

## **SÍNTESIS CONVENIO NACIONAL TRABAJO DOMÉSTICO**

### **CONTRATACIÓN art. 5**

La contratación del trabajador se hace con arreglo a la ley.

Entre las partes, habrá que estipular un contrato de trabajo (carta) que presente las informaciones siguientes:

- a) fecha de inicio de la relación laboral;
- b) nivel al que se pertenece;
- c) duración del periodo de prueba;
- d) existencia o no de la convivencia;
- e) residencia del trabajador y eventualmente el domicilio si es distinto, válido a efectos de la relación laboral;
- f) duración de la jornada laboral y su distribución;
- g) sueldo por hora o mensual concertado;  
día de descanso que se suma al domingo;
- indicación del espacio adecuado donde el trabajador tenga el derecho de descansar y conservar sus efectos personales en el caso de una convivencia
- l) lugar en el que habrá que realizarse la prestación laboral y previsión de eventuales desplazamientos temporáneos por vacaciones o por otras razones familiares (viajes profesionales);
- m) periodo concertado de fruición de las vacaciones anuales

2. La carta de contratación, firmada por el trabajador y el empleador, deberá ser intercambiada por las partes.

### **CONTRATACIÓN POR TRABAJO TEMPORAL art. 7**

Se prevé la contratación por trabajo temporal **de forma escrita**, con intercambio entre las partes de la carta de contratación (véase L. 230 30/4/62 y L. 56 28/2/87) en el caso de:

- ejecución de un servicio definido o predeterminado en el tiempo, incluso si es repetitivo;
  - reemplazo incluso parcial de los trabajadores suspendidos de la relación por razones familiares, inclusive la necesidad de reunirse con su propia familia residente al extranjero;
  - reemplazo de los trabajadores ausentes por vacaciones, enfermedad, accidente, maternidad o de los que gozan de derechos que se desprenden de la ley.
  - asistencia extra-domiciliaria a personas no autosuficientes que se encuentran ingresadas en hospitales, clínicas, residencias sanitarias de cuidado o asilos de ancianos.
- La duración total de la relación de trabajo temporal no puede ser superior a los tres años, incluida la posible prórroga.

En estos casos, los empleadores podrán contratar empleados también a través de agencias de trabajo interinal según la reglamentación prevista por la ley.

### **TRABAJO REPARTIDO ART. 8**

Se permite la contratación de dos trabajadores que, juntos, se asumen la obligación de trabajar; cada trabajador sigue siendo directa y personalmente responsable por el trabajo realizado.

3. El contrato de trabajo repartido deberá estipularse de forma escrita. En la carta de contratación, habrá que indicar el sueldo y la parte normativa correspondiente a cada uno según este mismo convenio colectivo, la medida del porcentaje del trabajo cotidiano, semanal, mensual o anual que se prevé que deberá realizar cada uno de los dos trabajadores, y el horario de trabajo de cada uno.

Los dos trabajadores tienen facultad para establecer reemplazos entre sí. El sueldo deberá ser reproporcionado según la jornada laboral efectivamente realizada.

Se prohíben eventuales reemplazos por parte de terceras personas.

La dimisión o el despido de uno de los trabajadores conlleva el cese de la relación de trabajo también para el otro; única excepción: el trabajador que se queda puede pedir de trabajar cubriendo la jornada laboral entera o bien puede indicar la persona con la que piensa seguir llevando adelante el trabajo repartido, previa aceptación por parte del empleador.

### **PERMISOS POR FORMACIÓN PROFESIONAL art. 9**

Para los trabajadores con contrato de trabajo con dedicación exclusiva o indefinido y que tengan una antigüedad de servicio de 12 meses por lo menos con el mismo empleador, se prevén 40 horas anuales remuneradas para acudir a cursos de formación profesional específicos para los empleados de hogar o los asistentes de ayuda a domicilio.

### **PRESTACIONES NOCTURNAS DISCONTINUAS DE AUXILIO A LA PERSONA art. 11**

Personas no enfermeras contratadas explícitamente para garantizar prestaciones discontinuas de auxilio por la noche. Personal perteneciente a los niveles B súper, C súper, D súper.

La contratación deberá resultar de un acta específica firmada e intercambiada por las partes; habrá que indicar la hora de empuce y la de cese de la actividad de auxilio y su carácter de prestación discontinua.

La duración de la prestación debe estar comprendida entre las 20 y las 8 horas. **El sueldo es él indicado en la tabla D**, con la obligación de ofrecer la cena, el desayuno y una acomodación adecuada para la noche.

A este personal habrá que garantizarle once horas de descanso consecutivo cada veinticuatro horas.

### **PRESTACIONES ÚNICAMENTE DE ESPERA art. 12**

Personal contratado únicamente para garantizar la presencia por la noche.

La duración de la prestación debe estar comprendida entre las 21 y las 8 horas. **El sueldo es él indicado en la tabla C**. En el caso de que se pidan **prestaciones distintas con respecto a la simple presencia**, habrá que **remunerarlas adicionalmente y según la tabla B (2° categoría) para cada hora trabajada**.

3. La contratación deberá resultar de un acta específica firmada e intercambiada por las partes.

### **DESCANSO SEMANAL art. 14**

El Descanso semanal es de 36 horas: habrá que gozar de 24 horas de descanso el domingo, mientras que las 12 horas que quedan pueden aplicarse a cualquier día de la semana, de acuerdo con el empleador. En el caso de que el trabajador trabaje durante las 12 horas de descanso no dominical, deberá percibir un recargo del 40% para las horas trabajadas. En el caso de que trabajara el domingo, las horas trabajadas deberán ser remuneradas con un recargo del 60% más un día de descanso.

4. En el caso de que el trabajador profese otra religión que prevea la solemnización en un día distinto del domingo, las partes podrán ponerse de acuerdo para reemplazar el domingo con otro día; con todos los efectos contractuales; a falta de este acuerdo, habrá que aplicar integralmente los párrafos precedentes.

### **JORNADA LABORAL art. 15**

La duración de la jornada laboral normal resulta concertada entre las partes y, de todas formas, no podrá superar:

para los convivientes, las 10 horas diarias no seguidas para un total de 54 horas por semana.

Trabajadores no convivientes, un máximo de 8 horas diarias no seguidas para un total de 40 horas por semana, repartidas en 5 o 6 días.

Al trabajador que tenga una jornada laboral equivalente o superior a las 6 horas habrá que abastecer la comida o, a falta de ello, una indemnización equivalente a su valor convencional. El tiempo necesario para consumir la comida no se debe considerar en el horario laboral.

El trabajador conviviente tiene derecho a un descanso de por lo menos 11 horas seguidas en el marco del mismo día, y a un descanso intermedio no remunerado normalmente en las horas postmeridianas, que no sea inferior a las dos horas. El cuidado personal y el de sus propias cosas, a parte de las de servicio, se hará fuera de las horas de trabajo. El tiempo para la consumación de la comida en el lugar de trabajo será concertado entre las partes y no retribuido.

2. Los trabajadores convivientes incluidos en los niveles C, B y B súper, y los estudiantes entre 16 y 40 años de edad que cursan carreras para conseguir un título de estudio reconocido por el Estado, pueden ser contratados en el marco de un régimen de convivencia con un horario de 30 horas por semana. Su jornada laboral deberá:

- a) colocarse por entero entre las 6 y las 14 horas;
- b) colocarse por entero entre las 14 y las 22 horas;
- c) colocarse por entero, dentro del límite máximo de 10 horas al día no seguidas, en no más de tres días por semana.

La remuneración será la prevista en la tabla B prescindiendo del horario de trabajo realizado por debajo de las 30 horas semanales.

Si se piden prestaciones que van más allá del horario de trabajo concertado en el documento escrito:

- ❖ si se efectúan en las franjas horarias indicadas arriba, derecho únicamente a la retribución horaria para las horas excedentes,
- ❖ si se efectúan fuera de las franjas horarias indicadas arriba, derecho a la retribución global de hecho horaria con el recargo previsto para las horas extras (art. 16).

### **TRABAJO NOCTURNO art. 16**

Excluidas las prestaciones de auxilio y de espera nocturna y/o únicamente de presencia nocturna, las horas de trabajo efectuadas entre las 22 y las 6 horas se remunerarán, si efectuadas en el marco del horario normal, con un recargo del 20%, si efectuadas más allá del horario normal de trabajo, con un recargo del 50%

### **TRABAJO EXTRA art. 16**

Al trabajador no se le puede pedir una prestación laboral fuera del horario de trabajo establecido, tanto de día como de noche, a no ser que haya una razón justificada.

Se considera como trabajo extra, el que supera la duración laboral máxima de la jornada o de la semana prevista en el apartado 1 del art. 17 del contrato de trabajo, a parte de un eventual alargamiento previamente convenido para la recuperación de horas no trabajadas. El trabajo extra se remunera con el sueldo global horario percibido más los recargos siguientes:

del 25% si efectuado entre las 6 y las 22 horas

del 50% si efectuado entre las 22 y las 6 horas

del 60% si efectuado el domingo o en uno de los días de fiesta indicados en el art. 19.

Las horas de trabajo extra habrá que pedir las por lo menos un día antes, a no ser que se trate de una urgencia. En este caso, el trabajo realizado en horas de descanso nocturno y diurno deberán considerarse como normales y darán simplemente lugar a un alargamiento del descanso mismo.

### **FESTIVIDADES NACIONALES Y ENTRE SEMANA art. 17**

Se consideran días de fiesta los previstos por la ley: 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 y 26 de diciembre, Santo Patrón de la ciudad. Estos son días de descanso completo que deberá ser retribuido. En caso de prestaciones profesionales, a parte de la retribución normal, se aplicará un recargo del 60%.

### **VACACIONES art . 18**

Para cada año de servicio prestado, el trabajador tiene derecho a un periodo de vacaciones de 26 días, independientemente del horario de trabajo semanal. Las vacaciones podrán ser repartidas en no más de dos periodos al año, con tal de que sean convenidos entre las partes. Por cada día de vacaciones, el trabajador tiene derecho en recibir una remuneración equivalente a 1/26 del sueldo mensual. Los trabajadores que no son ciudadanos italianos y que necesitan un periodo de vacaciones más largo, si lo solicitan y se ponen de acuerdo con el empleador, pueden acumular las vacaciones durante dos años. Si al trabajador se le proporciona alojamiento y comida, y si no goza de estos beneficios durante el periodo de vacaciones, habrá que corresponderle la retribución sustitutiva convencional para cada día.

Ejemplo:

Contrato estipulado el 1.01.96 y acabado el 30.6.96 (6 meses)

26 días al año por 6/12vos = 13 días

Retribución mensual € 600

€ 600 : 26 (días laborables) = € 23,076 (retribución diaria) +

4,467( cuota convencional alojamiento y comida)

total € 27,54 x 13 días = € 358,07

### **AUSENCIAS Y PERMISOS art. 20 y 21**

El trabajador que debe someterse a visitas médicas documentadas que coincidan con el horario de trabajo tiene el derecho de gozar de:

- 16 horas al año de permiso retribuido si es conviviente
- 12 horas al año de permiso retribuido si tiene un horario superior a las 30 horas por semana.

Para los trabajadores no convivientes cuyo horario resulta inferior a 30 horas, las 12 horas serán reproporcionadas según el horario de trabajo efectuado.

De la misma manera, los trabajadores podrán gozar de permisos no retribuidos.

En caso de **fallecimiento de parientes** (hasta el 2° grado de parentesco) tocan **3 días de calendario retribuidos**.

En caso de **nacimiento de un hijo**, al hombre trabajador le tocan **2 días de permiso retribuido**.

### **PERMISO POR MATRIMONIO art. 23**

En caso de matrimonio al trabajador le corresponde un permiso retribuido de 15 días de calendario

### **MATERNIDAD art. 24**

Está prohibido hacer trabajar a una mujer:

durante los dos meses que preceden la fecha prevista de parto o en el periodo de maternidad anticipada previsto por la ley;  
durante los tres meses que siguen el parto.

Estos periodos habrá que incluirlos en la cuenta de la antigüedad de servicio a todos efectos, inclusive los cálculos relativos a la prima navideña y a las vacaciones.

Desde el principio del embarazo, a condición de que éste empiece durante la relación laboral, y hasta el final del periodo de abstención obligatoria del trabajo, la trabajadora no podrá ser despedida, a no ser que por justa causa.

### **ENFERMEDAD art. 26**

Las ausencias por enfermedad deberán ser justificadas y comprobadas por un certificado médico que habrá que enviar no más de tres días después del empiece de la enfermedad mediante una carta certificada con acuse de recibo.

Conservación del puesto de trabajo: debe ser calculado en el año solar

Por antigüedad hasta seis meses: 10 días de calendario

Por antigüedad desde más de seis meses hasta dos años: 45 días de calendario

Por antigüedad superior a dos años: 180 días de calendario

### **INDEMNIZACIÓN ECONÓMICA POR ENFERMEDAD**

Por antigüedad, hasta 6 meses: 3 primeros días 50%, del 4° día en adelante 100% hasta un total de 8 días.

Por antigüedad, desde 7 meses hasta 2 años: 3 primeros días 50%, del 4° día en adelante 100% hasta un total de 10 días.

Por antigüedad, superior a 2 años: 3 primeros días 50%, del 4° día en adelante 100% hasta un total de 15 días.

La adición de la cuota de sustitución de alojamiento y comida, para los trabajadores que normalmente gozan de ello, se proporcionará solamente en el caso de que el trabajador enfermo no resulte ingresado en un hospital o en el domicilio del empleador.

### **ACCIDENTE art. 27**

Habrà que justificarlo con certificados médicos regulares. El personal que goza de alojamiento y comida podrá recibir la indemnización correspondiente tan solo en el caso de que no resulte ingresado en un hospital o en el domicilio del empleador

CONSERVACIÓN DEL PUESTO véase lo indicado en el caso de la enfermedad

### **RÉGIMEN ECONÓMICO**

3 primeros días: a cargo del empleador. Por lo que se refiere al periodo siguiente, la indemnización la corresponde el INAIL.

### **RETRIBUCIÓN arts. 32/35**

Se puede convenir individualmente el sueldo horario o mensual (siempre sería oportuno hacerlo por escrito).

En cualquier caso, el convenio establece las condiciones de sueldo básico. Las retribuciones mínimas son las indicadas en las tablas A, B, C y D agregadas a este convenio, y cada año una Comisión Nacional específica se encarga de ajustarlas.

Si el trabajador es conviviente tiene el derecho de recibir la comida que debe asegurarle un nivel de nutrición sano y suficiente, y el alojamiento adecuado para que sean protegidas su dignidad y su confidencialidad.

Los valores convencionales de alojamiento y comida vienen indicados en la tabla E, agregada a este convenio, y cada año una Comisión Nacional específica se encarga de ajustarlos.

A cada bienio de servicio realizado para el mismo empleador corresponde un aumento del 4% con respecto al salario mínimo contractual. El número máximo de bienios es 7.

A todos efectos contractuales, el **sueldo diario** se obtiene dividiendo la retribución por **26**. Si el contrato expresa días de calendario, se divide por 30.

Para determinar la **retribución mensual**:

**Horas trabajadas semanales x 52 (semanas) : 12 (meses) + valor alojamiento y comida si existe.**

A todos efectos contractuales (prima navideña – vacaciones – tratamiento de liquidación ) para el calculo de los 12vos, las fracciones **igual o superiores a 15 días** corresponden a **1 rata**.

### **PRIMA NAVIDEÑA art. 37**

Con ocasión de las fiestas de fin de año, al trabajador se le corresponderá una mensualidad extra antes de finales del mes de diciembre, al celebrarse la fiesta de Navidad.

Si la relación de trabajo tiene una duración inferior a un año, al trabajador se le corresponderá la mensualidad relativa a los meses trabajados, por ejemplo:

Contrato firmado el 1.1.06 y concluido el 30.06.06 = 6 meses de trabajo efectivo

Retribución mensual	€ 600
Cuota convencional alojamiento y comida	€ 134
Total	L. 734 para 6/12vos = € 367

### **TRASLADOS art. 30 –**

En caso de traslado en otra municipalidad, el trabajador debe ser avisado con antelación, por escrito, por lo menos 15 días antes.

Para los 15 primeros días, se reconoce una dieta correspondiente al 20% de la retribución global, de hecho el reembolso de los gastos de viaje y de transporte para el trabajador y para sus efectos personales se consideran con cargo al empleador.

El trabajador que no ha sido avisado con antelación y que no acepta el traslado tiene derecho a recibir la indemnización substitutiva del preaviso.

### **VIAJES PROFESIONALES art. 31 –**

1. El trabajador conviviente debe seguir el empleador o la persona que cuida en el caso de estancias temporáneas en otra municipalidad y/o en residencias secundarias.

En estos lugares, el trabajador seguirá gozando de sus descansos semanales.

Tiene el derecho de recibir el reembolso de posibles gastos que haya cubierto

Tiene el derecho de recibir una dieta diaria correspondiente al 20% de la retribución mínima cotidiana indicada en la tabla A, para todos los días trabajados en el marco del viaje profesional, a no ser que esta obligación haya sido prevista por contrato en la carta de contratación.

### **CESE DE LA RELACIÓN DE TRABAJO art. 38**

Ambas partes pueden pedir la resolución del contrato, a condición de respetar el preaviso.

El preaviso es la comunicación de una de las partes que quiere resolver la relación de trabajo con antelación. En el caso de despido por parte del empleador, el preaviso es de 15 días de calendario con una antigüedad de servicio de 5 años; para más de 5 años, el preaviso es de 30 días.

En el caso de dimisión presentada por el trabajador, los días de preaviso se reducen del 50%.

Para las relaciones laborales inferiores a las 25 horas semanales, el preaviso es de 8 días de calendario con una antigüedad de servicio de dos años; pero llega a 15 días si la antigüedad supera los dos años.

El preaviso debe darse por escrito (carta certificada con acuso de recibo para evitar cualquier denegación por parte del empleador)

En el caso de dimisión: si el trabajador no respeta el preaviso legal, los días no trabajados serán retenidos de la liquidación o del último sueldo.

En el caso de despido: si el empleador no comunica el preaviso o no lo hace trabajar, deberá retribuir todos los días al trabajador.

### **INDEMNIZACIÓN POR FIN DE SERVICIO art. 39**

El trabajador dimisionario o despedido tiene el derecho de recibir una indemnización por fin de servicio.