

GUÍA DE DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

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:



GUÍA DE DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

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







Índice

Presentación	7
1. Trabajadora y trabajador en España ¡Infórmate!	8
- Ley del Estatuto de Trabajadores	
- Convenio laboral	
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social	
- Real Decreto 240/ 2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo	
2. Sector de atención a las personas en situación de dependencia	9
2.1. Normativas que regulan la relación laboral	11
2.2. V Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. Derechos y obligaciones del empleador y la persona trabajadora: tipos de contrato, vacaciones, permisos, fiestas laborales, salarios, finalización del contrato, etc.	13
2.3. III Convenio Colectivo de empresas de atención domiciliaria de Cataluña Derechos y obligaciones del empleador y la persona trabajadora: tipos de contrato, vacaciones, permisos, fiestas laborales, salarios, finalización del contrato, etc.	20
2.4. Titulaciones exigidas en el sector de la dependencia	26
2.5. Renovación de autorización de residencia y trabajo para las personas inmigrantes	29
2.6. Régimen General y Seguridad Social	30
3. Reivindicaciones	31
4. Direcciones de interés	33



Presentación

En los últimos años en España se han observado cambios importantes por su dimensión social. Las tendencias de envejecimiento de la población española y los cambios estructurales en las familias son dos de los más relevantes, cambios que han generado demandas específicas como el incremento de los servicios de trabajadoras o trabajadores para la atención y ayuda domiciliaria o de residencia para las personas dependientes.

El trabajo realizado por las personas empleadas en el sector de ayuda domiciliaria y de residencia (mayoritariamente mujeres migrantes y autóctonas) es de gran importancia, no tan sólo por el servicio o soporte realizado a las personas y familias, sino también por las duras condiciones físicas y emocionales que muchas de las veces desempeñan y que no han sido lo suficientemente reconocidas tanto social como económicamente.

Desde nuestra asociación **AMIC** y el sindicato **UGT de Catalunya**, hemos denunciado de forma continúa la precarización de las condiciones de trabajo de este sector, la no valoración social y la necesidad de un cambio de percepción de este trabajo por parte de la sociedad en general, que considera normal que en muchos de los casos se realicen dentro de la irregularidad.

El material que tienen en sus manos nace como propuesta del 3r Congreso de la Inmigración en Cataluña celebrado en Noviembre de 2007 organizado por AMIC y UGT de Cataluña. Congreso en el que mujeres procedentes de diversas asociaciones de inmigrantes así como delegadas sindicales expusieron la diversidad de sus problemas, propuestas en su acceso al mercado laboral y mejora en el sector del servicio de atención a las personas dependientes.

La guía de derechos y obligaciones del sector del servicio de atención a las personas dependientes y desarrollo de la autonomía personal proporciona las herramientas básicas para el conocimiento de derechos de las personas trabajadoras y las anima a organizarse y participar activamente en la reivindicación de la mejora de éstos.

El conocimiento de sus derechos adquiridos en la relación laboral (salario correspondiente a la actividad, vacaciones pagadas, jornada laboral, etc.) será fundamental para que muchas mujeres y hombres puedan luchar contra las injusticias y las condiciones de explotación en su trabajo.

CONNEX I REIVINDICA ELS TEUS DRETS!

1. TRABAJAR EN ESPAÑA ¡INFORMATE!

LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES ¿QUÉ ES?

La Ley del Estatuto de las personas trabajadoras es la **norma básica que regula las relaciones laborales en el Estado Español**, es decir, es el marco legal general de trabajadores por cuenta ajena. En el Estatuto se establecen **derechos y obligaciones para los y las trabajadores/as y para los empresarios/as**. Esta ley señala las mínimas garantías de trabajo (salario, jornada laboral, vacaciones, permisos, derechos sindicales, etc.) que se pueden ampliar y mejorar a través de la negociación colectiva dentro de la empresa, del sector de actividad o de ámbito geográfico correspondiente, lo que da lugar a los llamados convenios colectivos. Tu sindicato o el representante de los trabajadores y trabajadoras en la empresa podrán facilitarte esta Ley.

CONVENIO COLECTIVO

El Convenio Colectivo es el resultado del **acuerdo o negociación desarrollada entre representantes de trabajadores y trabajadoras y de las personas empresarias**, pactado de forma libre en virtud de su autonomía colectiva.

Mediante los convenios colectivos, dentro de su ámbito o sector, **las personas trabajadoras y empresarias podrán acordar la mejora de las condiciones y derechos del conjunto de los trabajadores**. En esta guía trataremos algunos aspectos que señala el V Convenio marco *estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía persona y el III Convenio Colectivo de empresas de atención domiciliaria de Cataluña*.

NORMATIVAS QUE REGULAN LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS EXTRANJERAS EN ESPAÑA

1.- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social, redactado conforme a la Ley Orgánica 8/2000 de 22 de diciembre.

Esta Ley señala que **las personas extranjeras que reúnan los requisitos** previstos por la misma **tendrán derecho a desarrollar una actividad remunerada por cuenta ajena o propia**, así como podrán registrarse en la Seguridad Social (Título I. Art. 10. Derecho

al trabajo y a la Seguridad Social). Para saber más del tema consultar: el Capítulo III. Del permiso de trabajo y regímenes especiales, de esta Ley Orgánica. En la **Asociación de Ayuda Mutua de Inmigrantes en Cataluña AMIC** podremos asesorarte sobre los requisitos para tramitar el permiso de residencia y trabajo, sus renovaciones, entre otros derechos que otorga la Ley.

2.- Real Decreto 240/ 2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Real Decreto, exceptuando a los descendientes mayores de veintinueve años que vivan a su cargo y, a los ascendientes directos (del comunitario y su cónyuge o pareja registrada) que vivan a su cargo, tienen como derecho acceder a cualquier actividad, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia en las mismas condiciones que los españoles. Si deseas informarte sobre el trámite para solicitar el certificado de registro o una tarjeta de residencia de familiar de ciudadano de la Unión puedes consultar esta normativa, acercarte a las oficinas de AMIC donde podremos asesorarte o a la Comisaría de Policía más próxima tu domicilio.

2. SECTOR DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

Sabías que...

En este país, actualmente el 21,67% de la población tiene más de 60 años y la tasa de longevidad para las mujeres españolas es de 87 años y 83 para los hombres. En más de 3 millones de hogares habita una persona que padece algún tipo de discapacidad o deficiencia (física, mental, entre otras) y que se ven imposibilitadas a realizar actividades de la vida diaria y las hace dependientes de otras personas para el cuidado de la salud e higiene personal, alimentación, ayuda a la movilidad, cambiar las posturas corporales, etc.

Si bien, la discapacidad puede aparecer en cualquier momento de la vida de una persona, ya sea por alguna enfermedad, por nacimiento, accidente, etc., el riesgo aumenta conforme crece la esperanza de vida. Como consecuencia de esto, en España ha habido un incremento de la demanda del servicio de promoción de la autonomía personal y atención a la dependencia (servicio atención personal en centros de día, atención residencial y de ayuda al domicilio, tele asistencia y servicio de asistencia personal para la autonomía).

La Federación de Servicios Públicos de la UGT de Cataluña calcula que en el año 2015 se habrán creado alrededor de 38.000 puestos de trabajo del servicio de promoción para la autonomía personal y atención a la dependencia.

Actualmente, el perfil de la persona que presta su servicio para cuidados personales en centros geriátricos, residencias de mayores, en centros para personas con discapacidad, en los hospitales de larga estancia y en los domicilios de las personas dependientes, es principalmente una mujer, de entre 40 y 64 años, que por lo general reside en el mismo hogar que la persona a la que presta cuidados. El 85% de trabajadores del sector tienen la categoría profesional de *auxiliares*, tanto de los cuidados y atención directa, como los de atención indirecta. El 15% restante tienen la categoría de *médicos/as, psicólogos/as, educadores/as, trabajadores/as sociales, fisioterapeutas, enfermeras/os, así como especialistas en terapia ocupacional y animación sociocultural*. Estos datos por sí solos reflejan la situación de cualificación de la mayor parte de los y las profesionales que atienden las necesidades reales de las personas dependientes. Déficit que preocupa, y que, a través de la Ley de Autonomía Personal y Atención a la Dependencia como de la Ley de Servicios Sociales de Cataluña se está demandando una mejora del perfil profesional de trabajadores y cuidadoras de las personas dependientes.

El problema de acceso de perfiles profesionales con una cualificación alta al sector de la dependencia se debe, en parte, por las condiciones laborales aún deficientes del sector. Y para cubrir las necesidades la población dependiente en España, se ha optado por concertar la inserción de personas procedentes de otros países. Trabajadoras y trabajadores que, en muchos de los casos, no pueden demostrar su perfil profesional por no contar con la homologación de sus títulos, o son personas que cuentan con una amplia experiencia laboral pero no así con un certificado que le identifique como profesional.

Ante esta realidad, la Federación de Servicios Públicos de la UGT de Cataluña está trabajando día a día por la mejora de las condiciones laborales y dignificación del sector, participando activamente en la negociación del 1er convenio catalán de la Dependencia y del III convenio de empresas domiciliarias de Cataluña. Desde la asociación AMIC creemos que también es necesario la agilización y adecuación de servicios en Cataluña para la homologación de las titulaciones extranjeras, así como también, hacer efectivo el sistema para la acreditación de competencias profesionales.

2.1. NORMATIVAS QUE REGULAN LA RELACIÓN LABORAL

En España, las relaciones laborales de las trabajadoras y trabajadores del sector están reguladas por el *V Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal*. Tiene como vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.

El ámbito funcional y de aplicación está constituido por las empresas y establecimientos en España que ejerzan su actividad en el sector de la atención a las personas dependientes y/o desarrollo de la promoción de la autonomía personal: en centros y residencias para personas mayores, centros de día, centros de noche, viviendas tuteladas y las dedicadas a la prestación del servicio de ayuda a domicilio y teleasistencia.

No es aplicable a las personas que presten sus servicios en centros y empresas de titularidad y gestión de la administración pública.

Dadas las condiciones aún precarias de este V Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, el sindicato de la UGT de Catalunya ha rechazado su aplicación, ya que no ofrece condiciones dignas a las personas trabajadoras del sector.

En Catalunya existen otros convenios colectivos sectoriales del ámbito de la dependencia y que se aplican a:

- I. Empresas y trabajadores de atención domiciliaria y trabajo familiar de Cataluña
- II. Residencias y centros de día para la atención a personas con discapacidad severa y profunda de Cataluña.
- III. Gremio de hogares residenciales para la gente grande.
- IV. Residencias de la tercera edad sin ánimo de lucro.
- V. Asociaciones para centros de asistencia, formación, rehabilitación, protección y atención a deficientes mentales y minusválidos físicos y sensoriales de la provincia de Barcelona.
- VI. Residencias privadas de la tercera edad de iniciativa social adscritas a la Asociación Patronal Centros Socio Sanitarios Católicos de Cataluña.



En esta guía únicamente abordaremos algunos de los derechos que recoge el **V Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal** y, el **III convenio de empresas de atención domiciliaria**.

Si tienes dudas acerca de tus derechos o si quieres saber si las condiciones laborales que te aplican son correctas, puedes consultar el convenio según el sector en el cual trabajas o, en su caso, acude al sindicato.

En la UGT de Cataluña pueden informarte sobre los convenios colectivos, su vigencia y aplicación. ¡INFORMATE!

2.2. V CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA PERSONA EMPLEADORA Y DE LA PERSONA TRABAJADORA

Sabías que...

Te pueden aplicar los siguientes contratos: indefinido, eventual por circunstancia del mercado, contratos en prácticas y formativos, contrato de obra y servicio y contrato a tiempo parcial.

TIPOS DE CONTRATOS

- > **Contrato indefinido:** se concierta sin establecer límites de tiempo. Tendrás derecho a obtener este tipo de contrato cuando: No hayas sido dado de alta en la seguridad social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el período de prueba
Hayas trabajado en un período de 24 meses más de 18 meses, con o sin continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, salvo el caso que tu contrato sea de formación o interinidad.
- > **Contratos eventuales** para atender las circunstancias del mercado: Solo podrás ser contratado o contratada durante un máximo de 12 meses en un periodo de 15 meses.

- > **Contratos en prácticas y formativos:** Este tipo de contrato solo podrá realizarse con fines formativos, es decir, cuando no acredites experiencia en las tareas a desarrollar o sea parte de tu itinerario de formación. El tiempo dedicado a la formación teórica será como mínimo del 20% de la jornada máxima prevista en el convenio.
- > **Contrato de obra o servicio determinado:** Para realizar un servicio específico y que fácilmente se pueda concretar en el tiempo o en el espacio. En el caso que cambie la empresa que gestiona el centro tendrás derecho a finalizar el contrato. Tu contrato debe cumplir los siguientes requisitos:
 - a) Especificar detalladamente la obra o el servicio que constituye su objeto.
 - b) Si has sido contratado posteriormente al 28 de noviembre de 1998 no podrás realizar horas complementarias, ni horas extraordinarias
- > **Contrato a tiempo parcial:** Tendrá que tener siempre forma escrita. Y tendrá que fijar el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución. En el caso que tu contrato sea a tiempo parcial será como mínimo 25 horas semanales, a excepción de las originadas por contratos o servicios que por sus características requieran jornadas inferiores en cuyo caso la duración mínima será de 8 horas semanales. Si has sido contratado posteriormente al 28 de noviembre de 1998 no podrás realizar horas complementarias, ni horas extraordinarias

PERIODO DE PRUEBA

- > **¿La persona que emplea o contrata puede ponerte a prueba para evaluar tus capacidades?**

Sí, la mayoría de los contratos establecen un período de prueba, periodo que **varía según tu grupo o categoría profesional**. Tú o la persona que te ha empleado pueden finalizar el periodo de prueba antes de acabar el plazo estipulado y sin previo aviso, pero no tendrás derecho a indemnización.

Recuerda que debe quedar por escrito la petición de periodo de prueba y no puede superar un tercio de la duración total del contrato. **La persona que emplea tiene la obligación de pagarte (retribuirte) los días efectivos de trabajo durante el periodo de prueba.**

CATEGORÍA PROFESIONAL

> ¿Conoces las categorías profesionales de este sector?

En tu convenio se establecen los grupos o categorías profesionales, según la titulación, cualificación, conocimientos y experiencias profesionales exigidos para el puesto de trabajo. En tu contrato ha de aparecer la categoría profesional o grupo profesional con la que has sido contratada o contratado y podrás ver en tu convenio el salario que te corresponde (consultar el apartado de “Estructura retributiva.- Salario de convenio).

Tu empresa, salvo casos excepcionales y por el mínimo tiempo indispensable, no puede obligarte a ocupar un puesto de trabajo inferior a la categoría profesional que aparece en tu contrato.

En el caso que realices tareas de una categoría superior, deberás recibir el salario correspondiente a esa categoría durante el tiempo y las jornadas que los realices. No podrás realizar tareas para las cuales se requiere una titulación que no posees o no tengas la titulación homologada.

Si deseas conocer más sobre este tema puedes consultar el Convenio estatal en tu sindicato o solicitarlo al representante de los trabajadores en tu empresa.

SABÍAS QUE...

Existe un servicio de orientación para la homologación de títulos para las personas residentes extranjeras que viven en la ciudad de Barcelona. **AMIC UGT de Catalunya te puede orientar, informar y dar soporte de forma gratuita, sobre los trámites a realizar para la homologación o convalidación de tu título.**

De la misma, si buscas hacer formación (ocupacional, Universitaria, formación técnica, formación para trabajadores, etc.) desde este mismo servicio te podemos orientar. **¡INFÓRMATE!**

Red de atención al trabajador (XaT): 902 10 00 58 / www.associacioamic.com

El convenio colectivo marco del servicio de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía, también estipula derecho como es el cambio de turno, la formación profesional para los y las trabajadores, jornadas, horarios de trabajo, descansos, vacaciones, salario, excedencias, etc. Aquí sólo te presentamos brevemente

algunos datos, si quieres conocer más de estos derechos **puedes consultar tu convenio colectivo**.

- > **FORMACIÓN PROFESIONAL.** Tienes derecho a que la empresa te facilite la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, o cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la empresa o otros organismos, siempre que curses estos estudios con regularidad.
- > **CAMBIO DE TURNO.** Tendrás preferencia para cambiar de turno cuando tengas más antigüedad y mejor calificación profesional- También tendrás preferencia cuando debas conciliar tu situación laboral con la familiar, en los términos legalmente establecidos. Tus representantes sindicales podrán establecer otras **preferencias siempre que respeten las mencionadas**.
- > **JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.** La jornada laboral anual máxima es 1.792 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo. En el caso que trabajes en el servicio de ayuda a domicilio la jornada anual máxima será de 1.755 horas.

Algunas cosas que debes saber según el tipo de jornada de trabajo:

Jornada Partida: siempre que tengas una hora mínimo de descanso. En este caso, tu empresa no podrá establecer jornadas partidas con más de dos periodos de descanso

Jornada Continuada: cuando realices la actividad de forma continuada. En este caso, si tu jornada diaria continuada exceda de 6 horas tendrás derecho a 15 minutos de descanso.

Si tienes un contrato a tiempo parcial tu jornada deberá ser continuada excepto si la realizas en sábado, domingo, festivos y jornadas especiales.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa.

En el primer mes de cada año, tu empresa elaborará un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente.

Hay unas condiciones especiales sobre la jornada para el servicio de ayuda a domicilio y que podrás consultar en el convenio laboral.

- > **DESCANSO SEMANAL.** Tienes derecho a un descanso mínimo día y medio (36 horas) sin interrupción. Este descanso, al menos una vez cada cuatro semanas, deberá coincidir obligatoriamente en domingo, a no ser que te hayan contratado para trabajar los fines de semana. La empresa y los representantes de los trabajadores podrán realizar cambios a esta regulación.

- > **VACACIONES.** Tienes derecho a un periodo de vacaciones pagadas de 30 días naturales. Si no has trabajado durante todo el año te corresponderá un número de días proporcional a los meses trabajados. El período para disfrutarlas podrá ser de treinta días continuos o en dos períodos de quince días, no pudiendo realizarse más fracciones salvo acuerdo entre la empresa y los trabajadores. Las vacaciones se disfrutaran durante el año laboral que corresponda, no se pueden acumular para el año siguiente ni se pueden compensar económicamente a excepción de los casos de finiquito siempre que no se hubieran disfrutado.
- > **SALARIO.** Tu salario puede estar compuesto por:
 - a) El salario base: es la parte del pago a la persona trabajadora fijada en función de la categoría profesional que desarrolle.
 - b) Pluses salariales: pago complementaria en función del tipo de actividad que se desarrolle: Plus de antigüedad, plus de nocturnidad, plus de domingos y festivos, plus de disponibilidad, complemento pago horas extraordinarias, gratificaciones extraordinarias, gastos de desplazamiento.
- > **ANTICIPOS.** Podrás solicitar a tu empresa un anticipo mensual del 100% del salario a percibir en el momento de la petición sin que la persona empleadora pueda negártelo.
- > **PERMISOS RETRIBUIDOS.** Previo aviso y justificación podrás ausentarte del trabajo con derecho a pago, por alguno de los motivos siguientes:
 - a. 15 días naturales en caso de matrimonio.
 - b. 4 días de libre disposición a lo largo del año, que deberás disfrutar un por trimestre, solicitándolo con una antelación mínima de siete días a la fecha de disfrute.
 - c. 3 días naturales en los casos de nacimiento o adopción o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de fallecimiento de un familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, y que haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, podrás disfrutar de 5 días y de otros 5 no retribuidos. Deberás entregar al empleador el comprobante de desplazamiento.
 - d. 2 días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización

que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- e. 1 día por traslado del domicilio habitual.
- f. Las trabajadoras y trabajadores de este sector podrán ausentarse de su lugar de trabajo (previo aviso al empleador o empleadora) para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales.

FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

> ¿Se debe notificar o avisar la finalización del contrato?

En el caso de que quieras dejar tu puesto de trabajo tienes que tener en cuenta que **debes hacerlo con un tiempo mínimo de preaviso**, en caso contrario la empresa podrá descontar de tu liquidación los días de este preaviso. Este tiempo varía en función al tipo de contrato que tengas y a tu categoría profesional. Si tienes un contrato indefinido deberás avisar por escrito con la siguiente antelación según tu categoría profesional:

- a) Dos meses de antelación: si eres Gerente, Administrador /a y Titulado /a superior.
- b) Un mes: Titulado/a Medio y Gobernante.
- c) Un mes: Personal técnico y personal auxiliar.
- d) Veinte días. Personal subalterno y personal no cualificado.

- > Si tu contrato es inferior a seis meses deberás avisar con **10 días de antelación**.
- > Si tu contrato es de seis meses o superior deberás avisar con **14 días de antelación**.

SABÍAS QUE...

Si decides la baja de forma voluntaria no tendrás derecho a solicitar la prestación de desempleo.

Y si te despiden de la empresa, puedes asesorarte en la UGT de Catalunya antes de firmar una indemnización, finiquito o liquidación para ver si la cantidad que te abonan es la correcta. Nunca firmes en blanco ni tampoco si las cantidades no son correctas, porque una vez firmado ya no podrás reclamar nada al empleador.



2.3. III CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ATENCIÓN DOMICILIARIA DE CATALUÑA

¿Cuál es el convenio que te corresponde si vives en Cataluña y trabajas en una empresa que presta sus servicios para la atención domiciliaria?

Debes saber que existe un convenio de aplicación a las empresas que prestan sus servicios de ayuda a domicilio en la comunidad autónoma de Cataluña. Un convenio que estará en vigor durante el año 2009 tras su prórroga, finalizaba el 31 de diciembre de 2008.

Puedes acercarte a la **Federación de Servicios Públicos de la UGT de Cataluña** para informarte de las últimas negociaciones y de la actualización del convenio.

Si has sido contratado por una empresa para la realización del servicio de atención domiciliaria a las personas dependientes en Cataluña, es importante que conozcas cuáles son tus derechos y los de tu empleador (en este caso la empresa que te contrata). A continuación hacemos un resumen de éstos.

Derechos y obligaciones del empleador y la persona trabajadora

TIPOS DE CONTRATO: Este convenio destaca los tipos de contrato tal como aparecen en la normativa de convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

- > **PERIODO DE PRUEBA.** Para los trabajadores de empresas que realicen el servicio de atención domiciliaria en Cataluña, el periodo de prueba será de acuerdo a lo previsto en el Estatuto de los trabajadores, y deberá ser pactado por escrito apareciendo la vigencia del mismo. La empresa te deberá pagar ese periodo de prueba. En el caso de que se quiera dar por finalizado este periodo de prueba antes de la fecha establecida, tanto la persona empleadora como el trabajador o trabajadora podrán libremente dejar la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización.
- > **FINALIZACIÓN DEL CONTRATO O CESE EN LA EMPRESA.** El trabajador o trabajadora que desee voluntariamente darse de baja en la empresa, tendrá que notificar su deseo de renuncia por escrito, por lo menos con 15 días de antelación.

- > **SALUD y SEGURIDAD LABORAL.** Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una protección eficaz de su salud y en materia de seguridad laboral. Las empresas contratantes han de dotar a sus trabajadores las herramientas necesarias para esto: en formación teórica y práctica, vigilancia de la salud de los trabajadores, ropa de trabajo y equipos de protección individual (Artículos: 18, 19, 20, 21 y 22).
- > **PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.** Las personas empresarias y el Comité de Seguridad en la empresa ha de evaluar si existen riesgos para la trabajadora embarazada y para el feto. Y se han de tomar aquellas medidas posibles para evitar el riesgo. La trabajadora embarazada podrá ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración para sus revisiones periódicas y prácticas prenatales, teniendo que hacer un preaviso al empresario y justificando la necesidad de su ausencia dentro de la jornada laboral.
- > **La maternidad hoy en día está protegida por la Ley para la Igualdad 3/2007 y está asumida como una cuestión de interés social.**
- > **PERMISO AUTÓNOMO DE PATERNIDAD.** La Ley para la Igualdad garantiza el reconocimiento de un permiso de paternidad, autónomo del de la madre, de 13 días por nacimiento, adopción o acogimiento (que se suma al permiso de 2 días ya vigente). Este permiso es independiente del disfrute compartido del permiso por maternidad. Está prevista su ampliación a 4 semanas
- > **JORNADA LABORAL.** Este convenio establece una jornada laboral para los trabajadores y trabajadoras del servicio de atención domiciliaria de 37 horas semanales, resultando un cómputo anual de 1665 horas. La prestación de servicios en días laborales, se realizará de lunes a viernes a excepción de lo establecido para cubrir los servicios de los sábados y festivos. Para conocer más sobre las jornadas a tiempo completo, parciales, especiales, diurnas puedes consultar el convenio solicitándolo al representante de los trabajadores en la empresa o delegado sindical.
- > **CALENDARIO ANUAL INDIVIDUAL.** Al inicio del año el empleador o empleadora ha de entregar a cada trabajador o trabajadora un calendario individualizado en el cual consten los días de trabajo, el tiempo dedicado a la coordinación, los días de descanso y días festivos, jornada diaria. Los calendarios también se comunicarán a los representantes de los trabajadores.

- > **FESTIVOS Y NOCTURNIDAD.** Las personas que trabajen en días festivos o en jornada nocturna, percibirán un incremento del 25% sobre el precio de la hora diaria. Para quienes trabajen en días festivos especiales (25 de diciembre y 1 de enero) serán compensados con dos jornadas de descanso equivalentes a las realizadas en dicho periodo.

Fiestas laborables, todo trabajador y trabajadora tiene derecho a gozar de las festividades oficiales, pagadas y no recuperables (no se pueden cambiar por otro día). Las **fiestas laborables no podrán exceder de 14 al año, siendo 2 de ellas de carácter local.**

En Cataluña para el año 2009 las fiestas oficiales a celebrar en las provincias de Barcelona, Tarragona, Girona y Lleida son: **1 de enero, 6 de enero, 10 de abril (viernes santo), 13 de abril, 1 de mayo, 24 de junio, 15 de agosto, 11 de septiembre, 12 de octubre, 8 de diciembre, 24 y 26 de diciembre.** La persona que emplea debe reconocer las fiestas de ámbito local como las fiestas nacionales y autonómicas.

1 de Mayo: En esta fecha emblemática los trabajadores y trabajadoras, organizaciones sindicales se unen para conmemorar y reivindicar la mejora de derechos laborales e igualdad entre hombres y mujeres. En España, no existe una igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres. La inserción de la mujer en el mercado de trabajo continúa dándose en una situación de desigualdad laboral que impide una organización del trabajo más productiva y más competitiva. La dificultad de acceso y mantenimiento del empleo, la falta de oportunidades de promoción y acceso a puestos de responsabilidad, la temporalidad, el paro y bajos salarios y las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral constituyen los problemas fundamentales de las mujeres. Sobre todo para las trabajadoras de origen extranjero que padecen situaciones de discriminación múltiple.

Trabajadora, trabajador del mundo ¡únete a las manifestaciones del 1º de Mayo y reivindica tus derechos!

Más información en la Unión General de Trabajadores de Catalunya y AMIC:
<http://www.ugt.cat> / www.associacioamic.com

Historia del 1º de Mayo: <http://www.ugt.es/ugtpordentro/historia1demayo.htm>

- > **VACACIONES:** 30 días naturales por año trabajado. Para los contratos a tiempo parcial se calcularán los días proporcionalmente a las horas trabajadas en la duración del contrato.
- > **RÉGIMEN DISCIPLINARIO (Art. 41, capítulo 10. Código de Conducta laboral del III Convenio colectivo de empresas de atención domiciliaria de Cataluña).**

Faltas leves – sanciones: Amonestación por escrito / Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días /descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

- a) El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios materiales o documentos de la empresa (según la magnitud de la falta puede llegar a ser considerada grave).
- b) El trabajador o trabajadora que no de aviso con antelación y justificación de una inasistencia al trabajo puede ser merecedor de una sanción o falta (salvo que pruebe la imposibilidad de dar el aviso a la empresa).
- c) La persona trabajadora podrá ser sancionada (falta leve) si comete hasta tres faltas de puntualidad por un mes entre 10 a 20 minutos de retraso al inicio de la jornada laboral sin causa justificada.
- d) Si la persona trabajadora altera sin autorización de coordinación los horarios de los servicios contemplados en los partes de trabajo.
- e) La falta de limpieza o aseo personal.
- f) Fumar durante la prestación del servicio.

Faltas graves- sanciones: Suspensión de empleo y sueldo de tres a un mes / Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado al trabajador por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

- a) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
- b) El abuso de autoridad en el desempeño de sus funciones.
- c) La falta de asistencia al lugar de trabajo durante dos o tres días sin causa justificada, dentro de un mes natural.

- d) No comunicar la ausencia y no entregar el parte de baja oficial en las horas siguientes a su emisión, salvo que el trabajador o trabajadora pueda demostrar su imposibilidad de hacer la notificación.
- e) El trabajador o trabajadora puede ser merecedor de una sanción por una falta grave, si abandona el puesto de trabajo sin causa justificada. Si comete más de tres faltas repetidas de puntualidad, superior a 20 minutos al inicio de la jornada dentro de un mes natural.
- f) Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de las llaves del domicilio del usuario.
- g) El empleo de tiempo, uniformes o materiales de la empresa para cuestiones ajenas en beneficio propio
- h) El hacer desaparecer uniformes o materiales de la empresa, así como propiedades del usuario.

Ver más sobre las faltas graves en el convenio del sector.

Faltas muy graves- sanciones: Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días / Despido.

- a) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un mes o más de 6 días en un periodo de tres meses.
- b) Poner a otra persona a realizar el servicio sin autorización de la empresa.
- c) El abuso de confianza, deslealtad, falsedad y hurto o robo, tanto a compañeros /as de trabajo, usuarios o a la empresa, durante el desempeño de sus tareas y fuera de las mismas.
- d) Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
- e) Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros y compañeras de trabajo, superiores, personal a su cargo o usuarios /as.
- f) Abandonar el trabajo sin causa justificada.

Ver más sobre las faltas muy graves en el convenio del sector.

En el **III Convenio colectivo de empresas de atención domiciliaria en Cataluña** encontrarás de forma detallada más información sobre las vacaciones, jornada laboral,



tipos de contrato, jubilaciones, tabla salarial según categorías profesionales, gratificaciones extraordinarias, retribuciones, indemnizaciones, horas extraordinarias, festividades y nocturnidad, permisos remunerados, anticipos, licencias no retributivas, excedencias, derechos sindicales, infracciones de la empresa, faltas y sanciones, solución extrajudicial de conflictos laborales, póliza de seguro por accidente laboral, reserva de plazas para trabajadores disminuidos, categorías profesionales exigidas así como las funciones a realizar y ámbito de actuación, etc.

SABÍAS QUE...

Para más información sobre tus derechos y convenio puedes informarte en el **SAS (Servicio de Atención Sindical)**. El SAS es un servicio de la **Secretaría de Coordinación Sectorial- Dependencia de la Federación de Servicios Públicos de UGT**, dotado de personal especializado en materia sindical en dependencia.

El **SAS** tiene como objetivo: informar, asesorar y tramitar todas aquellas cuestiones sindicales que afecten a las personas trabajadoras del sector de atención a las personas con situación de dependencia.

S.A.S

Vía Laietana, 18 7ª planta

Tel: 93 2956100

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

2.4. TITULACIONES EXIGIDAS EN EL SECTOR DE LA DEPENDENCIA

El acceso al sector de la dependencia exige a los trabajadores y trabajadoras una formación y conocimientos a demostrar a través de títulos o certificados de estudios.

Vías para la obtención de titulaciones oficiales.

- 1. Homologación de títulos.** Las personas extranjeras en España con titulaciones obtenidas en su país de origen pueden solicitar la homologación y/ o convalidación de su título (estudios universitarios y no universitarios). Desde **AMIC UGT de**

Catalunya podemos asesorarte sobre este trámite. Consulta en el apartado de direcciones de interés.

- 2. Formación:** puedes consultar en las **oficinas del SOC** las ofertas de formación, en el **Instituto para el Desarrollo de la Formación y Ocupación (IDFO) UGT de Cataluña**, entre otros centros, que te permitan obtener alguna de las titulaciones oficiales exigidas en el sector de la dependencia.
- 3. Acreditación de competencias.** Proceso que permite la obtención de un certificado que acredite tus competencias profesionales.

¿Qué necesitas?

Una experiencia mínima de 2 años en el sector, o formación relacionada con los contenidos del ciclo.

Significado de la acreditación de competencias

- Tener un certificado oficial sobre el reconocimiento de las competencias profesionales.
- Conocer mejor el propio lugar de trabajo.
- Facilitar la promoción profesional.
- Tener orientaciones sobre ocupaciones afines.
- Descubrir vías de formación y mejora profesional.

¿Cómo realizar el proceso?

Puedes consultar la **página web: www.gencat.cat/educacio** donde obtendrás información sobre las fechas de convocatorias para tramitar la solicitud.

También puedes consultar en la **Federación de Servicios Públicos (FSP) UGT de Cataluña**.

TITULACIONES EXIGIDAS EN EL SECTOR DE LA DEPENDENCIA

- > **TRABAJADORA FAMILIAR- TÉCNICO ESPECIALISTA DE ATENCIÓN SOCIOSANITARIA –AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO.** Estos profesionales deberán contar con la **titulación de “Trabajador familiar” reconocidos por la Generalitat de Catalunya, el ciclo formativo de grado medio de “Técnico /a en atención socio sanitaria”, o el de “Auxiliar de ayuda a domicilio” definido.**

Su trabajo es asistencial: realización de actividades en el domicilio, de atención personal necesarias para el desarrollo de la vida cotidiana (higiene corporal, ayuda psicomotriz, control de la alimentación y control de la medicación; orden y mantenimiento de la limpieza del hogar, comprar, preparación de alimentos, etc.: acompañamientos médicos, facilitación de pequeñas gestiones, favorecimiento de la relación con vecinos, amigos y familiares).

El trabajador familiar ha de atender necesidades asistenciales así como saber educar en la adquisición y mejora de hábitos sociales y personales a la familia o a la sola persona para su autonomía aceptable que le permita estar en el domicilio.

- > **AUXILIAR DE GERIATRIA EN DOMICILIO.** Las personas que realicen la atención a domicilio de las personas mayores únicamente con diversas problemáticas, deberán contar con la titulación de “Auxiliar de Geriatria” reconocido por la Generalitat.

La asistencia será para la realización de aquellas actividades para el desarrollo de la vida cotidiana: higiene corporal, ayuda psicomotriz, control de la alimentación y control de la medicación; orden y mantenimiento de la limpieza del hogar, comprar, preparación de alimentos, etc.; acompañamientos médicos, facilitación de pequeñas gestiones, favorecimiento de la relación con vecinos, amigos y familiares. Trabajo de motivación de la persona mediante su participación en diversas actividades (en centros de día, casales, excursiones).

El trabajador auxiliar en Geriatría a Domicilio ha de estimular de las capacidades de las personas mayores para evitar su deterioro y potenciar su autonomía personal, escucharla de manera activa para detectar posibles problemas antes no detectados. Las retribuciones, jornadas y horario laborales que tenga serán los mismos que los fijados en el mismo convenio para las Trabajadoras familiares.

CATEGORÍA LABORAL

> AUXILIAR DE LIMPIEZA DE AYUDA A DOMICILIO.

Es el profesional encargado /a de realizar la limpieza en el domicilio del usuario, ya sean limpiezas habituales o puntuales, siempre bajo supervisión de los profesionales que intervienen en el caso. El ámbito de actuación de estos profesionales es el domicilio de la personas dependientes, independientemente de que intervengan otros profesionales.

Para el ejercicio de esta actividad a los profesionales se les exigirá el certificado escolar o equivalente. Sus funciones será exclusivamente la limpieza del domicilio del usuario. La jornada laboral será la misma que para los Trabajadores Familiares y Auxiliares de Geriatría en Domicilio especificada en este convenio.

Para saber más de las titulaciones exigidas y sobre las categorías laborales consultar el convenio del sector.

2.5. RENOVACIÓN DE AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y TRABAJO PARA LAS PERSONAS INMIGRANTES.

¿Qué tengo que hacer para renovar mi autorización de trabajo?

Si tienes que hacer la renovación puedes hacerlo en los 60 días naturales (esto es, se cuentan también los días festivos) previos a la fecha en la cual caduca tu autorización. También puedes solicitar la renovación dentro de los tres meses posteriores a la fecha dicha fecha.

Uno de los requisitos para la renovación de la autorización de residencia y trabajo es acreditar la realización habitual de la actividad por la cual se te había concedido la primera

tarjeta, esto sería a través de la cotización a la Seguridad Social durante un mínimo de 6 meses por año.

En el caso de que puedas hacer constar que la relación laboral se interrumpió por causas ajenas a tu voluntad (por ejemplo, que el empleador/a decidiera dar por finalizada la relación laboral sin cumplir el periodo pactado por el cual se te había contratado), para poder renovar tu tarjeta uno de los requisitos será demostrar una actividad mínima de 3 meses por años a demostrar a través del informe de vida laboral del Trabajadora.

De la misma forma, deberás demostrar que has buscado empleo, participando en acciones que se determinen por el servicio público de empleo o bien en programas de inserción laboral de entidades públicas o privadas que cuenten con subvenciones públicas. Y finalmente, en el momento de presentar la solicitud de renovación deberás contar con un contrato de trabajo en vigor.

SABÍAS QUE...

Para más información puedes acudir a la **Asociación de Ayuda Mutua de Inmigrantes en Cataluña (AMIC)**, donde podrán orientarte sobre los trámites en extranjería a través de charlas informativas gratuitas y asesorías para afiliados a la UGT. AMIC cuenta con **más de 50 oficinas por todo el territorio catalán**.
www.associacioamic.com / 93 304 68 41 / Rambla Santa Mónica 10. Barcelona

2.6. RÉGIMEN GENERAL Y SEGURIDAD SOCIAL

¿En qué Régimen cotizan los trabajadores del servicio de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía?

Los extranjeros con permiso de residencia y de trabajo en España que trabajen por cuenta ajena en este sector y ejerzan su actividad en territorio nacional deberán cotizar en el Régimen General de la Seguridad Social.

La obligación de cotizar nace desde el comienzo de la prestación del trabajo y no se interrumpe mientras dura la relación laboral entre el empresario y el trabajador. Incluso

subsiste en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, disfrute de los periodos de descanso por maternidad y paternidad, o periodos de prueba del trabajador o trabajadora.

La obligación de cotizar termina al finalizar la prestación de trabajo, siempre que se presente el parte de baja del trabajador dentro de los 6 días naturales siguientes.

Si la baja del trabajador se presenta después de esos 6 días de plazo, la obligación de cotizar continúa hasta el día en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese en el trabajo, salvo que los interesados prueben que dicho cese se produjo con anterioridad.

¿Qué derechos tienes en el Régimen General?

Como cotizantes del Régimen General, los trabajadores del servicio de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía podrán acceder a programas de formación y a prestaciones que disfrutaban los trabajadores, tales como jubilación e incapacidad permanente, **el derecho a la prestación por el desempleo**, entre otros.

¿Quién es el responsable de realizar el alta a la Seguridad Social en este Régimen?

El empresario es el responsable del ingreso de la cotización propia y de la de sus trabajadores, para lo cual descontará del salario de sus trabajadores las aportaciones que les correspondan en el momento de su abono.

3. REIVINDICACIONES

- La dignificación del servicio de cuidado y atención a las personas dependientes, así como el reconocimiento del carácter laboral de estas relaciones.
- Que los contratos se formalicen de forma escrita y sean registrados; si no son escritos se entenderá que son indefinidos.
- Que en cualquier caso, el alta en la seguridad social para el/la trabajador/a debe ser obligatoria, como garantía de una mejor protección social.

- Que los salarios deben tener pago documentado y puntual en la fecha convenida, con el fin de evitar abusos en el descuento por alojamiento y manutención (para la internas), que en ningún caso deberá superar el 30% del salario, y permitir un mayor control en los complementos salariales. El interés de mora en el pago del salario será el 10% de lo adeudado.
- Que la jornada de trabajo: entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, debe mediar un mínimo de 12 horas, sin establecer distinciones entre trabajadores/as internos y externos.
- Que la finalización del contrato debe estar regulada debidamente, suprimiendo la posibilidad de extinguir el contrato por desistimiento del empleador/a.
- Que las indemnizaciones por despido se equiparen con el resto de trabajadores/as.
- Desde AMIC consideramos que para garantizar la total implantación de los servicios destinados a las personas en situación de dependencia previstos tanto en la Ley de Autonomía Personal y Atención a la Dependencia como en la Ley de Servicios Sociales de Cataluña, se deben dar las condiciones óptimas en el mercado laboral, en lo político y en lo social.
- Es necesaria la adecuación de personal. Hasta ahora es insuficiente el número de profesionales para atender al grueso volumen de población dependiente, las jornadas de trabajo de los y las profesionales son excesivas, muchas de las veces realizando jornadas de trabajo nocturno, en fines de semana y días festivos, fuera de lo que marca la Ley.
- Luchar contra la carencia del reconocimiento y de valoración de la experiencia laboral del país de origen a través del sistema de acreditación de competencias profesionales.
- Crear estrategias para la adecuación y aglización de titulaciones universitarias y no universitarias de las personas trabajadoras extranjeras.
- Formación para la trabajadora y trabajador que garantice una calidad profesional.

- Aplicación de salarios dignos: ningún convenio por debajo de los 1.000 €. Mejoras sociales en el convenio colectivo.
- Velar por la seguridad y protección del trabajador y la trabajadora. En el mundo empresarial de estos sectores hay poca protección en materia de riesgos para la salud.

4. DIRECCIONES DE INTERÉS

UNIONES TERRITORIALES Y DELEGACIONES DEL SINDICATO 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
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	

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 LLOBREGAT > ugt@baixllobregat.ugt.org				
Cornellà	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	
Figuères	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 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, 2ª 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, 4,1ª	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, 1ª 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	
UNIÓN TERRITORIAL TARRAGONA > ugt2@tarragona.ugt.org				
Tarragona	C. d'Ixart, 11, 3ª i 4ª planta	43003	977 21 31 31/ 977 24 54 95	977 23 42 01
Reus	Pl. Villarroel, 2 1ª i 2ª planta	43204	977 77 14 14	
Valls	Baixada de l'Església, s/n, 1ª planta	43800	977 60 33 04	
El Vendrell	C. del Nord, 11 i 13, 1ª 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	

GUÍA DE DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

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