁵⁹. En principio, esto también se aplica cuando cambia el puesto de trabajo en la misma empresa y es necesaria la readaptación profesional para el nuevo puesto. Congruentemente, en principio, una compañía aérea no debe asumir la readaptación profesional de un piloto en un nuevo tipo de avión⁶⁰. A falta de otro acuerdo, sólo existe tal deber cuando la formación profesional es específica de la empresa o, en su caso, del puesto de trabajo. Los costes de la llamada **introducción** tiene que asumírselos la empresa en todo caso⁶¹.

3. RECLAMACIÓN DE SALARIOS Y COSTES TRAS EL DESPIDO

3.11. Si, de acuerdo con los principios expuestos, la empresa debe **asumir obligatoriamente los costes de la formación continua**, entonces **tampoco puede exigir su devolución**, cuando la relación se extingue. Frente a ello, otra cosa se prevé cuando la empresa ha asumido exclusivamente en el contrato el reembolso de los costes. Igualmente, el deber de reembolso requiere siempre el correspondiente acuerdo, que también puede celebrarse informalmente⁶², aunque tiene que probarlo la empresa en el caso concreto. Los acuerdos requieren, como regla, que el trabajador tenga que satisfacer las correspondientes contribuciones de la empresa, cuando la relación laboral se extingue dentro de un plazo determinado después de concluirse la formación profesional. Parcialmente, hay más distinciones según la forma de finalización de la relación laboral.

58 Wyler, pág. 289; Portmann, N. 3 zu Art. 327a OR; cfr. Arbeitsgericht Zürich, Sentencia de 27.2.1995, ZR 97/1998, pág. 184 ss.

59 Bezirksgericht Arlesheim, Sentencia de 26 mayo 1988, JAR 1991, pág. 199 ss.

60 Obergericht BL, Sentencia de 13 junio 1989, JAR 1991, pág. 203 ss.

61 Portmann, N. 3 zu Art. 327a OR.

62 Brunold, marg. 247.

3.12. Tanto en la doctrina como en la jurisprudencia se discute con qué alcance son admisibles dichos acuerdos⁶³. En primer lugar, se discute la **naturaleza jurídica de dicho deber de reembolso**. Se defiende, en parte, que se trata de una pena convencional⁶⁴. Pero también es posible que las partes hayan acordado en relación con esto un préstamo. Supuesto que el deber de prestación dependa de la extinción de la relación laboral, se presenta siempre, sin embargo, una estrecha relación con ésta, de manera que hay que tener en cuenta el marco jurídico del Derecho del contrato de trabajo. Surgen de las reglas expresadas obstáculos, de un lado, sobre la imperativa asunción de costes para la formación continua necesaria, y de otro lado, de la prohibición de vinculaciones excesivas⁶⁵ y de la paridad formal y material de la extinción⁶⁶. Si se asigna al deber de reembolso una determinada extensión, entonces representa una cadena de oro. A partir de qué extensión se presenta para la empresa como una restricción inadmisibles de la libertad por causa de una vinculación excesiva, a duras penas admite disposiciones generales, sino que requiere de una valoración de intereses en el caso concreto⁶⁷.

3.13. Importante en esta valoración es no sólo la **relación entre el salario del trabajador y la cuantía del deber de reembolso**. Decisivo es, más bien, cuánto debe durar aún la relación laboral, y en consecuencia, si el deber de reembolso corresponde total o parcialmente. La valoración de intereses también se impone diferenciadamente, teniendo en cuenta cuánto tiempo ha durado ya la relación laboral antes del comienzo de la formación continua. En relación con la **duración máxima admisible del compromiso**, la práctica —como era de esperar— no es unitaria. En principio, la jurisprudencia debía ajustarse a las decisiones valorativas del legislador, incluso cuando éstas no son directamente aplicables. El legislador ha **limitado, en principio a tres años**, la admisibilidad de la prohibición de concurrencia posterior al contrato. Sólo cabe exceder esta duración bajo circunstancias especiales⁶⁸. Más allá, en mi opinión, hay que concluir que el deber de reembolso debe desaparecer, como regla, cuando la relación laboral ya ha durado tres años tras la conclusión de la formación continua asumida por la empresa⁶⁹. Las obligaciones más largas son ciertamente admisibles cuando existen necesidades especiales, señaladamente cuando el trabajador se ha aprovechado de una formación continua no proporcional en relación

63 Streiff/Von Kaenel/Rudolph, N. 7 zu Art. 327a OR y N. 3 zu Art. 335a OR; Wyler, pág. 289 ss.; Portmann, N. 4 zu Art. 327a OR; Geiser, recht 1996, pág. 33, marg. 2.22.; BGer 4A_90/2009 de 25.5.2009, E. 4; BGer 4P.264/2001 de 10.1.2002; JAR 1991, pág. 203 (BL); JAR 1999, pág. 327 (ZH).

64 Von Blumenthal, pág. 7 ss.

65 Art. 27 ZGB; Stieger, marg. 370 ss.

66 Art. 335a OR; al respecto, cfr: Brunold, marg. 264 ss.; Stieger, marg. 362 ss.; Geiser, recht 1996, pág. 31 ss., margs. 2.16 ss.

67 Brunold, marg. 280; Stieger, marg. 373; Blumenthal, pág. 32 s.; Chambre d'appel des prud'hommes de Genève, Sentencia de 4.3.1997, JAR 1998, pág. 249 ss.

68 Art. 340a, apartado 1, OR.

69 Gl.M. Tribunal Arbitral Industrial BS, Sentencia de 5.10.2009, JAR 2010, pág. 453 ss.; A.M. Obergericht BL, Sentencia de 13 junio 1989, JAR 1991, pág. 203 ss.; cfr. también BGer 4A.90/2009 de 25.5.2009, JAR 2010, pág. 213 ss.; BGer 4A_90/2009.

con la empresa o el deber de reembolso es muy reducido. Pero, a la inversa, también pueden considerarse excesivos tres años en el caso concreto. En el límite absoluto hay que considerar cinco años⁷⁰, que el Tribunal Federal también ha admitido⁷¹.

3.14. Para el deber de reembolso se toma ordinariamente **como base la disolución de la relación laboral**⁷². En conexión con la prohibición de concurrencia, el legislador ha adoptado una regulación diferenciada, según qué obligación corresponde cuando la empresa ha extinguido la relación laboral, sin que le haya dado motivo fundado al trabajador, o cuando éste resuelve por un motivo fundado del que responsabilizar a la empresa⁷³. La valoración similar se encuentra en las disposiciones generales sobre el Derecho de obligaciones en conexión con la frustración del cumplimiento de una condición⁷⁴. Igualmente es allí más estricta la exclusión de la eficacia que el cumplimiento o no cumplimientos del supuesto de hecho esencial de la condición que sólo se finge, cuando el supuesto de hecho ha sido impedido por una parte *contra la buena y la confianza*⁷⁵. Ciertamente, esto no es necesario en el contexto existente⁷⁶. Para la ocurrencia del deber de reembolso, debe bastar que la disolución se cause por la empresa⁷⁷. Pero congruentemente, tampoco se suprime en la extinción de la empresa, cuando el trabajador no ha dado ocasión para ello, salvo cuando se le pueda reprochar. Si respecto de ello tampoco puede ser tenido en cuenta una capacidad laboral duradera no culpable, en mi opinión, es dudoso⁷⁸.

IV. PROBLEMAS ORGANIZATIVOS

4.1. La formación profesional continua en Suiza se organiza de modo totalmente descentralizado. La Ley federal sobre formación continua de 20 junio 2014 pretende exclusivamente **fortalecer** en Suiza la **formación continua** como parte del aprendizaje vital en el marco de la formación⁷⁹. La Ley no establece ninguna organización de la formación continua. En la formación continua actúan, de un lado, instituciones estatales como las universidades y las escuelas técnicas, y de otro lado, una pluralidad de empresas privadas. Las universidades son en Suiza, de un lado, instituciones cantonales, y de otro lado, hay dos escuelas técnicas, gestionadas por

70 Cfr. Brunold, marg. 277 ss.; Stieger, marg. 448; Geiser, recht 1996, pág. 32.

71 BGE 130 III 495 E. 5; 131 III 615 E. 3.

72 BGER 4A_616/2011 de 21.3.2012.

73 Art. 340c, apartado 2, OR.

74 Art. 156 OR.

75 Cfr. Tribunal Arbitral Industrial BS, Sentencia de 27 julio 1989, JAR 1982, pág. 189 s.

76 Cfr. Arbeitsgericht Zürich, Sentencia de 27.11.1989, JAR 1991, pág. 207 ss.

77 Al respecto, cfr.: Stieger, marg. 493 ss.; Brunold, marg. 264 ss.; Tribunal Arbitral Industrial BS, Sentencia de 4.8.1977 y 11.8.1977, JAR 1980, pág. 221 s.

78 Así, sin embargo, Personalrekursgericht AG de 31.3.2005, AGVE 2005, pág. 513 ss.

79 Art. 1, apartado 1, WeBiG.

la Federación. Las escuelas técnicas se organizan regionalmente. Todas estas instituciones disponen igualmente de recursos de la Federación y sus actividades se sostienen respecto de estos flujos financieros parcialmente por órganos federales. Con las actividades de formación continua, las universidades y escuelas técnicas tienen que generar igualmente recursos financieros. Los recursos estatales hay que invertirlos exclusivamente, en principio, en la formación profesional y la investigación. Los flujos financieros son igualmente en parte menos transparentes, de manera que surgen por causa de ello subvenciones transversales.

4.2. Las universidades y escuelas técnicas **compiten** con sus ofertas de formación continua **con una pluralidad de oferentes privados**. Respecto de estos, se trata parcialmente de organizaciones sin ánimo de lucro, y de instituciones establecidas por los interlocutores sociales. Pero una parte significativa se refiere a empresas privadas con ánimo de lucro, incluidas empresas importantes del comercio minorista. La Ley concede gran valor a que el desarrollo, la promoción o el apoyo por el Estado de la formación continua no perjudique la libre competencia⁸⁰. Congruentemente, la Federación sólo puede prestar por principio ayuda financiera orientada a la demanda, siempre que no exista una excepción legal especial⁸¹. Más concretamente, esto significa que la Federación no debe subvencionar organizaciones de formación continua, sino más bien que puede otorgar subvenciones de los costes correspondientes sólo a las personas que cursen la formación continua. Este principio es en interés de los oferentes privados con ánimo de lucro, pero produce, en mi opinión, falsos estímulos. Tiene como consecuencia que las instituciones de formación continua tengan interés en que un curso concebido por una vez, tan frecuentemente como lo permita el mercado, vuelva a ofertarse sin cambios, pero sin posibilitar ofertas de cursos nuevos y actuales, porque el desarrollo de un curso frecuentemente es más caro que su puesta en práctica. Pero el desarrollo no se apoya por medio de recursos estatales.

4.3. Hay igualmente **excepciones legales especiales**. Así, la Federación apoya en el ámbito audiovisual con recursos importantes una Fundación (FOCAL) que organiza la formación continua y la lleva a cabo con costes muy favorables⁸². Esta Fundación tiene un acuerdo de prestación con el Servicio Federal de Cultura, que se celebra con una duración de cuatro años y en el que se obliga a la Fundación a ofrecer una cantidad determinada de cursos en ámbitos que se determinan en el acuerdo. En relación con ello, el Estado se obliga a pagar anualmente una contribución fija como ayuda financiera a la Fundación. El fundamento jurídico para la promoción

80 Art. 9, apartado 1, WeBiG.

81 Art. 10, apartado 2, WeBiG.

82 Fundación FOCAL con sede en Lausanne.

directa de una institución de formación continua lo ofrece la Ley del cine⁸³, que se basa en una disposición especial de la Constitución Federal, que otorga a la Federación una competencia propia para la promoción del cine⁸⁴. La Ley autoriza a la Federación a prestar ayudas financieras expresas para la formación continua en el ámbito cinematográfico⁸⁵. Con base en la historia legislativa de la Ley, es indiscutible que también se piensa con ella en la financiación de instituciones de formación continua.

V. RETOS ACTUALES

5.1. A Suiza le falta mano de obra en diversos sectores. De ahí que actualmente se confíe en mano de obra procedente del extranjero. Simultáneamente, una parte importante de la población y, consecuentemente, también de la política de inmigración está críticamente posicionada frente a ello. Por eso, representa uno de los grandes retos para Suiza mejorar la formación profesional y la formación continua de los extranjeros. Pero esto no puede conseguirse a corto plazo, sino con una eficacia temporal mayor.

5.2. Requisito para una ofensiva firme por la formación profesional continua sería la clarificación de las cuestiones jurídicas en el campo de tensión entre formación profesional continua y Derecho del Trabajo. Pero el consenso político al respecto debería ser actualmente más difícil de alcanzar. En consecuencia, hay que confiar en los interlocutores sociales. Estos debían crear instituciones de formación profesional y formación continua en más ámbitos, como las que existen en el sector de la construcción.

5.3. Simultáneamente, sin embargo, no cabe actuar sin ayuda estatal. La Federación y los cantones deben invertir en la formación profesional continua. Las ayudas financieras debían, en primer lugar, poner al alcance de círculos amplios una oferta actual de formación continua lo más polivalente y cercana a la práctica posible. Esto no requiere sólo el apoyo de personas implicadas en la formación continua, sino también ayudas financieras a las instituciones de formación continua, de manera que éstas ofrezcan el espacio financiero necesario para nuevas aplicaciones.

83 Ley federal sobre producción de películas y cultura cinematográfica (Ley del cine, FiG) de 14 diciembre 2001 [SR 443.1].

84 Art. 71 BV.

85 Art. 6 FiG.

5.4. Sin embargo, como la política sobre el tema ha reconocido correctamente, resulta decisivo, en definitiva, la disponibilidad del trabajador para formarse, y las empresas tienen que habilitar el tiempo necesario para ello, para decidir. Toda la ayuda estatal no sirve de nada si no se aprovecha. Pero esta disponibilidad sólo cabe alcanzarla muy limitadamente por medio de la Ley. Aquí resulta decisivo contemplar las necesidades de cada persona.

BIBLIOGRAFÍA

— U. BACKES-GELLNER, Eine Analyse der Wirksamkeit ausgewählter Instrumente zur Förderung der Weiterbildung, Gutachten zuhanden der Expertenkommission Weiterbildungsgesetz (Art. 64a BV), Zürich 2011.

— A. I. DE BEER, Der bezahlte Bildungsurlaub, Diss. Bern 1978.

— F. BRUNOLD, Die Arbeitsauslagen im Schweizerischen Individualarbeitsrecht, Diss., Bern 2014.

— J.-L. DUC/O. SUBILIA, Droit du Travail, Lausanne 2010.

— EIDGENÖSSISCHES VOLKSWIRTSCHAFTSDEPARTEMENT, Bericht des EVD über eine neue Weiterbildungspolitik des Bundes, in Zusammenarbeit mit dem Eidgenössischen Departement des Innern (EDI), Bern 2009.

— T. GEISER, Arbeitsvertragliche Fragen im Zusammenhang mit der Weiterbildung, recht 1996.

— T. GEISER, Weiterbildung im Arbeitsrecht, recht 2011.

— T. GEISER, Weiterbildung: Finanzierung aus arbeitsrechtlicher Sicht, plädoyer, 6/2013.

— U. C. NEF, Arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Aspekte des Bildungsurlaubs, SZS 1993.

— W. PORTMANN, en: Honsell/Vogt/Wiegand (Editores) Baseler Kommentar OR I, 2011.

— A. STAEHELIN, Zürcher Kommentar, 2006.

— P. STIEGER, Weiterbildung im Arbeitsverhältnis, Diss Zürich 2009;

- J.-F. STÖCKLI, *Der Inhalt des Gesamtarbeitsvertrages*, Habil. Zürich, Bern 1990.
- J.-F. STÖCKLI, *Arbeitsvertragliche Regelung der Weiterbildung*, ArbR –Mitteilungen des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht, 2011.
- J.-F. STÖCKLI/M. REHBINDER, *Berner Kommentar*; 2010.
- U. STREIFF/A. VON KAENEL/R. RUDOLPH, *Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR*, 7. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2012.
- P. TERCIER, *Les contrats speciaux*, Zürich/Basel/Genève 2003.
- C. VON BLUMENTHAL, *Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers für Weiterbildungszuschüsse*, Nr. 118 der Diskussionspapiere des FAA-HSG, St. Gallen 2008.
- R. WYLER, *Droit du travail*, Bern 2008.