

GUIA DE DRETS I DEURES DELS TREBALLADORS DEL SECTOR DE L'ATENCIÓ A LES PERSONES EN SITUACIÓ DE DEPENDÈNCIA



Edita:



www.associacioamic.com

Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Social i Ciutadania
Secretaria per a la Immigració

Amb la col·laboració de:



GUIA DE DRETS I DEURES

DELS TREBALLADORS DEL SECTOR DE L'ATENCIÓ A LES PERSONES EN SITUACIÓ DE DEPENDÈNCIA







Índex

Presentació	7
1. Treballador/a a Espanya, informa't!	8
- Llei de l'Estatut dels treballadors	
- Conveni laboral	
- Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, de drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social	
- Reial decret 240/2007, de 16 de febrer, d'entrada, lliure circulació i residència a Espanya de ciutadans dels estats membres de la Unió Europea i d'altres estats part de l'Acord sobre l'Espai Econòmic Europeu	
2. Sector d'atenció a les persones en situació de dependència	9
2.1. Normatives que regulen la relació laboral	11
2.2. V Conveni marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal.	13
Drets i obligacions de l'ocupador i de la persona treballadora: tipus de contracte, vacances, permisos, festes laborals, salaris, finalització del contracte, etc.	
2.3. III Conveni Col·lectiu d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya	20
Drets i obligacions de l'ocupador i de la persona treballadora: tipus de contracte, vacances, permisos, festes laborals, salaris, finalització del contracte, etc.	
2.4. Titulacions exigides al sector de la dependència	26
2.5. Renovació d'autorització de residència i treball per a les persones immigrants	29
3. Reivindicacions	31
2.6. Règim General i Seguretat Social	30
3. Reivindicacions	31
4. Adreces	33



Presentació

En els últims anys a Espanya s'han observat canvis de dimensió social important. Les tendències d'envelliment de la població espanyola i els canvis estructurals en les famílies en són dos dels més rellevants, canvis que han generat demandes específiques com és l'increment dels serveis de treballadors/es de la llar.

El treball que duen a terme aquestes persones (majoritàriament dones immigrants) és molt important, no tan sols pel servei o suport a les persones i famílies, sinó també per les dures condicions físiques que moltes vegades implica el treball que duen a terme i que no han estat prou reconegudes ni socialment ni econòmicament.

Des de la nostra associació **AMIC** i el sindicat **UGT de Catalunya**, hem denunciat de forma contínua la precarietat de les condicions de treball d'aquests sectors, la no-valoració social i la necessitat d'un canvi de percepció d'aquesta feina per part de la societat en general, que considera normal que en molts dels casos es desenvolupi en el marc de la irregularitat.

El material que teniu a les mans neix com a proposta del 3r Congrés de la Immigració a Catalunya celebrat al novembre del 2007 organitzat per AMIC i la UGT de Catalunya. En aquest Congrés, dones procedents de diverses associacions d'immigrants i delegades sindicals van exposar els seus problemes a l'hora d'accedir al mercat laboral i propostes de millora en el sector d'empleats/des de la llar.

La guia de drets i obligacions del sector d'empleats/des de la llar proporciona les eines bàsiques per conèixer els drets dels treballadors/es i anima a organitzar-se i participar activament a reivindicar-ne la millora.

Conèixer els seus drets adquirits en la relació laboral (salari corresponent a l'activitat, vacances pagades, jornada laboral, etc.) serà fonamental perquè moltes dones puguin lluitar contra les injustícies i les condicions d'explotació en el seu treball.

CONEIX I REIVINDICA ELS TEUS DRETS!

1. TREBALLAR A ESPANYA. INFORMA'T!

LLEI DE L'ESTATUT DELS TREBALLADORS. QUÈ ÉS?

L'Estatut dels treballadors és la **norma bàsica que regula les relacions laborals a l'Estat espanyol**, és a dir, és el marc legal general de treballadors per compte d'altri. A l'Estatut s'estableixen **drets i obligacions per als treballadors i per a les persones empresàries**. Aquesta llei assenyala les mínimes garanties de treball (salari, jornada laboral, vacances, permisos, drets sindicals, etc.) que es poden ampliar i millorar a través de la negociació col·lectiva en el marc de l'empresa, del sector d'activitat o de l'àmbit geogràfic corresponent, que dóna lloc als convenis col·lectius. El teu sindicat o el representant dels treballadors a l'empresa podran facilitar-te aquesta Llei.

CONVENI COL·LECTIU

El conveni col·lectiu és el resultat de l'**acord o negociació desenvolupada entre el/la representant dels treballadors i de les persones empresàries**, pactat de forma lliure en virtut de la seva autonomia col·lectiva.

Mitjançant els convenis col·lectius, dins del seu àmbit o sector, **els treballadors i empleadors podran acordar la millora de les condicions i drets dels treballadors**.

En aquesta guia tractarem alguns aspectes que assenyala el V Conveni marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal i el III Conveni col·lectiu d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya.

NORMATIVES QUE REGULEN ELS DRETS DE LES PERSONES ESTRANGERES A ESPANYA

1. Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, redactat d'acord amb la Llei orgànica 8/2000 de 22 de desembre.

Aquesta Llei assenyala que **les persones estrangeres que reuneixin els requisits** previstos tindran dret a desenvolupar una activitat remunerada per compte d'altri o pròpia, i registrar-se a la Seguretat Social (títol I. Art. 10. Dret al treball i a la Seguretat Social). **Per saber-ne més, pots consultar: el Capítol III. El permís de treball i règims especials, d'aquesta llei orgànica. A l'associació d'Ajuda Mútua d'Immigrants a Catalunya - AMIC** podrem assessorar-te sobre els requisits per tramitar el permís de residència i treball, les renovacions, entre altres drets que atorga la Llei.

2. Reial decret 240/ 2007, de 16 de febrer, sobre entrada, lliure circulació i residència a Espanya de ciutadans dels estats membres de la Unió Europea i d'altres estats part de l'Acord sobre l'Espai Econòmic Europeu.

Les persones incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest reial decret, excepte els descendents més grans de vint-i-un anys que visquin a càrrec seu i, els ascendents directes (del comunitari i el seu cònjuge o parella registrada) que visquin a càrrec seu, tenen com a dret accedir a qualsevol activitat, tant per compte d'altri com per compte propi en les mateixes condicions que els espanyols. Si vols informació del tràmit per sol·licitar el certificat de registre o una targeta de residència de familiar de ciutadà de la Unió pots consultar aquesta normativa, venir a les oficines d'AMIC on podem assessorar-te o a la Comissaria de Policia que tinguis més pròxima al teu domicili.

2. SECTOR D'ATENCIÓ A LES PERSONES EN SITUACIÓ DE DEPENDÈNCIA

Saps que...

En aquest país, actualment el 21,67% de la població té més de seixanta anys i la taxes de longevitat per a les dones espanyoles és de vuitanta-set anys i vuitanta-tres per als homes. En més de tres milions de llars hi viu una persona que pateix algun tipus de discapacitat o deficiència (física, mental, entre altres) i que es veu impossibilitada de realitzar activitats de la vida diària i la fa dependent d'altres persones per a l'atenció de la salut i higiene personal, alimentació, ajuda a la mobilitat, canviar les posicions corporals, etc.

La discapacitat pot aparèixer en qualsevol moment de la vida d'una persona, ja sigui per alguna malaltia, per naixement, accident, etc., però el risc incrementa conforme creix l'esperança de vida. En conseqüència, a Espanya hi ha hagut un increment de la demanda del servei de promoció de l'autonomia personal i atenció a la dependència (servei d'atenció personal en centres de dia, atenció residencial i d'ajuda al domicili, teleassistència i servei d'assistència personal per a l'autonomia).

La Federació de Serveis Públics de la UGT de Catalunya calcula que l'any 2015 s'hauran creat prop de 38.000 llocs de treball del servei de promoció per a l'autonomia personal i atenció a la dependència.

Actualment, el perfil de la persona que presta el seu servei per a l'atenció personal en centres geriàtrics, residències de gent gran, centres per persones amb discapacitat,

hospitals de llarga estada i en els domicilis de les persones dependents, és principalment una dona, d'entre quaranta i seixanta-quatre anys, que generalment viu a la mateixa llar que la persona de la qual té cura. El 85% de treballadors del sector tenen la categoria professional d'auxiliars, tant de la cura i atenció directa com de l'atenció indirecta. El 15% restant tenen la categoria de metges/esses, psicòlegs/gues, educadors/es, treballadors/es socials, fisioterapeutes, infermers/es, així com especialistes en teràpia ocupacional i animació sociocultural. Aquestes dades reflecteixen la situació de qualificació de la majoria dels i les professionals que atenen les necessitats reals de les persones dependents. Aquesta desproporció és preocupant, a través de la Llei d'autonomia personal i atenció a la dependència i de la Llei de Serveis Socials de Catalunya s'està demanant una millora del perfil professional de treballadors i cuidadors de les persones dependents.

El problema d'accés de perfils professionals amb una qualificació alta al sector de la dependència es deu, en part, a les condicions laborals encara deficientes del sector. Per cobrir les necessitats de la població dependent a Espanya, s'ha optat per concertar la inserció de persones procedents d'altres països. Treballadores i treballadors que, en molts dels casos, no poden demostrar el seu perfil professional perquè no compten amb l'homologació dels seus títols o són persones que compten amb una àmplia experiència laboral, però no tenen cap certificat que els identifiqui com a professionals.

Davant d'aquesta realitat, la Federació de Serveis Públics de la UGT de Catalunya treballa cada dia per la millora de les condicions laborables i dignificació del sector, participa activament en la negociació del primer Conveni Català de la Dependència i del tercer Conveni d'Empreses Domiciliàries de Catalunya. Des de l'associació AMIC creiem que també és necessari l'agilització i adequació de serveis a Catalunya per a l'homologació de les titulacions estrangeres, així com també, fer efectiu el sistema per a l'acreditació de competències professionals.

2.1. NORMATIVES QUE REGULEN LA RELACIÓ LABORAL

Reial decret 1424/ 1985, d'1 d'agost, pel que es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar a què es refereix l'article 2.1, apartat b) de l'Estatut dels treballadors.

A Espanya, les relacions laborals de les treballadores i els treballadors del sector estan regulades pel V Conveni col·lectiu marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal. Té vigència fins al 31 de desembre del 2011.

L'àmbit funcional i d'aplicació el constitueixen les empreses i establiments a Espanya que exerceixen la seva activitat en el sector de l'atenció a les persones dependents i/o desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal: en centres i residències per a gent gran, centres de dia, centres de nit, habitatges tutelats i les dedicades a la prestació del servei d'ajuda a domicili i teleassistència.

No és aplicable a les persones que presten els seus serveis en centres i empreses de titularitat i gestió de l'Administració pública.

Ateses les condicions encara precàries d'aquest V Conveni col·lectiu marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal, el sindicat de la UGT de Catalunya n'ha rebutjat l'aplicació, ja que no ofereix condicions dignes a les persones treballadores del sector.

A Catalunya, hi ha altres convenis col·lectius sectorials aplicables al sector de serveis d'atenció a les persones en situació de dependència, per esmentar-ne alguns:

- I. Empreses i treballadors d'atenció domiciliària i treball familiar de Catalunya.
- II. Residències i centres de dia per a l'atenció a persones amb discapacitat severa i profunda de Catalunya.
- III. Gremi de llars residencials per a la gent gran.
- IV. Residències de la tercera edat sense ànim de lucre.
- V. Associacions per a centres d'assistència, formació, rehabilitació, protecció i atenció a deficients mentals i minusvàlids físics i sensorials de la província de Barcelona.
- VI. Residències privades de la tercera edat d'iniciativa social adscrites a l'Associació Patronal Centres Sociosanitaris Catòlics de Catalunya, etc.



En aquesta guia únicament es tractaran alguns dels drets que recull el **V Conveni marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal**, i drets que estableix el **III Conveni d'empreses d'atenció domiciliària**.

Si tens cap dubte sobre els teus drets o vols saber si les condicions laborals que t'apliquen són correctes, pots consultar el conveni del teu sector o adreçar-te al sindicat.

A la UGT de Catalunya et poden informar sobre els convenis col·lectius, vigència i aplicació. INFORMAT!

2.2. V CONVENI COL·LECTIU MARC ESTATAL DE SERVEIS D'ATENCIÓ A LES PERSONES DEPENDENTS I DESENVOLUPAMENT DE LA PROMOCIÓ DE L'AUTONOMIA

DRETS I OBLIGACIONS DE LA PERSONA OCUPADORA I DE LA PERSONA TREBALLADORA

Saps que...

Et poden aplicar els contractes següents: indefinit, eventual per circumstàncies del mercat, contractes en pràctiques i formatius, contracte d'obra i servei i contracte a temps parcial.

TIPUS DE CONTRACTES

> **Contracte indefinit:** es concerta sense establir límits de temps. Tindràs dret a obtenir aquest tipus de contracte quan: no hakis estat donat d'alta a la Seguretat Social, una vegada transcorregut un termini igual al legalment fixat per al període de prova.

Hagis treballat en un període de 24 mesos més de 18 mesos, amb continuïtat o sense, per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa, mitjançant dos o més contractes temporals, excepte en el cas que el teu contracte sigui de formació o interinitat.

> **Contractes eventuais** per a atendre les circumstàncies del mercat: només podràs ser contractat o contractada durant un màxim de 12 mesos en un període de 15 mesos.

- > **Contractes en pràctiques i formatius:** aquest tipus de contracte només es podrà fer amb fins formatius, és a dir, quan no acreditis experiència en les tasques que s'hi hagin de desenvolupar o sigui part del teu itinerari de formació. El temps dedicat a la formació teòrica serà com a mínim del 20% de la jornada màxima prevista en el conveni.
- > **Contracte d'obra o servei determinat:** per fer un servei específic i que fàcilment es pugui concretar en el temps o en l'espai. En el cas que canviï l'empresa que gestiona el centre tindràs dret a finalitzar el contracte. El teu contracte ha de complir els requisits següents:
 - a) Especificar detalladament l'obra o el servei que en constitueix l'objecte.
 - b) Si has estat contractat després del 28 de novembre de 1998, no podràs fer hores complementàries, ni hores extraordinàries.
- > **Contracte a temps parcial:** haurà de tenir sempre forma escrita. I haurà de fixar el nombre ordinari d'hores de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any i la seva distribució. En el cas que el teu contracte sigui a temps parcial serà com a mínim de vint-i-cinc hores setmanals, excepte les originades per contractes o serveis que per les seves característiques requereixin jornades inferiors i en aquest cas la durada mínima serà de vuit hores setmanals. Si has estat contractat després del 28 de novembre de 1998, no podràs fer hores complementàries, ni hores extraordinàries.

PERÍODE DE PROVA

- > **L'ocupador/a pot posar-te a prova per avaluar les teves capacitats?**

Sí, la majoria dels contractes estableixen un **període de prova que varia segons el teu grup o categoria professional**. Tu o la persona que t'ha contractat podeu finalitzar el període de prova abans d'acabar el termini estipulat i sense previ avís, però no tindràs dret a indemnització.

Recorda que ha de quedar per escrit la petició de període de prova i no pot superar un terç de la durada total del contracte. **L'ocupador/a té l'obligació de pagar-te (retribuir-te) els dies efectius de treball durant el període de prova.**

CATEGORIA PROFESSIONAL

> Coneixes les categories professionals d'aquest sector?

En el teu conveni s'estableixen els grups o categories professionals, segons la titulació, qualificació, coneixements i experiències professionals exigits per al lloc de treball. En el teu contracte ha d'aparèixer la categoria professional o grup professional amb què has estat contractada o contractat i podràs veure en el teu conveni el salari que et correspon (consulta l'apartat Estructura retributiva.- Salari de conveni).

La teva empresa, excepte casos excepcionals i pel mínim temps indispensable, no pot obligar-te a ocupar un lloc de treball inferior a la categoria professional que apareix en el teu contracte.

En el cas que desenvolupis tasques d'una categoria superior, hauràs de rebre el salari corresponent a aquesta categoria durant el temps i les jornades que les duguis a terme. No podràs fer tasques per a les quals es requereix una titulació que no tens o no tinguis la titulació homologada.

Si vols saber-ne més, pots consultar el conveni estatal al teu sindicat o sol·licitar-ho al representant dels treballadors a la teva empresa.

SAPS QUE...

Hi ha un servei d'orientació per a l'homologació de títols per les persones residents estrangeres que viuen a la ciutat de Barcelona. **AMIC - UGT de Catalunya et pot orientar, informar** i donar suport de forma gratuïta, sobre els tràmits que s'han de fer **per l'homologació o convalidació del teu títol.**

També, si vols fer formació (ocupacional, universitària, formació tècnica, formació per a treballadors, etc.) des d'aquest mateix servei et podem orientar.

INFORMA'T!

Xarxa d'atenció al treballador (XaT): 902 10 00 58 / www.associacioamic.com

El conveni col·lectiu marc del servei d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia també estipula drets com ara el canvi de torn, la formació professional per als/les treballadors/es, les jornades, els horaris de treball, els descansos, les vacances, el salari, les excedències, etc. Aquí només et presentem breument algunes dades, si vols saber-ne més pots consultar el teu conveni col·lectiu.

- > **FORMACIÓ PROFESSIONAL.** Tens dret que l'empresa et faciliti que puguis fer estudis per obtenir títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, o cursos de perfeccionament professional organitzats per l'empresa o altres organismes, sempre que cursis aquests estudis amb regularitat.
- > **CANVI DE TORN.** Tindràs preferència per canviar de torn quan tinguis més antiguitat i millor qualificació professional. També tindràs preferència quan hagis de conciliar la teva situació laboral amb la familiar, en els termes establerts legalment. Els teus representants sindicals podran establir altres preferències sempre que respectin les esmentades.
- > **JORNADA I HORARI DE TREBALL.** La jornada laboral anual màxima és de mil set-cents noranta-dues (1.792) hores de treball efectiu, en torn partit o continu. En el cas que treballis al servei d'ajuda a domicili, la jornada anual màxima serà de mil set-cents cinquanta-cinc (1.755) hores.

Algunes coses que has de saber segons el tipus de jornada de treball:

Jornada partida: sempre que tinguis una hora, com a mínim, de descans. En aquest cas, la teva empresa no podrà establir jornades partides amb més de dos períodes de descans.

Jornada continuada: quan desenvolupis l'activitat de forma continuada. En aquest cas, si la teva jornada diària continuada és superior a sis hores, tindràs dret a quinze minuts de descans.

Si tens un contracte a temps parcial, la teva jornada haurà de ser continuada, excepte si la fas en dissabte, diumenge, festius i jornades especials.

No es podran fer més de nou hores de treball efectiu en jornada completa.

Durant el primer mes de cada any, la teva empresa elaborarà un calendari laboral amb torns i horaris que podrà ser revisable trimestralment.

Hi ha unes condicions especials sobre la jornada per al servei d'ajuda a domicili que pots consultar en el conveni laboral.

- > **DESCANS SETMANAL.** Tens dret a un descans mínim de dia i mig (trenta-sis hores) sense interrupció. Aquest descans, almenys una vegada cada quatre setmanes, haurà de coincidir obligatòriament en diumenge, excepte si t'han contractat per treballar els caps de setmana. L'empresa i els representants dels treballadors poden fer canvis en aquesta regulació.
- > **VACANCES.** Tens dret a un període de vacances pagades de trenta dies naturals. Si no has treballat durant tot l'any et correspondrà un nombre de dies proporcional als mesos

treballats. El període per a gaudir-les pot ser de trenta dies continus o en dos períodes de quinze dies, no pot fraccionar-se més excepte acord entre l'empresa i els treballadors. Les vacances es poden gaudir durant l'any laboral que correspongui, no es poden acumular per a l'any següent ni es poden compensar econòmicament excepte els casos de liquidació sempre que no s'hagin gaudit.

> **SALARI.** El teu salari pot estar compost per:

- a) El salari base: és la part del pagament a la persona treballadora fixada en funció de la categoria professional que desenvolupi.
- b) Plusos salarials: pagament complementari en funció del tipus d'activitat que s'exerceixi: plus d'antiguitat, plus de nocturnitat, plus de diumenges i festius, plus de disponibilitat, complement per hores extraordinàries, gratificacions extraordinàries, despeses de desplaçament.

> **BESTRETES.** Podràs sol·licitar a la teva empresa una bestreta mensual del 100% del salari que has de percebre en el moment de la petició sense que la persona ocupadora pugui negar-t'ho.

> **PERMISOS RETRIBUÏTS.** Previ avís i justificació, podràs absentar-te de la feina amb dret a pagament, per algun dels motius següents:

- a. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b. Quatre dies de lliure disposició al llarg de l'any, que hauràs de gaudir un per trimestre, sol·licitant-ho amb una antelació mínima de set dies a la data de gaudi.
- c. Tres dies naturals en els casos de naixement o adopció o per la defunció, accident o malaltia greu o hospitalització del cònjuge o parella de fet establerta legalment, parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En el cas de defunció d'un familiar de primer grau per consanguinitat o afinitat, fora del territori espanyol i amb una distància mínima de mil quilòmetres, podràs gaudir de cinc dies més uns altres cinc de no retribuïts. Hauràs de lliurar a l'ocupador el comprovant del desplaçament.
- d. Dos dies naturals en els casos d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de cònjuge, parella de fet establerta legalment o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- e. Un dia per trasllat del domicili habitual.

- f. Les treballadores i treballadors d'aquest sector podran absentar-se del seu lloc de treball (previ avis a l'ocupador/a) per a concórrer a exàmens quan cursin amb regularitat estudis per a la consecució de títols oficials acadèmics o professionals.

FINALITZACIÓ DEL CONTRACTE

> S'ha de notificar o avisar de la finalització del contracte?

En el cas que vulguis deixar el teu lloc de treball has de tenir en compte que **has de fer-ho amb un temps mínim de preavis**, en cas contrari l'empresa podrà descomptar de la teva liquidació els dies d'aquest preavis. Aquest temps varia en funció del tipus de contracte que tinguis i la teva categoria professional. Si tens un contracte indefinit, hauràs d'avisar per escrit amb l'antelació següent, segons la teva categoria professional:

- a) Dos mesos d'antelació: si ets gerent, administrador/a i titulat/da superior.
 - b) Un mes: titulat/da mitjà i governant.
 - c) Un mes: personal tècnic i personal auxiliar.
 - d) Vint dies: personal subaltern i personal no qualificat.
- > Si el teu contracte és inferior a sis mesos, hauràs d'avisar amb deu dies d'antelació.
- > Si el teu contracte és de sis meses o més, hauràs d'avisar amb catorze dies d'antelació.

SAPS QUE...

Si decideixes la baixa de forma voluntària, no tindràs dret a sol·licitar la prestació d'atur. I si t'acomoden de l'empresa, pots assessorar-te a la UGT de Catalunya abans de signar una indemnització, quitança o liquidació per comprovar que la quantitat que t'abonen és la correcta. No signis mai en blanc, tampoc ho facis si les quantitats no són correctes, perquè una vegada signat, ja no podràs reclamar res a l'ocupador.



2.3. III CONVENI COL·LECTIU D'EMPRESSES D'ATENCIÓ DOMICILIÀRIA DE CATALUNYA

Quin conveni et correspon si vius a Catalunya i treballes en una empresa que presta els seus serveis per a l'atenció domiciliària?

Has de saber que hi ha un conveni aplicable a les empreses que presten els seus serveis d'ajuda a domicili a Catalunya. Un conveni que entrarà en vigor durant l'any 2009 en haver-se prorrogat, ja que finalitzava el 31 de desembre del 2008.

Pots arribar-te a la **Federació de Serveis Públics de la UGT de Catalunya** per informar-te de les últimes negociacions i de l'actualització del conveni.

Si t'ha contractat una empresa per desenvolupar serveis d'atenció domiciliària a les persones dependents a Catalunya, és important que coneguis **els teus drets i els del teu ocupador (en aquest cas l'empresa que et contracta)**. A continuació, en fem un resum.

Sobre drets i obligacions de l'ocupador/a i treballadors

TIPUS DE CONTRACTE. Aquest conveni destaca els tipus de contracte tal com apareixen en la normativa de conveni marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal.

- > **PERÍODE DE PROVA.** Per als treballadors d'empreses que fan servei d'atenció domiciliària a Catalunya, el període de prova s'estableix d'acord amb l'Estatut dels treballadors, ha de ser pactat per escrit, i hi ha de constar la vigència. L'empresa t'ha de pagar aquest període de prova. En el cas que es vulgui donar per finalitzat aquest període de prova abans de la data establerta, tant la persona ocupadora com el treballador o treballadora podran deixar la relació laboral lliurement sense necessitat de preavis i sense dret a indemnització.
- > **FINALITZACIÓ DEL CONTRACTE O CESSAMENT A L'EMPRESA.** El treballador o treballadora que desitgi voluntàriament donar-se de baixa a l'empresa, haurà de notificar el seu desig de renúncia per escrit, almenys amb quinze dies d'antelació.

- > **SALUT i SEGURETAT LABORAL.** Els treballadors i treballadores tenen dret a una protecció eficaç de la seva salut i en matèria de seguretat laboral. Les empreses contractants han de dotar els seus treballadors de les eines necessàries per això: en formació teòrica i pràctica, vigilància de la salut dels treballadors, roba de treball i equips de protecció individual (articles: 18, 19, 20, 21 i 22).
- > **PROTECCIÓ A LA MATERNITAT.** Les persones empresàries i el Comitè de Seguretat a l'empresa ha d'avaluar si hi ha riscos per a la treballadora embarassada i per al fetus. I s'han de prendre totes les mesures possibles per evitar el risc. La treballadora embarassada pot absentar-se del seu lloc de treball amb dret a remuneració per a les revisions periòdiques i pràctiques prenatales, ha de preavisar l'empresari i justificar que es facin les proves durant la jornada laboral.
- > **La maternitat, avui, està protegida per la Llei per la igualtat 3/2007 i està assumida com una qüestió d'interès social.**
- > **PERMÍS AUTÒNOM DE PATERNITAT.** La Llei per la igualtat garanteix el reconeixement d'un permís de paternitat, autònom del de la mare, de tretze dies per naixement, adopció o acolliment (que se suma al permís de dos dies vigent). Aquest permís és independent del gaudi compartit del permís per maternitat. Està previst que s'ampliï a quatre setmanes.
- > **JORNADA LABORAL.** Aquest conveni estableix una jornada laboral per als treballadors i treballadores del servei d'atenció domiciliària de trenta-set hores setmanals (això és un còmput anual de mil sis-cents seixanta-cinc hores –1.665). La prestació de serveis en dies laborals, es durà a terme de dilluns a divendres, excepte d'allò que s'hagi establert per cobrir els serveis dels dissabtes i festius. Per ampliar la informació sobre les jornades a temps complet, parcials, especials, diürnes, pots consultar el conveni sol·licitant-ho al representant dels treballadors a l'empresa o al delegat sindical.
- > **CALENDARI ANUAL INDIVIDUAL.** A començaments d'any, l'ocupador/a ha de lliurar a cada treballador/a un calendari individualitzat on hi ha de constar els dies de treball, el temps dedicat a la coordinació, els dies de descans i dies festius, la jornada diària. Els calendaris també s'han de comunicar als representants dels treballadors.

- > **FESTIUS I NOCTURNITAT.** Les persones que treballen en dies festius o en jornada nocturna percebran un increment del 25% sobre el preu de l'hora diària. Les que treballin en dies festius especials (25 de desembre i 1 de gener) seran compensades amb dues jornades de descans equivalents a les que s'hagin dut a terme en aquest període.

Festes laborables, tot treballador i treballadora té dret a gaudir de les festivitats oficials, pagades i no recuperables (no es poden canviar per un altre dia). **Les festes laborables no podran ser més de catorze a l'any, i dues han de ser de caràcter local.**

A Catalunya, per a l'any 2009, les festes oficials són: **1 de gener, 6 de gener, 10 d'abril (Divendres Sant), 13 d'abril, 1 de maig, 24 de juny, 15 d'agost, 11 de setembre, 12 d'octubre, 8 de desembre, 24 i 26 de desembre.** L'ocupador/a ha de reconèixer tant les festes d'àmbit local com les festes estatals i autonòmiques.

1 de maig. Durant aquesta data emblemàtica, els treballadors i treballadores, organitzacions sindicals, s'apleguen per commemorar i reivindicar la millora de drets laborals i la igualtat entre homes i dones. A Espanya, no hi ha una igualtat real d'oportunitats entre homes i dones. La inserció de la dona en el mercat de treball continua en una situació de desigualtat laboral que impedeix una organització del treball més productiva i més competitiva. La dificultat d'accés i manteniment de l'ocupació, la falta d'oportunitats de promoció i accés a llocs de responsabilitat, la temporalitat, la desocupació, els salaris baixos i les dificultats per conciliar la vida familiar i laboral constitueixen els problemes fonamentals de les dones. Sobretot per a les treballadores d'origen estranger que pateixen situacions de discriminació múltiple.

Treballadora, treballador del món, afegeix-te a les manifestacions de l'1 de maig i reivindica els teus drets!

Més informació a la Unió General de Treballadors de Catalunya i AMIC:

<http://www.ugt.cat> / www.associacioamic.com

Història de l'1 de maig: <http://www.ugt.es/ugtpordentro/historia1demayo.htm>

- > **VACANCES.** 30 dies naturals per any treballat. Per als contractes a temps parcial, es calcularan els dies proporcionalment a les hores treballades en la durada del contracte.
- > **RÈGIM DISCIPLINARI (art. 41, capítol 10. Codi de conducta laboral del III Conveni col·lectiu d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya).**

Faltes lleus – sancions: amonestació per escrit / suspensió d'ocupació i sou fins a tres dies / descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.

- a) El retard i negligència en el compliment de les seves funcions, així com la utilització indeguda dels locals, mitjans materials o documents de l'empresa (segons la magnitud de la falta, pot arribar a ser considerada greu).
- b) El treballador o treballadora que no avisi amb antelació i justificació una absència a la feina pot ser mereixedor d'una sanció o falta (excepte que provi la impossibilitat d'avisar l'empresa).
- c) La persona treballadora podrà ser sancionada (falta lleu) si comet fins a tres faltes de puntualitat durant un mes entre deu i vint minuts de retard a l'inici de la jornada laboral sense causa justificada.
- d) Si la persona treballadora altera sense autorització de coordinació els horaris dels serveis previstos en els comunicats de treball.
- e) La falta de neteja o higiene personal.
- f) Fumar durant la prestació del servei.

Faltes greus - sancions: suspensió de feina i sou de tres dies a un mes / descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat al treballador per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.

- a) L'incompliment o abandó de les normes i mesures establertes de seguretat i salut en el treball, quan se'n puguin derivar riscos per a la salut i la integritat física.
- b) L'abús d'autoritat en l'exercici de les seves funcions.
- c) La falta d'assistència al lloc de treball durant dos o tres dies sense causa justificada, durant un mes natural.

- d) No comunicar l'absència i no lliurar el comunicat de baixa oficial en les hores següents a l'emissió, excepte que el treballador/a pugui demostrar la impossibilitat de fer la notificació.
 - e) El treballador o treballadora pot ser mereixedor d'una sanció per una falta greu, si abandona el lloc de treball sense causa justificada. Si comet més de tres faltes repetides de puntualitat, superior a vint minuts al començament de la jornada, durant un mes natural.
 - f) Acceptar, sense autorització per escrit de l'empresa, la custòdia de les claus de l'horari de l'usuari
 - g) L'ocupació de temps, uniformes o materials de l'empresa per qüestions alienes en benefici propi.
 - h) Fer desaparèixer uniformes o materials de l'empresa, i propietats de l'usuari.
- Més informació de faltes greus al conveni del sector.

Faltes molt greus - sancions: suspensió de feina i sou de trenta a noranta dies / acomiadament.

- a) La falta d'assistència a la feina no justificada durant més de tres dies en un mes o més de sis dies en un període de tres mesos.
- b) Fer que una altra persona dugui a terme el servei sense autorització de l'empresa.
- c) L'abús de confiança, deslleialtat, falsedat i furt o robatori, tant a companys/es de treball, usuaris o a l'empresa, durant l'exercici de les seves tasques o fora d'aquest exercici.
- d) Fer treballs per compte propi o d'altri, estant en situació d'incapacitat temporal, i fer manipulacions o falsedats per prolongar la incapacitat.
- e) Els maltractaments de paraula o d'obra a companys/es de feina, superiors, personal a càrrec seu o usuaris/àries.
- f) Abandonar el treball sense causa justificada.

Més informació de faltes molt greus al conveni del sector.

En el **III Conveni col·lectiu d'empreses d'atenció domiciliària a Catalunya** trobaràs de forma detallada més informació sobre les vacances, la jornada laboral, els tipus de contracte, les jubilacions, la taula salarial segons categories professionals, les gratificacions



extraordinàries, les retribucions, les indemnitzacions, les hores extraordinàries, les festivitats i nocturnitat, els permisos remunerats, les bestretes, les llicències no retributives, les excedències, els drets sindicals, les infraccions de l'empresa, les faltes i sancions, la solució extrajudicial de conflictes laborals, la pòlissa d'assegurança per accident laboral, la reserva de places per treballadors disminuïts, les categories professionals exigides i les funcions i àmbit d'actuació, etc.

SAPS QUE...

Per més informació sobre els teus drets i conveni pots informar-te al SAS (Servei d'Atenció Sindical). El SAS és un servei de la Secretaria de Coordinació Sectorial - Dependència de la Federació de Serveis Públics de la UGT, dotat de personal especialitzat en matèria sindical en dependència.

El SAS té com objectiu: informar, assessorar i tramitar totes les qüestions sindicals que afectin les persones treballadores del sector d'atenció a les persones en situació de dependència.

SAS

Via Laietana, 18, 7a planta

Tel. 93 295 61 00

www.fspcatalunya.org / fsp@catalunya.ugt.org / dependenciaugt@gmail.com

2.4. TITULACIONS EXIGIDES EN EL SECTOR DE LA DEPENDÈNCIA

L'accés al sector de la dependència exigeix als treballadors i treballadores una formació i coneixements que s'han de demostrar amb títols o certificats d'estudis.

Vies per obtenir titulacions oficials.

- 1. Homologació de títols.** Les persones estrangeres a Espanya amb titulacions obtingudes en el seu país d'origen poden sol·licitar l'homologació i/o convalidació del seu títol (estudis universitaris i no universitaris). Des d'AMIC-UGT de Catalunya podem assessorar-te sobre aquest tràmit –consulta-ho a l'apartat d'adreces.

2. Formació. Pots consultar a les **oficines del SOC** les ofertes de formació, a **l'Institut per al Desenvolupament de la Formació i Ocupació (IDFO) de la UGT de Catalunya**, entre altres centres, que et permeten obtenir alguna de les titulacions oficials exigides en el sector de la dependència.

3. Acreditació de competències. Procés que permet l'obtenció d'un certificat que acrediti les teves competències professionals.

Què necessites?

Una experiència mínima de dos anys en el sector, o formació relacionada amb els continguts del cicle.

Significat de l'acreditació de competències

- Tenir un certificat oficial sobre el reconeixement de les competències professionals.
- Conèixer millor el lloc de treball.
- Facilitar la promoció professional.
- Tenir orientacions sobre ocupacions afins.
- Descobrir vies de formació i millora professional.

Com s'ha de fer el procés?

Pots consultar la pàgina web: www.gencat.cat/educacio on obtindràs informació sobre les dates de convocatòries per tramitar la sol·licitud.

També pots consultar-ho a la **Federació de Serveis Públics (FSP) de la UGT de Catalunya**.

TITULACIONS EXIGIDES PER A TREBALLAR EN EL SECTOR DE LA DEPENDÈNCIA

- > **TREBALLADOR FAMILIAR - TÈCNIC ESPECIALISTA D'ATENCIÓ SOCIO SANITÀRIA – AUXILIAR AJUDA A DOMICILI.** Aquests professionals hauran de comptar amb la titulació de treballador familiar reconeguda per la Generalitat de Catalunya, el cicle formatiu de grau mitjà de tècnic/a en atenció socis sanitària o el d'auxiliar d'ajuda a domicili.

La seva feina és assistencial: activitats en el domicili d'atenció personal necessàries per al desenvolupament de la vida quotidiana (higiene corporal, ajuda psicomotriu, control de l'alimentació i control de la medicació; ordre i manteniment de la neteja de la llar, comprar, preparar els àpats, etc.; acompanyar a les visites mèdiques, facilitar petites gestions, afavorir la relació amb veïns, amics i familiars).

El treballador familiar ha d'atendre necessitats assistencials i saber educar en l'adquisició i millora d'hàbits socials i personals a la família o a la persona dependent, perquè assoleixi una autonomia acceptable que li permeti de poder desenvolupar-se i viure en el domicili.

- > **AUXILIAR DE GERIATRIA A DOMICILI.** Les persones que fan atenció a domicili només de gent gran han de comptar amb la titulació d'auxiliar de geriatria reconegut per la Generalitat.

L'assistència és per fer activitats per al desenvolupament de la vida quotidiana: higiene corporal, ajuda psicomotriu, control de l'alimentació i control de la medicació; ordre i manteniment de la neteja de la llar, comprar, preparar àpats, etc.; acompanyaments mèdics, facilitar petites gestions, afavorir la relació amb veïns, amics i familiars. Tasques de motivació de la persona mitjançant la seva participació en diverses activitats (en centres de dia, casals, excursions).

El treballador auxiliar en geriatria a domicili ha d'estimular les capacitats de la gent gran per evitar-ne el deteriorament i potenciar-ne l'autonomia personal, escoltar-la de manera activa per detectar possibles problemes no detectats abans. Les retribucions, jornades i horaris laborals, que tingui seran els mateixos que els fixats en el conveni per a les treballadores familiars.

CATEGORIA LABORAL

> AUXILIAR DE NETEJA D'AJUDA A DOMICILI

És el professional encarregat/da de fer la neteja en el domicili de l'usuari -habituals o puntuals-, sempre sota supervisió dels professionals que intervenen en el cas. L'àmbit d'actuació d'aquests professionals és el domicili de les persones dependents, independentment que intervinguin altres professionals.

Per exercir aquesta activitat, s'exigeix als professionals el certificat escolar o equivalent. Les seves funcions són exclusivament la neteja del domicili de l'usuari. La jornada laboral és la mateixa que per als treballadors familiars i auxiliars de geriatria a domicili especificada en aquest conveni.

Per saber més de les titulacions exigides i de les categories laborals, consulteu el conveni del sector.

2.5. RENOVACIÓ D'AUTORITZACIÓ DE RESIDÈNCIA I TREBALL PER A LES PERSONES IMMIGRANTS

Què he de fer per renovar la meva autorització de treball?

Si has de renovar l'autorització de treball, pots fer-ho en els seixanta dies naturals (això és, es compten també els dies festius) previs a la data que caduqui. També pots sol·licitar la renovació dins dels tres mesos posteriors a aquesta data.

Un dels requisits per renovar l'autorització de residència i treball és acreditar la realització habitual de l'activitat per la qual t'havien concedit la primera targeta, això seria a través de la cotització a la Seguretat Social durant un mínim de sis mesos per any.

En el cas que puguis fer constar que la relació laboral es va interrompre per causes alienes a la teva voluntat (per exemple, que l'ocupador/a decideixi donar per finalitzada la relació laboral sense complir el període pactat pel qual t'havia contractat), per poder renovar la teva targeta un dels requisits serà demostrar una activitat mínima de tres mesos per any que s'ha de demostrar a través de l'informe de vida laboral del treballador/a.

De la mateixa manera, hauràs de demostrar que has buscat feina, has participat en accions

que es determinin pel servei públic d'ocupació o bé en programes d'inserció laboral d'entitats públiques o privades que comptin amb subvencions públiques. I finalment, en el moment de presentar la sol·licitud de renovació, hauràs de comptar amb un contracte de treball en vigor.

SAPS QUE...

Per més informació, pots adreçar-te a l'associació d'**Ajuda Mútua d'Immigrants a Catalunya (AMIC)**, on podran orientar-te sobre els tràmits en estrangeria a través de xerrades informatives gratuïtes i assessories per a afiliats a la UGT. AMIC compta amb **més de 50 oficines a tot Catalunya**.

**www.associacioamic.com / 93 304 68 41 / Rambla de Santa Mònica 10.
Barcelona**

2.6. RÈGIM GENERAL I SEGURETAT SOCIAL

En quin règim cotitzen els treballadors del servei d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia?

Els estrangers amb permís de residència i de treball a Espanya que treballin per compte d'altri en aquest sector i exerceixin la seva activitat en territori nacional hauran de cotitzar al Règim General de la Seguretat Social.

L'obligació de cotitzar neix des del començament de la prestació laboral i no s'interromp mentre dura la relació laboral entre l'empresari i el treballador. Fins i tot subsisteix en les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, gaudi dels períodes de descans per maternitat i paternitat, o períodes de prova del treballador o treballadora.

L'obligació de cotitzar acaba quan finalitza la prestació de treball, sempre que es presenti el comunicat de baixa del treballador dins dels sis dies naturals següents.

Si la baixa del treballador es presenta després d'aquests sis dies de termini, l'obligació de cotitzar continua fins al dia que la Tresoreria General de la Seguretat Social conegui el cessament a la feina, excepte que els interessats provin que aquest cessament es va produir amb anterioritat.

Quins drets tens en el Règim General?

Com a cotitzants del Règim General, els treballadors del servei d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia podran accedir a programes de formació i a prestacions que gaudeixen els treballadors, com ara jubilació i incapacitat permanent, **el dret a la prestació d'atur**, entre altres.

Qui és el responsable de donar l'alta a la Seguretat Social en aquest Règim?

L'empresari és el responsable de l'ingrés de la cotització pròpia i de la dels seus treballadors, per això, descomptarà del salari dels seus treballadors les aportacions que els corresponguin en el moment d'abonar-lo.

3. REIVINDICACIONS

- La dignificació del servei de cura i atenció a les persones dependents, i el reconeixement del caràcter laboral d'aquestes relacions.
- Els contractes es formalitzin de forma escrita i es registrin; si no són escrits, s'entengui que són indefinits.
- En qualsevol cas, l'alta a la Seguretat Social per al/la treballador/a ha de ser obligatòria, com a garantia d'una millor protecció social.
- Els salaris han de tenir pagament documentat i puntual en la data convinguda, a fi d'evitar abusos en el descompte per allotjament i manutenció (per al personal intern), que en cap cas ha de superar el 30% del salari, i permetre més control en els complementos salarials. L'interès de mora en el pagament del salari serà el 10% de la quantitat que es degui.
- Entre el final d'una jornada laboral i el començament de la següent, hi ha d'haver un mínim de dotze hores, sense establir distincions entre treballadors/es interns i externs.
- La finalització del contracte ha d'estar regulada degudament, suprimint la possibilitat d'extingir el contracte per desistiment de l'ocupador/a.

- Que les indemnitzacions per acomiadament s'equiparin amb la resta de treballadors/es.
- Des d'AMIC considerem que per garantir la total implantació dels serveis destinats a les persones en situació de dependència previstos tant a la Llei d'autonomia personal i atenció a la dependència com a la Llei de serveis socials de Catalunya, s'han de donar les condicions òptimes en el mercat laboral, polític i social.
- És necessària l'adequació de personal. Fins ara és insuficient el nombre de professionals per atendre el volum de població dependent, les jornades de treball dels i les professionals són excessives, moltes vegades amb jornades de treball nocturn, en caps de setmana i dies festius, fora del que marca la Llei.
- Lluitar contra la manca del reconeixement i de valoració de l'experiència laboral del país d'origen a través del sistema d'acreditació de competències professionals.
- Crear estratègies per a l'adequació i agilització de titulacions universitàries i no universitàries de les persones treballadores estrangeres.
- Formació per a la treballadora i treballador que garanteixi una qualitat professional.
- Aplicació de salaris dignes: cap conveni per sota dels mil euros. Millores socials en el conveni col·lectiu.
- Vetllar per la seguretat i la protecció del treballador i la treballadora. En el món empresarial d'aquests sectors, hi ha poca protecció en matèria de riscos per la salut.

4. ADRECES

UNIONS TERRITORIALS I DELEGACIONS DEL SINDICAT UGT

www.ugt.cat

ugt@catalunya.ugt.org

SEUS	ADRECES	C.P.	TELÈFON	FAX
UGT Barcelona	Rambla de Santa Mònica, 10 ugt@catalunya.ugt.org	08002	93 304 68 00	93 304 68 53
Associació d'Ajuda Mútua d'Immigrants a Catalunya (AMIC)	www.associacioamic.com amic@catalunya.ugt.org	08003	93 304 68 41	93 304 68 28
Federació de Serveis Públics (FSP)	Via Laietana, 18, 7a planta www.fspcatalunya.org fsp@catalunya.ugt.org dependencia@gmail.com	08002	93 295 61 00 93 295 61 23 93 295 61 39	93 295 61 08
Institut per al Desenvolupament de la Formació i l'Ocupació (IDFO)	Via Laietana, 18, 8a planta 08003 Barcelona http://www.idfo.com idfo_ugt@idfo.com	08003	93 268 92 92	93 319 75 94
AINOA- ALT PENEDÈS GARRAF > ugt@apg.ugt.org				
Vilanova	C. Sant Joseph, 5	08800	93 814 14 40	93 811 58 87
Igualada	C. de la Virtut, 42-43 3è	08700	93 803 58 58	93 805 33 12
Capellades	C. d'Oló, 20 bis.	08786	93 801 27 50	
Vilafranca del Penedès	Pl. del Penedès, 4, 2n pis	08720	93 890 39 06	93 817 10 75
Sant Sadurní d'Anoia	Pg. De Can Ferrer del Mas 18	08770	93 811 65 16	
SEUS	ADRECES	C.P.	TELÈFON	FAX
BAGES-BERGUEDA > ugt@bagesbergueda.ugt.org				
Manresa	Pg. De Pere III, 60-62	08240	93 874 44 11	93 874 6261
Sant Vicenç de Castellet	C. de Creixel, 23	08295	93 833 19 64	
Berga	Ronda Moreta, 23	08600	93 821 25 52	93 822 19 21

BAIX LLOBREGAT > ugt@baixllobregat.ugt.org				
Cornellá	Ctra. d' Esplugues, 240-242	08940	93 261 90 09	93 261 91 34
Martorell	Pg. dels Sindicats, 226 C, Solàrium	08760	93 775 43 16	93 261 91 34
Viladecans	C. de Sant Climent, 14, baixos	08840	93 637 01 88	93 637 77 52
El Prat de Llobregat	C. de Madoz, 37	08820	93 478 07 97	93 478 04 87
COMARQUES GIRONINES > ugt@girona.ugt.org				
Girona	C. de Miquel Blay, 1,3ª i 4ª planta	17001	972 21 51 58/	972 20 81 71
Banyoles	Pl. Servitas, s/n	17820	972 21 09 76	
Figueres	C. del Poeta Marquina, s/n	17600	972 57 58 64	972 50 91 15
La Bisbal d'Empordà	C. de Marimont Aspres, 16, 2ª	17100	972 50 91 15 972 64 12 94	972 27 08 32
Olot	Av. de la República Argentina, s/n	17800	972 27 08 32	972 60 19 88
Palamós	C. de Joseph Joan, s/n	17230	972 60 19 88	972 71 44 44
Ripoll	Pg. de Argüí, s/n	17500	972 71 44 44	972 37 32 40
Lloret de Mar	Apartat de Correus 846 (Estació d'autobusos)	17310	972 37 32 40	
L'HOSPITALET > ugt@hospitalet.ugt.org				
L'Hospitalet de Llobregat	Rambla de Marina, 429-431 bis	08901	93 338 92 53	93 261 24 25
VALLÈS ORIENTAL-MARESME > ugt@nom.ugt.org				
Granollers	C. de Esteve Terrades, 30-32	08400	93 870 42 58	93 879 65 17
Mataró	Pl. de les Tereses, 17	08302	93 790 44 46	93 755 10 17
Sant Celoni	C. de Sta. Rosa, 37	08170	93 867 16 54	
Mollet del Vallès	C. de Balmes, 10, 2ª planta	08100	93 579 07 17	
BARCELONÈS > badalona@catalunya.ugt.org				
Delegació Badalona	Miquel Servet, 211 interior	08912	93 387 22 66	93 387 25 12
OSONA > osona@catalunya.ugt.org				
Vic	Pl. d'Osona, 4,1ª	08500	93 889 55 90	93 885 24 84
Manlleu	C. Vendrell, 33	08560	93 851 31 30	93 851 30 09

SEUS	ADRECES	C.P.	TELÈFON	FAX
UGT TERRES D L'EBRE > ugt@tortosa.ugt.org				
Tortosa	C. de Ciutadella, 13, 1 ^a planta	43500	977 44 44 56	977 44 33 81
Amposta	Av. de la Ràpita, 2, 2n pis	43870	977 70 02 40	
Móra d'Ebre	Pl. de la Democràcia, s/n	43740	977 40 00 23	
TERRES DE LLEIDA > tfarre@lleida.ugt.org				
Lleida	Av. de Catalunya, 2	25002	973 27 08 01/	
Tàrraga	C. d'Alonso Martínez	25300	973 26 45 11	973 50 00 49
Solsona	Camp del Molí, planta baixa	25280	973 48 23 05	973 48 23 05
Vielha	Av. de Castiero, 15	25530	973 64 25 49	973 64 25 49
La Seu d'Urgell	C. d'Armengol, 47	25700	973 35 39 03	
UNIÓ TERRITORIAL TARRAGONA > ugt2@tarragona.ugt.org				
Tarragona	C. d'Ixart, 11, 3 ^a i 4 ^a planta	43003	977 21 31 31/ 977 24 54 95	977 23 42 01
Reus	Pl. Villarroel, 2 1 ^a i 2 ^a planta	43204	977 77 14 14	
Valls	Baixada de l'Església, s/n, 1 ^a planta	43800	977 60 33 04	
El Vendrell	C. del Nord, 11 i 13, 1 ^a planta	43700	977 66 17 51	
VALLÈS OCCIDENTAL > ugt@vallesocc.ugt.org				
Sabadell	Rambla, 73	08202	93 725 76 77/ 93 725 71 54	93 725 72 22
Terrassa	C. de la Unió, 23	08221	93 780 93 66/ 93 780 97 66	93 780 91 77
Rubí	C. de Joaquim Bartrina, 11-13	08191	93 697 02 51	
Cerdanyola del Vallès	C. de Sant Salvador, 6	08290	93 691 36 51	

GUIA DE DRETS I DEURES DELS TREBALLADORS DEL SECTOR DE L'ATENCIÓ A LES PERSONES EN SITUACIÓ DE DEPENDÈNCIA



UGT Barcelona
Associació d'Ajuda
Mútua d'Immigrants
a Catalunya (AMIC)

Rambla de Santa Mònica, 10
ugt@catalunya.ugt.org
www.associacioamic.com
amic@catalunya.ugt.org