

**Contrato Colectivo Nacional de Trabajo  
sobre la disciplina del trabajo doméstico**

firmado el 08 de septiembre de 2020  
con las revisiones e integraciones indicadas en el acta del 28 de septiembre de 2020

**entre**

**FIDALDO** – FEDERACIÓN ITALIANA DE EMPLEADORES DE TRABAJADORES DOMÉSTICOS  
formada por:

NUOVA COLLABORAZIONE, aquí representada por el Presidente, Abg. Alfredo Savia;  
ASSINDATCOLF, aquí representada por el Vicepresidente, Abg. Alessandro Lupi;  
ADLD, aquí representada por el Presidente, Cont. Alessandro Lupi;  
ADLC, aquí representada por el Presidente, Sra. Tiziana Mariotti;

**DOMINA** - ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADORES DE TRABAJADORES DOMÉSTICOS;

**y**

FEDERACIÓN ITALIANA TRABAJADORES COMERCIO, TURISMO Y SERVICIOS (**FILCAMS-CGIL**);

FEDERACIÓN ITALIANA SINDICATOS ENCARGADOS DE SERVICIOS COMERCIALES AFINES Y DEL TURISMO (**FISASCAT-CISL**);

UNIÓN ITALIANA TRABAJADORES TURISMO COMERCIO Y SERVICIOS (**UILTuCS**);

FEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA PERSONA HUMANA (**FEDERCOLF**);

**VISTOS**

El Contrato Colectivo Nacional de Trabajo sobre la disciplina de la relación laboral doméstica, estipulado el día 1 de julio de 2013, y el resultado de las negociaciones para su renovación

## SE ESTIPULÓ

el Contrato Colectivo Nacional de Trabajo adjunto sobre la disciplina de la relación laboral doméstica, formado por:

- a) cincuenta y cuatro artículos;
- b) aclaraciones en el acta;
- c) tablas de salario mínimo (tablas A/L).

leídos, aprobados y firmados por los representantes de todas las Organizaciones estipulantes.

Roma, 8 de septiembre de 2020

## ÍNDICE

Acta de firma

### **Contrato colectivo nacional de trabajo sobre la disciplina de la relación laboral doméstica**

Art. 1 - Ámbito de aplicación

Art. 2 - Indisociabilidad de esta reglamentación

Art. 3 - Condiciones más beneficiosas

Art. 4 - Documentos de trabajo

Art. 5 – Contratación

Art. 6 - Contrato individual de trabajo (Carta de contratación)

Art. 7 - Contratación de duración determinada

Art. 8 - Trabajo compartido

Art. 9 - Clasificación de los trabajadores

Art. 10 - Prestación discontinua nocturna de cuidado a la persona

Art. 11 - Prestaciones únicamente de espera

Art. 12 - Período de prueba

Art. 13 - Descanso semanal

Art. 14 - Horario de trabajo

Art. 15 - Horas extraordinarias

Art. 16 - Fiestas nacionales y entre semana

Art. 17 - Vacaciones

Art. 18 – Suspensiones laborales fuera del período de vacaciones

Art. 19 - Permisos

Art. 20 - Permisos de formación profesional

Art. 21 - Permiso para mujeres víctimas de violencia de género

Art. 22 - Ausencias

Art. 23 - Derecho a la educación

Art. 24 - Matrimonio

Art 25 - Protección de las madres trabajadoras

Art. 26 - Protección del trabajo infantil

Art. 27 - Enfermedad

Art. 28 - Protección de las condiciones laborales

Art. 29 - Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Art. 30 - Salvaguardias de seguridad social

Art. 31 - Servicio militar y llamada a las armas

Art. 32 - Traslados

Art. 33 - Desplazamientos de trabajo

Art. 34 - Remuneración y calendario de pagos

Art. 35 - Salarios mínimos

Art. 36 - Alojamiento y manutención

Art. 37 - Escalones de antigüedad

Art. 38 - Variación periódica de los salarios mínimos y de los valores convencionales

de manutención y alojamiento

Art. 39 - Decimotercera mensualidad

Art. 40 - Terminación de la relación laboral y preaviso

Art. 41 - Indemnización por despido

Art. 42 - Indemnización en caso de muerte

Art. 43 - Permisos sindicales

Art. 44 - Interpretación del Contrato

Art. 45 - Comisión nacional de actualización retributiva

Art. 46 - Comisión Paritaria Nacional

Art. 47 - Comisiones territoriales de conciliación

Art. 48 - Ente bilateral Ebincolf

Art. 49 - Contrataciones de segundo nivel

Art. 50 - Cas.sa.Colf

Art. 51 - Fondo Colf

Art. 52 - Seguridad social complementaria

Art. 53 - Contribuciones de asistencia contractual

Art. 54 - Entrada en vigor y duración

Aclaraciones en el acta

Tablas de salarios mínimos

## **PARTES ESTIPULANTES**

**FIDALDO** – FEDERACIÓN ITALIANA DE EMPLEADORES DE TRABAJADORES DOMÉSTICOS, adherente a Confedilizia, representada por el Presidente Abg. Alfredo Savia, el Vicepresidente Lic. Renzo Gardella, el Secretario nacional Lic. Teresa Benvenuto, y los Sres. Abg. Filippo Breccia Fratadocchi, Cont. Luigi Arnaldo Carriero, Cont. Alberto Carriero, Ing. Lelio Casale, Abg. Alessandro Lupi, Sra. Gianna Machiorlatti, Sra. Tiziana Mariotti, Cont. Stefano Rossi, Sra. Flavia Tettamanti, Lic. Salvatore Verga, Abg. Franca Zappata, Lic. Andrea Zini;

formada por:

NUOVA COLLABORAZIONE, representada por el Presidente, Abg. Alfredo Savia;

ASSINDATCOLF, representada por el Vicepresidente, Abg. Alessandro Lupi;

ADLD, representada por el Presidente, Cont. Luigi Arnaldo Carriero;

ADLC, representada por el Presidente, Sra. Tiziana Mariotti;

y

**DOMINA** – ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADORES DE TRABAJADORES DOMÉSTICOS representada por el Secretario General Lic. Lorenzo Gasparrini, Bonaventurina Fringuelli, Federica Rossi, Romano Magrini, Federico Borgoni, Vincenzo Falabella, Dino Barlaam, Luciano De Santis, Roberto Messina, Tiziana Licopoli, Sara De Santis, Sonia De Santis, Anna Sciò, Germana Antonelli, Alina Martorelli, Pina Jannello, Marcella Morbiducci, Lauretta Serafini, Lucia Franchini, Maria Grazia Di Liberto, Cinzia Canelli, Omar Lardieri, Giulio Marsico, Loretta Ramazzotti, Iolanda Mancuso, Francesco Costanzo, Anna Selvaggi, Elvia Raia, Prospero Cerabona, Vincenzo Gigli, Sara Bondavalli, Viviana Muti, Alessandro Pezzano, Maria Brunella Stancato, Virginia Pellicone, Giovanni Saviola, Angela Dima, Paola Fusè, Tiziana Lazzarotto, Elisa Belussi, Monica Bonassi.

Con el asesoramiento legal del Abogado Massimo De Luca.

**de una parte,**

y

**FILCAMS-CGIL** - FEDERACIÓN ITALIANA TRABAJADORES COMERCIO, TURISMO Y SERVICIOS, representada por la Secretaria General Mara Grazia Gabrielli, el Responsable del Sector Luciana Mastrocola, los Secretarios Nacionales Cinzia Bernardini, Alessio Di Labio, Gianfranco Fattorini, Fabrizio Russo, por el Presidente del CD Andrea Montagni y por los componentes del Comité Directivo Nacional Agostini Luana, Alfatti Caterina, Amadeo Domenica, Antonini Dora Annunziata, Baffa Matteo, Ballanti Caterina, Battistini Luca, Beretta Marco, Bergonzi Paola, Bianchi Massimiliano, Bigazzi Sabina, Bont Cristina, Botteghi Mirco, Brotini Luisella, Bucchioni Giovanni, Buillet Isabelle, Buonopane Francesco, Caiolo Monja, Camellini Elisa, Capuano Daniele, Caramelle Roland, Cardinali Stefania, Carmassi Marco, Carniato Nadia, Carpinetti Michele, Cavallini Maria Lisa, Cepile Stella, Chierici Luca, Ciccarelli Laura, Cipollini Lucio, Cirica Andrea, Cochi Federica, Colleoni Mario, Conti Simona, Costanzo Antonella, Cristiani Paolo, Cuomo Massimo, Danesino Lara, De Pantz Cecilia, De Zolt Luca, Di Tuoro Luana, Favola Fabio, Ferrais Sara, Ferrari Chiara, Ferrone Andrea, Folli Cinzia, Fraddanni Pieralba, Ghisletti Alessandra, Giannini Alessandro, Gioia Giovanni, Giorgini Lorena, Giorgini Katuscia, Griffini Roberta, Grigolato Margherita, Grymalyuk Vasylyna,

Italiano Valentina, Lanzi Gianni, Leonardi Salvatore, Leone Giuseppe, Liguori Isabella, Lovisetto Andrea, Lucchesi Francesco, Lucchi Barbara, Mandato Francesca, Mangione Salvina, Marianetti Cinzia, Mastrogirolamo Stefano, Mazigh Aouatif, Menci Renata, Michele Barbara, Milazzo Nella, Moccia Marquidas, Moia Beatrice, Montalti Paolo, Moretti Matteo, Moscatello Joice, Muratore Livio, Nappa Rosaria, Neglia Barbara, Nicoli Stefano, Nigro Claudia, Odoni Alessio, Pasqualin Antonella, Pelliccia Alessandra, Petrillo Laura, Pizzi Marco, Pozzi Lidia, Protopapa Antonella, Radin Umberto, Riboni Mara, Rosolia Maria Luisa, Saccomani Paolo, Sanna Alessandra, Sannazzaro Michele, Schifino Elena, Serafimof Enache Ahana, Sesena Cristian, Sgargi Emiliano, Simeone Nando, Spiganti Daniela, Spinelli Antonella, Stacchini Massimiliano, Tanzini Marzia, Valentino Giuseppe, Verderio Jurij, Villani Angela, Vitale Ludovico, Zambon Monica, Zanola Elena, con la intervención de la Confederación General Italiana de Trabajadores - CGIL, representada por la Secretaria Confederal Tania Scacchetti.

y

**FISASCAT-CISL** – La Federación Italiana Sindicatos Encargados de los Servicios Comerciales Afines y del Turismo - afiliada a FIST CISL - representada por el Secretario General Davide Guarini, por los Secretarios Nacionales: Aurora Blanca, Mirco Ceotto, Vincenzo Dell’Orefice, Fabrizio Ferrari, y por: Piero Casali, Salvatore Carofratello, Stefania Chicca, Marco Demurtas, Elena Maria Vanelli (coordinación femenina), de la Oficina Sindical, por Dario Campeotto – Presidente AQuMT, junto con un equipo negociador formado por: Adami Hansjorg, Alessandrini Claudio, Alquati Marco, Ammendola Giovanna, Antonini Patrizia, Arcadio Antonio, Arighi Massimiliano, Atzori Giuseppe, Avanzi Giulia, Avanzino Silvia Michela, Avanzo Lamberto, Bagnolini Gianluca, Baldin Ivano, Barazzetta Francesco, Barbatano Antonella, Baroncini Claudia, Bartucci Maria Cristina, Battuello Dario, Bellini Patrizia, Bellomo Alfonso, Belotti Claudia, Benfenati Luca, Bernelli Giuseppina, Bernicchi Giovanni, Bettoni Giovanna, Biondi Bendinelli Carlo, Blau Andrea, Bocchese Matteo, Boccuzzi Giuseppe, Bodon Marco, Boscaro Massimo, Bottani Luca, Bravi Carlo, Bristot Stefano, Brotto Gianfranco, Calabrò Domenica, Calà Guido, Calvi Stefano, Camera Paola, Cannizzo Patrizia, Capitale Laura, Capobianco Michela, Cappelli Malgara, Carafiglia Claudia, Carasi Venera, Careddu Eleonora, Caruso Assunta, Castagnino Katia, Catizone Giovanna, Celi Roberto, Centa Simone, Chiarini Laura, Chiocci Valter, Chirico Francesca, Chirico Stefania, Ciotti Novella, Ciranni Daniele Maria, Citerio Alberto, Ciurlia Sara, Cocco Silvia, Colella Nicola, Comerci Gildo, Comiati Giovanni Battista, Contemi Pietro, Costantini Carlo, D’agostino Salvatore, D’alessandro Luigi, Dall’Ara Michele, De Leo Vincenza, De Peron Enrico, Destefanis Carla, De Stefano Alessandro, Destito Marisa, Di Lavanzo Mauro, Di Leo Pancrazio, Di Matola Flavio, Di Micco Gennaro, Di Paola Carlo, Di Polidoro Luca, Di Stefano Athos, Diociaiuti Stefano, D’isanto Angelo, Dondeinaz Hanry, Donno Valentina, Dorella Edoardo, Egger Ulrike, Elmi Andretti Gianni, Eustachi Giovanna, Fabbri Matteo, Falcucci Giulia, Faraci Isabella, Farina Adalberto, Federico Salvatore, Ferrari Ermanno, Ferreri Antonella, Ferrario Giorgio Achille, Fiorenza Giuseppe, Fioruti Monya, Fontana Carla, Fontanella Giorgio, Foschini Silvia, Frigelli Davide, Frigerio Roberto, Galli Stefano, Gallina Elisabetta, Gallo Vittorio, Gargano Patrizia, Giacomazzi Adriano, Gobbi Enrico, Gobbi Simone, Gola Simona, Gravina Michele, Grosso Alessandro, Gualtieri Alessandro, Guaschino Massimo, Guida Monica, Imperatori Sara, Ingrosso Alessandro, Lai Manolo, Landolfi Giuseppe, Lazzaro Angela, Le Foche Paolo, Lerna Annette, Liverani Fabrizio, Locatelli Alessandro, Locci Alice, Lo Papa Fortunato, Longo Olga, Lorenzi Diego, Lorrai Sara, Maestripietri Luca, Magri Alessandra, Mairone Chiara, Manca Patrizia, Mandelli Rossana, Mangone Marino Gilberto, Manna Maria, Marcazzan Luca, Marcellino Alessandro, Marchetti Paolo,

Marcomini Diego, Marini Diego, Marrone Salvatore, Martelli Andrea, Martignetti Alessandro, Matrone Pasqualina, Mattatelli Giuseppe, Mazza Gianfranco, Mazzei Lucio, Medici Germano, Mela Maria Giovanna, Melis Cristina, Menegale Simona, Meniconi Daniele, Metitone Serena, Miani Elisa, Miranda Paolo, Molinari Marco, Montagnini Cristiano, Montefusco Raffaele, Montillo Domenico, Montuori Raffaele, Muggianu Michele, Murazzo Stefano, Musumeci Michele, Nacca Roberto, Natili Valerio, Nesti Ilio, Notarnicola Ivan, Orabona Vincenza, Paialunga Marco, Pallotta Maria, Pangrazzi Marina, Parlanti Raffaella, Parrino Giovanni, Pascucci Aldo, Pasqualitto Romano, Pegoraro Nicola, Pellicani Fabio, Peruffo Sarah, Pesce Barbara, Piacquaddio Leonardo, Piali Simone, Piazzese Carlo, Pietrosanto Cinzia, Pintacorona Teresa, Pizzingrilli Pietro, Pogliani Francesco, Ponzo Rita Lucia, Porcedda Monica, Pruenster Elmar, Raffa Rita, Ramaglia Graziella, Ramogida Nicola, Raso Rosetta, Righini Maurizio, Rizzo Maurizia, Rostellato Katiuscia, Rtoni Rachele, Ruta Miriam, Sabaini Andrea, Saladino Laura, Santellani Diego, Santrone Silvio Natale, Scarcello Angelo, Scialanca Massimiliano, Sega Milena, Semeria Marilena, Sergi Filippa Alessandra, Serra Roberta, Sferruzza Giuseppina, Sgobbo Angelo, Silvestri Cristina, Silvestro Rosa, Solavagione Enrico, Soleggiati Selena, Sorice Debora, Spinosa Massimo, Spinzi Luigi, Spitaleri Vincenzo, Spanò Gian Claudio, Squartini Marco, Taha Ahmad Ali, Talamone Mirko, Tamburini Ettore, Tarantini Carmela, Tomaselli Annunziata, Trinchitella Luca, Tutzer Judith, Untermarzoner Josef, Vaghini Michele, Vavassori Terry, Vento Giorgio, Verde Marco, Vignolo Cristina, Vissà Floriana, Zanforlini Mirta, Zucconi Jonathan, Zullo Stefania; de la Confederación Italiana Sindicatos Trabajadores (CISL) representada por la Secretaria General de la Cisl Annamaria Furlan.

y

**UILTuCS - UNIÓN ITALIANA TRABAJADORES TURISMO COMERCIO Y SERVICIOS** representada por el Secretario General Brunetto Boco, por los Secretarios Nacionales: Stefano Franzoni, Paolo Andreani, Emilio Fargnoli, Gabriele Fiorino, Marco Marroni, Gennaro Strazzullo, Anna Maria Selvaggio; por Antonio Vargiu y Paolo Proietti del Departamento Sindical, por los componentes del Consejo Nacional: Mauro Agricola, Antonio Andrisano, Cristiano Ardu, Sergio Ariodante, Angelo Ascenzi, Massimo Aveni Banco, Mauro Baldessari, Giuliana Baldini, Bernardo Balducci, Sabina Bardi, Piero Bartolomei, Riccardo Bassi, Vassilios Bassios, Fernando Bernalda, Angela Bigheretti, Enza Bonamici, Fabrizio Bontà, Piercarlo Borgo, Luigino Boscaro, Salvatore Bove, Fabio Bove, Alfredo Buoninconti, Marco Callegari, Elvira Campitiello, Luigi Canali, Elena Cannone, Biagio Carfagna, Gianfranco Cartisano, Giovanbattista Casa, Luana Cece, Luca Cerusa, Irene Cesari, Roberto Ciccarelli, Claudio Cicchitti, Marco Conficconi, Alessandro Contucci, Cristina D'Ambrosio, Mario D'Angelo, Sabrina De Stefano, Sergio Del Zotto, Marco Dell'Anna, Patrizia Dell'Anno, Rocco Della Luna, Mario Dello Russo, Silvia Dessi, Bruno Di Federico, Lucia Di Iorio, Antonio Di Maio, Francesco Di Martino, Maria Di Sarno, Sergio Diecidue, Elio Dota, Roberto Fallara, Giovanna Famà, Elvira Fatiganti, Pietro Feliciangeli, Barbara Ferrandino, Massimiliano Ferrante, Nadia Festa, Marianna Flauto, Anna Florida, Massimo Forti, Roberto Frizzo, Fabio Fugnanesi, Caterina Fulciniti, Luigi Galiano, Giovanni Gazzo, Cataldo Giammella, Maria Rita Giardina, Stefania Giunta, Mario Grasso, Marcello Gregorio, Emanuela Grillo, Giada Grimaldi, Carlo Guarnaccia, Pasquale Guarracino, Ciro Guida, Angelo Gulizia, Luciano Gullone, Bartolo Iozzia, Anila Kaya Cenolli, Andrea Lai, Walter Largher, Giuseppe Lavia, Cosimo Lavolta, Donato Lazazzera, Maria Lenoci, Diego Loreto, Maria Ermelinda Luchetti, Claudia Lugaresi, Roberto Maestrelli, Domenico Malerba, Massimo Marchetti, Barbara Marchini, Fabio Marchiori, Maurizio Marini, Luca Marino, Michelangelo Mazzola, Samantha Merlo, Mario Miccoli, Maurizio Milandri, Emanuele Montemurro, Mauro Munari, Guido Murvana, Rachele Muscara', Claudio Nanni,

Enrico Natale, Felicité Ngo Tonye, Mauro Orsan, Leonardo Pace, Antonio Palermo, Annalisa Pantera, Sabino Patruno, Roberto Pennati, Antonella Perrone, Giannantonio Pezzetta, Antonia Piani, Samuele Piga, Gioia Rabà, Domenico Raschellà, Maurizio Regazzoni, Adalisa Rizzo, Gianni Rodilloso, Maria Ida Saja, Carlo Sama, Valeria Savarese, Gianni Scagliola, Chiara Sclafani, Riccardo Serri, Maura Settimo, Giuseppe Silvestro, Raffaele Statti, Parmenio Stroppa, Michele Tamburelli, Lorenzo Tollari, Rosario Trupia, Giancarlo Turchetti, Roberta Valenti, Ivana Veronese, Alessandro Visentin, Giorgio Zattoni, Giuseppe Zimmari, Matteo Zorn, Cosimo Zumbo; con la intervención de la Unión Italiana Laboral (UIL) representada por la Secretaria Confederal Tiziana Bocchi,

y

**FEDERCOLF** - FEDERCOLF, FEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA PERSONA HUMANA, representada por la Secretaria General Rita De Blasis; por las Secretarías Nacionales: Laudina Zonca, Silvia Foresti, Filomena Navone, Silvia Ferretti; por los miembros del Consejo Directivo: Roberto Conchetto, Leah Jane Fuertes, Daniela Mazzoleni, Antonia Paoluzzi, Antonietta Ragosta, Livia Scansani. Con la asistencia de la delegación sindical formada por: Vita Bonanno, Costantina Castiglione, Sabrina Cipolla, Rachele Volpicelli, consejeros nacionales Api-Colf. Con la participación de los siguientes representantes de la Federcolf: Alfonsi Pamela, Alvites Rojas Natividad, Andrisani Paola, Ardivel Martina, Artico Paola, Babych Lyubov, Berdin Tiziana, Bonanno Caterina, Borgonovo Maddalena, Bressanello Antonio, Castillo Margarita Irene, Cervantes Rodriguez Elsa Sabina, Colleoni Eleonora, Cristofaro Anna, Davideri Cristina, De Luca Rosa, Di Cristofalo Rosaria, Garrinella Eleonora, Iacopinelli Sabrina, Lacentra Marianonietta, Letona Pacheco Rosalia, Lobauo Walter, Manzato Susi, M'Bro Akpes Mathurin, Merella Angela, Minocchi Celestina, Mosconi Luciana, Nenova Decheva Stefka, Novo Barbara, Ochoa Paucar Laura Leonor, Pessina Sara, Putgioni Caterina, Robba Laura, Rosu Maria, Scala Franca, Soxso Teresa Lucia, Stancheva Vladimirova Vasya, Stara Mario, Stocchino Patrizia. Con la asistencia de los representantes exteriores: Maria Chavez (Guatemala), Asia Rhina De Los Santos (Rep. Dominicana), Noemi Del Carmen Garcia Mulato (El Salvador), Khrystyna Ivat (Ucraina), Niculae Purice (Rumania), Cristina Narido (Filipinas), Kira Dimitrova Nikolova (Bulgaria), Lorena Urrello (Perú).

Con el asesoramiento legal del Abogado Armando Montemarano.

**de otra parte**



## **CONTRATO COLECTIVO NACIONAL DE TRABAJO sobre la disciplina del trabajo doméstico**

### **Art. 1 - Ámbito de aplicación**

1. Este contrato colectivo nacional colectivo de trabajo, estipulado entre:

- **FIDALDO**, Federación Italiana de empleadores de trabajadores domésticos, adherente a Confedilizia, constituida por NUOVA COLLABORAZIONE, ASSINDATCOLF, ADLD, ADLC,
- **DOMINA**, Asociación Nacional Familias Empleadoras de Trabajadores Domésticos

de una parte,

y **Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UILTuCS y Federcolf**

de otra parte,

regula, de manera unificada para todo el territorio nacional, las relaciones del trabajo doméstico.

El contrato se aplica a los asistentes familiares (empleados/as de hogar, canguros y otros perfiles profesionales a los que se refiere este Contrato Colectivo Nacional de Trabajo), incluidos los de nacionalidad no italiana o apátridas, independientemente de su remuneración, empleados en el funcionamiento de la vida familiar y de la convivencia familiarmente estructurada, teniendo en cuenta algunas características fundamentales de la relación.

2. Siguen en vigor, para los sujetos a las que se dirigen, las normas dictadas en materia de colocación de conformidad con el Acuerdo del 24 de noviembre de 1969, n. 68, ratificado por la ley italiana del 18 de mayo de 1973, n. 304.

### **Art. 2 - Indisociabilidad de esta reglamentación**

1. Dentro del ámbito de cada una de sus instituciones, las disposiciones de esta reglamentación colectiva nacional son inseparables y correlativas entre ellas y, por lo tanto, no podrán acumularse con otros tratamientos, considerándose por las partes en general más beneficiosas respecto a aquellas de otros contratos colectivos anteriores.

### **Art. 3 - Condiciones más beneficiosas**

1. Todos los posibles tratamientos más favorables se mantendrán en la modalidad de «*ad personam*».

### **Art. 4 - Documentos de trabajo**

1. En el momento de la contratación, el empleado deberá entregar al empleador los documentos necesarios en cumplimiento de la legislación vigente y proporcionar los documentos del seguro y de la seguridad social, así como cualquier otro documento sanitario actualizado con todos los certificados exigidos por la legislación vigente, un documento de identidad personal vigente y cualquier diploma o certificado profesional específico. El trabajador no comunitario podrá ser contratado si dispone de un permiso de residencia válido para la realización de trabajo subordinado.

### **Art. 5 – Contratación**

1. La contratación del trabajador se realizará conforme a la ley.

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

1. Entre las partes deberá establecerse un contrato de trabajo (carta de contratación), en el que se indicarán, junto con otras posibles cláusulas específicas:

- a) fecha de inicio de la relación de trabajo;

- b) nivel de pertenencia, incumbencias;
  - c) duración del período de prueba;
  - d) existencia o ausencia de cohabitación;
  - e) la residencia del trabajador, así como cualquier otro domicilio, válido a los efectos de la relación laboral. Para las relaciones de cohabitación, el trabajador deberá indicar cualquier domicilio distinto al de convivencia, para que sea válido en caso de ausencia de éste, o validar a todos los efectos la misma dirección de cohabitación, incluso en el caso de su ausencia y siempre que la relación laboral sea vigente;
  - f) duración de la jornada laboral y su distribución;
  - g) posible uniforme de trabajo, que deberá ser proporcionado por el empleador;
  - h) para los trabajadores cohabitantes, la colocación del medio día de descanso semanal, además del día de descanso semanal fijado para el domingo o a otro día en el caso a que se refiere el art. 13, último apartado;
  - i) remuneración acordada;
  - j) lugar de ejecución de la prestación laboral, así como la previsión de cualquier cambio temporal por vacaciones o por otros motivos familiares (desplazamientos de trabajo);
  - k) período acordado de disfrute de las vacaciones anuales;
  - l) indicación de un espacio adecuado en el que el empleado pueda colocar y almacenar sus pertenencias personales;
  - m) pago obligatorio de las contribuciones de asistencia contractual, como se indica en el artículo 53;
  - n) posible presencia de sistemas audiovisuales dentro del hogar;
  - o) aplicación de todas las demás instituciones previstas en este contrato.
2. La carta de contratación, firmada por el empleado y por el empleador, deberá intercambiarse entre las partes. Las variaciones de las condiciones contractuales, no meramente ocasionales, deberán ser pactadas.

#### **Art. 7 - Contratación de duración determinada**

1. La contratación puede realizarse por un período determinado, cumpliendo las normativas en vigor, obligatoriamente por escrito, con el intercambio entre las partes de la respectiva carta, en la que deben especificarse los casos que la justifican.
2. La forma escrita no será necesaria si la duración de la relación laboral, puramente ocasional, no excede los doce días naturales.
3. El término del contrato de duración determinada podrá ser, con el consentimiento del trabajador, prorrogado solo si la duración inicial del contrato es inferior a 24 meses. En estos casos se pueden realizar un máximo de cuatro prórrogas, siempre que se requieran por motivos objetivos y que se refieran a la misma actividad laboral para la cual se estipuló el contrato de duración determinada; sin embargo, la duración total de la relación temporal no puede exceder los 24 meses, incluida cualquier prórroga. En los contratos de duración determinada que superen los 12 meses es necesario introducir la causa.
4. A modo de ejemplo, se permitirá la aposición de un término final de la duración del contrato de trabajo en los siguientes casos:
  - para la ejecución de un servicio definido o predeterminado en el tiempo, aun siendo repetitivo;
  - para sustituir incluso parcialmente a trabajadores que hayan obtenido una suspensión de la relación por razones familiares, incluyendo la necesidad de reunirse con familiares residentes en el extranjero;

- para sustituir a trabajadores enfermos, heridos, con permiso de maternidad o que 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 asistencia fuera del domicilio a personas dependientes ingresadas en hospitales, centros de curas, residencias sanitarias de ayuda y residencias para personas de edad.
5. Asimismo, para los casos que justifican la contratación de duración determinada, los empleadores podrán beneficiar de la opción de trabajo de duración determinada.

#### **Art. 8 - Trabajo compartido**

1. En cumplimiento de la normativa adjunta a este contrato, se permite la contratación de dos trabajadores que asuman conjuntamente el cumplimiento de una única obligación laboral.
2. Sin perjuicio de la obligación de solidaridad y salvo diferente acuerdo entre las partes contratantes, cada uno de los dos empleados queda responsable personal y directamente de la ejecución de la obligación laboral completa.
3. El contrato de trabajo compartido debe ser estipulado por escrito. En la carta de contratación deberán estar indicadas las condiciones económicas y normativas de cada trabajador en virtud de este contrato colectivo, así como la medición porcentual y la colocación temporal del 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 contratantes, los dos trabajadores podrán determinar, a su discreción y en cualquier momento, sustituciones entre ellos, así como modificar de mutuo acuerdo la colocación temporal de sus respectivos horarios de trabajo; en cuyo caso el riesgo de imposibilidad de prestación laboral, por hechos relacionados con uno de los responsables, recaerá sobre el otro obligado. El régimen pecuniario y normativo de cada uno de los dos trabajadores se reajustarán como resultado de la prestación de trabajo realmente realizada por cada uno de los trabajadores.
5. Se prohibirá cualquier sustitución por terceros, en caso de imposibilidad de uno o ambos trabajadores obligados.
6. Salvo que se acuerde lo contrario entre las partes, la dimisión o el despido de uno de los trabajadores responsables implicará la extinción de todo el vínculo contractual. Esta disposición no se aplicará si, a petición del empleador o previa propuesta del otro prestador de servicios, éste último se ofrece a cumplir con las obligaciones laborales, total o parcialmente, en cuyo caso el contrato de trabajo compartido se convertirá en un contrato normal de trabajo subordinado en virtud del art. 2094 del Código Civil italiano. Análogamente, el empleado podrá indicar la persona con quien, previo consentimiento del empleador, podrá asumir el desempeño laboral de forma solidaria. En cualquier caso, la ausencia de acuerdo entre las partes dará lugar a la extinción de todo el vínculo contractual.

#### **Art. 9 - Clasificación de los trabajadores**

1. Los auxiliares familiares pueden clasificarse en cuatro niveles, a cada uno de los cuales le corresponden dos parámetros de remuneración, el superior de los cuales se define como «súper»:

##### Nivel A

A este nivel pertenecen los auxiliares familiares, no encargados de atender a las personas que desempeñan sus funciones de manera competente, en relación con los perfiles laborales indicados, a nivel ejecutivo y bajo el control directo del empleador.

Perfiles:

- a) Encargado de la limpieza. Realiza únicamente las incumbencias relacionadas con la limpieza de la casa;

- b) Encargado de la lavandería. Realiza únicamente incumbencias relacionadas con la lavandería;
- c) Ayudante de cocina. Realiza únicamente incumbencias de apoyo al cocinero;
- d) Encargado del establo. Realiza tareas de limpieza normales en el establo y de cuidado general del/de los caballo/s;
- e) Auxiliar de animales domésticos. Realiza únicamente incumbencias relacionadas con el cuidado de animales domésticos;
- f) Encargado de la limpieza y del riego de las zonas verdes;
- g) Obrero común. Realiza únicamente tareas manuales, duras, ya sea para grandes limpiezas o en el ámbito de las pequeñas labores de mantenimiento.

### Nivel A súper

#### Perfiles:

- a) Encargado de la compañía. Realiza únicamente incumbencias de mera compañía hacia personas adultas autosuficientes, sin llevar a cabo ningún otro trabajo;

### Nivel B

A este nivel pertenecen los auxiliares familiares que, desarrollan sus incumbencias con competencia específica, aun cuando a nivel ejecutivo.

#### Perfiles:

- a) Trabajador familiar de propósito general multifuncional. Realiza incumbencias múltiples relacionadas con el curso normal de la vida familiar, desempeñando, de manera promiscua, tareas de limpieza y reordenación de la casa, de asistente de la cocina, asistente de la lavandería, asistente de animales domésticos, así como otras tareas dentro del ámbito del nivel de pertenencia;
- b) Guardián de vivienda privada. Lleva a cabo tareas de vigilancia de la casa de su empleador y relativas pertinencias y, si se proporciona alojamiento en la propiedad, de custodia;
- c) Encargado del planchado. Realiza incumbencias relacionadas con el planchado;
- d) Camarero. Atiende la mesa y las habitaciones;
- e) Jardinero. Empleado que se ocupa de las zonas verdes y de las intervenciones para su mantenimiento;
- f) Obrero cualificado. Realiza incumbencias manuales en el ámbito de intervenciones, incluso complejas, de mantenimiento;
- g) Chófer. Lleva a cabo tareas de conducción de autovehículos destinados al transporte de personas y pertenencias de la familia, además de ocuparse de su mantenimiento y limpieza ordinarios;
- h) Encargado de la limpieza de las habitaciones y del servicio de desayuno también para personas huéspedes del empleador. Realiza las incumbencias ordinarias previstas para el trabajador genérico multifuncional, además de ocuparse de la limpieza de las habitaciones y del servicio de la mesa del desayuno ofrecido a los huéspedes del empleador.

### Nivel B súper

#### Perfil:

- a) Auxiliar familiar que asiste a personas autosuficientes, incluyendo, si así lo solicitan, las actividades relacionadas con las necesidades de alimentación y limpieza de la casa donde viven los asistidos;

- b) Auxiliar familiar que atiende a los niños (canguro), incluyendo, si es necesario, actividades relacionadas con las necesidades de alimentación y limpieza de la casa donde viven los asistidos.

### Nivel C

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

Perfil:

- a) Cocinero. Desarrolla incumbencias relacionadas con la preparación de la comida y con las tareas de cocina correspondientes, así como las de aprovisionamiento de materias primas.

### Nivel C súper

Perfil:

- a) Auxiliar familiar que atiende a personas no autosuficientes (no formado), incluyendo, si así lo solicitan, las actividades relacionadas con las necesidades de la alimentación y de la limpieza de la casa donde viven los asistidos.

### Nivel D

Pertenecen a este nivel los auxiliares 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 bienes familiares. Realiza incumbencias relacionadas con la administración del patrimonio de la familia;
- b) Mayordomo. Realiza incumbencias de gestión y coordinación relativas a todas las necesidades relacionadas con los servicios de la vida familiar;
- c) Gobernanta. Realiza incumbencias de coordinación relacionadas con las actividades de los camareros tales como la limpieza de las habitaciones, el planchado, la lavandería, el vestuario y similares;
- d) Jefe de cocina. Realiza incumbencias de gestión y coordinación de todas las necesidades relacionadas con la preparación de alimentos y, en general, con las tareas de la cocina y despensa;
- e) Responsable de jardinería. Realiza incumbencias de gestión y coordinación de todas las necesidades relacionadas con el cuidado de las zonas verdes y correspondientes intervenciones de mantenimiento;
- f) Preceptor. Realiza incumbencias de enseñanza y/o educación de los miembros del núcleo familiar.

### Nivel D súper

Perfiles:

- a) Auxiliar familiar que atiende a personas no autosuficientes (formado), incluyendo, si así lo solicitan, actividades relacionadas con las necesidades de alimentación y limpieza de la casa donde viven los asistidos;
- b) Director de la casa. Realiza incumbencias de gestión y coordinación de todas las necesidades relacionadas con el funcionamiento de la casa;

- c) Asistente familiar educador formado. Trabajador que, en el contexto de proyectos educativos y de rehabilitación desarrollados por profesionales identificados por el empleador, implementa intervenciones específicas dirigidas a favorecer la inserción o la reintegración en las relaciones sociales, de forma independiente, de personas en condiciones difíciles por discapacidad psíquica, por disfunciones de aprendizaje o relacionales.

#### **Notas en el acta:**

1. El empleado encargado del cumplimiento de incumbencias promiscuas tiene derecho a su clasificación en el nivel que corresponda a las incumbencias prevalentes.
2. Por persona autosuficiente, se entenderá un sujeto capaz de realizar las actividades más importantes relacionadas con el cuidado personal y con las actividades de relación social.
3. La formación del personal para la asistencia de personas no autosuficientes, cuando esté prevista para la atribución de la cualificación, se entenderá conseguida cuando el trabajador posea un título en el ámbito específico de su incumbencia, obtenido en Italia o en el extranjero, siempre que equivalente, incluso con cursos de formación de la duración mínima prevista por la legislación regional y, en todo caso, no inferior a 500 horas.
4. A efectos del derecho a ser clasificado en el nivel D Súper, es responsabilidad del trabajador comunicar por escrito al empleador la consecución, incluso durante la relación laboral, de dicho diploma y entregar copia.
5. En cuanto al perfil c) «Asistente familiar educador formado» clasificado en el nivel D Súper, las partes firmantes precisan que por el perfil señalado se entiende la figura profesional del educador profesional regido por la denominada «Ley Iori» (Artículo 1, apartados 594 y siguientes de la Ley Italiana 205 de 2017).

#### **Art. 10 - Servicios de atención nocturna discontinua para la persona**

1. Al personal no de enfermería contratado expresamente para servicios de atención nocturna discontinua a favor de sujetos autosuficientes (niños, ancianos, minusválidos o enfermos), y consecuentemente clasificado en el nivel B súper, o para servicios de atención nocturna discontinua a favor de sujetos no autosuficientes, y consecuentemente clasificado en el nivel C súper (si no formado) o en el nivel D súper (si formado), si se incluye la colocación temporal del servicio entre las 20.00 y las 8.00 horas se abonará la remuneración prevista en la tabla D adjunta a este contrato, relativo al nivel de clasificación, sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente art. 14. Para el personal no cohabitante, existe la obligación de proporcionar el desayuno, la cena y el alojamiento adecuado para la noche.
2. Al personal cohabitante, con arreglo al presente artículo, deberán garantizarse en cualquier caso once horas de descanso consecutivo cada veinticuatro horas.
3. Sin perjuicio de la franja horaria señalada en el apartado 1, a los únicos efectos del cumplimiento de la obligación de cotización a que se refiere el artículo 53, el horario convencional de trabajo es de ocho horas diarias.
4. La contratación con arreglo al presente artículo deberá resultar de escritura firmada por las partes; en dicho acto se indicarán la hora de inicio y de terminación de la asistencia y su naturaleza de prestación discontinua.

#### **Art. 11 - Prestaciones únicamente de espera**

1. Al personal empleado únicamente 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 íntegramente entre las 21.00 y las 8.00 horas, sin perjuicio de la obligación de permitir al trabajador que descansa la noche completa en un alojamiento adecuado.

2. Si se solicitase al trabajador una prestación diferente al de la presencia, esta no será considerada trabajo extraordinario, pero sí se retribuirá adicionalmente sobre la base de las retribuciones proyectadas para los trabajadores no convivientes, como se indica en la tabla C adjunta a este contrato, con cualquier posible incremento contractual y únicamente durante el tiempo realmente empleado.
3. Sin perjuicio de la franja horaria indicada en el apartado 1, a los únicos efectos del cumplimiento de la obligación de cotización a que se refiere el artículo 53, el horario convencional de trabajo es igual a cinco horas diarias, además de las prestaciones que se puedan retribuir conforme al apartado 2.
4. La contratación deberá resultar de un documento pertinente firmado e intercambiado entre las partes.

#### **Art. 13 - Período de prueba**

1. Los trabajadores clasificados en los niveles D) y D súper) y los trabajadores que operen en régimen de cohabitación independientemente del nivel de clasificación, están sujetos a un período de prueba regularmente remunerado de 30 días de trabajo efectivo. Para las relaciones laborales restantes, el período de prueba es de 8 días de trabajo real.
2. El trabajador que haya superado 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 finalizada en cualquier momento por cualquiera de las partes sin previo aviso, pero con el pago a favor del trabajador de la remuneración y de otros posibles honorarios correspondientes al trabajo realizado.
4. Si el trabajador ha sido contratado por primera vez tras llegar de otra Región sin haber trasladado su propia residencia y la terminación de la relación no se produce por una causa justa, el empleador deberá proporcionarle un preaviso de 3 días o, en su defecto, la remuneración correspondiente.
5. La fijación del período de prueba deberá resultar de un documento escrito.

#### **Art. 13 - Descanso semanal**

1. Para los trabajadores cohabitantes, el descanso semanal es de 36 horas, de las cuales 24 deberán disfrutarse 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 actividad durante un número de horas no superior a la mitad de las que constituyen la duración normal del horario de trabajo diario.
2. Si se realizan prestaciones dentro de las 12 horas de descanso no dominical, se abonarán con la remuneración total factual aumentada del 40%, a menos que dicho descanso no sea disfrutado otro día de la misma semana, a excepción de lo acordado con arreglo el apartado anterior.
3. Para los trabajadores no cohabitantes, el descanso semanal será de 24 horas y deberá ser disfrutado los domingos.
4. El descanso semanal dominical es irrenunciable. 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 trabajadas serán retribuidas con un aumento del 60% de la remuneración total factual.
5. Si el trabajador profesa una fe religiosa que prevé el culto en un día diferente del domingo, las partes podrán acordarse acerca de la sustitución, a todos los efectos contractuales, del domingo por otro día; en ausencia de acuerdo, se asegurará la aplicación plena de los apartados anteriores.

#### **Art. 14 - Horario de trabajo**

1. La duración normal del horario de trabajo es la que se acordará entre las partes y, en cualquier caso, salvo lo dispuesto en el apartado 2, con un máximo de:
  - a) 10 horas diarias, no consecutivas, lo que supone un total de 54 horas por semana, para los trabajadores cohabitantes;
  - b) 8 horas diarias, no consecutivas, lo que supone un total de 40 horas por semana, distribuidas en 5 días, o en 6 días, para los trabajadores no cohabitantes.
2. Los trabajadores cohabitantes de los niveles C, B y B súper, así como los estudiantes de edades incluidas entre los 16 y 40 años que asistan a cursos de estudio que terminen con un título reconocido por el Estado o por Entes públicos, podrán ser contratados en régimen de cohabitación con un horario de hasta 30 horas por semana; su horario de trabajo se articulará según cualquiera de las formas siguientes:
  - a) colocado completamente entre las 6.00 y las 14.00 horas;
  - b) colocado completamente entre las 14.00 y las 22.00 horas;
  - c) colocado completamente, hasta un límite máximo de 10 horas al día no consecutivas, en no más de tres días a la semana.

A estos trabajadores se le corresponderá, independientemente del horario de trabajo observado en el límite máximo de las 30 horas semanales, un salario como aquello 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 siguiente, se retribuirá con la remuneración total factual 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 aumentos previstos en el art. 15.

3. La contratación, con arreglo al apartado 2, se realizará por escrito, deberá ser redactada y firmada por el empleador y el empleado y deberá incluir el horario efectivo de trabajo acordado y su contratación temporal en el ámbito de las articulaciones horarias individuadas en el mismo apartado 2; todas las instituciones regidas por este contrato se aplican íntegramente a los trabajadores así contratados. Con un documento escrito, redactado y firmado por el empleador y el empleado, que contiene los mismos elementos, la relación de cohabitación con la duración normal del horario de trabajo acordada con arreglo al apartado 1 podrá transformarse en la relación de cohabitación a que se refiere el apartado 2 y viceversa.
4. El trabajador cohabitante tiene derecho a un descanso de al menos 11 horas consecutivas en el mismo día y si su horario diario no está completamente colocado entre las 6.00 y las 14.00 horas 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 dicho descanso, el empleado podrá salir de la casa del empleador, sin perjuicio en cualquier caso del objetivo de ese lapso de tiempo de la efectiva recuperación de las energías mentales y físicas.  
Se permite la recuperación consensual y a régimen normal de posibles horas no trabajadas, a razón de no más de 2 horas cada día.
5. La colocación del horario de trabajo la fijará el empleador, en el ámbito de la duración contemplada en el apartado 1, en cuanto al personal cohabitante de servicio completo, para el personal cohabitante de servicio reducido o no cohabitante será acordado entre las partes.
6. Salvo lo previsto para las relaciones a las que se refieren los artículos anteriores 10 y 11, se considera trabajo nocturno aquel que se realiza entre las 22.00 y las 6.00 horas, y se compensa, si es ordinario, con un aumento del 20% del salario total factual por horas, y si se trata de horas extraordinarias, ya que se realiza más allá de las horas normales de trabajo, conforme con el art. 15.



7. El cuidado personal y de asuntos propios, con excepción de lo del servicio, será realizado por el empleado fuera del horario de trabajo.
8. Al empleado que esté sometido a un horario diario igual o superior a las 6 horas, en el que se haya acordado la presencia continua en el lugar de trabajo, le corresponderá la comida o, en su defecto, una indemnización igual a su valor convencional. El tiempo necesario para el disfrute de la comida, en la medida en que transcurre sin realizar prestaciones laborales, se acordará entre las partes y no será remunerado.
9. El empleador que haya contratado a uno o más trabajadores de tiempo completo para asistir a personas dependientes clasificados en los niveles CS o DS, podrá contratar a uno o más trabajadores, cohabitantes o no, para ser clasificados en los niveles CS o DS, con prestaciones limitadas a cubrir las horas y días de descanso, diario y semanal, de los trabajadores titulares de la asistencia. Dichas prestaciones serán remuneradas sobre la base de la tabla G y de la tabla F en relación con las indemnizaciones de manutención y alojamiento con arreglo al art. 36, si debidas.

#### **Art. 15 - Horas extraordinarias**

1. Al empleado podrá solicitarse una prestación laboral fuera del horario establecido, tanto de día como de noche, salvo que tenga un motivo justificado que lo impida. En ningún caso el trabajo extraordinario deberá perjudicar el derecho al descanso diario.
2. Se considerará trabajo extraordinario aquel que exceda la duración máxima diaria o semanal establecida en el art. 14, apartado 1, letra a) y b), salvo que la prórroga haya sido acordada previamente para la recuperación de horas no trabajadas.
3. El trabajo extraordinario se compensará con la remuneración total factual por hora incrementada de esta manera:
  - del 25%, si se realiza entre las 6.00 y las 22.00 horas;
  - del 50%, si se realiza entre las 22.00 y las 6.00 horas;
  - del 60% en uno de los días festivos indicados en el art. 16 o en el día del domingo, en caso de que se profese una religión que prevea la solemnización en un día distinto del domingo, este día estará sujeto a la disciplina del trabajo dominical.
4. Las horas de trabajo realizadas por un trabajador no cohabitante, que excedan las 40 horas y hasta las 44 horas semanales, siempre que se realicen en la franja horaria comprendida entre las 6.00 y las 22.00 horas, serán compensadas con una remuneración total factual por hora incrementada del 10%.
5. Las horas de trabajo extraordinario deben ser solicitadas con una antelación mínima de un día, salvo en casos de emergencia o necesidades especiales no previstas.
6. En caso de emergencia, las prestaciones realizadas durante los horarios de descanso nocturno y diurno se considerarán de carácter normal y darán lugar solamente a la prorrogación de dicho descanso; esas prestaciones deberán tener un carácter totalmente episódico e impredecible.

#### **Art. 16 - Fiestas nacionales y entre semana**

1. Se consideran festivos los días reconocidos como tales por la legislación vigente; en la actualidad corresponden a los siguientes:
  - 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 dichos días, se respetará un descanso completo, sin perjuicio de la obligación de corresponder la retribución normal.

2. Para el informe horario, los festivos a que se refiere el apartado 1 serán retribuidos sobre la base del salario horario normal calculado como 1/6 del horario semanal. Los festivos a abonar son todos aquellos incluidos dentro del período interesado, con independencia del hecho de que en dichos días se haya previsto o no la prestación laboral.
3. En caso de prestación laboral, además de la retribución normal diaria, deberán pagarse las horas trabajadas con la remuneración total factual incrementada 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 otro día o, en su defecto, al pago de 1/26 de la remuneración total factual mensual.
5. Los días que han dejado de ser considerados como festivos a efectos civiles, con arreglo a la ley italiana del 5 de marzo de 1977, n. 54, se han compensado mediante el reconocimiento al trabajador del disfrute de la jornada completa de los festivos a que se refiere el apartado 1.

#### **Art. 17 - Vacaciones**

1. Independientemente de la duración y distribución del horario de trabajo, por cada año de servicio con el mismo empleador, el trabajador tiene derecho a un período de vacaciones de 26 días hábiles.
2. Los trabajadores con remuneración mensual recibirán la retribución normal, sin ningún recorte; los que cuentan con una retribución según las horas trabajadas recibirán una retribución en proporción de 1/6 del horario semanal por cada día de vacaciones disfrutado.
3. El empleador, de acuerdo con sus propias necesidades y con aquellas del trabajador, deberá fijar el período de vacaciones, sin perjuicio de la posibilidad de un acuerdo diferente entre las partes, de junio a septiembre.
4. El derecho al disfrute de las vacaciones es irrenunciable. Conforme con el art. 10 del Decreto Legislativo italiano del 8 de abril de 2003, n. 66, un período mínimo de 4 semanas por cada año de servicio no podrá ser sustituido por una indemnización, salvo el caso dispuesto en el apartado 8.
5. Las vacaciones generalmente tienen carácter continuado. Podrán dividirse pero no en más de dos periodos cada año, siempre que se acuerden entre las partes. El disfrute de las vacaciones, excepto en el caso previsto en el apartado 8 debe tener lugar durante al menos dos semanas dentro del año de maduración y, por al menos dos semanas adicionales, dentro de los 18 meses posteriores al año de maduración.
6. Durante el período de disfrute de las vacaciones, el trabajador tendrá derecho a una remuneración por cada jornada de 1/26 de la remuneración total factual mensual.
7. Durante el período de vacaciones, al trabajador que reciba manutención y alojamiento le corresponderá una compensación sustitutiva convencional, siempre que no disfrute de salarios durante dicho período.
8. En el caso de los trabajadores no italianos que necesiten disfrutar de un período de vacaciones más largo con el fin de utilizarlo para una repatriación no definitiva, a petición de estos y con el acuerdo del empleador, podrán acumularse las vacaciones en un plazo máximo de dos años, incluso sin someterse a las disposiciones del apartado 4.

9. En caso de despidos o dimisiones, 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. No es posible disfrutar de las vacaciones durante el plazo de preaviso y de despido, ni durante un período de enfermedad o accidente.
11. El disfrute de las vacaciones no interrumpirá el devengo de todas las instituciones contractuales.
12. Cualquier patología que contraiga el trabajador durante el período de las vacaciones que conduzca a la hospitalización, debidamente certificada, interrumpe el disfrute de las vacaciones durante toda su duración.

#### **Aclaración en el acta.**

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

#### **Art. 18 - Suspensiones laborales fuera del período de vacaciones**

1. Durante las suspensiones laborales fuera del período indicado de vacaciones, por necesidades del empleador, se abonará al trabajador la remuneración total factual, incluyendo, en el caso de un trabajador que beneficia de manutención y alojamiento, la retribución sustitutiva convencional, siempre que el mismo no reciba los sueldos antedichos durante este período.
2. Por razones serias y documentadas, el trabajador podrá solicitar un período de suspensión laboral sin devengar ningún elemento salarial durante un máximo de 12 meses. El empleador podrá o no aprobar la solicitud.

#### **Art. 19 - Permisos**

1. Los trabajadores tienen derecho a permisos individuales retribuidos para la realización de exámenes médicos documentados, para las tareas relacionadas con la renovación del permiso de residencia y para las prácticas de reagrupación familiar, siempre que coincidan, aunque sea parcialmente, con el horario de trabajo.

Los permisos podrán concederse según las cantidades indicadas a continuación:

- trabajadores cohabitantes: 16 horas anuales reducidas a 12 para los trabajadores a que se refiere el art. 14, apartado 2;
- trabajadores no cohabitantes con horario no inferior a las 30 horas semanales: 12 horas anuales.

Para los trabajadores no cohabitantes con horario semanal inferior a las 30 horas, las 12 horas se reajustarán según el horario de trabajo realizado.

2. Asimismo, los trabajadores podrán disfrutar de permisos no retribuidos por acuerdo entre las partes.
3. El trabajador cuya familia cohabitante o parientes de 1º o 2º grado hayan sufrido una desgracia comprobada tendrá derecho a un permiso retribuido de 3 días laborables.
4. El padre trabajador tiene derecho a los días de permiso retribuido y de licencia opcional en caso de que le haya nacido un hijo, en la medida prevista por la legislación vigente.
5. Al trabajador que lo solicite se le podrán conceder, por motivos justificados, permisos de duración breve no remunerados.
6. En el caso de permisos no retribuidos, no deberá abonarse una indemnización que sustituya manutención y alojamiento.

#### **Art. 20 - Permisos de formación profesional**

1. Los trabajadores de tiempo completo e indeterminado que tengan una antigüedad de servicio con el empleador de al menos 6 meses, pueden aprovechar cada año de una cantidad de 40 horas de permiso retribuido para presenciar a cursos de formación profesional específicos para colaboradores o auxiliares familiares.
2. Sin perjuicio de los requisitos indicados anteriormente, para la asistencia a cursos de formación financiados o en todo caso reconocidos por el Ente bilateral Ebincolf contemplados en el art. 48, la cantidad anual de horas de permisos pagados asciende a 64 horas.
3. Asimismo, la cantidad anual de horas contempladas en el apartado 1 podrá utilizarse para cualquier actividad de formación exigida por la ley y necesaria 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 Entes públicos u organizados o reconocidos por los Entes 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, en la que aparecerán también los horarios de las actividades de formación realizadas.
4. En cualquier caso, se excluye la posibilidad de acumulación plurianual de los permisos en cuestión que deben utilizarse en el período anual de devengo.

#### **Art. 21 - Permiso para mujeres víctimas de violencia de género**

1. De conformidad con el art. 24 del Decreto Legislativo italiano 80/2015 y posteriores modificaciones e integraciones, la trabajadora incluida en las rutas de protección relacionadas con la violencia de género, debidamente acreditadas por los servicios sociales del Municipio de residencia o por los centros o albergues antiviolencia, tiene derecho a abstenerse del trabajo por motivos relacionados con la ruta de protección durante un período máximo de tres meses.
2. Para efectos del ejercicio del derecho a que se refiere este artículo, la trabajadora, salvo en los casos de imposibilidad objetiva, está obligada a notificarlo al empleador con un plazo de preaviso no inferior a siete días, indicando el inicio y el fin del período de baja, y a presentar la certificación que acredite la inclusión en las rutas a que se refiere el apartado anterior.
3. El período de licencia se computa a los efectos de la antigüedad del servicio en todos los aspectos, así como a los efectos del devengo de las vacaciones, del salario del decimotercer mes y de la indemnización por despido.
4. Salvo lo dispuesto en el apartado 3, durante el período de licencia la trabajadora tiene derecho a percibir una indemnización correspondiente a la última retribución y el mismo período está cubierto por una cotización imputada. La indemnización es pagada directamente por el Instituto nacional de previsión social italiano (INPS), previa solicitud presentada al Instituto por el derechohabiente, según las modalidades previstas para el pago de las retribuciones económicas por maternidad.
5. La licencia se puede tomar por horas o por días durante un período de tres años según lo acordado entre las partes. A falta de acuerdo, la trabajadora puede elegir entre uso diario y uso horario, entendiéndose que se permite el uso por horas en una medida igual a la mitad del horario medio diario del período de pago mensual inmediatamente anterior a aquel en el que empieza la licencia.

#### **Art. 22 - Ausencias**

1. En cada caso, las ausencias del trabajador deberán justificarse al empleador lo antes posible. En aquellas que procedan de situaciones de enfermedad, se aplicará el art. 27 y en aquellas derivadas de accidentes o enfermedades profesionales el art. 29.
2. Todas las ausencias que no se justifiquen antes del quinto día, a menos que se produzcan por fuerza mayor, se considerarán causa justificada para el despido. Para dicho fin, la correspondiente carta de

objecciones y la de cualquier despido posterior posible se remitirá a la dirección indicada en la carta de contratación, tal y como se contempla en el art. 6, letra e) de este contrato.

#### **Art. 23 - Derecho a la educación**

1. Teniendo en cuenta la funcionalidad de la vida familiar, el empleador favorecerá la asistencia del trabajador a cursos escolares para la obtención del título de educación escolar obligatoria o del título profesional específico; cada mes al empleador deberá entregarse un certificado de asistencia.
2. Las horas no trabajadas por dichos motivos no serán remuneradas, pero será posible recuperarlas en condiciones de régimen normal; las horas que correspondan a exámenes anuales, dentro del horario diario, serán retribuidas en el límite de aquellas necesarias para los exámenes mismos.

#### **Art. 24 - Matrimonio**

1. En caso de matrimonio, al trabajador le corresponde una licencia retribuida de 15 días naturales.
2. Al trabajador que perciba manutención y alojamiento le corresponde, durante el período de licencia, siempre que no disfrute durante ese período de dichos pagos, una compensación sustitutiva convencional.
3. La retribución de la licencia se corresponderá previa presentación de la documentación que acredite el matrimonio.
4. El trabajador podrá decidir disfrutar de un permiso matrimonial incluso que no coincida con la fecha del matrimonio, pero siempre dentro del plazo de un año de la misma y siempre que el matrimonio se celebre durante la misma relación de trabajo. La falta de uso de la licencia, causada por las dimisiones del trabajador no determinará la indemnización sustitutiva correspondiente.

#### **Art 25 - Protección de las madres trabajadoras**

1. Se aplican las normas legales de protección de las madres trabajadoras, con las limitaciones aquí indicadas, salvo lo previsto en los apartados siguientes.
2. Está prohibido emplear las mujeres:
  - a) durante los 2 meses anteriores a la fecha de nacimiento prevista, salvo posibles anticipos o aplazamientos previstos por las normativas legales;
  - b) durante el posible período incluido entre dicha fecha y la fecha real del parto;
  - c) durante los 3 meses posteriores al parto, salvo aplazamientos autorizados.

Dichos períodos se calcularán en cuanto a la antigüedad de servicio a todos los efectos, incluidos aquellos relacionados con la paga de Navidad y con las vacaciones.

3. Desde el principio del embarazo, siempre que se produzca durante la relación laboral, y hasta el término de la licencia de maternidad, no será posible despedir a la empleada, salvo que por causa justificada. En este periodo, la dimisión de la trabajadora será ineficaz y no productora de efectos a menos que se haga por escrito y se valide de acuerdo a los procedimientos establecidos en el art. 2113, cuarto apartado, del código civil italiano. Salvo que se produzcan por fuerza mayor, las ausencias injustificadas dentro de dichos cinco días se considerarán causa justificada para el despido de la trabajadora.
4. Conforme con el apartado 3, en el caso de las dimisiones voluntarias presentadas durante el período en el que está prevista la prohibición de despido, la trabajadora no estará obligada a dar aviso previo.
5. Se aplican las normas legales de protección de la paternidad sobre las adopciones y acogidas preadoptivas, con las limitaciones indicadas.

#### **Declaración conjunta**

*Las Partes Sociales signatarias de este Contrato Colectivo Nacional de Trabajo, con el fin de extender las protecciones a las madres trabajadoras, promoverán cualquier iniciativa útil hacia entes, órganos e*

*instituciones, tomando en cuenta las condiciones específicas existentes dentro de las familias empleadoras de trabajo doméstico.*

#### **Art. 26 - Protección del trabajo infantil**

1. La contratación de menores de 16 años no será admitida.
2. Los adolescentes que hayan cumplido su escolaridad obligatoria podrán contratarse, conforme con la legislación del 17 de octubre de 1967 n. 977, modificada e integrada por el Decreto Legislativo italiano del 4 de agosto de 1999, n. 345, siempre que sea compatible con las exigencias específicas de protección de la salud y que no cause violaciones de la escolarización obligatoria.
3. Se prohibirá asignar trabajo nocturno a menores, salvo en aquellos casos de fuerza mayor.
4. Además, deberán cumplirse las disposiciones del art. 4 de la ley italiana del 2 de abril de 1958, n. 339, en virtud del cual el empleador que quiera contratar y hacer que su familia conviva con un trabajador menor, deberá obtener una declaración de consentimiento por escrito, con firma debidamente refrendada del Alcalde del Municipio de residencia del trabajador, por la persona que ejerza su patria potestad, a la que posteriormente se le dará aviso previo del despido; el empleador se comprometerá al cuidado específico del menor, para permitir el desarrollo y el respeto de su personalidad tanto física como moral y profesional.

#### **Art. 27 - Enfermedad**

1. En los casos de enfermedad, el empleado deberá comunicarlo al empleador de inmediato, salvo causas de fuerza mayor o impedimentos objetivos, dentro de los horarios previstos por el contrato para el inicio de la prestación de trabajo.
2. El trabajador presentará al empleador el certificado médico pertinente en un segundo momento, expedido dentro del día siguiente al inicio de la enfermedad. Dicho certificado, que indicará el pronóstico de la incapacidad laboral, deberá entregarse o enviarse por correo certificado al empleador dentro de los dos días posteriores a su emisión.
3. Los trabajadores cohabitantes no deberán enviar el certificado médico, salvo que el empleador lo solicite expresamente. Permanecerá la obligación del envío del certificado médico en el caso de los cohabitantes, si la enfermedad se producirá en días festivos o períodos en los cuales los trabajadores no estén presentes en la casa del empleador.
4. En caso de enfermedad, al empleador, cohabitante o no cohabitante, le corresponderá la conservación del puesto de trabajo durante los períodos siguientes:
  - a) por antigüedad de hasta 6 meses, una vez superado el período de prueba, 10 días naturales;
  - b) por antigüedad de entre 6 meses y 2 años, 45 días naturales;
  - c) por antigüedad de más de 2 años, 180 días naturales.
5. Los períodos relativos a la conservación del puesto de trabajo se calcularán en el año natural, lo que significa el período de 365 días a partir del evento.
6. Los períodos previstos en el apartado 4 se incrementarán del 50% en caso de enfermedades oncológicas, documentadas por la Autoridad sanitaria local (ASL) pertinente.
7. En caso de enfermedad, durante los períodos indicados en los apartados 4 y 6 anteriores, la remuneración total factual se aplicará por un máximo de 8, 10, 15 días totales en el año para la antigüedad a que se refieren las letras a), b) y c) del mismo apartado 4, en la medida siguiente:
  - hasta el 3° día consecutivo, el 50% de la remuneración total factual;
  - desde el 4° día consecutivo en adelante, el 100% de la remuneración total factual.
8. Sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas a nivel local que se refieren a las normas legales relacionadas con los trabajadores cohabitantes.

9. La adición de la cuota convencional sustitutiva de manutención y alojamiento, para el personal que normalmente disfrute de dichos servicios, tendrá lugar solo si el empleado enfermo no estará ingresado en el hospital o en el domicilio del empleador.
10. Todas las enfermedades en períodos de prueba o de preaviso suspenden el transcurso de los mismos.

#### **Art. 28 - Protección de las condiciones laborales**

1. Cualquier trabajador tiene derecho a un ambiente de trabajo que sea seguro y saludable, en base a lo dispuesto en la legislación vigente, en relación con los lugares domésticos. Para dicho fin, se requerirá que el empleador garantice que haya un sistema eléctrico dotado de un adecuado interruptor diferencial, llamado salvavidas.
2. El empleador informará al trabajador sobre los posibles riesgos existentes en el entorno de trabajo también relacionados con el uso de equipos, incluidas herramientas telemáticas y robóticas, y con la exposición a determinados agentes químicos, físicos y biológicos.
3. Las informaciones se proporcionarán cuando se identifiquen las incumbencias o durante la posterior modificación de las mismas, mediante la entrega del documento correspondiente que será elaborado por el Ente bilateral de sector - Ebincolf.
4. El empleador puede instalar sistemas audiovisuales dentro de la casa.
5. La existencia o instalación de dichos sistemas deberá ser previamente comunicada por escrito al trabajador y en todo caso quedan prohibidas en su alojamiento reservado con arreglo al art. 36, apartado 2, así como en las instalaciones sanitarias.
6. Las imágenes e informaciones recopiladas mediante sistemas audiovisuales deben ser tratadas conforme con la normativa vigente en materia de tratamiento de datos personales.

#### ***Declaración conjunta***

*Dado que la violencia y el acoso, incluido el acoso sexual, en el lugar del trabajo doméstico constituyen un abuso y una violación de los derechos humanos, las Partes Sociales signatarias de este Contrato Colectivo Nacional de Trabajo acuerdan impulsar iniciativas, también a través de Entes bilaterales, con el fin de prevenir y combatir dichas conductas inaceptables e incompatibles con el respeto por la persona humana, ya sea que estén dirigidas hacia el trabajador o hacia el empleador o su familia, según lo previsto por la Convención OIT n. 190 de 2019 y la Recomendación OIT n. 206 de 2019.*

#### **Art. 29 - Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

1. En caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, al empleador, cohabitante o no cohabitante, le corresponderá la conservación del puesto de trabajo en los siguientes períodos:
  - a) por antigüedad de hasta seis meses, una vez superado el período de prueba, 10 días naturales;
  - b) por una antigüedad de entre seis meses y dos años, 45 días naturales;
  - c) por una antigüedad de más de dos años, 180 días naturales.
2. Los períodos relativos a la conservación del puesto de trabajo se calcularán en el año natural, lo que significa el período de 365 días a partir del evento.
3. En caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, al trabajador le corresponderán las prestaciones previstas por el Decreto del Presidente de la República italiana (D.P.R.) del 30 de junio de 1965, n. 1124, y sucesivas modificaciones e integraciones.
4. Las prestaciones serán abonadas por el Instituto Nacional de Seguros contra Accidentes Laborales italiano (INAIL), que será informado por el empleador de todos los accidentes o enfermedades profesionales en los siguientes términos:
  - dentro de las 24 horas y por telégrafo en caso de accidentes mortales o posibles accidentes mortales;

- en los dos días siguientes a la recepción del certificado de accidente o enfermedad profesional, para eventos diagnosticados como no recuperables en un plazo de tres días;
  - dentro de los dos días siguientes a la recepción del certificado de continuación pertinente, para eventos diagnosticados inicialmente como curable en un plazo de tres días, pero que no hayan sido curados dentro de dicho período.
5. La notificación al Instituto Nacional de Seguros contra Accidentes Laborales italiano (INAIL) deberá presentarse mediante el formulario correspondiente proporcionado por la institución y deberá estar acompañada por un certificado médico. Además, deberá presentarse otra denuncia dentro de los mismos plazos a la autoridad de Seguridad Pública cuando una ley lo requiera.
  6. El empleador deberá corresponder la remuneración total durante los tres primeros días de ausencia debida a accidentes o enfermedades profesionales.
  7. La adición de la cuota convencional sustitutiva de manutención y alojamiento, para el personal que disfrute de estos servicios normalmente, es debida solo si el empleado no esté ingresado en el hospital o en el domicilio del empleador.
  8. Cualquier accidente o enfermedad profesional que tenga lugar durante el período de prueba o de preaviso suspenderá el efecto de los mismos.

#### **Art. 30 - Salvaguardias de seguridad social**

1. Tanto en el caso de relación en régimen de cohabitación como en caso de que no exista régimen de cohabitación, el empleado deberá estar sujeto a los tipos de seguro y de seguridad social previstos por la ley.
2. En caso de que existan diferentes relaciones con el mismo trabajador, las formas aseguradoras y de seguridad social deberán ser aplicadas por cada empleador.
3. Es nulo todo pacto contrario.

#### **Art. 31 - Servicio militar y llamada a las armas**

1. Se hace referencia a las leyes que rigen la materia.

#### **Art. 32 - Traslados**

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

#### **Art. 33 - Desplazamientos de trabajo**

1. El trabajador cohabitante contemplado en el artículo 14, apartado 1, está obligado, cuando así lo solicite el empleador, a desplazarse o a seguir al empleador o la persona de cuyo cuidado esté encargado, en estancias temporales en otro municipio y/o en residencias secundarias. En dichas localidades, el empleado podrá disfrutar de descansos semanales.
2. En el caso de los traslados temporales mencionados en el apartado 1, se garantizará al trabajador un reembolso por los posibles gastos de viaje incurridos directamente en dichas ocasiones. Asimismo, el trabajador recibirá una indemnización diaria equivalente al 20% de la retribución mínima presentada



en las tablas del salario diario, incluida en la tabla A, por todos aquellos días en los que haya estado trasladado o se haya desplazado debido a estancias temporales, como se indica en el apartado 1, salvo en los casos en que la obligación pertinente esté prevista por contrato en la carta de contratación.

#### **Art. 34 - Remuneración y calendario de pagos**

1. El empleador, junto con el pago periódico de la remuneración, deberá predisponer unas hojas de haberes en doble ejemplar, una copia para el empleado, firmada por el empleador, y otra copia para el empleador, firmada por el empleado.
2. La remuneración del trabajador se compondrá de:
  - a) remuneración mínima contractual contemplada en el art. 35, que en los niveles D) y D súper) incluye un elemento específico denominado indemnización de función;
  - b) posibles escalones de antigüedad mencionados en el art. 37;
  - c) posibles compensaciones sustitutivas de manutención y alojamiento;
  - d) posible supermínimo.
3. A los seis años de edad de cada niño atendido, el auxiliar familiar enmarcado en el perfil B Súper), letra b) (canguro) tendrá derecho a percibir, además del salario mínimo a que se refiere el art. 35, también la indemnización mensual contemplada en la siguiente tabla H). Dicha indemnización puede ser absorbida por cualesquiera supermínimos individuales más beneficiosos percibidos por el trabajador.
4. Asimismo, al trabajador que sea clasificado en el nivel C Súper) o D Súper) encargado de la asistencia de más de una persona no autosuficiente le corresponde la indemnización mensual en la medida indicada en la tabla I). Dicha indemnización puede ser absorbida por cualesquiera supermínimos individuales más beneficiosos percibidos por el trabajador.
5. En la hoja de deberes deberá indicarse si la posible retribución mencionada en la letra d) del apartado 2 sea una condición más beneficiosa «*ad personam*» no absorbible; además, deberán resultar, junto con los elementos mencionados en el apartado 2, las retribuciones por horas extraordinarias prestadas y las vacaciones, así como las retenciones para las cotizaciones de seguridad social.
6. El empleador deberá expedir un certificado en el que aparezca la cantidad total de las sumas concedidas durante el año; el certificado deberá emitirse al menos 30 días antes del término límite para la presentación de la declaración de impuestos o cuando termine la relación laboral.
7. El trabajador clasificado en los niveles B), B súper), C súper) y D súper) en posesión de la certificación de calidad vigente contemplada en la norma técnica UNI 11766:2019, tendrá derecho a la indemnización mensual mencionada en la tabla L). Dicha indemnización puede ser absorbida por cualesquiera remuneraciones más beneficiosas percibidas por el trabajador.
8. Para los trabajadores cohabitantes clasificados en el perfil D súper) dicha indemnización es absorbida por aquella de función contemplada en la tabla A).

#### **Nota en el acta**

1. Al expirar la vigencia de la certificación de calidad a que se refiere la norma técnica UNI 11766:2019, dejará de ser exigible la indemnización a que se refiere la tabla L). A los efectos del derecho a esta indemnización, es responsabilidad del trabajador entregar al empleador una copia de la certificación de calidad, posiblemente aunque haya sido obtenida durante la relación laboral.
2. Dicha indemnización será debida 12 meses después de la producción de efectos de este contrato.

#### **Art. 35 - Salarios mínimos**

1. Los salarios mínimos se definen en las tablas A, B, C, D, E, G, H, I y L adjuntas a este contrato y se revalúan cada año conforme con el art. 38 siguiente.

#### **Art. 36 - Alojamiento y manutención**

1. La manutención debida al trabajador debe asegurarle una alimentación que sea sana y suficiente; el entorno laboral no debe ser nocivo para la salud física ni moral del mismo.
2. El empleador debe entregar al trabajador cohabitante un alojamiento que sea adecuado para preservar su dignidad y privacidad.
3. Los valores convencionales de alojamiento y manutención se definen en la tabla F adjunta a este contrato y se revalúan cada año conforme con el art. 38.

#### **Art. 37 - Escalones de antigüedad**

1. Cada dos años de servicio con el mismo empleador, el trabajador recibirá un aumento del 4% sobre el salario mínimo contractual, a partir del 22 de mayo de 1972.
2. A partir del 1 de agosto de 1992, los aumentos no serán absorbibles por posibles supermínimos.
3. El número máximo de escalones es 7.

#### **Nota en el acta**

El primer escalón de antigüedad se devenga a partir del mes siguiente a la finalización de cada bienio de servicio.

#### **Art. 38 - Variación periódica del salario mínimo y de los valores convencionales de manutención y alojamiento**

1. La Comisión Nacional para la actualización de salarios de conformidad con el art. 45 ha modificado los salarios mínimos contractuales y los valores convencionales de manutención y alojamiento, determinados por este contrato, conforme con los cambios en el coste de la vida de las familias de trabajadores administrativos y manuales registrados por el Instituto Estatal de Estadística italiano (ISTAT) el 30 de noviembre de cada año.
2. Para dicho fin, la Comisión será convocada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como máximo el 20 de diciembre de cada año, en primera convocatoria, y, en todas las posibles convocatorias subsecuentes, cada 15 días. Después de la tercera convocatoria, en caso de desacuerdo o ausencia de las partes, las Organizaciones y Asociaciones delegan al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la determinación de la variación periódica del salario mínimo, tal como se establece en el apartado 1, en una cantidad igual al 80% de la variación en el coste de la vida de las familias de los trabajadores administrativos y manuales examinados por el Instituto Estatal de Estadística italiano (ISTAT) en lo que respecta a los salarios mínimos contractuales y en una cantidad equivalente al 100% para los valores convencionales de alojamiento y manutención.
3. Los salarios mínimos contractuales y los valores convencionales de manutención y alojamiento, determinados con arreglo a los apartados anteriores, son efectivos a partir del día 1 de enero de cada año, salvo que las Partes establezcan lo contrario.

#### **Art. 39 - Decimotercera mensualidad**

1. Con ocasión de la Navidad, pero no más allá del mes de diciembre, le corresponderá al empleado el pago de un mes adicional, equivalente a la remuneración total factual, que incluirá la indemnización económica en concepto de manutención y alojamiento, como se explica en las notas en el acta colocadas en la parte inferior de este contrato.
2. Todos aquellos cuyas prestaciones no lleguen a un año de servicio, recibirán una doceava parte de dicha mensualidad por cada mes de trabajo.
3. La decimotercera mensualidad se devenga también durante las ausencias por enfermedades, accidentes de trabajo, enfermedades profesional o maternidad, dentro de los límites del período de conservación del puesto de trabajo y en la parte no liquidada por los organismos responsables.

#### **Art. 40 - Terminación de la relación laboral y preaviso**

1. Cualquiera de las partes puede rescindir la relación de trabajo con el cumplimiento de los siguientes términos de preaviso:

*para relaciones superiores a 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.

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

*para relaciones inferiores a 25 horas semanales:*

- hasta 2 años de antigüedad con el mismo empleador: 8 días naturales;
- más de 2 años de antigüedad con el mismo empleador: 15 días naturales.

2. Los términos de preaviso a los que se refiere el apartado anterior se duplicarán en caso de que el empleador exija el despido antes del trigésimo primer día siguiente a la finalización de la licencia de maternidad.
3. Para porteros privados, custodios de casas y otros empleados que disfruten con sus familias de un alojamiento independiente que sea propiedad del empleador, y/o puesto a disposición por el mismo, el preaviso será de:
  - 30 días naturales, hasta un año de antigüedad,
  - 60 días naturales para antigüedad superior.

Cuando el plazo de preaviso termine, deberá abandonarse el alojamiento y retirar las pertenencias que no sean del empleador.

4. En caso de ausencia de preaviso o de preaviso insuficiente, la parte que rescinde el contrato deberá corresponder una compensación equivalente al salario correspondiente al período de preaviso no concedido.
5. Pueden causar despidos sin previo aviso aquellas deficiencias tan graves que no permitan ni siquiera la continuación provisional de la relación de trabajo. El despido no excluirá cualquier responsabilidad en la que pueda haber incurrido el trabajador.
6. En caso de que un empleado renuncie a su puesto por causa justificada, le corresponderá el pago de una indemnización por falta de preaviso.
7. En caso de deceso del empleador, la relación puede finalizarse conforme con los términos de preaviso contemplados en el presente artículo.
8. Miembros de la familia cohabitantes, cónyuges, personas unidas por uniones civiles o por cohabitaciones permanentes de hecho conforme con la ley italiana n. 76/2016 y posteriores modificaciones e integraciones, cuyo estado familiar se certifique mediante registro histórico de la población, quedan solidariamente vinculados por los créditos laborales devengados por el empleador. En cualquier caso, el sujeto solidario responderá únicamente dentro de los límites de la duración temporal resultante del dicho registro histórico de la población.
9. En el caso en que la relación de trabajo cese mediante orden de despido, el empleador, bajo petición escrita del trabajador, deberá presentar una declaración por escrito que certifique dicho despido.

#### **Art. 41 - Indemnización por despido**

1. En caso de cese de la relación de trabajo, el trabajador tendrá derecho a una indemnización por despido determinado, de acuerdo con la ley italiana del 29 de mayo de 1982, n. 297, sobre el total de las retribuciones percibidas durante el año, incluyendo los valores convencionales de alojamiento y manutención: el total se dividirá entre 13,5. Las cantidades anuales acumuladas se incrementarán conforme con el art. 1, apartado 4, de la referida ley, del 1,5% cada año, mensualmente redistribuido,

y del 75% del aumento del coste de la vida, determinado por el Instituto Estatal de Estadística italiano (ISTAT), excluyendo la cantidad devengada en el año en curso.

2. Los empleadores anticiparán, a petición del empleado y no más de una vez cada año, la indemnización por despido hasta un importe máximo del 70% del total devengado.
3. El importe de la indemnización por despido devengado cada año a partir del 29 de mayo de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1989 deberá volver a proporcionarse a razón de 20/26 para los trabajadores entonces 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 según las medidas siguientes:
  - A. Para la relación de trabajo en régimen de cohabitación, o de no cohabitación con horario semanal de más de 24 horas:
    - 1) por antigüedad devengada antes del 1 de mayo de 1958:
      - a) al personal que ya se considere empleado: 15 días al año por cada año de antigüedad;
      - b) al personal que ya se considere obrero: 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 que ya se considere empleado: 1 mes por cada año de antigüedad;
      - b) al personal que ya se considere obrero: 15 días por cada año de antigüedad;
    - 3) para la antigüedad devengada desde el 22 de mayo de 1974 hasta el 28 de mayo de 1982:
      - a) al personal que ya se considere empleado: 1 mes por cada año de antigüedad
      - b) al personal que ya se considere obrero: 20 días por cada año de antigüedad.
  - B. Para relaciones de trabajo de menos de 24 horas semanales:
    - 1) para antigüedad devengada antes del 22 de mayo de 1974: 8 días por cada año de antigüedad;
    - 2) para la antigüedad devengada desde el 22 de mayo de 1974 hasta el 31 de diciembre de 1978: 10 días por cada año de antigüedad;
    - 3) para la antigüedad acumulada desde el 1 de enero de 1979 hasta el 31 de diciembre de 1979: 15 días por cada año de antigüedad;
    - 4) para la antigüedad devengada desde el 1 de enero de 1980 hasta el 29 de mayo de 1982: 20 días por cada año de antigüedad.

Las indemnizaciones, determinadas anteriormente, se calcularán sobre la base del último salario y se incluirán en la indemnización por despido.

5. A los efectos del 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, teniendo en cuenta los importes aplicados en la fecha del 29 de mayo de 1982. Dichos montantes deberán incluir las pagas de Navidad o la decimotercera mensualidad.

#### **Art. 42 - Indemnización en caso de muerte**

1. En caso de deceso del trabajador, la indemnización de preaviso y por despido se abonarán al cónyuge, a los hijos o, si se encontraban a cargo del empleado, a los familiares hasta el 3º grado y a los parientes por afinidad hasta el 2º grado.
2. Si no hay acuerdo entre los derechohabientes, la reasignación de las indemnizaciones, incluidas las indemnizaciones por despido, deberá realizarse con arreglo a las disposiciones legales.
3. A falta de los sobrevivientes anteriormente indicados, las indemnizaciones se asignarán conforme con lo dispuesto por las normas de sucesión testamentaria y legítima.

#### **Art. 43 - Permisos sindicales**

1. Los componentes de los órganos directivos territoriales y nacionales de las Organizaciones Sindicales firmantes de este contrato, cuya carga resulte de un certificado específico de la Organización Sindical de pertenencia, expedido en el momento de su designación, a presentar al empleador, tendrán derecho a permisos retribuidos para la participación documentada en las reuniones de dichos órganos, en la medida de 6 días laborables durante el año.
2. Los trabajadores que quieran ejercer este derecho deberán comunicarlo como norma al empleador 3 días antes, presentando la solicitud de permiso otorgada por las Organizaciones Sindicales de pertenencia.

#### **Art. 44 - Interpretación del Contrato**

1. Las controversias individuales y colectivas que puedan surgir con respecto a la relación de trabajo, relativas a la interpretación auténtica de las normas de este contrato, podrán ser remitidas a la Comisión Paritaria Nacional con arreglo al art. 46.
2. La Comisión se pronunciará dentro de los 60 días posteriores a la recepción de la solicitud.

#### **Art. 45 - Comisión nacional de actualización retributiva**

1. Se compone de una Comisión Nacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, formada por representantes de los Organizaciones Sindicales y de las Asociaciones de empleadores que estipulan el presente contrato.
2. Cada organización sindical de los trabajadores y cada asociación de los empleadores nombrará a su representante en la Comisión, que deliberará por unanimidad.
3. La Comisión Nacional tiene las funciones mencionadas en los art. 35, 36 y 38.

#### **Art. 46 - Comisión Paritaria Nacional**

1. Dentro del Ente bilateral mencionado en el art. 48 se constituye una Comisión Paritaria Nacional, que está formada por un representante de cada una de las Organizaciones sindicales de los trabajadores y por un número igual de representantes de las Asociaciones de empleadores, que estipulan el presente contrato.
2. A la Comisión se le asignan las siguientes tareas, además de aquellas que se indican en el art. 44:
  - 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 las instancias de las Partes para la posible identificación de nuevas figuras profesionales;
  - c) efectuar un tentativo de conciliación de los conflictos que surjan entre las Asociaciones territoriales de empleadores y los Sindicatos territoriales de los trabajadores, pertenecientes a las Asociaciones y a las Organizaciones Nacionales, que estipulan este contrato.
3. La Comisión Nacional será convocada tan pronto como sea necesario o cuando una de las Partes que estipulan este contrato haga una solicitud por escrito y motivada.
4. Las Partes se comprometen a reunir a la Comisión al menos 2 veces cada año, junto con las reuniones de la Comisión mencionadas en el art. 45.

#### **Art. 47 - Comisiones territoriales de conciliación**

1. Para todas las controversias laborales individuales en relación con la aplicación de este contrato, las partes podrán realizar, antes de la intervención judicial, un intento de conciliación conforme con en el artículo 410 y siguientes del Código de Procedimiento Civil italiano, en una de las sedes de las Asociaciones territoriales de los empleadores o de los Sindicatos de los trabajadores pertenecientes a las Asociaciones y a las Organizaciones Nacionales que estipulan este contrato.

2. El trabajador debe ser asistido por el representante de una Organización sindical de los trabajadores firmante de este contrato. En ausencia del representante de una Asociación de empleadores, en el informe de conciliación debe explicitarse que el empleador ha sido informado de la posibilidad de ser asistido por una Asociación de empleadores y que ha renunciado expresamente a dicha opción.
3. La conciliación, que produce entre las partes los efectos mencionados en el art. 2113, apartado 4 del Código Civil italiano, deberá resultar en el acta correspondiente.

#### **Art. 48 - Ente bilateral Ebincolf**

1. El Ente bilateral es un órgano paritario compuesto de la siguiente manera: en un 50% por FIDALDO (ahora constituida como se indica en el epígrafe) y por DOMINA, en el otro 50%, por Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, UILTuCS y Federcolf.
2. El Ente bilateral nacional tiene las siguientes funciones:
  - a) establece un observatorio con el objetivo de realizar análisis y estudios, para capturar los aspectos singulares de las diferentes realidades presentes en nuestro país. Para dicho fin, el observatorio deberá poner en evidencia:
    - la situación del empleo de la categoría;
    - las retribuciones medias factuales;
    - el nivel de aplicación del Contrato Colectivo Nacional de Trabajo en los territorios;
    - el grado de uniformidad de la aplicación del Contrato Colectivo Nacional de Trabajo y de las disposiciones legales a los trabajadores inmigrantes;
    - la situación de seguridad social y asistencial de la categoría;
    - las necesidades de formación;
    - los análisis y propuestas en materia de seguridad;
  - b) promueve a varios niveles iniciativas en materia de formación, cualificación profesional y certificación de competencias, también en colaboración con las Regiones y con otros Entes competentes, así como de información en el ámbito de la seguridad.

#### **Art. 49 - Contrataciones de segundo nivel**

1. La contratación de segundo nivel entre las Organizaciones sindicales y las Asociaciones de empleadores firmantes de este Contrato Colectivo Nacional de Trabajo podrán referirse, como norma, al ámbito regional o provincial de las provincias autónomas de Trento y Bolzano.  
Asimismo, mediante una excepción a lo citado anteriormente, el ámbito territorial de la contratación de segundo nivel puede hacer referencia a las ciudades metropolitanas.
2. La contratación mencionada en el apartado anterior se realizará en Ebincolf, con la presencia y el acuerdo de todos los sujetos firmantes del presente Contrato Colectivo Nacional de Trabajo.
3. Se centrará únicamente en los asuntos siguientes:
  - i. indemnizaciones de manutención y alojamiento;
  - ii. horas de permisos de estudio y/o formación profesional.
4. Los acuerdos estipulados con arreglo al presente artículo se depositarán, para dotarles de efectividad, en el Ente bilateral Ebincolf.

#### **Art. 50 - Cas.sa.Colf**

1. Cas.sa.Colf es un órgano paritario 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 como objetivo ofrecer prestaciones y servicios en favor de los trabajadores y de los empleadores, incluyendo tratamientos de asistencia sanitaria y de seguros, complementarios y adicionales a las prestaciones públicas.

### **Art. 51 - Fondo Colf**

1. El Fondo Colf es un órgano paritario compuesto en un 50% por FIDALDO y DOMINA, y en otro 50% por Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UILTuCS y Federcolf.
2. Su finalidad institucional es recibir la contribución abonada conforme con el art. 53 siguiente y destinarla al funcionamiento de los instrumentos contractuales mencionados en los artículos 45 anteriores y siguientes.

### **Art. 52 - Seguridad social complementaria**

1. Las Partes acuerdan establecer una forma de seguridad social complementaria para los trabajadores del sector, con modalidades a acordar dentro de los tres meses siguientes a la estipulación de este contrato.
2. Para la realización práctica de las disposiciones del apartado anterior, las Partes acuerdan que la contribución del empleador es igual al 1 por ciento de la retribución útil para el cálculo de la indemnización por despido y las contribuciones a cargo del empleado serán equivalentes a lo 0,55 por ciento de la retribución útil utilizada para calcular las indemnizaciones por despido.

### **Art. 53 - Contribuciones de asistencia contractual**

1. Con vistas a la realización práctica de cuanto previsto en los artículos. 44, 45, 46, 47, 48, 50 y 51 de este contrato y para el funcionamiento de los órganos paritarios al servicio de los trabajadores y de los empleadores, las Organizaciones y Asociaciones que lo estipulen procederán a la recaudación de las contribuciones de asistencia contractual mediante el trámite de una institución de seguridad social o asistencial, con arreglo a la ley italiana del 4 de junio de 1973, n. 311, con exacción por medio de los instrumentos previstos por la normativa para el pago de las cotizaciones obligatorias a la seguridad social o con la modalidad diferente acordada entre las Partes.
2. Las contribuciones a que se refiere el apartado 1 son obligatorias. Tanto los empresarios como sus respectivos empleados están obligados a abonarla, en la medida de 0,06 euros por hora, de los cuales 0,02 euros serán a cargo del trabajador.
3. Las Partes concuerdan que en las valoraciones para la definición del coste por la renovación contractual, se ha considerado el impacto de las contribuciones mencionadas en este artículo, que, en consecuencia, por la parte a cargo del empleador, tienen natura remunerativa, con efecto a partir del 1 de julio de 2007.

### **Art. 54 - Entrada en vigor y duración**

1. Este contrato entrará en vigor a partir del día 1 de octubre de 2020, expirará el 31 de diciembre de 2022 y permanecerá en vigor hasta que se sustituya con el siguiente.
2. En caso de falta de rescisión de una cualquiera de las partes, que debe comunicarse al menos 3 meses antes de la fecha de vencimiento por carta certificada con acuse de recibo, el contrato se renovará automáticamente durante un período de tres años.
3. Las Partes se reunirán al término del primer bienio de vigencia del presente contrato para verificar la posibilidad de introducir cambios.

### **Aclaraciones en el acta**

- 1) El cálculo de la retribución diaria se obtiene determinando  $1/26$  de la retribución mensual. Ejemplo: salario horario por número de horas trabajadas cada semana  $52:12:26 = 1/26$  de la retribución mensual.
- 2) Cuando en el contrato se utiliza el término «días naturales» se consideran los treinta días del mes (por ejemplo, enfermedades).

- 3) Cuando en el contrato se utiliza el término «día laborable» se consideran los veintiséis días del 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 el mes completo.
- 5) Por «remuneración total factual» se entiende aquella que incluye todas las indemnizaciones contempladas en las tablas adjuntas, incluidas las indemnizaciones por alojamiento y manutención.
- 6) las Partes Sociales acuerdan la actualización de los salarios mínimos actuales según el importe de 12,00 euros con efecto a partir del día 1 de enero de 2021 para los trabajadores cohabitantes clasificados en el nivel BS de la tabla A), y de manera proporcional para los otros niveles/tablas. La actualización retributiva contemplada en el artículo 38 de este Contrato Colectivo Nacional de Trabajo se efectuará sobre los salarios mínimos incluidos los aumentos pactados, conforme al acuerdo.
- 7) Las contribuciones de asistencia contractual en la medida prevista en el art. 53, apartado 2, se deben a partir del día 01/01/2021; en el entendimiento de que hasta dicha fecha las contribuciones se deben en la medida prevista por el Contrato Colectivo Nacional de Trabajo anteriormente vigente del 01/07/2013.