

GHIDUL DREPTURILOR ȘI OBLIGAȚIILOR ÎN SECTORUL SERVICIILOR PRESTATE ÎN VEDEREA PROMOVĂRII AUTONOMIEI PERSONALE ȘI A ASISTENȚEI PENTRU PERSOANELE ÎN ÎNTREȚINERE

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:



GHIDUL DREPTURILOR ȘI OBLIGAȚIILOR ÎN SECTORUL SERVICIILOR PRESTATE ÎN VEDEREA PROMOVĂRII AUTONOMIEI PERSONALE ȘI A ASISTENȚEI PENTRU PERSOANELE ÎN ÎNTREȚINERE

Guia de drets i deures dels treballadors del sector de l'atenció a les persones en situació de dependència







Index

| | |
|--|-----------|
| Prezentare | 7 |
| 1. Muncitori și muncitoare în Spania. Informați-vă! | 8 |
| - Legea Statutului Muncitorilor | |
| - Convenția de muncă | |
| - Legea organică 4/2009, din 11 ianuarie, despre Drepturile și Libertățile Străinilor în Spania și integrarea lor socială. | |
| - Decretul Regal 240/2007, din 16 februarie, despre intrarea, libera circulație și rezidența în Spania a cetățenilor Statelor membre ale Uniunii Europene și a altor State care fac parte din Acordul privind Spațiul Economic European. | |
| 2. Serviciul de atenție pentru persoanele în întreținere și dezvoltarea autonomiei personale | 9 |
| 2.1. Normele de stat care reglementează relația de muncă: a V-a Convenție cadru de stat în domeniul serviciilor de atenție pentru persoanele în întreținere și impulsivarea autonomiei personale. | 11 |
| 2.2. Despre drepturile și obligațiile angajatorului și ale angajatului: tipuri de contract, concedii, zile libere plătite, sărbători legale, salarii, finalizarea contractului etc. | 11 |
| 2.3. Norma Comunității Autonome: a III-a Convenție Colectivă a firmelor din Catalonia ce prestează servicii de îngrijire la domiciliu | 18 |
| 2.4. Calificările obligatorii în sectorul îngrijirii persoanelor aflate în întreținere. | 26 |
| 2.5. Renovarea autorizației de rezidență și muncă pentru imigranți. | 28 |
| 2.6. Regimul General și Asigurările Sociale. | 29 |
| 3. Revendicări | 30 |
| 4. Adrese utile | 32 |



Prezentare

În ultimii ani, în Spania au avut loc schimbări sociale importante. Tendințele de îmbătrânire a populației spaniole și schimbările structurale în cadrul familiilor sunt două din cele mai relevante, schimbări care au generat cerințe specifice precum înmulțirea serviciilor care oferă personal de îngrijire și ajutor la domiciliu sau în aziluri pentru persoanele în întreținere.

Munca realizată de către îngrijitorii/oarele din sectorul asistenței la domiciliu sau în aziluri (majoritatea femei imigrante și autohtone) este foarte importantă, nu doar datorită serviciului și sprijinului oferit persoanelor sau familiilor, ci și datorită condițiilor fizice și emoționale dure cu care se întâlnesc adesea și care nu au fost recompensate atât din punct de vedere social cât și economic.

Noi, Asociația **AMIC**, și **sindicatul UGT din Catalonia** am denunțat în mod continuu precaritatea condițiilor de muncă din aceste sectoare, lipsa de recunoaștere socială și nevoia schimbării percepției asupra acestor servicii a societății în general, societate căreia i se pare normal ca în multe dintre cazuri aceste servicii să se desfășoare în mod ilegal.

Materialul pe care îl aveți în mâinile dumneavoastră are ca punct de plecare Al Treilea Congres despre Imigrație în Catalonia desfășurat în noiembrie 2007 și organizat de AMIC și UGT Catalonia. Un congres în care femei provenite din diverse asociații de imigranți cât și delegate sindicale au prezentat probleme diverse, propuneri în vederea accesului lor pe piața muncii și îmbunătățiri în sectorul serviciilor de îngrijire a persoanelor aflate în întreținere.

“Ghidul drepturilor și obligațiilor în sectorul serviciilor prestate în vederea promovării autonomiei personale și a asistenței pentru persoanele în întreținere” înlesnește instrumentele esențiale pentru cunoașterea drepturilor lucrătoarelor și îi încurajează să se organizeze și să participe în mod activ la revendicarea îmbunătățirii drepturilor lor în câmpul muncii.

Cunoașterea drepturilor dobândite în relația de muncă (salariul corespunzător activității, concediile plătite, ziua de muncă etc.) va fi fundamentală pentru ca mulți bărbați și femei să poată lupta împotriva nedreptăților și a condițiilor de exploatare la locul de muncă.

CUNOAȘTEȚI-VĂ ȘI REVENDICAȚI-VĂ DREPTURILE!

1. MUNCA ÎN SPANIA. INFORMAȚI-VĂ!

CE ESTE LEGEA STATUTULUI MUNCITORILOR?

Legea Statutului muncitorilor este **norma de bază care reglementează relațiile de muncă în Spania**, adică, este cadrul legal general pentru angajați. Prin Statut se stabilesc **drepturi și obligații pentru muncitori/oare și pentru întreprinzători**. Această lege subliniază garanțiile minime de muncă (salariu, ziua de lucru, concedii, concedii cu plată, drepturi sindicale etc.) care se pot extinde și îmbunătăți prin intermediul negocierii colective în cadrul întreprinderii, sectorului de activitate sau a zonei geografice corespunzătoare, ceea ce dă naștere așa-numitelor convenții colective. Sindicatul tău sau reprezentantul muncitorilor și muncitoarelor în cadrul întreprinderii vă poate face rost de această lege.

CONVENȚIA COLECTIVĂ

Convenția colectivă este rezultatul **acordului sau negocierii care are loc între reprezentanții muncitorilor și cei ai întreprinzătorilor**, asupra căreia s-a căzut de acord în mod liber în virtutea autonomiei colective.

Prin intermediul convențiilor colective, în cadrul sferei sau sectorului în care lucrează, **angajații și angajatorii vor putea ajunge la o înțelegere asupra îmbunătățirii condițiilor și drepturilor tuturor angajaților**. În acest ghid vom discuta despre anumite aspecte subliniate de către a *V-a Convenție cadru de stat asupra serviciilor prestate persoanelor în întreținere și a impulsivării promovării autonomiei personale și de către a III-a Convenție Colectivă de firme de menaj din Catalonia..*

NORMATIVAS QUE REGULAN LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS EXTRANJERAS EN ESPAÑA (SE HA AUMENTADO ESTE TEXTO)

1.- Legea Organică 4/2000, din 11 ianuarie, despre Drepturile și Libertățile Străinilor în Spania și Integrarea lor Socială, redactată în conformitate cu Legea Organică 8/2000 din 22 decembrie.

Această Lege semnaleză faptul că **străinii care îndeplinesc cerințele** prevăzute de către aceasta **vor avea dreptul de a desfășura o activitate remunerată ca angajați sau ca liber profesioniști**, precum și de a figura la Asigurările Sociale (Titlul I. Art. 10. Dreptul la muncă și la Asigurări Sociale).

Pentru mai multe informații despre acest subiect consultați: Capitolul III. din permisul de muncă și regimurile speciale, din această Lege Organică. La **Asociația de Ajutor Reciproc a Imigranților din Catalonia (AMIC)** te putem informa despre condițiile pentru a putea face demersurile de obținere a permisului de rezidență și muncă, precum și despre alte drepturi acordate de Lege.

2.- Decretul Regal 240/2007, din 16 februarie, legat de intrarea, libera circulație și rezidența în Spania a cetățenilor Statelor membre ale Uniunii Europene și a altor State care fac parte din Acordul privind Spațiul Economic European.

Persoanele incluse în sfera de aplicare a Decretului Regal, cu excepția descendenților cu vârsta de peste douăzeci și unu de ani care se află în întreținerea acestora și, a ascendenților direcți (ai cetățeanului comunitar și ai soțului/iei sau a partenerului/iei înregistrat/ă) care se află în întreținerea acestora, au dreptul de a accede la orice sector, atât ca angajat cât și ca liber profesionist în aceleași condiții ca și spaniolii. Dacă doriți să vă informați în legătură cu demersurile necesare pentru obținerea permisului de rezidență sau a permisului de rezidență în calitate de rudă a unui cetățean al Uniunii puteți cerceta această lege la sediile AMIC, unde veți fi informat despre acest demers, sau la Secția de Poliție cea mai apropiată de domiciliul dumneavoastră.

2. SERVICIUL DE PROMOVARE A AUTONOMIEI PERSONALE I DE ÎNGRIJIRE A PERSOANELOR ÎN ÎNTREȚINERE

Știați că ...

În această țară, în momentul de față 21,67% din populație are mai mult de 60 de ani și că speranța de viață pentru femeile spaniole este de 87 de ani și pentru bărbații spanioli 83 de ani. În peste 3 milioane de locuințe locuiește o persoană care are un handicap sau o deficiență (fizică, mentală, și altele) și cărora le este imposibil să realizeze activități zilnice și asta le face să depindă de alte persoane în ceea ce privește sănătatea sau igiena personală, alimentația, ajutorul pentru a se putea mișca, schimba poziția corpului etc.

Chiar dacă handicapul poate surveni în orice moment al vieții unei persoane, fie din cauza unei boli, din naștere, dintr-un accident etc., riscul se mărește pe măsură ce crește speranța de viață. Drept consecință a acestui fapt, în Spania a avut loc o creștere a cererii de servicii de promovare a autonomiei personale și de îngrijire a persoanelor în întreținere (serviciul de

îngrijire personală în centrele de zi, în aziluri sau la domiciliu, asistență prin telefon și serviciul de asistență personală pentru autonomie).

Federația de Servicii Publice de la UGT din Catalonia estimează că în anul 2015 se vor fi creat aproximativ 38.000 de locuri de muncă în serviciul de promovare a autonomiei personale și de îngrijire a persoanelor în întreținere.

În momentul de față, profilul persoanei care prestează servicii de îngrijire personală în centre de geriatrie, aziluri, în centre pentru persoanele cu handicap, în spitale și la domiciliul persoanelor aflate în întreținere, este al unei femei între 40 și 64 de ani, care în mod normal locuiește în același domiciliu cu persoana pe care o îngrijește. 85% din angajați sunt încadrați în categoria de asistenți, care lucrează atât în îngrijirea și atenția directă, cât și în atenția indirectă. Ceilalți 15% din angajați sunt încadrați ca *medici, psihologi, educatori și asistenți sociali, fizioterapeuți, infirmiere, precum și specialiști în terapia ocupațională și animația socioculturală*.

Problema de acces a profilelor profesionale cu o calificare înaltă în sectorul îngrijirii persoanelor în întreținere, se datorează în parte precarității condițiilor de muncă. Și pentru a acoperi necesitățile populației în îngrijire în Spania, s-a optat pentru încadrarea persoanelor din alte țări. Angajații/ele care, de multe ori nu-și pot demonstra profilul profesional pentru că nu au studiile echivalente, sau persoane care au o vastă experiență de muncă dar nu și o diplomă care să îi confere statutul de profesionist.

Având în vedere această realitate, Federația Serviciilor Publice de la UGT din Catalonia lucrează zilnic pentru a îmbunătăți condițiile de muncă și sporirea demnității muncii în acest sector, participând în mod activ la negocierea primei convenții catalane despre Dependență și a celei de-a treia convenții a firmelor care oferă servicii de îngrijire la domiciliu în Catalonia. Noi, asociația AMIC, credem că este necesară accelerarea și adecvarea serviciilor în Catalonia pentru echivalarea studiilor efectuate în străinătate, precum și implementarea unui sistem care să acrediteze competențele profesionale.

2.1. NORMELE CARE REGLEMENTEAZĂ RELAȚIA DE MUNCĂ

LEGEA SECTORULUI

În Spania, relațiile de muncă ale angajatelor și angajaților din acest sector sunt reglementate de către a *V-a convenție statală colectivă cadru de servicii de îngrijire a persoanelor în întreținere și de promovare a autonomiei personale*. Această convenție se aplică pe tot teritoriul statului spaniol până la data de 31 decembrie 2011.

Domeniul în care se aplică este constituit de către firmele și instituțiile care își desfășoară activitatea în sectorul de îngrijire a persoanelor în întreținere și de promovare a autonomiei personale: în centre și aziluri de bătrâni, centre de zi, centre de noapte, locuințe supravegheate pentru persoanele în vârstă și cele care oferă servicii de asistență la domiciliu și prin telefon.

Nu se aplică în cazul persoanelor care lucrează în centre sau firme care sunt gestionate de către administrația publică.

În Catalonia, în urma diverselor negocieri între reprezentanții muncitorilor și ai întreprinzătorilor s-a stabilit aplicarea celei de-a treia convenții a firmelor ce prestează servicii de asistență la domiciliu. Dacă aveți nelămuriri în ceea ce privește drepturile dumneavoastră sau doriți să știți dacă condițiile de muncă ce vi se acordă (plata, concediile, ziua de muncă etc.) sunt corecte, puteți consulta întreaga convenție colectivă sau să vă consultați reprezentanții sindicali.

În continuare vom face un rezumat al unor drepturi și obligații prevăzute în ambele convenții colective.

2.2. DESPRE DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI ȘI ALE ANGAJATULUI

Știați că...

Vi se pot aplica următoarele tipuri de contracte: pe perioadă nedeterminată, temporare, de practică și formare, de prestări servicii și contractul de muncă cu timp parțial.

TIPURI DE CONTRACTE

> **Contractul nelimitat:** se încheie fără a se stabili limite în timp. Veți avea dreptul la un asemenea contract când: Nu ați fost înregistrat la Asigurările Sociale după trecerea unei perioade de timp egale cu cea stabilită în mod oficial pentru perioada de probă.



Ați lucrat în decursul a 24 de luni mai mult de 18 luni, întrerupte sau nu, în același post și la același loc de muncă, cu două sau mai multe contracte cu timp parțial, excepție făcând cazul în care contractul dumneavoastră a fost de formare sau interimat.

- > **Contracte temporare** pentru a servi unor circumstanțe ale pieței: veți putea fi angajat sau angajată cu un asemenea contract timp de maxim 12 luni într-o perioadă de 15 luni.
- > **Contracte de practică și formare:** Acest tip de contract se va putea încheia având ca scop formarea, adică, atunci când nu puteți demonstra că aveți experiență în sarcinile pe care trebuie să le îndepliniți sau doriți să vă pregătiți în această muncă. Timpul dedicat studiului teoretic va reprezenta cel puțin 20% din ziua de muncă prevăzută în convenție.
- > **Contractul de prestări servicii pe durată determinată:** Pentru a presta un serviciu anume într-un timp și spațiu anume. În cazul în care firma care gestionează centrul se schimbă, veți avea dreptul de a vă continua munca până la terminarea contractului. Contractul dumneavoastră trebuie să îndeplinească următoarele cerințe:
 - a) Să se specifice în detaliu serviciul pentru care sunteți angajat.
 - b) Dacă ați fost angajat după 28 noiembrie 1998, nu veți putea realiza ore complementare, nici ore suplimentare.
- > **Contractul de muncă cu timp parțial:** Trebuie să fie întotdeauna făcut în scris. Și trebuie să stabilească numărul de ore de muncă pe zi, pe săptămână, pe lună sau pe an și distribuirea acestora. În cazul în care aveți un contract cu timp parțial, acesta trebuie să aibă cel puțin 25 de ore pe săptămână, cu excepția celor prevăzute prin contracte sau servicii care prin caracteristicile lor necesită zile de muncă inferioare, caz în care durata minimă va fi de 8 ore pe săptămână. Dacă ați fost angajat după 28 noiembrie 1998, nu veți putea realiza ore complementare, nici ore suplimentare.

Persoana care vă angajează sau vă dă de lucru vă poate supune la o probă pentru a vă evalua capacitățile?

Da, majoritatea contractelor prevăd o perioadă de probă, perioadă care diferă în funcție de categoria profesională. Dumneavoastră sau persoana care vă angajează puteți termina perioada de probă înainte de termenul prevăzut și fără preaviz, dar nu veți avea dreptul la indemnizație. Țineți minte că cererea de a trece printr-o perioadă de probă trebuie să figureze în scris și perioada nu poate depăși o treime din durata totală a contractului.

Persoana care vă dă de lucru este obligată să vă plătească zilele pe care le-ați muncit pe durata perioadei de probă.

Cunoașteți categoriile profesionale din acest sector?

Categoria profesională și mobilitatea funcțională. Firma la care lucrați, în afara cazurilor speciale și pentru o perioadă minimă de timp, nu vă poate obliga să ocupați un loc de muncă inferior categoriei profesionale care figurează în contractul dumneavoastră.

În convenția dumneavoastră se stabilesc grupele sau categoriile profesionale, în funcție de titlatură, calificare, cunoștințe și experiență profesională cerute la locul de muncă. În contractul dumneavoastră trebuie să apară categoria profesională sau grupa profesională cu care ați fost angajat sau angajată și veți putea vedea în convenția dumneavoastră salariul care vă corespunde (consultați fragmentul despre Structura retributivă – Salariul stabilit potrivit convenției).

Firma la care lucrați, cu excepția unor situații speciale și pe o durată minimă de timp, nu vă poate obliga să lucrați pe un post inferior categoriei profesionale cu care ați fost încadrat/ă. În cazul în care îndepliniți sarcini ce corespund unei categorii superioare, va trebui să primiți un salariu corespunzător acelei categorii pentru timpul și zilele de muncă pe care le efectuați. Nu veți putea realiza sarcini pentru care nu sunteți pregătit din punct de vedere academic sau dacă nu aveți diploma echivalentă.

Dacă doriți să știți mai multe despre acest subiect, puteți consulta convenția statală la sindicatul dumneavoastră sau solicitând-o reprezentantului muncitorilor din firma la care lucrați.

ȘTIAȚI CĂ...

Există un serviciu de orientare pentru echivalarea diplomelor străinilor cu reședință în Barcelona. **AMIC UGT vă poate orienta, informa și sprijini în mod gratuit în vederea realizării demersurilor de echivalare a diplomelor.**

De asemenea, dacă doriți să participați la cursuri de formare (profesională, universitară, tehnică etc.) vă putem orienta de la același serviciu.

!INFORMAȚI-VĂ!

Rețeaua de atenție pentru muncitori (XaT): 902 10 00 58 / <http://www.ugt.cat/>

CONCEDII, ZILE LIBERE, SĂRBĂTORI OFICIALE

Convenția colectivă cadru a serviciului de îngrijire pentru persoanele dependente și promovare a autonomiei stipulează de asemenea drepturi precum schimbul de tură, formarea profesională pentru angajați, zilele de muncă, orele de muncă, odihna, concediile, salariul, întreruperea temporară etc. Aici vă vom prezenta pe scurt câteva date, iar dacă doriți mai multe informații puteți consulta convenția dumneavoastră colectivă.

- > **BUL DE TURĂ.** Veți avea preferință pentru schimbul de tură când veți avea mai multă vechime și o calificare profesională mai bună. De asemenea, atunci când va trebui să împacați situația dumneavoastră de muncă cu cea de familie, în termenii stabiliți în mod legal. Reprezentanții sindicali ai dumneavoastră vor putea stabili alte **preferințe atâta timp cât vor fi respectate cele menționate.**
- > **FORMAREA PROFESIONALĂ.** Aveți dreptul ca firma să vă permită să studiați pentru a obține titluri academice sau profesionale recunoscute în mod oficial, sau să participați la cursuri de perfecționare profesională organizate de către firmă sau de către alte organisme, atâta timp cât veți merge periodic la aceste cursuri.
- > **ZIUA ȘI ORELE DE MUNCĂ.** Orele de muncă anuală pot însuma maxim 1792 de ore de muncă reală, fie că e vorba de schimburi întrerupte sau continue. Dacă lucrați în serviciul de ajutor la domiciliu suma orelor lucrate pe an poate ajunge la 1755.

Câteva lucruri pe care trebuie să le știți în funcție de ziua de muncă:

Schimbul întrerupt: când aveți cel puțin o oră de odihnă. În acest caz, firma nu va putea stabili schimburi întrerupte cu mai mult de doua perioade de odihnă.

Schimbul continuu: când realizați o activitate continuă. În acest caz, dacă ziua dumneavoastră de muncă depășește 6 ore, veți avea dreptul la minim 15 minute de pauză.

Dacă aveți un contract de muncă cu timp parțial ziua dumneavoastră de muncă va fi neîntreruptă mai puțin dacă lucrați sâmbăta, duminica, sărbătorile oficiale și zilele de muncă speciale.

În timpul unei norme întregi, nu se vor putea realiza mai mult de nouă ore de muncă reală.

În prima lună din fiecare an, firma dumneavoastră va elabora un calendar al muncii cu schimburi și orare care vor putea fi revizuite trimestral.

Există niște condiții speciale legate de ziua de muncă pentru serviciul de ajutor la domiciliu care pot fi consultate în convenția de muncă.

- > **ODIHNĂ SĂPTĂMÂNALĂ.** Aveți dreptul la o odihnă de minim o zi și jumătate (36 de ore) fără întrerupere. Această odihnă, cel puțin o dată la patru săptămâni va trebui să fie duminică, mai puțin dacă vă desfășurați activitatea la sfârșit de săptămână. Firma și reprezentanții angajaților vor putea schimba această regulă.
- > **CONCEDIUL.** Aveți dreptul la un concediu plătit de 30 de zile calendaristice. Dacă nu ați muncit un an întreg, vă va corespunde un număr de zile proporțional cu lunile muncite. Perioada de care vă puteți bucura poate fi de treizeci de zile consecutive sau de două perioade de câte cincisprezece zile, iar în cazul în care nu există o înțelegere între firmă și angajați, nu vor putea exista alte diviziuni ale acestei perioade. Concediile se vor lua în timpul anului în care ați muncit, nu se acumulează pentru anul următor, nici nu se pot înlocui cu bani cu excepția cazurilor de lichidare, în cazul în care nu s-au luat înainte de aceasta.
- > **SALARIUL.** Salariul dumneavoastră se poate compune din:
 - a) Salariul de bază: este partea din plată, stabilită în funcție de categoria profesională din care faceți parte.
 - b) Bonusurile salariale: plata suplimentară în funcție de tipul de activitate pe care o desfășurați. Bonus pentru vechime, pentru ture de noapte, pentru duminici și sărbători, pentru disponibilitate, pentru orele suplimentare, cheltuieli de deplasare, gratificații excepționale.
- > **SALARIUL ANTICIPAT.** Puteți cere firmei un salariu anticipat lunar de 100% pe care să-l primiți încasat în momentul cererii fără a vă putea fi refuzat de către angajator.
- > **ZILELE LIBERE PLĂTITE.** Cu condiția să anunțați din timp și să justificați, veți putea lipsi de la lucru iar zilele vă vor fi plătite, pentru următoarele motive:
 - a. 15 zile calendaristice în cazul căsătoriei.
 - b. 4 zile libere de-a lungul anului, putându-vă lua una pe trimestru, cu condiția de a o cere cu cel puțin 7 zile înainte de data respectivă.
 - c. 3 zile calendaristice în cazul unei nașteri sau adopții sau al unui deces, accident sau imbolnăvire gravă și spitalizare a partenerului sau concubinului, a rudelor de sânge sau prin alianță până la gradul al doilea. În caz de deces al unei rude de sânge sau prin alianță de gradul întâi care s-a petrecut în afara teritoriului

spaniol și la o distanță mai mare de 1000 de km, veți avea dreptul la 5 zile plus altele 5 neplătite. Va trebui să-i dați angajatorului o adeverință care să justifice deplasarea. .

- d. 2 zile calendaristice în cazurile de intervenție chirurgicală fără spitalizare care să necesite repausul la domiciliu a partenerului , concubinului sau a rudelor de sânge sau prin alianță de până la gradul al doilea.
- e. 1 zi pentru schimbul de domiciliu.
- f. Muncitoarele și muncitorii din acest sector pot lipsi de la locul de muncă (cu condiția de a-și anunța angajatorul) pentru a participa la examene când frecventează în mod regulat cursuri în vederea obținerii de diplome academice sau profesionale oficiale.

> Trebuie anunțată terminarea contractului?

În cazul în care doriți să renunțați la locul de muncă, trebuie să aveți în vedere că trebuie să o faceți cu un timp minim de preaviz, în caz contrar firma va putea reține din lichidarea dumneavoastră zilele de preaviz. Acest timp diferă în funcție de tipul de contract pe care îl aveți și de categoria dumneavoastră profesională. Dacă aveți un contract pe perioadă nedeterminată va trebui să anunțați cu următoarele perioade de anticipație în funcție de categoria dumneavoastră profesională:

- a) Două luni de anticipație: dacă sunteți director, administrator și licențiat.
- b) O lună: dacă aveți studii medii sau sunteți administrator de hotel.
- c) O lună: pentru personalul tehnic și personalul auxiliar.
- d) Douăzeci de zile: personalul subaltern și personalul necalificat.

> Dacă contractul dumneavoastră este încheiat pe o perioadă mai scurtă de șase luni, va trebui să anunțați cu 10 zile de anticipație.

> Dacă contractul dumneavoastră este încheiat pe o perioadă de cel puțin șase luni va trebui să anunțați cu 14 zile

ȘTIAȚI CĂ...

Dacă decideți să demisionați, nu veți avea dreptul la șomaj.

Dacă sunteți concediat, puteți să vă sfătuiți la sediul UGT din Catalonia înainte de a semna indemnizația sau lichidarea pentru a vedea dacă suma este cea corectă. Nu semnați niciodată în alb, nici dacă sumele nu sunt corecte, deoarece odată ce ați semnat nu-i mai puteți reclama nimic angajatorului.

2.3. A III-A CONVENȚIE COLECTIVĂ A FIRMELOR DE ASISTENȚĂ LA DOMICILIU DIN CATALONIA

Care este convenția care vă corespunde dacă locuiți în Catalonia și lucrați la o firmă care prestează servicii de asistență la domiciliu?

Trebuie să știți ca există o convenție care se aplică firmelor care prestează servicii de asistență la domiciliu în comunitatea autonomă Catalonia. O convenție care va fi în vigoare pe parcursul anului 2009, după prelungirea ei după data de 31 decembrie 2008.

Vă puteți informa despre ultimele negocieri și de actualizarea convenției la sediul **Federației Serviciilor Publice de la UGT din Catalonia**.

Dacă ați fost angajat de către o firmă pentru a realiza servicii de asistență la domiciliu pentru persoanele dependente din Catalonia, este important să cunoașteți care sunt drepturile dumneavoastră și cele ale angajatorului (în acest caz ale firmei care vă angajează). În continuare vom face un rezumat al acestora.

Despre drepturile și obligațiile angajatorului și ale angajaților

- > **TIPURI DE CONTRACT:** Această convenție subliniază tipurile de contract așa cum apar ele în norma de convenție cadru de stat a serviciilor de asistență pentru persoanele dependente și de promovare a autonomiei personale.
- > **PERIOADA DE PROBĂ:** Pentru angajații firmelor care realizează servicii de asistență la domiciliu în Catalonia, perioada de probă va fi cea prevăzută în Statutul



muncitorilor și va trebui să fie stabilită în scris perioada de valabilitate. Firma va trebui să vă plătească această perioadă de probă. În cazul în care se dorește terminarea perioadei de probă înainte de termenul prevăzut, atât angajatorul cât și angajatul sau angajata vor putea renunța la relația de muncă fără a fi nevoie de preaviz și fără drept de indemnizare.

- > **TERMINAREA CONTRACTULUI SAU ÎNCETAREA ACTIVITĂȚII ÎN CADRUL FIRMEI.** Angajatul sau angajata care doresc să demisioneze, vor trebui să dea un preaviz în scris de cel puțin 15 zile.
- > **SĂNĂTATEA ȘI SIGURANȚA LA LOCUL DE MUNCĂ.** Angajații au dreptul la protejarea sănătății și la siguranță la locul de muncă. Firmele angajatoare trebuie să-și doteze cu instrumentele necesare pentru aceasta: formare teoretică și practică, supravegherea sănătății angajaților, îmbrăcăminte de lucru și echipamente de protecție (Articolele: 18, 19, 20, 21 și 22).
- > **PROTECȚIA PE TIMPUL MATERNITĂȚII.** Întreprinzătorii și Comitetul de Siguranță ai firmei trebuie să evalueze dacă există factori de risc pentru angajata însărcinată și pentru făt. Și trebuie să ia măsurile posibile pentru evitarea acestora. Angajata însărcinată va putea lipsi de la lucru având dreptul la plată pentru a efectua controalele periodice și practicile prenatale, trebuind să anunțe angajatorul și justificând nevoia de a lipsi în timpul programului.
- > **Astăzi maternitatea este protejată prin Legea Egalității 3/2007 și este privită ca o chestiune de interes social.**
- > **CONCEDIUL TATĂLUI PENTRU ÎNGRIJIREA COPILULUI.** Legea Egalității garantează recunoașterea dreptului unui concediu pentru îngrijirea copilului de către tată, separat de cel al mamei, de 13 zile în perioada nașterii, adopției sau primirii (care se adaugă la cele 2 zile prevăzute deja). Acest concediu este considerat separat de zilele libere luate în perioada nașterii. Se poate prelungi până la 4 săptămâni.
- > **ZIUA DE MUNCĂ.** Această convenție stabilește o normă de 37 de ore săptămânale pentru angajații și angajatele din domeniul asistenței la domiciliu, adică un total anual de 1665 de ore. Prestarea serviciilor în timpul săptămânii se face de luni până vineri, cu excepția înțelegerilor stabilite pentru a se putea asigura serviciile

de sâmbăta și din zilele de sărbătoare. Pentru mai multe informații despre norma întregă, jumătatea de normă, normele speciale, diurne, puteți consulta convenția solicitând-o reprezentantului lucrătorilor de la firmă sau delegatului sindical.

- > **CALENDARUL ANUAL INDIVIDUAL.** La începutul anului, angajatorul sau angajatoarea trebuie să-i dea fiecărui angajat un calendar personalizat în care să figureze zilele de muncă, timpul dedicat coordonărilor, zilele de odihnă și sărbătorile oficiale, orele zilnice de muncă. Calendarele vor fi trimise și reprezentanților angajaților.
- > **SĂRBĂTORILE ȘI SCHIMBURILE DE NOAPTE.** Persoanele care lucrează în zilele de sărbătoare sau în schimbul de noapte vor primi o majorare de 25% din costul unei ore din timpul zilei. Cei care lucrează în sărbătorile speciale (25 decembrie și 1 ianuarie) vor fi recompensați cu două zile de odihnă echivalente cu cele lucrate în perioadele menționate.

Sărbătorile: Toți angajații și angajatele au dreptul de a beneficia de sărbători oficiale, plătite și care nu se recuperează (nu se pot schimba pentru altă zi). Sărbătorile nu pot depăși 14 zile pe an, 2 fiind sărbători locale. Angajatorul trebuie să vă recunoască sărbătorile locale la fel ca și pe cele naționale sau ale comunității autonome.

În Catalonia sărbătorile din anul 2009 în Barcelona, Tarragona, Girona și Lleida sunt: **1 ianuarie, 6 ianuarie, 10 aprilie (vinerea mare), 13 aprilie, 1 mai, 15 august, 11 septembrie, 12 octombrie, 8 decembrie, 24 și 26 decembrie.**

1 Mai: La această dată emblematică muncitorii și muncitoarele, organizațiile sindicale se reunesc pentru a comemora și revendica îmbunătățirea drepturilor de muncă și egalitatea între bărbați și femei. În Spania, nu există o egalitate reală de șanse între bărbați și femei. Încadrarea femeii în piața muncii continuă să se producă într-o situație de inegalitate, ceea ce împiedică o organizare a muncii în așa fel încât aceasta să fie mai productivă și mai competitivă. Dificultatea de acces și menținere a serviciului, lipsa de șanse de promovare și acces la posturi care implică responsabilitate, caracterul temporar, șomajul și salariile mici, precum și greutatea de a împăca viața de familie cu serviciul, sunt problemele fundamentale ale femeilor. În special pentru muncitoarele străine care suferă din cauza discriminării multiple.

Muncitori și muncitoare din lumea întreagă uniți-vă la manifestațiile de pe 1 mai și revendicați-vă drepturile!

Pentru mai multe informații consultați Uniunea Generală a Muncitorilor din Catalonia și AMIC: <http://www.ugt.cat> / www.associacioamic.com

Istoria zilei de 1 Mai: <http://www.ugt.es/ugtpordentro/historia1demayo.htm>

- > **CONCEDIILE:** 30 de zile calendaristice pentru fiecare an lucrat. În cazul contractelor cu timp parțial se vor calcula zilele proporționale cu orele muncite pe durata contractului.
- > **REGIMUL DISCIPLINAR (Art.41, capitolul 10. Codul de Comportament la serviciu a celei de-a III-a Convenții colective a firmelor de asistență la domiciliu din Catalonia.**

Încălcări de importanță minoră – sancțiuni: Avertisment în scris / Întreruperea serviciului și a salariului până la trei zile / scăderea proporțională a retribuțiilor corespunzătoare timpului real nelucrat din cauza absențării sau a lipsei de punctualitate nejustificate.

- a) Întârzierea și neglijarea îndeplinirii sarcinilor dumneavoastră, precum și întrebuițarea necorespunzătoare a incintei, a materialelor sau a documentelor firmei (în funcție de importanța încălcării pot fi considerate grave).
- b) Angajatul sau angajata care nu anunță cu anticipație și nu oferă o justificare pentru absență este pasibil de a primi o sancțiune (mai puțin în situația în care ar putea să demonstreze imposibilitatea de a fi anunțat firma).
- c) Lucrătorul poate fi sancționat dacă realizează până la trei încălcări de punctualitate pe lună, între 10 și 20 de minute de întârziere la începutul zilei de muncă, fără justificare.
- d) Dacă angajatul perturbă fără permisiune coordonarea orarelor serviciilor prevăzute în sarcinile muncii sale.
- e) Lipsa de igienă personală.
- f) Fumatul în timpul serviciului.

Încălcări grave – sancțiuni: Întreruperea serviciului și a salariului până la trei zile / scăderea proporțională a retribuiților corespunzătoare timpului real nelucrat din cauza absenței sau a lipsei de punctualitate nejustificate.

- a) Neîndeplinirea sau abandonarea normelor și a măsurilor de siguranță și de sănătate stabilite la locul de muncă, când din cauza acestui lucru pot rezulta riscuri pentru sănătatea și integritatea fizică.
- b) Abuzul de autoritate în desfășurarea funcțiunii.
- c) Lipsa de la locul de muncă timp de două sau trei zile pe lună calendaristică fără justificare.
- d) Necomunicarea absenței și faptul de a nu preda certificatul de boală în orele imediat următoare emiterii sale, cu excepția situației în care angajatul sau angajata pot demonstra ca s-a aflat în imposibilitatea de a anunța.
- e) Angajatul sau angajata poate primi o sancțiune pentru încălcare gravă, dacă pleacă de la locul de muncă fără un motiv justificat. Dacă realizează mai mult de trei încălcări de punctualitate pe lună, de mai mult de 20 de minute de întârziere la începutul zilei de muncă.
- f) Acceptarea, fără permisiunea în scris din partea firmei, a păstrării cheilor de la locuința persoanei îngrijite.
- g) Folosirea timpului, a uniformelor sau a materialelor firmei în interesul propriu.
- h) Faptul de a face să dispară uniforme sau materiale de la firmă, precum și bunurile persoanei îngrijite.

Pentru mai multe informații despre încălcările grave puteți consulta convenția sectorului.

Încălcări foarte grave – sancțiuni: Întreruperea serviciului și a salariului timp de treizeci până la nouăzeci de zile/ Concedierea.

- a) Absențarea nejustificată de la serviciu timp de mai mult de trei zile în decursul unei luni sau mai mult de 6 zile pe timpul a trei luni.
- b) Delegarea altei persoane pentru realizarea sarcinilor dumneavoastră fără permisiunea firmei.
- c) Abuzul de încredere, lipsă de loialitate, falsitate și furt sau tâlhărie, care să afecteze atât colegii de serviciu, persoana îngrijită sau firma, în timpul îndeplinirii sarcinilor dumneavoastră cât și în afara acestuia.
- d) Realizarea altor servicii ca liber profesionist sau pentru altă firmă, pe timpul concediului medical, precum și utilizarea diverselor tertipuri pentru a prelungi acest concediu.

- e) Întrebuițarea violenței verbale sau fizice în relația cu colegii de serviciu, superiorii, persoanele din subordinea dumneavoastră sau persoanele îngrijite.
- f) Plecarea de la locul de muncă fără justificare.

Pentru mai multe informații despre încălcările grave puteți consulta convenția sectorului.

În a **III-a Convenție a firmelor de asistență la domiciliu din Catalonia** puteți găsi informații detaliate despre concedii, ziua de muncă, tipuri de contracte, pensionare, tabele salariale în funcție de categoriile profesionale, gratificații excepționale, retribuiții, indemnizații, ore suplimentare, sărbători oficiale, schimburi de noapte, zile libere plătite, salarii anticipate, zile libere neplătite, întreruperi temporare, drepturi sindicale, încălcări ale normelor de către firmă, greșeli și sancțiuni, soluții amiabile ale conflictelor de muncă, polițe de asigurare pentru accidente de muncă, rezervarea locurilor de parcare pentru angajații cu handicap, categorii profesionale cerute precum și sarcinile ce trebuie realizate și domeniul de activitate etc.

ȘTIAȚI CĂ...

Pentru mai multe informații despre drepturile dumneavoastră și despre convenție vă puteți adresa la **SAS (Serviciul de Asistență Sindicală)**. **SAS este un serviciu al Secretariatului de Coordonare Sectorială al Federației de Servicii Publice a UGT**, care beneficiază de personal specializat pe teme sindicale în sectorul îngrijirii persoanelor dependente.

Obiectivele SAS sunt acelea de a: informa, sfătui și a rezolva chestiunile sindicale care îi afectează pe angajații din sectorul de asistență pentru persoanele aflate în situații de dependență.

S.A.S

Via Laietana, 18 etajul 7

Tel: 93 2956100

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



2.4. CALIFICRI NECESARE ÎN SECTORUL ÎNGRIJIRII PERSOANELOR DEPENDENTE

Accesul la sectorul de dependență cere ca angajații și angajatele să aibă o pregătire și niște cunoștințe ce se pot demonstra prin diplome sau certificate de studii.

Metode prin care se pot obține diplomele oficiale.

- 1. Echivalarea diplomelor.** Străinii aflați în Spania și care au diplome obținute în țara lor de origine pot solicita echivalarea diplomelor (studii universitare sau preuniversitare). La **AMIC UGT din Catalonia** vă putem sfătui cu privire la acest demers – vedeți tabelul de adrese utile.
- 2. Pregătirea:** Puteți să vă informați în legătură cu ofertele de cursuri la **birourile SOC, la Institutul pentru Dezvoltarea Formării și Ocupării (IDFO) UGT din Catalonia (Instituto para el Desarrollo de la Formación y Ocupación)**, printre alte centre, care vă permit obținerea uneia din titlaturile oficiale necesare în domeniul dependenței.
- 3. Atestarea competențelor:** Proces ce permite obținerea certificatului care atestă competențele dumneavoastră profesionale.

De ce aveți nevoie?

Experiență minimă de 2 ani în sector sau pregătire relaționată cu conținutul ciclului.

Însemnătatea atestării competențelor

- Deținerea unui certificat oficial prin care vă sunt recunoscute competențele profesionale
- Cunoașterea mai bună a propriului loc de muncă
- Înlesnirea promovării profesionale
- Deținerea unei orientări despre servicii asemănătoare
- Descoperirea modalităților de formare și îmbunătățire profesională

Cum se poate realiza acest proces?

Puteți consulta pagina web www.gencat.cat/educacio unde se pot obține informații despre datele de prezentare a cererii.

Puteți consulta, de asemenea, **Federația Serviciilor Publice (FSP) UGT din Catalonia**.

CALIFICĂRI NECESARE ÎN SECTORUL ÎNGRIJIRII PERSOANELOR DEPENDENTE

- > **ASISTENTA FAMILIALĂ- SPECIALIST ÎN ASISTENȚA SOCIO SANITARĂ – PERSONAL AJUTĂTOR PENTRU DOMICILIU.** Acești profesioniști trebuie să aibă **titulatura de “Asistent familial” recunoscută de către Guvernul Generalitat din Catalonia, ciclul formativ de grad medio de “Specialist în asistența socio sanitară”, sau cel de “Personal ajutor pentru domiciliu”.**

Munca sa este de a asista: realizarea de activități la domiciliu, de atenție personală necesară pentru desfășurarea vieții cotidiene (igiena corporală, ajutor psihomotor, controlul alimentației și al medicației; ordinea și menținerea curățeniei în locuință, făcutul cumpărăturilor, gătitul etc.: acompanierea la medic, rezolvarea micilor treburi, ușurarea relației cu vecinii, prietenii și rudele).

Asistentul familial trebuie să înțeleagă nevoile asistențiale precum să și ajute persoana dependentă sau familia să dobândească și să-și îmbunătățească obișnuințele sociale și personale astfel încât autonomia lor să le permită să rămână în domiciliu.

- > **ÎNGRIJITORUL DE BĂTRÂNI LA DOMICILIU.** Persoanele care realizează munca de asistență la domiciliu pentru persoanele în vârstă care au diverse probleme, trebuie să aibă **diploma de “Îngrijitor de bătrâni” recunoscută de către Generalitat.**

Scopul asistenței este acela de a desfășura activități zilnice: igiena corporală, ajutor psihomotor, controlul alimentației și al medicației; ordinea și menținerea curățeniei în locuință, făcutul cumpărăturilor, gătitul etc.:

acompanierea la medic, rezolvarea micilor treburi, ușurarea relației cu vecinii, prietenii și rudele. De asemenea se va face o muncă de motivare a persoanei prin intermediul participării la diverse activități (în centre de zi, organizații de cartier, excursii).

Îngrijitorul de bătrâni la domiciliu trebuie să stimuleze capacitățile persoanelor în vârstă pentru a evita deteriorarea și pentru a potența autonomia lor personală, trebuie să asculte activ pentru a putea detecta probleme nedetectate anterior. Salariile, zilele de lucru și orarele de muncă pe care acesta le va avea vor fi aceleași prevăzute în convenție și ca și pentru asistenții familiali.

CATEGORIA PROFESIONALĂ

- > **PERSONAL AJUTĂTOR DE MENAJ LA DOMICILIU.** Este personalul care se ocupă de curățenia din domiciliul beneficiarului, fie că e vorba de curățenia obișnuită; în anumite ocazii, această sarcină se va desfășura întotdeauna sub supravegherea personalului care intervine în caz. Aceste persoane lucrează în domiciliul persoanelor dependente, indiferent dacă intervin alt tip de angajați.

Pentru desfășurarea acestei activități angajaților li se va cere **diploma școlară sau un echivalent**. Funcțiunile sale vor fi exclusiv curățenia locuinței beneficiarului. Ziua de muncă va fi aceeași ca pentru asistenții familiali și **îngrijitorii de bătrâni la domiciliu** menționată în această convenție.

2.5. RENOVAREA PERMISULUI DE REZIDENȚĂ ȘI MUNCĂ PENTRU PERSOANELE IMGRANTE

Ce trebuie să fac pentru a-mi renova autorizația de muncă?

Dacă trebuie să vă renoați autorizația de muncă o puteți face în cele 60 de zile calendaristice (adică se număra și sărbătorile) anterioare expirării autorizației. Puteți de asemenea să solicitați renovarea în termen de 3 luni după respectiva dată.

Una din cerințele pentru renovarea autorizației de rezidență și muncă este să dovedești că ai

desfășurat activitatea pentru care vi s-a acordat prima autorizație, acest lucru putându-se face prin intermediul cotizației la Asigurările Sociale pe parcursul a cel puțin 6 luni pe an. În cazul în care puteți demonstra că relația de muncă a fost întreruptă din motive obiective (de ex. ca angajatorul a hotărât să termine contractul de muncă înainte de a se împlini perioada stipulată în acesta), pentru a vă putea renova autorizația, una din cerințe va fi să demonstrați o activitate minimă de 3 luni pe an prin intermediul unei adeverințe despre munca realizată de către angajată.

În același fel, va trebui să demonstrați că ați căutat un serviciu, participând la acțiuni ale oficiului de muncă sau la programe de inserțiune în câmpul muncii ale unor instituții publice sau private care beneficiază de subvenții publice. Și, în ultimul rând, în momentul prezentării cererii pentru renovare va trebui să aveți un contract de muncă valabil.

ȚINEȚI MINTE CĂ...

Pentru mai multe informații puteți consulta **Asociația de Ajutor Reciproc pentru Imigranții din Catalonia (AMIC)**, unde veți putea fi informat despre demersurile ce trebuie făcute de către străini prin intermediul unor prezentări informative gratuite și a consultanței pentru cei afiliați la UGT. AMIC are peste 50 de filiale în tot teritoriul catalan.

www.associacioamic.com / 93 304 68 41 / Rambla Sta. Mónica 10. Barcelona

2.6. REGIMUL GENERAL ȘI ASIGURĂRILE SOCIALE

În ce Regim cotizează personalul din serviciul de asistență pentru persoanele dependente și promovare a autonomiei personale?

Străinii cu permis de rezidență și muncă în Spania care lucrează ca angajați în acest sector și care-și exercită activitatea în teritoriul național vor trebui să cotizeze în Regimul General al Asigurărilor Sociale.

Obligația de a cotiza intră în vigoare de la începutul prestării serviciului și nu se întrerupe atât timp cât durează relația de muncă între angajat și angajator. Inclusiv pe timpul situațiilor de handicap temporar, al sarcinii, al lactației pe cale naturală, pe perioada de concediu de maternitate sau paternitate, sau în perioadele de probă ale lucrătorului.

Obligația de a cotiza se termina la finalul prestării muncii, atâta timp cât se prezintă dovada de încetare a activității a angajatului în termen de 6 zile calendaristice.

Dacă dovada se prezintă după cele 6 zile, obligația de a cotiza va continua până când Trezoreria Generală a Asigurărilor Sociale va lua la cunoștință terminarea serviciului, cu excepția cazului în care interesații pot demonstra că serviciul s-a terminat înainte de această dată.

Ce drepturi aveți în Regimul General?

În calitate de cotizanți ai Regimului Special, personalul din serviciile de îngrijire a persoanelor în întreținere și de promovare a autonomiei vor putea avea acces la programe de formare și la prestații precum pensia și handicapul permanent, **dreptul la somaj**, printre altele.

Cine trebuie să înscrie angajatul la Asigurările Sociale din acest Regim?

Angajatorul este cel ce trebuie să cotizeze pentru propria persoană și pentru angajații săi, din ale căror salarii va trebui să scadă suma corespunzătoare la momentul plății.

3. REVENDICĂRI

- Sporirea demnității muncii în serviciul de menaj și de îngrijire a persoanelor în întreținere precum și recunoașterea caracterului de muncă a acestor relații.
- Contractele să se facă în scris și să fie înregistrate; dacă nu se fac în scris se va înțelege că sunt încheiate pe perioade nedeterminate.
- Ca în orice caz, înregistrarea la Asigurările Sociale a angajatului trebuie să fie obligatorie, ca garanție a unei protecții sociale mai mari.
- Ca salariile trebuie să fie însoțite de fluturaș și să fie plătite pe data stabilită, pentru a se evita abuzurile în ceea ce privește scăderea sumelor în conceptul cazării și meselor (pentru angajatele care locuiesc în domiciliul unde lucrează), sume care în nici un caz nu vor depăși 30% din salariu, și pentru a exista un control mai mare în ceea ce privește bonusurile salariale. Dobânda pentru întârzierea plății salariului se va ridica la 10% din suma datorată.

- Ca ziua de muncă: de la încheierea zilei de muncă și până la începutul următoarei, trebuie să existe cel puțin 12 ore, fără a se face distincție între lucrătorii care locuiesc la locul de muncă și cei care nu.
- Ca terminarea contractului să fie reglementată corespunzător, eliminând posibilitatea terminării acestuia pentru motive care țin de persoana angajatorului.
- Ca indemnizațiile de concediere să fie aceleași ca pentru restul lucrătorilor/oarelor.
- Noi, la **AMIC**, considerăm că pentru garantarea unei introduceri a serviciilor destinate persoanelor care nu se pot autoservi, prevăzute atât prin Legea Autonomiei Personale și de Asistență pentru Persoanele Dependente precum și prin Legea Serviciilor Sociale din Catalonia, trebuie să se creeze condiții optime pe piața muncii, în domeniul politic și social.
- Este necesară adecvarea personalului. Până acum este insuficient numărul de personal care are grijă de cea mai mare parte din populația întreținută, orele de muncă ale angajaților și angajatei sunt excesive, de multe ori realizându-se schimburi de noapte, sfârșituri de săptămână și sărbători, în afara celor stipulate prin Lege.
- Crearea de strategii pentru adecvarea diplomelor și a experienței în câmpul muncii a muncitorilor străini. Urgentarea echivalării diplomelor și acreditării competențelor.
- Formarea angajatului și angajatei care să garanteze calitatea profesională.
- Aplicarea unor salarii demne: nicio convenție sub 1.000 €. Îmbunătățiri sociale în convenția colectivă.
- Vegherea asupra siguranței și protecției angajatului și angajatei. În lumea afacerilor din acest sector există puțină protecție în materie de riscuri pentru sănătate.

4. ADRESE UTILE

UNIUNILE TERITORIALE ȘI DELEGAȚIILE SINDICATULUI UGT

www.ugt.cat

ugt@catalunya.ugt.org

| PROVINCIA | DIRECCIONES | C.P. | TELÉFONO | 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 |
| AİNOA- 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 | |
| PROVINCIA | DIRECCIONES | C.P. | TELÉFONO | FAX |
| BAGES-BERGUEDÀ > 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 LLOBREGRAT > 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, 1,3 ^a i 4 ^a 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, 2 ^a | 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 Argüi, 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, 2 ^a planta | 08100 | 93 579 07 17 | |

BARCELONÈS > badalona@catalunya.ugt.org

| | | | | |
|---------------------|-----------------------------|-------|--------------|--------------|
| Delegación Badalona | Miquel Servet, 211 interior | 08912 | 93 387 22 66 | 93 387 25 12 |
|---------------------|-----------------------------|-------|--------------|--------------|

OSONA > osona@catalunya.ugt.org

| | | | | |
|---------|-------------------------------|-------|--------------|--------------|
| Vic | Pl. d'Osona, 4,1 ^a | 08500 | 93 889 55 90 | 93 885 24 84 |
| Manlleu | C. Vendrell, 33 | 08560 | 93 851 31 30 | 93 851 30 09 |

| PROVINCIA | DIRECCIONES | C.P. | TELÉFONO | 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 Democracia, 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 | |

GHIDUL DREPTURILOR ȘI OBLIGAȚIILOR ÎN SECTORUL SERVICIILOR PRESTATE ÎN VEDEREA PROMOVĂRII AUTONOMIEI PERSONALE ȘI A ASISTENȚEI PENTRU PERSOANELE ÎN ÎNTREȚINERE

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

