



**Borrador de
PROPUESTA DE REGULACIÓN DE LA RELACIÓN
LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE LOS
ASISTENTES PERSONALES DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD O DE PERSONAS EN SITUACIÓN
DE DEPENDENCIA**

Documento para aportaciones y sugerencias

JUSTIFICACIÓN

Las personas con discapacidad pueden precisar en mayor o menor grado apoyos para su autonomía personal, debido a su situación de discapacidad o dependencia y a las barreras y obstáculos del entorno en el que se desenvuelven. Esto ocasiona que necesiten ser asistidas o auxiliadas en sus actividades cotidianas, a fin de poder llevar una vida de pleno acceso a la comunidad, participativa e independiente, de acuerdo con sus elecciones individuales.

El paradigma actual de apoyo a las personas, basado en los principios de autodeterminación, apoyos individualizados libremente elegidos, inclusión social, adaptación a los cambios y participación, hace que los servicios y prestaciones sociales evolucionen hacia modelos de asistencia y apoyo que enfatizan la promoción de las potencialidades personales, la disminución de las limitaciones funcionales a partir de apoyos centrados en la persona, el fomento de la calidad de vida, la completa participación del individuo en la definición de sus necesidades y en la evaluación de los servicios. Esta nueva perspectiva de apoyo a las personas está en la base del servicio de asistente personal.

La figura del asistente personal se define como un servicio que proporciona a la persona con discapacidad la posibilidad de ejercer una vida independiente, a través de la cobertura de todas aquellas acciones que la persona por su situación no puede realizar completa o parcialmente por ella misma.

La función principal del asistente personal es dar soporte a la persona con discapacidad para que ésta pueda desarrollar los objetivos que plantea en su vida, de la forma más autónoma e independiente posible y en todos los ámbitos de la vida de la persona. Va dirigida a cubrir las necesidades más personales en cualquiera de los espacios dónde se encuentre la persona: educativos, laborales, de participación ciudadana, de ocio y recreo, etcétera.

La asistencia personal puede hacer que la persona “dependiente” llegue a ser independiente y esté incluida en la comunidad. Es importante, pues, que haya calidad en la asistencia para poder conseguir la máxima independencia. Para ello la persona asistente **debe gozar de un vínculo laboral estable con la persona que la contrata y contar con un perfil idóneo para**

desarrollar satisfactoriamente su relevante función profesional. Deberá comprender que asistencia personal significa que la persona asistida ejerce el control de los servicios que deben realizarse, así como la forma en que deben hacerse, de acuerdo a sus necesidades individuales, capacidades, circunstancias y aspiraciones.

El perfil del asistente personal vendrá definido por las tareas que éste tendrá que realizar con la persona a la que asiste, por lo tanto no existe un perfil único aunque partimos de que el asistente personal es una persona de apoyo y ayuda. **Las tareas a desarrollar** por un asistente personal **son múltiples y a veces difíciles de definir**, al mismo tiempo que **sencillas de comprender y llevar a cabo**, ya que son aquellas que una persona necesita que hagan por ella.

Un asistente personal puede realizar cualquier tarea dependiendo de la situación en que se encuentre la persona a la que presta su trabajo. Las tareas vendrán definidas por las diferencias funcionales de la persona para la que el asistente personal desarrolle su tarea y serán siempre previamente pactadas por ambas partes.

Podemos dividir las principales tareas en diferentes áreas:

- Personales.
- Hogar.
- Acompañamiento.
- Conducción.
- Interpretación y/o comunicación con el entorno.
- Interacción comunitaria.
- Coordinación.
- Excepcionales.
- Especiales.

Finalmente, configurar flexiblemente el perfil profesional del asistente personal y dotarle de un marco jurídico-laboral específico, puede ser un importante factor de creación de empleo.

La asistencia personal en la Convención de Naciones Unidas de Derechos de las personas con Discapacidad

La Convención recoge, en su Artículo 19, el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad, y obliga a los Estados parte de esta convención, entre otros España, a adoptar medidas efectivas y pertinentes para

facilitar el pleno goce de este derecho por las personas con discapacidad y su plena inclusión y participación en la comunidad, asegurando en especial que las personas con discapacidad tengan acceso a una variedad de servicios de asistencia domiciliaria, residencial y otros servicios de apoyo de la comunidad, **incluida la asistencia personal que sea necesaria para facilitar su existencia y su inclusión** en la comunidad y para evitar su aislamiento o separación de ésta;

La asistencia personal en otros países

Los servicios de asistencia personal están implantados desde la década de los 80 y 90 del siglo XX en una gran parte de los países del norte de Europa: Irlanda, Gran Bretaña, Suecia, Noruega, Dinamarca, Holanda, Austria y Alemania son países en los que funciona esa figura desde hace años. Gran Bretaña y Suecia cuentan además con legislación específica al respecto. Suecia aprobó en 1994 su Ley de Asistencia Personal y Gran Bretaña lo hizo en 1996. En Francia y en Italia hay también sistemas de asistencia personal, pero de ámbito mucho más reducido.

Los asistentes personales en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia

La distinción entre cuidadores no profesionales y asistentes personales en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, origina un tratamiento jurídico diferente, desde el punto de vista laboral y profesional, si bien dicha Ley regula estas figuras, no desde ese punto de vista jurídico-laboral o profesional, sino desde el de la prestación económica que financia el recurso a las mismas.

La regulación de la prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales (Artículo 18), que no es objeto de esta propuesta, remite a la intervención de una persona (el cuidador no profesional) con la que el sujeto en situación de dependencia o sus familiares no está vinculado por una relación jurídica laboral, civil, mercantil o de cualquier otro tipo. Eso sí, el cuidador deberá ajustarse a las normas sobre afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social que se determinen reglamentariamente (Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas

en situación de dependencia y Orden TAS/2632/2007, de 7 de septiembre, por la que se modifica la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social), y quedarán incluidos obligatoriamente, al menos para obtener la prestación económica correspondiente, en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social y en situación asimilada al alta, mediante la suscripción del convenio especial, salvo que lo estuvieran por otra actividad. Otro aspecto recogido en la Ley, pero no en la práctica¹, es la necesaria puesta en marcha de programas de formación, información y medidas para atender los periodos de descanso. Ello a pesar del esfuerzo realizado (Resolución de 4 de noviembre de 2009, de la Secretaría General de Política Social y Consumo, por la que se publica el acuerdo del consejo territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, sobre criterios comunes de acreditación en materia de formación e información de cuidadores no profesionales)

En cuanto a la figura de los "asistentes personales", la indefinición de la Ley es casi total, pues nada se dice sobre su estatuto jurídico en relación a la persona en situación de dependencia o sus familiares:

"Artículo 19. *Prestación económica de asistencia personal.*

La prestación económica de asistencia personal tiene como finalidad la promoción de la autonomía de las personas con gran dependencia. Su objetivo es contribuir a la contratación de una asistencia personal, durante un número de horas, que facilite al beneficiario el acceso a la educación y al trabajo, así como una vida más autónoma en el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria. Previo acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, se establecerán las condiciones específicas de acceso a esta prestación."

"Artículo 36. *Formación y cualificación de profesionales y cuidadores.*

1. Se atenderá a la formación básica y permanente de los profesionales y cuidadores que atiendan a las personas en situación de dependencia. Para ello, los poderes públicos determinarán las cualificaciones profesionales idóneas para el

¹ Informe final del grupo de expertos para la evaluación del desarrollo y efectiva aplicación de la Ley 39/2006 14 de diciembre de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, I parte Valoración, septiembre 2009.

ejercicio de las funciones que se correspondan con el Catálogo de servicios regulado en el artículo 15."

Dicho esto, las personas que se ocupan de prestar la "asistencia personal" es evidente que han de ser profesionales, pero su estatuto jurídico puede ser diverso, como diferente será la regulación de sus condiciones de trabajo, según se encuadren en una empresa, con la cual la persona en situación de dependencia o sus familiares contraten la prestación de los servicios de asistencia personal, o bien aquella contrate directamente el asistente personal.

Otro elemento digno de tener en cuenta es la acreditación profesional de los asistentes personales. En tanto se establezca una titulación o certificación de profesionalidad propia, la solución transitoria ha sido adoptada por Resolución de 2 de diciembre de 2008, de la Secretaría de Estado de Política Social, Familias y atención a la Dependencia y a la Discapacidad, por la que se publica el acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, sobre criterios comunes de acreditación para garantizar la calidad de los centros y servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. Se dice en esta Resolución que quienes realicen las funciones de asistencia personal previstas en la Ley 39/2006, deberán acreditar la cualificación profesional de Atención Sociosanitaria a Personas en el Domicilio, creada por el Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero (BOE de 9 de marzo), según se establezca en la normativa que la desarrolla. A tal efecto, se considerarán las titulaciones o los certificados de profesionalidad referidos en el apartado anterior en relación con los Cuidadores y Cuidadoras, Gerocultores y Gerocultoras y el certificado de profesionalidad de Atención Sociosanitaria a Personas en el Domicilio, regulado por el Real Decreto 1379/2008, de 1 de agosto (BOE de 9 de septiembre). También se admite, con la transitoriedad que las administraciones competentes establezcan en sus normativas de acreditación, los certificados de acciones de formación profesional para el empleo impartidas en cada Comunidad Autónoma. Hay que advertir que esta solución transitoria está pensada para el supuesto del profesional encuadrado en una empresa o entidad y no para el que pudiera ejercer su actividad profesional directamente, sin pertenecer a aquéllas.

Un primer supuesto, que no es objeto de esta propuesta, es el de la persona en situación de dependencia o sus familiares contratan la prestación de los servicios de asistencia personal a una persona jurídica (empresa

mercantil o entidad sin ánimo de lucro) que tenga este objeto social, entre otros. En este caso, no hay vínculo jurídico directo entre aquella y el asistente, sino que lo que hay es un contrato civil de prestación de servicios entre la primera y la empresa o entidad que presta el servicio de asistencia personal.

En este caso, el asistente personal es un trabajador por cuenta ajena de dicha empresa o entidad, y la regulación de sus condiciones laborales se rige por la normativa laboral básica y por el Convenio Colectivo que le sea de aplicación a la misma (de empresa o, en su defecto, de sector). Aparte de los Convenios de empresa que existen, los dos de sector que tienen eficacia general son el XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (BOE 27-6-2006) y el V Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (BOE 1-4-2008).

El segundo supuesto, para el que se realiza esta propuesta, es cuando la persona en situación de dependencia o sus familiares contratan directamente el asistente personal.

Hay que hacer un doble análisis: por un lado, el referido a la regulación laboral que le es aplicable y, por otro, en qué Régimen de Seguridad Social debe encuadrarse al trabajador.

Relación laboral: La relación que se crea, en tal caso, si se presta con carácter de servicio retribuido en el ámbito del hogar familiar (es lo usual), en principio sólo puede encuadrarse, por imperativo legal, en la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, regulada por el Artículo 2.1. b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Esta relación laboral especial se ha considerado aplicable por diversas sentencias a supuestos con el que tendría algunas semejanzas el que se ocupa este informe. Se trata de la atención y cuidado de enfermos o el cuidado de personas mayores. En estos casos se ha considerado como una relación laboral especial al servicio del hogar familiar (TSJ Castilla y León 19-6-2006), salvo que consista en el ejercicio profesional de carácter técnico sanitario (TSJ Baleares 16-6-1994) Asimismo, se ha considerado aplicable la

relación laboral especial en el supuesto que la prestación se realice fuera del domicilio, por ejemplo, en una residencia u hospital (TSJ País Vasco 9-5-2000). Por las sentencias comentadas, parece que los Tribunales se han venido manifestando en favor de aplicar la relación laboral especial de servicio del hogar familiar a todas aquellas personas que, realizando labores de cuidador personal, que no sea técnico sanitario, las presten por cuenta de la persona en situación de dependencia, tanto en el hogar como fuera de él.

Hay que observar que la determinación concreta sobre la configuración de la relación jurídica concreta del asistente personal, como nuevo perfil profesional diferenciado del cuidador, no ha sido analizada todavía por los Tribunales, seguramente por la novedad y lo reciente de la misma.

Seguridad Social: En cuanto a su encuadramiento en el ámbito de la Seguridad Social, habría que distinguir entre dos supuestos:

- La contratación del asistente personal se efectúa sin que se financie con cargo a la prestación prevista en la Ley 39/2006: En este caso, se encuadran obligatoriamente en el Régimen Especial de la Seguridad Social del servicio doméstico (Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre).

- La contratación del asistente personal se hace al amparo de la financiación de la prestación prevista en la Ley 39/2006: En tal caso, han quedado fuera del Régimen Especial de la Seguridad Social del servicio doméstico, por aplicación del artículo 3.1.c) del Decreto 2346/1969, en su redacción dada por el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo. Esta norma no obliga directamente a que la contratación del asistente personal se efectúe a través de una empresa o entidad. Posibilita que se haga de esta manera o que, incluso, la contratación sea directa entre la persona en situación de dependencia y el asistente personal. En este último caso, cabe preguntarse en qué Régimen de Seguridad Social pueden encuadrarse los asistentes personales que son contratados directamente por la persona en situación de dependencia o sus familiares. Su relación laboral, ya se ha visto que, según el criterio mayoritario de los Tribunales, viene siendo la especial de servicio al hogar familiar. Sin embargo, por la excepción introducida en el Real Decreto 615/2007, no podría incluirse en el Régimen Especial de Seguridad Social del servicio doméstico. Por consiguiente, daría lugar a su inclusión obligatoria en el Régimen General de Seguridad Social. No serían trabajadores sometidos a una relación laboral común, sino a la especial de

servicio al hogar familiar, pero, sin embargo, estarían incluidos en el Régimen General de Seguridad Social.

PROPUESTA

El encuadramiento de los asistentes personales en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, no parece en absoluto adecuado, teniendo en cuenta, como se ha analizado de forma pormenorizada:

- **Las funciones específicas que corresponden a este perfil profesional, que no se corresponden con las usuales que desarrollan un empleado doméstico.**
- **La prestación de servicios del asistente personal no se desarrolla estrictamente y únicamente en el ámbito del hogar familiar, sino que se extiende a todos los entornos, especialmente comunitarios, donde la persona con discapacidad se desenvuelve.**
- **Las necesidades específicas de cualificación profesional, en su caso, que requiere el perfil profesional del asistente personal**

De ahí la necesidad de regular la relación laboral de carácter especial para los asistentes personales contratados directamente por la persona con discapacidad o en situación de dependencia.

Las características de esta nueva relación laboral de carácter especial son las siguientes:

- Definición del ámbito personal y material.
- Posibilidad de suplir la capacidad para concertar la relación laboral especial en casos de incapacidad del empleador o cuando éste no estuviera en condiciones físicas o psíquicas para hacerlo².
- Libertad de forma del contrato de trabajo.

² Hasta tanto no se regule de acuerdo con el artículo 12 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad el nuevo modelo de apoyos para la toma libre de decisiones, hay que seguir manteniendo este tipo de alusiones, por imperativo legal, a instituciones como la incapacitación, la sustitución en la toma de decisiones, la tutela, etc., que se contemplan en el Estatuto de los Trabajadores derivadas de la legislación civil vigente.

- Posibilidad de adoptar cualquier modalidad de contratación, indefinida o de duración determinada, prevista en la normativa laboral común.
- Salario de acuerdo con lo pactado individual o colectivamente (respeto al salario mínimo interprofesional vigente).
- En caso de que el empleador le facilite alojamiento o manutención, posibilidad de descuento hasta el 45% del salario (por analogía con la regulación vigente en la relación laboral especial de empleados de hogar, aunque esto puede ser una materia objeto de ulterior debate).
- Por acuerdo individual entre las partes, se puede pactar la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con respeto a unos mínimos (40 horas a la semana de promedio, descanso de 12 horas entre jornadas, descanso semanal de día y medio, etc.).
- La extinción del contrato de trabajo se podrá realizar por desistimiento del empleador, justificada por el carácter tan personal de esta prestación laboral, con una indemnización de treinta y tres días de salario, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, con el límite de veinticuatro mensualidades. La misma indemnización correspondería en caso de despido disciplinario improcedente. La cuantía de la indemnización propuesta es superior a la prevista en la relación laboral del servicio doméstico (20 días) e inferior a la general por despido improcedente (45 días).
- Inaplicación de las normas de Seguridad y Salud previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (como en el servicio doméstico), ya que conlleva una serie de obligaciones muy estrictas (contar con una organización preventiva, hacer una evaluación de riesgos...) que ni siquiera se aplican a los trabajadores autónomos y que son difíciles de llevar a la práctica por un empleador que no es un empresario. Una guía del INSHT puede orientar sobre la prevención de riesgos laborales a empleadores y trabajadores en este sector. Posiblemente, esta exclusión deba llevarse a norma legal, pues la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sólo excluye a la relación especial del servicio doméstico.
- Posibilidad expresa de suscribir convenios colectivos y atribución (no exclusiva) de legitimación para negociarlos a la asociación patronal más representativa a nivel estatal de las personas con discapacidad y de sus familias y a los sindicatos más representativos a nivel estatal.

- Supletoriedad de la legislación laboral común en todo lo que sea compatible.
- Seguridad Social: Encuadramiento en el Régimen General de Seguridad Social.
- Necesidad de establecer una "vacatio legis" amplia (seis meses) dada la necesidad de informar sobre esta nueva relación laboral.

PROPUESTA

1.- El artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece que los trabajos que pueden ser regulados como relaciones laborales de carácter especial tienen que ser previamente reconocidos en una Ley.

Por tanto, debe incluir en norma con rango legal, el precepto siguiente:

"La actividad profesional de los trabajadores dedicados a la actividad de asistentes personales de personas con discapacidad o de personas en situación de dependencia, tendrá la consideración de relación laboral de carácter especial.

El Gobierno, en el plazo de seis meses, previas consultas con los interlocutores sociales y los sectores cívicos concernidos, regulará mediante Real Decreto, la relación laboral a que se refiere el párrafo anterior"

Opción en caso de necesidad de norma legal para excluir la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

"El apartado 4 del artículo 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales queda redactado de la siguiente manera:

"4. La presente Ley tampoco será de aplicación a las relaciones laborales de carácter especial del servicio del hogar familiar y de la actividad de asistentes personales de personas con discapacidad o en situación de dependencia. No obstante lo

anterior, los empleadores están obligados a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene."

2.- Propuesta de Real Decreto

Real Decreto por el que se regula la Relación Laboral de Carácter Especial de la actividad de los asistentes personales de personas con discapacidad o personas en situación de dependencia.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. El presente Real Decreto regula la relación laboral especial de los trabajadores dedicadas a la actividad de asistentes personales de personas con discapacidad o de personas en situación de dependencia, de conformidad con lo previsto en la Ley.....

2. Se considera relación laboral especial de los trabajadores dedicadas a la actividad de asistentes personales de personas con discapacidad o de personas en situación de dependencia la que conciertan la persona con discapacidad o en situación de dependencia, como empleador, y la persona que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos como asistente personal.

3. En caso de incapacidad de la persona con discapacidad o en situación de dependencia, la relación laboral la concertará quien ejerza su tutela.

En el supuesto en que la persona con discapacidad o en situación de dependencia, sin estar incapacitado judicialmente, no estuviera en condiciones físicas o síquicas para concertar la relación laboral, lo podrá hacer un familiar o, en su defecto, una persona a la que esté unida por lazos de amistad o vecindad con aquella, siempre que estén debidamente identificados y justifiquen dicha relación.

4. El objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados para dar soporte a la persona con discapacidad o en situación de dependencia para que ésta pueda desarrollar los objetivos, aspiraciones y designios que libremente plantee para su vida, de la forma más autónoma e independiente posible y en todos los ámbitos de la vida personal y comunitaria.

Artículo 2. Exclusiones.

1. Quedan fuera del ámbito de la relación laboral especial:

a) Las relaciones concertadas por personas jurídicas, aun si su objeto es la prestación de servicios descritos anteriormente, quedando éstas sometidas a la normativa laboral común.

b) Las prestaciones realizadas por los cuidadores no profesionales.

c) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

2. Las relaciones concertadas por la persona con discapacidad o en situación de dependencia con la persona que además de prestar los servicios antes referidos deba realizar, con cualquier periodicidad, otros servicios ajenos en actividades o Empresas de cualquier carácter del empleador, se presumirá la existencia de una única relación laboral de carácter común. Dicha presunción admite prueba en contrario mediante la que se acredite que la realización de estos servicios no correspondientes al objeto de esta norma tienen un carácter marginal o esporádico con respecto al servicio de asistente personal.

Artículo 3. Trabajadores extranjeros.

El trabajador extranjero que preste servicios como asistente personal deberá contar con permiso de trabajo, salvo que sea nacional de un Estado miembro de la Unión Europea, de conformidad con la normativa reguladora de aplicación.

Artículo 4. Forma del contrato.

El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra.

Artículo 5. Duración del contrato.

1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, bajo cualquiera de las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba de hasta dos meses.

Artículo 6. Retribuciones.

1. El Salario Mínimo Interprofesional, fijado anualmente por el Gobierno, es aplicable en el ámbito de esta relación laboral especial, de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento laboral común; dicho salario mínimo se entiende referido a la jornada de trabajo completa a la que se refiere el artículo 7, uno, de este Real Decreto, percibiéndose a prorrata si se realizase una jornada inferior. Este salario podrá ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo.

2. En los casos de prestación de servicios con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá descontar del salario por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden, sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 45 por 100 del salario total (*cuestión objeto de debate ulterior*).

3. El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año y en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. Su cuantía será, como mínimo, igual al salario en metálico correspondiente a una mensualidad.

Artículo 7. Tiempo de trabajo.

1. La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de 40 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

2. Las horas ordinarias de trabajo efectivo al día no puedan exceder de nueve.

3. Por acuerdo individual se podrá pactar la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetando los periodos de descanso mínimo diario y semanal previstos en este Real Decreto.

4. Entre una y otra jornada deberá mediar un mínimo de doce horas, si el trabajador no pernocta en el domicilio, y de ocho horas, en caso contrario.

5. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido.

6. El horario será fijado libremente por el empleador
7. El régimen de las horas extraordinarias será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
8. El trabajador tiene derecho al disfrute de las fiestas laborales previstas en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.
9. El asistente personal tendrá derecho al disfrute de los permisos, ausencias y reducciones de jornada previstos en los apartados 3 a 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
10. El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales; de ellos, al menos quince días se disfrutarán de forma continuada, siendo el resto susceptible de fraccionamiento en la forma que se acuerde entre las partes.

Artículo 8. Extinción del contrato.

El contrato de trabajo se extinguirá:

1. Por mutuo acuerdo de las partes.
2. Por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empleador.
3. Por expiración del tiempo convenido, en los términos previstos en el artículo 5 de este Real Decreto. En el supuesto previsto en este número, simultáneamente a la notificación de la extinción el empleador, deberá poner a disposición del trabajador una indemnización en la misma cuantía prevista en el Estatuto de los Trabajadores.
4. Por dimisión del trabajador, debiendo mediar un preaviso de al menos quince días.
5. Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente, total o absoluta, del trabajador.
6. Por jubilación del trabajador.
7. Por muerte del empleador.

8. Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo.

9. Por voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual del empleador.

10. Por despido disciplinario del trabajador.

11. Por desistimiento del empleador.

Artículo 9. Despido disciplinario y desistimiento del empleador.

1. El despido disciplinario del trabajador se producirá, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Ello no obstante, y para el caso de que la jurisdicción competente declare el despido improcedente o se reconozca la improcedencia en acto de conciliación, la indemnización será de treinta y tres días de salario, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, con el límite de veinticuatro mensualidades.

2. El contrato podrá extinguirse con anterioridad a la extinción del tiempo convenido por desistimiento del empleador. Simultáneamente a la comunicación de la extinción, el empleador deberá poner a disposición del trabajador la indemnización prevista en el apartado anterior.

En el caso de que la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, el empleador deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración habrá de ser, como mínimo, de quince días. El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente al salario de dicho período.

Artículo 10. Negociación colectiva.

Se aplicarán las normas previstas en el estatuto de los trabajadores sobre negociación colectiva. A tal efecto, y sin perjuicio de la legitimidad que ostenten otros sujetos, tanto la asociación patronal más representativa a nivel estatal de las personas con discapacidad y de sus familias como los Sindicatos más representativos a nivel estatal estará legitimados para negociar convenios colectivos.

Artículo 10. Prevención de Riesgos Laborales.

1. No se aplica a esta relación laboral la Ley de Prevención de Riesgos laborales, sin perjuicio de que se deberá velar por la seguridad y salud en el trabajo.

2. A tal efecto, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo elaborará una Guía Técnica orientativa sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de asistentes personales de personas con discapacidad o en situación de dependencia.

Artículo 11. Jurisdicción competente.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral, corresponde a los Órganos Jurisdiccionales del Orden social, conocer de las cuestiones litigiosas que se promuevan entre empleadores y trabajadores como consecuencia de los contratos de trabajos regulados en este Real Decreto.

Artículo 12. Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas reguladas en este Real Decreto, sin perjuicio de respetar la inviolabilidad del domicilio del empleador.

Artículo 13. Seguridad Social.

Los empleadores y trabajadores en la relación laboral de carácter especial regulada en este Real Decreto se encuadran en el Régimen General de Seguridad Social.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Única. En lo no previsto en la presente norma será de aplicación la normativa laboral común, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única. Queden derogadas todas las disposiciones que se opongan a lo dispuesto en el presente Real Decreto.

DISPOSICIÓN FINAL

Única. El presente Real Decreto entrará en vigor el plazo de seis meses desde su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Mayo, 2010.

Dirección de los Servicios Jurídicos del CERMI Estatal
www.cermi.es