

# CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE TRABAJO SOBRE EL CONTROL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO DOMÉSTICO 16 de julio 2013

Entrada en vigor: 1 de julio de 2013 – Vencimiento: 31 de diciembre de 2016

- Art. 1 - Ámbito de aplicación
- Art. 2 - Indisociabilidad de esta normativa
- Art. 3 - Condiciones más favorables
- Art. 4 - Documentos de trabajo
- Art. 5 – Contratación
- Art. 6 - Contrato individual de trabajo (Carta de contratación)
- Art. 7 – Contrato por tiempo determinado
- Art. 8 - Trabajo repartido
- Art. 9 - Permisos de formación profesional
- Art.10 - Categorías de trabajadores
- Art. 11 - Prestaciones discontinua nocturnas de cuidado a la persona
- Art. 12 - Prestaciones exclusivamente de espera
- Art. 13 - Período de Prueba
- Art. 14 - Descanso semanal
- Art. 15 - Horario de trabajo
- Art. 16 - Horas extra
- Art. 17 - Días festivos y entre semana
- Art. 18 - Vacaciones
- Art. 19 - Excedencias
- Art. 20 - Permisos
- Art. 21 - Ausencias
- Art. 22 - Derecho al estudio
- Art. 23 - Matrimonio
- Art. 24 - Protección a las madres trabajadoras
- Art. 25 - Protección al trabajo infantil
- Art. 26 - Enfermedad
- Art. 27 - Protección de las condiciones de trabajo
- Art. 28 - Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- Art. 29 - Protección de la seguridad social
- Art. 30 - Servicio militar

Art. 31 - Traslados  
Art. 32 - Traslados temporales  
Art. 33 – Retribuciones y nóminas  
Art. 34 - Salario mínimo  
Art. 35 - Alojamiento y manutención  
Art. 36 - Aumentos por antigüedad  
Art. 37 - Variaciones periódicas del salario mínimo y de los valores convencionales de alojamiento y manutención  
Art. 38 - Decimotercera mensualidad  
Art. 39 - Rescisión de la relación laboral y pre aviso  
Art. 40 – Indemnización por despido (finiquito)  
Art. 41 - Indemnización en caso de fallecimiento  
Art. 42 - Permisos sindicales  
Art. 43 - Interpretación del Contrato  
Art. 44 - Comisión nacional de actualización retributiva  
Art. 45 - Comisión nacional mixta  
Art. 46 - Comisiones territoriales de conciliación  
Art. 47 - Órganos bilaterales  
Art. 48 - Contrataciones de segundo nivel  
Art. 49 – Cassa Colf  
Art. 50 – Fondo colf  
Art. 51 - Seguro complementario  
Art. 52 - Contribuciones de asistencia contractual  
Art. 53 - Entrada en vigor y duración  
Aclaraciones verbales  
Tabla de Compensación G - Valores Horarios 2013

## Art. 1 - Ámbito de aplicación

1. Este convenio colectivo nacional de trabajo (CCNL), celebrado entre:

- FIDALDO, Federación Italiana de empleadores de trabajadores domésticos, constituida por Confedilizia, Nuova Collaborazione, Assindatcolf, la Asociación de Empleadores de trabajadores domésticos y la Asociación de empleadores de trabajo doméstico,

- DOMINA, Asociación Nacional de Familias Empleadoras domésticas

de una parte,

y Federcolf, Filcams-CGIL, Fisascat-CISL y Uiltucs-UIL,  
de otra parte,

regula, de manera unificada para todo el país, las relaciones en lo que respecta al trabajo doméstico.

2. El convenio o contrato se aplica a empleados, ya sean de nacionalidad italiana o no, con retribución, encargados del funcionamiento de la vida familiar y la convivencia familiarmente estructuradas, teniendo en cuenta algunas de las características fundamentales de esta relación.

3. Todo ello sin perjuicio, para los sujetos a los que se dirige, de las normas dictadas en materia de empleo de conformidad con el Acuerdo del 24 de noviembre de 1969, n.º. 68, ratificado por la Ley del 18 de mayo de 1973, n.º. 304.

## Art. 2 - Indisociabilidad de esta normativa

1. Las disposiciones de este convenio colectivo nacional son, dentro del ámbito de cada una de sus instituciones, inseparables y correlativas entre ellas, y por tanto, no acumulables a otros tratamientos, y serán mantenidas por las partes de manera general más favorables respecto a las de convenios colectivos anteriores.

## Art. 3 - Condiciones más favorables

1. Aquellos posibles tratamientos más favorables se mantendrán "*ad personam*".

## Art. 4 - Documentos de trabajo

1. En el momento de la contratación, el empleado deberá entregar al empleador la documentación de trabajo necesaria, de conformidad con la legislación vigente y presentar los documentos de seguro y seguridad social y cualquier otro documento sanitario actualizado con todas las certificaciones previstas por la legislación vigente, un documento de identidad personal que no haya caducado, y posibles títulos o certificados profesionales específicos. En caso de que existan varias relaciones, los documentos anteriores serán procesados por uno de los empleadores con el acuse de recepción. Los trabajadores no comunitarios podrán ser contratados si disponen de un permiso de residencia válido para la realización de trabajo subordinado.

## Art. 5 – Contratación

1. La contratación del trabajador se realizará de conformidad con la ley.

## Art. 6 - Contrato individual de trabajo (carta de contratación)

1. Deberá establecerse un contrato de trabajo entre las partes (carta de contratación), en el que se indicarán, además de otras posibles cláusulas específicas:

- a) la fecha de inicio de la relación de trabajo;
- b) el nivel categoría a la que pertenecen, para los empleados familiares con menos de 12 meses de experiencia profesional, no contratados para la asistencia a personas, la antigüedad de servicio en el nivel A o, si se adquiere antes del 1 de marzo de 2007, en la tercera ex categoría;
- c) duración del período de prueba;
- d) existencia o ausencia de convivencia;
- e) la residencia del trabajador, así como cualquier otro domicilio, válido a los efectos de la relación de trabajo; para las relaciones de convivencia, el trabajador debe indicar si su domicilio no es el mismo que el de la convivencia, a tener en cuenta en caso de ausencia de este último, o para validar a todos los efectos la misma dirección de la convivencia, incluso en caso de ausencia prevista de relación de trabajo;
- f) duración del tiempo de trabajo y su distribución;
- g) posible uniforme de trabajo, que deberá ser proporcionado por el empleador;
- h) distribución del medio día de descanso semanal, además del domingo o de otro día en caso contemplado en el art. 14, último apartado;
- i) remuneración acordada;
- l) lugar de ejecución de la prestación laboral, así como la previsión de cualquier cambio temporal por vacaciones o por otros motivos familiares (traslados temporales);
- m) período acordado de disfrute de las vacaciones anuales;
- n) indicación de un espacio adecuado donde el que el empleado pueda colocar y almacenar sus pertenencias personales;
- o) aplicación de todas las demás instituciones establecidas en virtud de este contrato, incluidas las disposiciones del art. 52, en relación con el pago de las contribuciones de asistencia contractual.

2. La carta de contratación, firmada por el empleado y el empleador, será intercambiada entre las partes.

## Art. 7 - Contrato por tiempo determinado

1. La contratación podrá efectuarse por un período determinado, de conformidad con la legislación vigente y deberá darse por escrito, con el intercambio entre las partes de la respectiva carta, en la que deben especificarse las circunstancias que lo justifican.

2. La forma escrita no será necesaria si la duración de la relación laboral, sólo de manera ocasional, no supera los doce días naturales.

3. El plazo del contrato de duración determinada podrá ser, con el consentimiento del trabajador, prorrogado sólo si la duración inicial del contrato es inferior a tres años. En estos casos, sólo se permitirá una prórroga y siempre que sea por razones objetivas y haga referencia a la misma actividad laboral para la cual se estipuló el contrato de duración

determinada; la duración total de la relación a prorrogar no podrá ser, sin embargo, mayor, incluyendo la posible prórroga, a tres años.

4. Como ejemplo, se permitirá extender la duración del contrato de trabajo en los siguientes casos:

- para la ejecución de un servicio definido o predeterminado en el tiempo, aún siendo repetitivo;
- para sustituir parcialmente a trabajadores que hayan obtenido una suspensión una excedencia por motivos familiares, incluyendo la necesidad de reunirse con familiares residentes en el extranjero;
- para sustituir a trabajadores enfermos, heridos, con permiso de maternidad o que se benefician de los derechos establecidos por la ley sobre protección de menores y discapacitados, aun en períodos de conservación obligatoria del puesto;
- para sustituir a trabajadores de vacaciones;
- para la ayuda extradomiciliar a personas dependientes ingresadas en hospitales, residencias de ancianos, residencias sanitarias de ayuda y hogares de ancianos.

5. Para las causas que justifican la contratación a tiempo determinado, los empleadores podrán hacer uso de la opción de trabajo a tiempo determinado.

#### Art. 8 - Trabajo repartido

1. Se permitirá la contratación de dos empleados que asuman el desempeño de una única obligación laboral.

2. Sin perjuicio de la obligación de solidaridad y sin perjuicio de cualquier otro acuerdo entre las partes contratantes, cada uno de los dos empleados es responsable personal y directamente de la ejecución de las obligaciones de trabajo.

3. El contrato de trabajo repartido deberá ser estipulado por escrito. La carta de contratación deberá indicar las condiciones económicas y normativas de cada trabajador en virtud de este convenio colectivo, así como la medición porcentual y el tiempo de trabajo diario, semanal, mensual o anual que se espera que sea realizado por cada uno de los dos trabajadores.

4. Sin perjuicio de cualquier otro acuerdo entre las partes, los dos trabajadores tendrán el derecho a determinar, a su discreción y en cualquier momento, sustituciones entre ellos, así como a modificar por consenso sus respectivos horarios laborales; en cuyo caso el riesgo de imposibilidad de prestación laboral, por hechos relacionados con una de las partes, recaerá sobre el otro obligado. La remuneración y las condiciones de cada uno de los dos trabajadores se reajustarán con motivo de la realización del trabajo realmente llevado a cabo por cada trabajador.

5. Cualquier sustitución por un tercero, en caso de imposibilidad de uno o ambos de los trabajadores obligados, estará prohibida.

6. Salvo que se acuerde lo contrario entre las partes, la renuncia o el despido de uno de los trabajadores implicará la extinción de toda la relación contractual. Esta disposición no se aplicará si, a petición del empleador o a propuesta del otro empleado, éste último se ofrece a cumplir con las obligaciones de trabajo, total o parcialmente, en cuyo caso el contrato de trabajo se convertirá en un contrato normal de empleo de conformidad con el art. 2094 c.c. Del mismo modo, el empleado podrá indicar la persona con quien, previo consentimiento del empleador, podrá asumir el desempeño laboral conjunto. En cualquier caso, la ausencia de acuerdo entre las partes dará lugar a la extinción de toda la relación contractual.

## Art. 9 - Permisos de formación profesional

1. Los trabajadores a tiempo completo e indeterminado con una antigüedad de servicio con el empleador de al menos 12 meses, podrán hacer uso de 40 horas de permiso retribuido para asistir a cursos de formación profesional específicos para personal o auxiliares familiares.
2. El total de horas anteriores podrá utilizarse para posibles actividades de formación previstas por ley y necesarias para la renovación de los permisos de residencia. En esta perspectiva, los empleadores favorecerán la asistencia, por parte de los trabajadores, a cursos de formación específica gestionados por organismos públicos u organizados o reconocidos por organismos bilaterales, también destinados a la renovación de los permisos de residencia. El uso de las horas totales para los fines mencionados en el presente apartado se reflejará en la documentación correspondiente, que mostrará también la programación de actividades de formación realizada.
3. En cualquier caso, se excluirá la posibilidad de acumular de un año para otro los permisos en cuestión.

## Art.10 - Categorías de trabajadores

1. Los trabajadores serán clasificados en cuatro niveles, a cada uno de ellos le corresponden dos parámetros retributivos, el superior de ellos será denominado "súper":

### Nivel A

Pertenecen a este nivel los empleados familiares genéricos, los que no se encuentran a cargo de personas, los que carecen de experiencia profesional o con experiencia profesional (obtenida incluso con distintos empleadores) de no más de 12 meses, y los trabajadores que, contando con la experiencia necesaria, realicen de manera competente sus deberes en relación con los perfiles laborables indicados, a nivel ejecutivo y bajo el control directo del empleador.

### Perfiles:

- a) Trabajador doméstico con menos de 12 meses de experiencia profesional, pero no en la asistencia a personas. Lleva a cabo tareas propias de trabajadores familiares, en términos de inserción laboral y en la primera fase de la formación. Al cumplimiento de doce meses de antigüedad, serán clasificados en el nivel B con el título de trabajador genérico multifuncional;
- b) Encargado de la limpieza. Lleva a cabo únicamente las funciones relacionadas con la limpieza de la casa;
- c) Encargado de lavandería. Realiza tareas relacionadas con la lavandería;
- d) Ayudante de cocina. Realiza tareas de apoyo al cocinero;
- e) Encargado del establo. Realiza tareas de limpieza normales en el establo y de cuidado general del/los caballo/s;
- f) Auxiliar de animales domésticos. Lleva a cabo tareas de cuidado de animales domésticos;
- g) Encargado de la limpieza y del riego de las zonas verdes;
- h) Trabajador común. Realiza tareas manuales, duras, ya sea para grandes limpiezas, como en el ámbito de las pequeñas labores de mantenimiento.

### Nivel A súper

### Perfiles:

- a) Encargado del acompañamiento. Lleva a cabo exclusivamente funciones de mero acompañamiento a personas autosuficientes, sin realizar ningún trabajo;
- b) Niñera. Lleva a cabo tareas ocasionales y/o temporales de supervisión de los niños durante las ausencias de los miembros de la familia, sin incluir la prestación de cuidados.

### Nivel B

Pertencen a este nivel los trabajadores familiares que, poseyendo la experiencia necesaria, realizan con destreza las tareas propias, incluso a nivel ejecutivo.

Perfiles:

- a) Trabajador genérico multifuncional. Lleva a cabo tareas relacionadas con el curso normal de la vida familiar, incluyendo, de manera conjunta, tareas de limpieza y organización de la casa, responsable de la cocina y la lavandería, encargado de los animales domésticos, además de otras tareas del ámbito del nivel al que pertenece;
- b) Vigilante de residencia privada. Lleva a cabo tareas de vigilancia de la casa de su empleador y otras pertinentes y, si se proporciona alojamiento en la propiedad, de custodia;
- c) Encargado del planchado. Realiza tareas relacionadas con el planchado;
- d) Camarero. Atiende las mesas y las habitaciones;
- e) Jardinero. Empleado que se ocupa de las zonas verdes y su mantenimiento;
- f) Trabajador manual cualificado. Realiza tareas manuales de intervención, incluso complejas, de mantenimiento;
- g) Chófer. Lleva a cabo tareas de conducción de un vehículo usado para el transporte de personas y pertenencias de la familia, además de ocuparse de su mantenimiento y limpieza rutinaria;
- h) Encargado de la gestión de habitaciones y del servicio de desayuno incluyendo a los huéspedes del empleador. Realiza las funciones ordinarias previstas para el trabajador genérico multifuncional, además de ocuparse de la limpieza de las habitaciones y del servicio de desayuno ofrecido a los huéspedes del empleador.

### Nivel B súper

Perfil:

- a) Asistente de personas autosuficientes. Lleva a cabo tareas de asistencia a personas (ancianos y niños) autosuficientes, incluyendo, si es necesario, actividades relacionadas con las necesidades de alimentación y limpieza de la casa donde vivan estas personas.

### Nivel C

Pertencen a este nivel los trabajadores familiares que, disponiendo de los conocimientos básicos específicos, ya sea teóricos o técnicos, relativos al desempeño de las funciones asignadas, trabajan con total autonomía y responsabilidad.

Perfil:

- a) Cocinero. Lleva a cabo tareas relacionadas con la preparación de alimentos y tareas relacionadas con la cocina, así como el aprovisionamiento de materias primas.

### Nivel C súper

Perfil:

- a) Auxiliar de personas dependientes (no formado). Lleva a cabo tareas de asistencia a personas dependientes, incluyendo, si es necesario, actividades relacionadas con las necesidades de comida y limpieza de la casa donde vivan estas personas.

#### Nivel D

Pertencen a este nivel los trabajadores familiares que, contando con los requisitos profesionales necesarios, cubren puestos de trabajo específicos que se caracterizan por la responsabilidad, la autonomía de decisión y/o coordinación.

Perfiles:

- a) Administrador de los bienes de la familia. Realiza tareas relacionadas con la administración del patrimonio de la familia;
- b) Mayordomo. Realiza tareas de gestión y coordinación relativas a las necesidades relacionadas con los servicios de la vida familiar;
- c) Gobernanta. Lleva a cabo tareas de coordinación relacionadas con las actividades de la camarera de pisos tales como el planchado, la lavandería, el vestuario, y similares;
- d) Jefe de cocina. Lleva a cabo tareas de gestión y coordinación relacionadas con la preparación de alimentos y, en general, las tareas de la cocina y despensa;
- e) Responsable de jardinería. Realiza tareas de gestión y coordinación de todas las necesidades relacionadas con el cuidado de las zonas verdes y su mantenimiento;
- f) Tutor. Realiza tareas de tutorización y/o educación de los miembros de la familia.

#### Nivel D súper

Perfiles:

- a) Auxiliar de personas dependientes (formado). Lleva a cabo tareas de asistencia a personas dependientes, incluyendo, si es necesario, actividades relacionadas con las necesidades de alimentación y limpieza de la casa donde vivan estas personas.
- b) Gerente de la casa. Lleva a cabo tareas de gestión y coordinación de todas las necesidades relacionadas con el funcionamiento de la casa.

Notas verbales:

- 1) El empleado que esté realizando múltiples tareas tiene derecho a su clasificación en el nivel que corresponda a las tareas prevalentes.
- 2) Por persona autosuficiente, se entenderá una persona capaz de realizar las actividades más importantes relacionadas con el cuidado personal y las actividades sociales.
- 3) La formación del personal, donde sea aplicable para la concesión de la clasificación, se considerará válida si el trabajador está en posesión de un título en el campo específico de su trabajo, obtenido en Italia o en el extranjero, siempre y cuando sea equivalente; aun con cursos de formación, la duración mínima exigida por la legislación regional no debe ser menor a 500 horas.

Art. 11 - Prestaciones discontinuas nocturnas de cuidado a la persona

1. En el caso del personal no enfermero contratado expresamente para prestaciones discontinuas de atención nocturna a sujetos autosuficientes (niños, ancianos, discapacitados



o enfermos), y por lo tanto, clasificado en el nivel B súper, o para prestaciones de asistencia nocturna a sujetos dependientes y, en consecuencia, enmarcado en el nivel C súper (si está formado) o en el nivel D súper (si está formado), si el momento de la prestación se encuentra entre las 20.00 y las 8.00, será retribuido según lo previsto en la Tabla D que se adjunta a este acuerdo, relativa al nivel de clasificación, salvo lo dispuesto por el art. 15 y, para el personal que no conviva con estas personas, se mantiene la obligación del pago de desayunos, cenas y un alojamiento adecuado para la noche.

2. En el caso del personal conviviente, según se contempla en el presente artículo, deberán garantizarse once horas de descanso consecutivo cada veinticuatro horas de trabajo.

3. La contratación en virtud del presente artículo deberá resultar de documento firmado por las partes; en este documento se hará constar la hora de inicio y la fecha de terminación de la asistencia y su naturaleza de prestación discontinua.

#### Art. 12 - Prestaciones exclusivas de espera

1. Al personal empleado exclusivamente para garantizar la presencia nocturna, le corresponderá la remuneración prevista en la Tabla E adjunta a este contrato, siempre que la duración de la presencia en sí esté incluida entre las 21.00 y las 8.00, dejándose al trabajador que descansa la noche completa en un alojamiento adecuado.

2. Si se solicitase al trabajador un servicio diferente al de la mera presencia, este no será considerado como trabajo extraordinario, pero sí se retribuirá adicionalmente sobre la base de las retribuciones proyectadas para los trabajadores convivientes, como se indica en la Tabla C adjunta a este contrato, incluyendo cualquier incremento en el contrato, y sólo durante el tiempo realmente empleado.

3. La contratación deberá resultar de un documento pertinente firmado e intercambiado entre las partes.

#### Art. 13 - Período de Prueba

1. Los trabajadores están sujetos a un período de prueba retribuido de manera regular de 30 días de trabajo efectivo, para los trabajadores clasificados en los niveles D, D súper, y 8 días de trabajo efectivo para los clasificados en el resto de niveles.

2. El trabajador que haya pasado el período de prueba sin haber recibido notificación de rescisión se considerará confirmado de manera automática. El servicio prestado durante el período de prueba deberá contarse a todos los efectos de antigüedad.

3. Durante el período de prueba, la relación de trabajo puede ser terminada en cualquier momento por cualquiera de las partes sin previo aviso, pero con el pago, a favor del trabajador de la remuneración y de otras posibles compensaciones correspondientes al trabajo realizado.

4. Si el trabajador ha sido contratado por primera vez tras llegar de otra región sin haber trasladado su residencia, y la terminación de la relación no se produce por una causa justa, el empleador deberá proporcionarle un pre aviso de 3 días o, en su defecto, la remuneración correspondiente.

#### Art. 14 - Descanso semanal

1. El descanso semanal, para los trabajadores convivientes, es de 36 horas, de las cuales 24 deben ser disfrutadas el domingo, mientras que las restantes 12 horas pueden disfrutarse en cualquier otro día de la semana, de común acuerdo entre las partes. En ese día, el trabajador prestará su servicio durante un número de horas no superior a la mitad de las que constituyen la duración normal de la jornada de trabajo.

Si se realizan prestaciones dentro de las 12 horas de descanso que no correspondan al domingo, se abonarán con la remuneración total factual aumentada en un 40%, a menos que tal descanso no sea disfrutado otro día de la misma semana, a excepción de lo acordado en el apartado anterior.

2. El descanso semanal, para los trabajadores no convivientes, será de 24 horas y deberá ser disfrutado los domingos.

3. No se podrá renunciar al descanso semanal del domingo. Si se solicitasen prestaciones de trabajo por exigencias imprevisibles y que no pudieran ser satisfechas de otra manera, se concederá el mismo número de horas de descanso no remunerado durante la jornada inmediatamente posterior y las horas serán retribuidas con un aumento del 60% de la remuneración total.

4. Si el trabajador profesa una fe religiosa que prevea el culto un día que no sea el domingo, las partes podrán acordar la sustitución, a todos los efectos contractuales, del domingo por otro día; en ausencia de acuerdo, se le aplicarán los apartados anteriores.

#### Art. 15 - Horario de trabajo

1. La duración normal del horario de trabajo será la acordada entre las partes y, en cualquier caso, salvo lo dispuesto en el apartado 2, con un máximo de:

- 10 horas al día, no consecutivas, y un total de 54 horas por semana, para los trabajadores convivientes;
- 8 horas al día, no consecutivas, y un total de 40 horas por semana, distribuidas en 5 días, o 6 días, para los trabajadores no convivientes.

2. Los trabajadores convivientes de los niveles C, B y B súper, así como los estudiantes de edades comprendidas entre 16 y 40 años que asistan a cursos de estudio conducentes a un título reconocido por el Estado o por organismos públicos, podrán ser contratados en régimen de convivencia con un horario de hasta 30 horas por semana; su horario de trabajo responderá a alguno de los siguientes tipos:

- a) empleado en horario de 6.00 a 14.00;
- b) empleado en horario de 14.00 a 22.00;
- c) empleado hasta un máximo de 10 horas al día no consecutivas, y no más de tres días a la semana.

A estos trabajadores les corresponderá, independientemente de las horas de trabajo observadas en el límite máximo de las 30 horas semanales, un salario como el previsto en la Tabla B adjunta a este contrato, sin perjuicio de la obligación de abonar la totalidad de la retribución en especie. Cualquier prestación laboral adicional fuera del horario efectivo de trabajo acordado en el documento escrito al que se refiere el apartado 3, se retribuirá con la remuneración total por hora, si se emplea temporalmente dentro del tipo de articulación del horario adoptada; las prestaciones contratadas temporalmente fuera de esta tipología serán retribuidas en todo caso con la remuneración total por hora con los incrementos previstos por el art. 16.

3. La contratación, de conformidad con el párrafo 2 deberá realizarse por escrito, ser redactada y firmada por el empleador y el empleado, y deberá incluir el horario efectivo de trabajo acordado y la contratación temporal en el ámbito de las articulaciones horarias individuales en el mismo párrafo 2; se aplican de manera integral todas las instituciones administradas del presente contrato a los trabajadores de este tipo. Con un documento escrito, redactado y firmado por el empleador y el empleado, que contiene los mismos elementos, la relación de convivencia con la duración normal del horario de trabajo en el sentido del apartado 1 podrá ser transformada en la relación de convivencia al apartado 2 y viceversa.
4. El trabajador conviviente tendrá derecho a un período de descanso de al menos 11 horas consecutivas en el mismo día, y si su horario de trabajo no está dispuesto entre las 6.00 y las 14.00 o entre las 14.00 y las 22.00 horas, a un descanso intermedio no remunerado, generalmente por la tarde, no inferior a 2 horas diarias de descanso real. Durante este período de descanso, el empleado podrá salir de la casa del empleador, sujeto en cada caso el destino de ese intervalo a la efectiva recuperación de las energías físicas y mentales. Se permite la recuperación consuada y a régimen normal de posibles horas no trabajadas, a razón de no más de 2 horas al día.
5. La disposición del horario de trabajo la fijará el empleador, en el ámbito de duración contemplado en el apartado 1, en lo que respecta al personal conviviente de servicio completo; en el caso del personal conviviente con servicio reducido o no conviviente será acordado entre las partes.
6. Salvo lo dispuesto en los informes mencionados en los artículos 11 y 12, será considerado trabajo nocturno aquel prestado entre las 22.00 y las 6.00 de la mañana, y se compensará, en caso de ser ordinario, con el incremento del 20% de la remuneración total de ese tiempo, en caso de ser extraordinario, como el prestado fuera del horario normal de trabajo, como está estipulado en el artículo 16.
7. El cuidado personal y de asuntos propios, a excepción de aquellos del servicio serán realizados por el empleado fuera del horario laboral.
8. Al empleado que esté sometido a un horario diario igual o superior a las 6 horas, en el que se haya acordado su presencia continua en el lugar de trabajo, le corresponderá la comida o, en su defecto, una indemnización igual a su valor habitual. El tiempo necesario para el disfrute de la comida, que transcurrirá sin realizar prestaciones laborales, se acordará entre las partes y no será remunerado.
9. El empleador que haya contratado a uno o más trabajadores a tiempo completo para asistir a personas dependientes clasificados en los niveles CS o DS, podrá asumir en el servicio a uno o más trabajadores, convivientes o no, que clasificar en los niveles CS o DS, con prestaciones limitadas para cubrir los días de descanso de los trabajadores titulares de la asistencia. Esos beneficios se pagarán de acuerdo a la tabla "G" incluida sobre incrementos previstos.

Art. 16 - Horas extraordinarias

1. Podrá solicitarse al empleado una prestación laboral fuera del horario establecido, tanto de día como de noche, salvo que exista un motivo justificado que lo impida. En ningún caso las horas extraordinarias afectarán al derecho al descanso.

2. Se considerará trabajo extra aquel que exceda el plazo fijado para la duración máxima de la jornada diaria o semanal fijada en el art. 15, apartado 1, a menos que se haya acordado previamente como recuperación de horas no trabajadas.

3. Las horas extraordinarias se compensarán con la remuneración total por hora factual con el siguiente incremento:

- del 25%, si se realizan entre las 6,00 y las 22,00;
- del 50%, si se realizan entre las 22,00 y las 6,00;
- del 60%, si se realizan en domingo o en uno de los días festivos indicados en el art. 17.

4. Las horas trabajadas por un trabajador no conviviente, que superen las 40 horas y hasta las 44 horas semanales, realizadas en la franja horaria comprendida entre las 6.00 y las 22.00, serán compensados con un salario por hora factual con un incremento de un 10%.

5. Las horas de trabajo extra deben ser solicitadas con una antelación mínima de un día, excepto en casos de emergencia o necesidades especiales no previstas.

6. En caso de emergencia, los servicios prestados durante las horas de reposo nocturno y diurno se considerarán de carácter normal y darán lugar solamente a la prorrogación de este mismo descanso; esos servicios deberán tener un carácter totalmente episódico e impredecible.

#### Art. 17 - Días festivos y entre semana

1. Se consideran días festivos los reconocidos por la legislación vigente; actualmente son:

- 1 de enero,
- 6 de enero,
- lunes de Pascua,
- 25 de abril,
- 1 de mayo,
- 2 de junio,
- 15 de agosto,
- 1 de noviembre,
- 8 de diciembre,
- 25 de diciembre,
- 26 de diciembre,
- Santo Patrón.

En esos días, se contemplará un descanso completo, sin perjuicio de la obligación de pagar el salario normal.

2. Para la relación de horas, los festivos del apartado 1 serán retribuidos sobre la base normal de salario por hora comparada con 1/6 del horario semanal. Las fiestas a abonar son todas aquellas que caigan dentro del período interesado, con independencia del hecho de que en esos días haya sido prevista o no, la prestación laboral.

3. En caso de prestación laboral se deberán, además de la retribución normal diaria, abonar las horas trabajadas con la remuneración total factual con un incremento del 60%.

4. En caso de un día festivo entre semana que coincida con el domingo, el empleado tendrá derecho a recuperar el descanso en otra jornada o, en su defecto, al pago de 1/26 de la retribución total mensual.

5. Los días que han dejado de ser considerados como festivo a efectos civiles, de conformidad con la Ley del 5 de marzo 1977, nº. 54, han sido compensados mediante el reconocimiento al trabajador del disfrute de la jornada completa de los festivos del apartado 1.

#### Art. 18 - Vacaciones

1. Independientemente de la duración y distribución del horario laboral, por cada año de servicio con el mismo empleador, el trabajador tendrá derecho a un período de vacaciones de 26 días laborables.

2. Los trabajadores con remuneración mensual recibirán el salario normal, sin ningún descuento, los que cuentan con un sueldo por horas trabajadas recibirán una retribución en proporción de una sexta parte del horario semanal por cada día de vacaciones disfrutado.

3. El empleador, de acuerdo con sus propias necesidades y las del trabajador, fijará el período de vacaciones, sin perjuicio de la posibilidad de un acuerdo diferente entre las partes, de junio a septiembre.

4. No se podrá renunciar al derecho al disfrute de las vacaciones. De conformidad con el art. 10 del Decreto Legislativo del 8 de abril de 2003, nº. 66, un período mínimo de 4 semanas por cada año de servicio no podrá ser sustituido por una indemnización pertinente, salvo el caso dispuesto en el apartado 8.

5. Las vacaciones son generalmente de carácter continuado. Podrán dividirse pero no en más de dos periodos al año, siempre según lo acordado entre las partes. El disfrute de las vacaciones, excepto en el caso previsto en el apartado 7 debe tener lugar durante al menos dos semanas dentro del año de su obtención y, por al menos dos semanas más, dentro de los 18 meses siguientes al año de obtención.

6. Durante el período de disfrute de las vacaciones, el trabajador tendrá derecho a una remuneración por cada jornada de 1/26 de la retribución total mensual.

7. Al trabajador que disfrute de alojamiento y comida le corresponde por el período de vacaciones, en caso de no disfrutar de esos servicios en el período correspondiente, una compensación sustitutiva.

8. En el caso de los trabajadores no italianos que necesiten disfrutar de un período vacacional más largo con el fin de utilizarlo para volver a su país de manera no definitiva, a petición de estos y con el acuerdo del empleador, podrán acumularse las vacaciones en un plazo máximo de dos años, como excepción a las disposiciones del apartado 4.

9. En caso de despido o dimisión, o si en el momento del inicio del disfrute del período de vacaciones, el trabajador no ha cumplido un año de servicio, el empleado tendrá derecho a una doceava parte del período de vacaciones al que tiene derecho, según el número de meses de servicio real prestado.

10. Las vacaciones no podrán tomarse durante el plazo de pre aviso y de despido, ni durante un período de enfermedad o lesión.

11. El disfrute de las vacaciones no interrumpirá la acumulación de todos los beneficios contractuales.

Aclaración verbal.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones anual de 26 días laborables, siempre que la semana de trabajo - sea cual sea la distribución del horario de trabajo semanal - sea considerada de seis días laborables, de lunes a sábado a los efectos del cálculo de las vacaciones.

Art. 19 - Excedencias

1. Durante las excedencias, solicitadas por el empleador, al trabajador se le pagará la remuneración total, incluyendo, en el caso de trabajadores que estén recibiendo manutención y vivienda, la compensación sustitutiva convencional, siempre que no las disfruten durante ese período de pagos.

2. Por razones serias y documentadas, el trabajador podrá solicitar un período de excedencia sin recibir ningún tipo de retribución por un máximo de 12 meses. El empleador puede o no estar de acuerdo con la solicitud.

Art. 20 - Permisos

1. Los trabajadores tendrán derecho a permisos individuales retribuidos para la realización de reconocimientos médicos documentados, aunque puedan coincidir de forma parcial con las horas de trabajo.

Los permisos contemplarán las cantidades indicadas a continuación:

- trabajadores convivientes: 16 horas por año reducidas a 12 para trabajadores del artículo. 15, apartado 2;
- trabajadores no convivientes con horario no inferior a las 30 horas semanales: 12 horas al año.

Para los trabajadores no convivientes con horario semanal inferior a 30 horas, las 12 horas serán proporcionadas según el horario de trabajo prestado.

2. Además, los trabajadores podrán disfrutar de permisos no retribuidos por acuerdo entre las partes.

3. El trabajador cuya familia directa o parientes de 2º grado hayan sufrido una desgracia tendrá derecho a un permiso retribuido igual a 3 días laborables.

4. El trabajador que sea padre tendrá derecho a 2 días de permiso retribuido en caso de nacimiento de un hijo, así como para el cumplimiento de las obligaciones legales.

5. Al trabajador que así lo solicite podrá concedérsele, por razones justificadas, permisos de breve duración no remunerados.

6. En el caso de permisos no retribuidos, no deberá abonarse una compensación económica en concepto de alojamiento y manutención.

Art. 21 - Ausencias

1. Las ausencias del trabajador deberán ser justificadas en cada caso lo antes posible al empleador. En aquellas derivadas de enfermedad, se aplicará el art. 26 y en las derivadas de accidente o enfermedad profesional, el art. 28.

2. Las ausencias que no sean justificadas antes del quinto día inclusive, si no demuestra causa de fuerza mayor, podrán ser consideradas una causa justa de despido. A este efecto, la carta de reclamación correspondiente y la de posible posterior despido será enviada a la dirección indicada en la carta de contratación, según lo dispuesto en el art. 6, carta y en el presente contrato.

#### Art. 22 - Derecho al estudio

1. Teniendo en cuenta las características de la vida familiar, el empleador fomentará la asistencia de los trabajadores a cursos de formación para la obtención del título de educación escolar primaria o de un título específico profesional; deberá entregarse mensualmente al empleador un certificado de asistencia.

2. Las horas no trabajadas por estas razones no serán remuneradas, pero se podrán recuperar en condiciones normales; las horas relativas a exámenes anuales, dentro del horario laboral, serán retribuidas solo en lo que respecta al momento de los exámenes.

#### Art. 23 - Matrimonio

1. En caso de matrimonio, al trabajador le corresponderá un permiso retribuido de 15 días laborables.

2. Al trabajador que reciba manutención y alojamiento le corresponderá, durante el período de permiso, en caso de no utilizar estos servicios en este período, una compensación sustitutiva normal.

3. La retribución del permiso se abonará cuando se presente la documentación que acredite el matrimonio.

4. El trabajador podrá optar por tomar un permiso matrimonial que no coincida con la fecha del matrimonio, pero siempre dentro del plazo de un año desde la misma y siempre que el matrimonio se contraiga durante la misma relación de trabajo. La falta de uso del permiso, debido a la renuncia del trabajador no dará lugar a ninguna compensación sustitutiva.

#### Art. 24 - Protección a madres trabajadoras

1. Se aplicará la legislación en materia de protección a las madres trabajadoras, con las limitaciones establecidas en la misma, salvo lo dispuesto en los apartados siguientes.

2. Se prohíbe asignar trabajo a mujeres:

- a) durante los 2 meses anteriores a la fecha prevista del parto, sin perjuicio de los anticipos o retrasos previstos por la normativa de la legislación;
- b) durante el posible período comprendido entre esa fecha y la fecha real del parto;
- c) durante los 3 meses posteriores al parto, salvo aplazamientos autorizados.

Estos períodos deberán tenerse en cuenta en cuanto a la antigüedad de servicio a todos los efectos, incluidos los relacionados con las pagas extra y vacaciones.

3. Desde el comienzo del embarazo, siempre que ocurra durante la relación de trabajo, y hasta el final del permiso de maternidad, la empleada no podrá ser despedida, salvo por causa justificada. La dimisión de la trabajadora en este periodo será inútil e improductiva a menos que se haga por escrito y se valide de acuerdo a los procedimientos establecidos en el art. 10, apartado 10. Las ausencias injustificadas dentro de esos cinco días, a menos que se produzcan por fuerza mayor, se considerarán causa justificada para el despido de la trabajadora.

4. En el caso de dimisiones voluntarias presentadas durante el período en el que se ha previsto la prohibición de despido, de conformidad con el apartado 3, la trabajadora no estará obligada a avisarlo previamente.

5. Se aplica la normativa de protección de la paternidad sobre adopciones y acogidas pre adoptivos, con las limitaciones indicadas.

*Declaración verbal:*

*Los Sindicatos de trabajadores expresan la necesidad de superar las limitaciones actuales adecuando la normativa contractual a lo previsto por la convención OIL nº 189/2011. Por tanto, con el fin de equilibrar la protección de todas las trabajadoras, promoverán cualquier iniciativa útil para hacer frente a entidades, órganos e instituciones.*

*Declaración verbal:*

*Las Asociaciones de trabajadores consideran que la normativa legal vigente respeta sustancialmente lo dictado por la Convención de la OIT. nº 189/2011, que establece, en favor de las trabajadoras del sector doméstico, condiciones no menos favorables que las aplicables a otros sectores, teniendo en cuenta las condiciones específicas que existen en el ámbito de las familias, empleadoras de trabajo doméstico.*

#### Art. 25 - Protección del trabajo infantil

1. No se admitirá la contratación de menores de 16 años.

2. Se permitirá la contratación de adolescentes, de acuerdo con la legislación del 17 de octubre de 1967 nº. 977, modificada y complementada por el Decreto Legislativo del 4 de agosto de 1999, nº. 345, siempre que sea compatible con las necesidades específicas de cuidado de la salud y no dé lugar a la violación de la educación obligatoria.

3. Estará prohibido asignar trabajo nocturno a menores, salvo en casos de fuerza mayor.

4. Asimismo, deberá cumplirse lo dispuesto en el art. 4 de la Ley del 2 de abril de 1958 nº. 339, en virtud del cual el empleador que tenga la intención de contratar y hacer convivir a su familia con un trabajador menor deberá obtener una declaración escrita de consentimiento, firmada por el alcalde del municipio de residencia del trabajador, por la persona que ejerza su patria potestad, que a su vez puede dar pre aviso de despido; el empleador se comprometerá al cuidado particular del menor, para el desarrollo y el respeto de su personalidad física, moral y profesional.

#### Art. 26 - Enfermedad



1. En caso de enfermedad, el empleado deberá notificar de inmediato al empleador, excepto en caso de fuerza mayor o de impedimentos objetivos, dentro de los plazos previstos por el contrato para el inicio de la prestación laboral.
2. El empleado deberá presentar al empleador un certificado médico, emitido como máximo el día posterior al inicio de la enfermedad. El certificado, que indicará el diagnóstico de la incapacidad para el trabajo, deberá entregarse o enviarse por correo certificado al empleador dentro de los dos días posteriores a su emisión.
3. En el caso de los trabajadores convivientes, no será necesario enviar el certificado médico, a menos que el empleador lo solicite expresamente. Seguirá siendo obligatoria la entrega del certificado médico en el caso de los convivientes, si la enfermedad se produce durante días festivos o períodos en los que los trabajadores no estén presentes en la casa del empleador.
4. En caso de enfermedad, el empleador, conviviente o no conviviente, considerará la conservación del puesto en los siguientes períodos:
  - a) por antigüedad hasta 6 meses, una vez superado el período de prueba, 10 días naturales;
  - b) por antigüedad de más de 6 meses hasta 2 años, 45 días naturales;
  - c) por antigüedad de más de 2 años, 180 días naturales.
5. Los plazos para la conservación del puesto de trabajo se calcularán en el año natural, lo que significa que se tiene en cuenta el período de 365 días a partir del evento.
6. Los plazos previstos en el apartado 4 se incrementarán en un 50% en caso de enfermedad oncológica, documentada por la ASL pertinente.
7. Durante los períodos indicados en los apartados anteriores 4 y 6 comenzará a disminuir, en caso de enfermedad, la remuneración total para un máximo de 8, 10, 15 días al año por antigüedad en las mencionadas en los puntos 1, 2, 3, 4 del mismo apartado, de la siguiente manera:
  - hasta la tercera jornada consecutiva, el 50% de la remuneración total;
  - desde el cuarto día en adelante, el 100% de la remuneración total.
8. No afectará a las condiciones más favorables a nivel local contempladas en la normativa de la legislación relacionada con los trabajadores convivientes.
9. La adición de la cuota convencional sustitutiva de manutención y alojamiento, para el personal que normalmente disfrute de estos servicios, se realizará sólo en caso de que el empleado no esté ingresado en el hospital o en el domicilio del empleador.
10. La enfermedad que se produzca en período de prueba o de preaviso suspende el transcurso de los mismos.

#### Art. 27 - Protección de las condiciones de trabajo

1. Todo trabajador tiene derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable, en base a lo dispuesto en la legislación vigente, en relación con los entornos domésticos. A tal efecto, se requerirá que el empleador garantice la presencia en el sistema eléctrico de un interruptor diferencial adecuado, denominado salvavidas.
2. El empleador deberá informar al trabajador sobre los riesgos que implica el trabajo relacionado con el uso de equipos y la exposición a ciertos agentes químicos, físicos y biológicos.

3. Esta sesión informativa se realizará cuando se identifiquen las tareas o la posterior modificación de las mismas, mediante la entrega del documento correspondiente que será confeccionado por el órgano bilateral de sector - Ebincolf.

#### Art. 28 - Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

1. En caso de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, el empleado, conviviente o no conviviente, podrá esperar, la conservación del puesto en los siguientes períodos:
  - a) por antigüedad de hasta 6 meses, una vez superado el período de prueba, 10 días naturales;
  - b) por una antigüedad de entre 6 meses y 2 años, 45 días naturales;
  - c) por una antigüedad de más de 2 años, 180 días naturales.
2. Los plazos relativos a la conservación del puesto de trabajo se calcularán en el año natural, lo que significa que se tiene en cuenta el período de 365 días a partir del evento.
3. En caso de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, al trabajador le corresponden las prestaciones previstas en el DPR 30 de junio de 1965, nº 1124 y sucesivas modificaciones e integraciones.
4. Las prestaciones serán abonadas por el INAIL, que será informado por el empleador de todos los accidentes o enfermedades profesionales acaecidos en los siguientes términos:
  - en las 24 horas posteriores y de manera telegrafada en caso de accidentes mortales o posibles accidentes mortales;
  - en los dos días posteriores a la recepción del certificado de accidente o enfermedad profesional, para eventos diagnosticados como no recuperables en los tres días posteriores;
  - dentro de los dos días posteriores a la recepción del certificado de continuación pertinente, para eventos diagnosticados inicialmente como curable dentro de los tres días posteriores, pero que no se han curado dentro de ese período.
5. La notificación a INAIL deberá ser presentada en el formulario correspondiente proporcionado por la institución y deberá estar acompañada por un certificado médico. Asimismo, deberá remitirse otra notificación dentro de los mismos plazos a la autoridad de Seguridad Pública.
6. El empleador deberá abonar la remuneración total durante los tres primeros días de ausencia por accidente o enfermedad profesional.
7. La adición de la cuota convencional sustitutiva de manutención y alojamiento, para el personal que normalmente disfrute de estos servicios, se realizará sólo en caso de que el empleado no esté ingresado en el hospital o en el domicilio del empleador.
8. El accidente o la enfermedad profesional que tenga lugar durante el período de prueba o de pre aviso suspenderá el transcurso de los mismos.

#### Art. 29 - Protección de la seguridad social

1. El empleado deberá estar sujeto a los tipos de seguro y de seguridad social previstos por la ley, tanto en el caso de relación en régimen de convivencia como en caso de que no exista régimen de convivencia.
2. En caso de que existan diferentes relaciones con el mismo trabajador, los seguros y la seguridad social deberán ser aplicados por cada empleador.

3. No se podrá acordar lo contrario.

#### Art. 30 - Servicio militar y llamada a las armas

Se hace referencia a la legislación que rige la materia.

#### Art. 31 - Traslados

1. En caso de traslado a otro municipio, el empleado deberá notificarlo previamente, por escrito, con al menos 15 días de antelación.
2. Al trabajador trasladado le corresponderá, para los primeros 15 días de la asignación al nuevo lugar de trabajo, una indemnización diaria equivalente al 20% de la remuneración total en relación a este período.
3. Además, al trabajador se le reembolsarán los gastos de viaje y transporte suyos y de sus pertenencias, si no se ocupa de ello el empleador.
4. El trabajador que no acepte el traslado tendrá derecho a una indemnización sustitutiva de pre aviso, si no se ha respetado el plazo contemplado en el apartado 1.

#### Art. 32 - Traslados temporales

1. El trabajador conviviente, mencionado en el art. 15, apartado 1, deberá, si así lo solicita el empleador, trasladarse o acompañar al empleador o a la persona de cuyo cuidado se encarga, para estancias temporales en otros municipios o residencias secundarias. En estos lugares, el empleado recibirá descansos semanales.
2. En el caso de los traslados temporales mencionados en el apartado 1, el trabajador recibirá un reembolso por los gastos de viaje incurridos. Además, el trabajador recibirá una indemnización diaria equivalente al 20% de la retribución mínima del salario diario, incluida en la tabla A, por todos los días en los que ha estado trasladado o ha partido a una estancia temporal, como se indica en el apartado 1, excepto en caso de que la obligación pertinente se requiera por contrato en la carta de contratación.

#### Art. 33 - Retribución y nóminas

1. El empleador, junto con el pago periódico de la retribución, deberá preparar una nómina por duplicado, una para el empleado, firmada por el empleador, y el otra para el empleador, firmada por el empleado.
2. La retribución del trabajador estará compuesta de los siguientes elementos:
  - a) retribución mínima contractual mencionada en el art. 34, que en los niveles D y D súper incluye un elemento específico denominado indemnización de función;
  - b) posibles aumentos por antigüedad contemplados en el art. 36;
  - c) posibles compensaciones sustitutivas de manutención y alojamiento;
  - d) posible supermínimo.

3. La nómina deberá mostrar si la posible retribución se refiere a la letra d) del apartado 2 ya es una condición más favorable "*Ad personam*" no absorbible; asimismo, deberá mostrar, además de los elementos mencionados en el apartado 2, la compensación de las horas extraordinarias y vacaciones, así como las deducciones de la seguridad social.

4. El empleador estará obligado a expedir un certificado en el que aparezca la cantidad total de las cantidades pagadas durante el año; el certificado debe ser emitido al menos 30 días antes del vencimiento del plazo para la presentación de la declaración de la renta, o cuando finalice la relación laboral.

#### Art. 34 - Salario mínimo

1. Las retribuciones mínimas se exponen en las tablas A, B, C, D, E y G adjuntas a este contrato y serán revisadas anualmente de acuerdo con el art. 37.

#### Art. 35 - Alojamiento y manutención

1. La manutención debida al trabajador deberá asegurar una alimentación sana y suficiente; el ambiente de trabajo no deberá ser perjudicial para la salud física ni moral del mismo.

2. El empleador deberá proporcionar al trabajador conviviente un alojamiento adecuado para preservar su dignidad y privacidad.

3. Los valores convencionales de alojamiento y manutención se exponen en la Tabla F adjunta a este contrato y se volverán a evaluar anualmente de acuerdo con el art. 37.

#### Art. 36 - Aumentos por antigüedad

1. A partir del 22 de mayo de 1972, el trabajador deberá recibir, por cada dos años de servicio con el mismo empleador, un aumento del 4% sobre el salario mínimo contractual.

2. A partir del 1 de agosto de 1992, los aumentos no serán absorbidos por posibles supermínimos.

3. El número máximo de aumentos es 7.

#### Art. 37 - Variaciones periódicas del salario mínimo y de los valores convencionales de manutención y alojamiento

1. Los salarios mínimos contractuales y los valores convencionales de manutención y alojamiento, determinados en virtud de este contrato, serán modificados, por la Comisión nacional para la actualización retributiva contemplada en el art. 44, de acuerdo con los cambios en el nivel de vida de las familias de los empleados y trabajadores examinados por el ISTAT el 30 de noviembre de cada año.

2. La Comisión será convocada a tal efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como máximo el 20 de diciembre de cada año, en primera convocatoria, y, en todas las convocatorias subsecuentes, cada 15 días. Después de la tercera convocatoria, en caso de

desacuerdo o ausencia de las partes, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será el encargado por las Organizaciones y Asociaciones de determinar la variación periódica del salario mínimo, tal como se establece en el apartado 1, en una medida igual al 80% de la variación en el coste de vida de las familias de los empleados y trabajadores examinados por ISTAT en lo que respecta a los salarios mínimos contractuales y en una medida equivalente al 100% de los valores convencionales de alojamiento y manutención.

3. Los salarios mínimos contractuales y los valores convencionales de manutención y alojamiento, determinados en virtud de los apartados anteriores, comenzarán a partir del 1 de enero de cada año, salvo acuerdo contrario entre las Partes.

#### Art. 38 - Decimotercera mensualidad

1. Con motivo de la Navidad, pero no más allá del mes de diciembre, le corresponderá al empleado un mes adicional, equivalente a la remuneración total, que incluirá la compensación económica en concepto de manutención y alojamiento, como se explica en las notas verbales situadas en la parte inferior de este contrato.

2. A aquellos cuyas prestaciones no lleguen a un año de servicio, les corresponderá una doceava parte de dicha mensualidad por cada mes de trabajo.

3. La decimotercera mensualidad se contabilizará incluso durante las ausencias por enfermedad, accidente de trabajo, enfermedad profesional o maternidad, dentro de los límites del período de conservación del puesto de trabajo y en la parte no liquidada por las autoridades pertinentes.

#### Art. 39 - Rescisión de la relación laboral y preaviso

1. La relación de trabajo puede ser rescindida por cualquiera de las partes con el cumplimiento de los siguientes plazos de pre aviso:

*para relaciones de no menos de 25 horas semanales:*

- hasta 5 años de antigüedad con el mismo empleador: 15 días naturales;
- más de 5 años de antigüedad con el mismo empleador: 30 días naturales.

Estos términos se reducirán en un 50% en caso de dimisión por parte del empleado.

*para relaciones de menos de 25 horas semanales:*

- hasta 5 años de antigüedad con el mismo empleador: 8 días naturales;
- más de 5 años de antigüedad con el mismo empleador: 15 días naturales.

2. El plazo de notificación o pre aviso al que se refiere el apartado anterior se duplicará en caso de que el empleador decida el despido antes del trigésimo primer día siguiente a la finalización del permiso de maternidad.

3. Para porteros privados, vigilantes de villa y otros empleados que disfruten de un alojamiento independiente con la familia propiedad del empleador, y/o puesto a disposición por el mismo, el pre aviso será:

- 30 días naturales, hasta un año de antigüedad,
- 60 días naturales si cuenta con una antigüedad superior.

Al término del plazo de pre aviso, deberá abandonarse el alojamiento y retirar las pertenencias que no sean del empleador.

4. En caso de falta o insuficiencia de pre aviso, la parte que rescinde el contrato deberá abonar una compensación equivalente al salario correspondiente al período de pre aviso no concedido.

5. Podrá darse un despido sin previo aviso si se dan deficiencias tan graves que no se permita ni siquiera la continuación provisional de la relación laboral. El despido no excluirá de cualquier responsabilidad en la que pueda incurrir el trabajador.

6. En caso de que un empleado dimita por causa justificada, le corresponderá el pago de una indemnización por falta de pre aviso.

7. En caso de fallecimiento del empleador, la relación podrá darse por finalizada respetando los términos de pre aviso mencionados en el presente artículo.

8. Los familiares convivientes, según el libro de familia, estarán obligados solidariamente a abonar las prestaciones de trabajo realizadas hasta el momento del fallecimiento.

9. En el caso en que la relación laboral se extinga mediante orden de despido, el empleador, a petición escrita del trabajador, deberá presentar una declaración por escrito que certifique por qué se ha producido el despido.

10. La dimisión del trabajador deberá ser validada de conformidad con el art. 4, apartado 17 y siguientes de la Ley 92/2012 en sede sindical, o bajo la Dirección territorial de trabajo o en el Centro para el empleo o firmando una copia de la notificación de rescisión de la relación enviada por el empleador a los organismos competentes.

#### Art. 40 – Indemnización por despido (finiquito)

1. En caso de terminación de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a una indemnización por despido o finiquito determinado de acuerdo con la Ley del 29 de mayo de 1982, nº. 297, sobre el monto de las retribuciones devengadas durante el año, incluyendo los valores convencionales de alojamiento y manutención: el total se divide entre 13.5. Las cuotas anuales asignadas aumentan en virtud del art. 1, apartado 4, de la citada ley, del 1, 5% anual, mensualmente re-proporcionado y un aumento del 75% del coste del nivel de vida, establecido por el ISTAT, con la excepción de la cantidad devengada en el ejercicio actual.

2. Los empleadores anticiparán, a petición del empleado y no más de una vez al año, la indemnización por despido a un máximo del 70% del monto acumulado.

3. El importe de la indemnización por despido devengada anualmente desde el 29 de mayo de 1982 al 31 de diciembre de 1989 deberá volver a proporcionarse a razón de 20/26 para los trabajadores clasificados en la segunda y tercera categoría.

4. Para los períodos de servicio anteriores al 29 de mayo de 1982, la indemnización por antigüedad se determinará de las siguientes maneras:

A) Para la relación de trabajo en régimen de convivencia, o de no convivencia con horario semanal de más de 24 horas:

1) para la antigüedad obtenida antes del 1 de mayo de 1958:

a) al personal ya considerado empleado: 15 días por año por cada año de antigüedad;

b) al personal ya considerado como trabajador: 8 días por cada año de antigüedad;

2) para la antigüedad obtenida tras el 1 de mayo de 1958 y hasta el 21 de mayo de 1974:

- a) al personal ya considerado como empleado: 1 mes por cada año de antigüedad;
- b) al personal ya considerado como trabajador: 15 días por año de antigüedad;
- 3) para la antigüedad obtenida desde el 22 de mayo de 1974 hasta el 28 de mayo de 1982
  - a) al personal ya considerado como empleado: 1 mes por cada año de antigüedad;
  - b) al personal ya considerado como trabajador: 8 días por cada año de antigüedad;

B) Para relaciones laborales de menos de 24 horas semanales:

- 1) en caso de antigüedad previa al 22 de mayo de 1974: 8 días por cada año de antigüedad;
- 2) por antigüedad desde el 22 de mayo 1974 al 31 de diciembre de 1978: 8 días por cada año de antigüedad;
- 3) por antigüedad desde el 1 de enero de 1979 hasta el 31 de diciembre de 1979: 15 días por año de antigüedad;
- 4) por antigüedad obtenida desde el 1 de enero de 1980 al 29 de mayo de 1982: 8 días por cada año de antigüedad.

Las indemnizaciones, como se determinó anteriormente, se calcularán en base al salario final y se devengarán en el finiquito.

5. Para el cálculo al que se hace referencia en el apartado 4, el valor de la jornada de trabajo se obtiene dividiendo el importe del salario mínimo semanal entre 6 o el importe de la retribución media mensual entre 26, según lo estipulado el 29 de mayo de 1982. Estos importes deberán incluir las pagas de Navidad o la decimotercera mensualidad.

#### Art. 41 - Indemnización en caso de fallecimiento

- 1. En caso de fallecimiento del trabajador, la indemnización de pre aviso y el finiquito serán abonados al cónyuge, hijos o, si se encontraban a cargo del empleado, a los parientes hasta tercer grado y los parientes por afinidad hasta el segundo grado.
- 2. La reasignación de las indemnizaciones y del finiquito, si no hay acuerdo entre los causahabientes, deberá realizarse de conformidad con la ley.
- 3. A falta de los sobrevivientes anteriormente indicados, las indemnizaciones se asignarán de acuerdo a lo dispuesto por las normas de sucesión testamentaria y legítima.

#### Art. 42 - Permisos sindicales

- 1. Los componentes de los órganos de gobierno territoriales y nacionales de las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo, cuya carga resulta de un certificado especial de la Organización Sindical de pertenencia, que se presentará al empleador, tendrán derecho a permisos retribuidos por la participación documentada en las reuniones de esos órganos, en la medida de 6 días laborables durante el año.
- 2. Los trabajadores que deseen ejercer este derecho deberán informar al empleador normalmente 3 días antes de presentar la solicitud de permiso otorgado por las Organizaciones Sindicales a las que pertenecen.

#### Art. 43 - Interpretación del Contrato

- 1. Las controversias individuales y colectivas que puedan surgir en lo que respecta a con la relación laboral, en cuanto a la interpretación jurídica de las disposiciones del presente contrato, podrán transferidas a la Comisión Nacional mixta contemplada en el art. 45.

2. La Comisión tomará una decisión dentro de los 60 días posteriores a la recepción de la solicitud.

#### Art. 44 - Comisión Nacional de actualización retributiva

1. Se compone de una Comisión Nacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, integrada por representantes de los Organizaciones Sindicales y las Asociaciones de empleadores que establecen el presente contrato.

2. Cada organización sindical de trabajadores y cada asociación de empleadores nombrará a su representante en la Comisión, que se designará por unanimidad.

3. La Comisión Nacional posee las funciones previstas en los art. 34, 35 y 37.

#### Art. 45 - Comisión Nacional mixta

1. Dentro del órgano bilateral contemplado en el art. 47 se ha constituido una Comisión nacional mixta, que está compuesta por un representante de cada una de las Organizaciones sindicales de trabajadores y un número igual de representantes de las Asociaciones de empleadores, que estipulan el presente contrato.

2. A la Comisión se le atribuyen las siguientes funciones, además de lo indicado en el art. 43:

a) expresar opiniones y formular propuestas en cuanto a la aplicación de este contrato de trabajo y para el funcionamiento de las Comisiones territoriales de conciliación;

b) examinar los casos de las Partes en la posible identificación de nuevas figuras profesionales;

c) Llevar a buen puerto los intentos de conciliación de las controversias entre las Asociaciones locales de empleadores y las Organizaciones nacionales, pertenecientes a las asociaciones y organizaciones nacionales, que establecen este contrato.

3. La Comisión Nacional será convocada siempre que lo considere oportuno o cuando lo solicite de forma escrita y motivada una de las partes firmantes del presente contrato.

4. Las Partes se comprometerán a convocar la Comisión al menos 2 veces al año, junto con las reuniones de la Comisión contempladas en el art. 44.

#### Art. 46 - Comisiones territoriales de conciliación

1. Para todos los conflictos laborales individuales en relación con la aplicación de este contrato, las partes podrán presentar, antes de la intervención judicial, un intento de conciliación según lo contemplado en el artículo 410 y siguientes del Cód. Proc. Civ., dentro de la Comisión Territorial de conciliación, integrada por el Representante de la Organización Sindical y el de la Asociación de Empleadores, a la que pertenezcan el empleado y el empleador respectivamente.

2. La conciliación, que produce entre las partes los efectos contemplados en el art. 2113, apartado 4 del Código Civil, deberá ser el resultado de comunicaciones verbales adecuadas.



#### Art. 47 - Órgano bilateral Ebincolf

1. El órgano bilateral es un organismo mixto compuesto de la siguiente manera: 50% de FIDALDO (ahora constituida como se indica en el epígrafe) y DOMINA, y el otro 50%, de Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs y Federcolf.
2. El órgano nacional bilateral tiene las siguientes funciones:
  - a) establecer un observatorio con la tarea de llevar a cabo análisis y estudios, con el fin de capturar los aspectos singulares de las diferentes realidades de nuestro país. Con este fin, el observatorio deberá destacar:
    - la situación de empleo de la categoría;
    - los ingresos medios factuales;
    - el nivel de aplicación del acuerdo nacional de negociación colectiva en los territorios;
    - el grado de homogeneidad en la aplicación del acuerdo nacional de negociación colectiva y de las disposiciones legislativas a los trabajadores inmigrantes;
    - la situación social y asistencial de la categoría;
    - las necesidades de formación;
    - los análisis y propuestas en materia de seguridad;
  - b) promover iniciativas en los distintos niveles de formación y cualificación profesional, en colaboración con las Regiones y otros organismos pertinentes, así como la información en materia de seguridad.

#### Art. 48 - Contrataciones de segundo nivel

1. La contratación de segundo nivel entre las OO.SS. y las asociaciones de empleadores firmantes de este Convenio Colectivo Nacional podrán referirse, en principio, al ámbito regional o provincial de las provincias autónomas de Trento y Bolzano. No obstante a lo anterior, el ámbito territorial de la contratación de segundo nivel también puede hacer referencia a las ciudades metropolitanas.
2. La contratación del apartado anterior se llevará a cabo en el Ebincolf, con la presencia y el acuerdo de todos los firmantes del presente CCNL.
3. Cubrirá únicamente los siguientes asuntos:
  - i. asignación de alojamiento y manutención;
  - ii. horas de permisos de y/o formación profesional.
4. Los acuerdos estipulados en virtud del presente artículo quedarán depositados, a efectos de su eficacia, en el órgano bilateral Ebincolf.

#### Art. 49 - Cas.sa.Colf

1. Cas.sa.Colf es un órgano mixto compuesto en un 50% por FIDALDO y DOMINA y en otro 50% por Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs y Federcolf
2. Cas.sa.Colf tiene el objetivo de ofrecer beneficios y servicios a los trabajadores y los empleadores, incluyendo tratamientos de asistencia sanitaria, integrales y adicionales a las prestaciones públicas.

#### Art. 50 - Fondo Colf

1. El Fondo Golf es un órgano mixto compuesto en un 50% por FIDALDO y DOMINA y en otro 50% por Filcams-Cgil, Fisasciat-Cisl, Uiltucs y Federcolf.
2. Su propósito es recibir ayuda institucional de conformidad con el art. 52 y destinarla al funcionamiento de los documentos contractuales a los que se refiere el artículo 44 y siguientes.

#### Art. 51 - Seguro complementario

1. Las Partes acuerdan establecer un sistema de seguro complementario para los trabajadores del sector, con modalidades a acordar dentro de los tres meses siguientes a la firma de este contrato.
2. Para la aplicación práctica de las disposiciones del apartado anterior, las Partes acuerdan que la contribución del empleador es igual al 1 por ciento del salario utilizado para calcular la indemnización por despido y las contribuciones a cargo del empleado serán equivalentes al 0,55 por ciento del salario utilizado para calcular las indemnizaciones por despido.

#### Art. 52 - Contribuciones de asistencia contractual

1. Para la aplicación práctica de las disposiciones de los art. 43, 44, 45, 46, 47 y 49 del presente contrato y para el funcionamiento de los organismos mixtos al servicio de los trabajadores y de los empleadores, las organizaciones y asociaciones firmantes procederán al cobro de contribuciones de asistencia contractual a través de un órgano de seguros o asistencial, en virtud de la Ley del 4 de junio de 1973 n.º 311, con el cobro de recibos de cotizaciones sociales obligatorias o las diferentes modalidades acordadas entre las Partes.
2. Deberán abonar las contribuciones mencionadas en el apartado 1, tanto los empleadores como sus empleados, en una medida de 0,03 € por hora, de los cuales 0,01 € será a cargo del trabajador.
3. Las Partes reconocen que, en las valoraciones para la definición del coste por la renovación del contrato, se ha tenido en cuenta el impacto de las contribuciones mencionadas en este artículo, que en consecuencia, por la parte a cargo del empleador, tendrán naturaleza retributiva, con efecto a partir del 1 de julio de 2007.

#### Art. 53 - Entrada en vigor y duración

1. Este contrato entra en vigor el 1 de julio de 2013 y expirará el 31 de diciembre de 2016 y permanecerá en vigor hasta que sea sustituido por el siguiente.
2. En caso de falta de notificación de cualquiera de las partes, que deberá comunicarlo al menos 3 meses antes de la fecha de vencimiento por carta certificada con acuse de recibo, el contrato se considerará automáticamente renovado por tres años.
3. Las Partes se reunirán al término del primer período de vigencia del presente contrato para verificar la posibilidad de realizar modificaciones.

#### **Aclaraciones verbales.**

- 1) El cálculo del salario diario se obtiene determinando  $1/26$  del salario mensual. Ejemplo: salario por hora por número de horas trabajadas en la semana 52:12:26 =  $1/26$  del salario mensual.
- 2) Cuando en el contrato se utiliza el término "días naturales", se tienen en cuenta treinta días del mes (por ejemplo, enfermedad).
- 3) Cuando en el contrato se utiliza el término "día laborable", se tienen en cuenta veintiséis días al mes (por ejemplo, festivos).
- 4) Las fracciones de año se computarán por meses enteros y las fracciones de mes, cuando se alcancen o superen los 15 días naturales se computarán por todo el mes.
- 5) El término "remuneración total factual" significa que incluye la compensación por manutención y alojamiento de aquellos que la disfrutan, y de manera limitada a los elementos disfrutados.
- 6) Los Partes sociales preveen la actualización del salario mínimo vigente en un importe de 7,00 euros, con efecto a partir del 1 de enero de 2014, de 6,00 euros, con efecto a partir del 1 de enero de 2015 y € 6,00, con efecto a partir del 1 de enero de 2016 para trabajadores convivientes enmarcado en el nivel BS en la Tabla A, y en proporción a los otros niveles/tablas. La actualización del salario mínimo contemplada en el artículo 37 de este CCNL se hará sobre la retributiva mínima que incluye los aumentos pactados, según lo acordado.