



Serveis a la ciutadania
**Vallès Oriental - Maresme -
Osona**

4rt Congrés FSC VORMAROS

INFORME GENERAL MANDAT 2021-2024

1. Introducció

Presentem l'informe de balanç de gestió per aquest 4t Congrés del sindicat intercomarcal de la FSC VORMAROS. Un mandat marcat per la fi de la pandèmia i elements importants com els processos d'estabilització a l'administració pública, negociant les bases i les valoracions de llocs de treball, entre altres aspectes.

A continuació, passem a detallar en diferents apartats el balanç de gestió del període 2021-2024 pel que fa als recursos econòmics, l'acció sindical amb mirada àmplia i detallada per sectors, la formació, l'estat de l'afiliació, les eleccions sindicals amb l'anàlisi de cada comarca i, finalment, la col·laboració amb la Unió Intercomarcal.

2. Recursos econòmics

2.1. Saldo inicial

Vam començar el mandat amb un saldo econòmic positiu de 17.938 euros.

2.2. Finançament

El finançament del nostre sindicat intercomarcal ve donat via FSC de Catalunya, amb la qual anualment calculem el Pla de tresoreria que ens correspon al territori en funció de l'afiliació.

2.3. Pla de tresoreria actual

Actualment, el Pla de tresoreria mensual és de 2.159 euros, que han de finançar les despeses derivades de l'activitat sindical de tot l'equip (quilometratge i dietes), renting del vehicle, lloguers i manteniments, serveis jurídics, telèfons, despeses informàtica, reproducció, impressió, etc.

2.4. Distribució de despeses

Quilometratge i viatges juntament amb el renting del vehicle (51,94%): destinades a sufragar les despeses necessàries per a l'activitat sindical, derivada sobretot de la quantitat de desplaçaments que fa l'equip per cobrir tot el territori de les tres comarques, de Tordera a Montgat fins a Montesquiu o Torelló, passant per tot el Vallès Oriental.

- Lloguers i manteniments (14,25%)
- Telèfons (12,12%)
- Dietes (8,66%)
- Serveis professionals (5,20%)

- Reproducció i copisteria (2,42%)
- Revistes, fulletons, etc. (1,73%)
- Documentació (1,78%)
- Material d'oficina (1,21%)
- Correus i missatgeria (0,69%)
- Despeses extraordinàries: reposició d'ordinadors, organització del congrés i reparacions de locals comuns.

2.5. Saldo final

A data 31/12/2024, el saldo del compte corrent del nostre sindicat intercomarcal és de 27.486 euros, però hem de tenir en compte que tenim pendent el pagament de les despeses comunes pendents amb la Unió, l'últim trimestre del renting del vehicle i les despeses derivades de l'organització del congrés. Cal destacar que els comptes es troben en números positius i s'ha incrementat el saldo inicial.

3. Acció sindical

3.1. Context

El mandat començava en una situació encara complicada a causa de la pandèmia de COVID (es va posar fi a l'estat general d'alarma, recordem, tot just el 8 de maig del 2021) i en una situació política que, si bé ha deixat els moments més àlgids del procés enrere, continua sent complexa, tant a escala estatal (amb un govern de coalició PSOE-Sumar reeditat a les eleccions anticipades però encara més dèbil que l'anterior mandat a causa de les majories necessàries) com catalana (amb un govern en minoria d'ERC que no va poder aprovar els pressupostos, a l'actual del PSC, també depenent en no tenir majoria), i amb un context preocupant d'auge de l'extrema dreta. A partir del 2022, a més, s'ha produït una crisi inflacionària molt lligada a esdeveniments internacional com la guerra d'Ucraïna, iniciada a principis de 2022.

Tot i això, també es pot parlar en aquest període d'alguns avenços significatius, com són el Pla de Xoc per posar fi a l'abús de temporalitat en el sector públic, segellat amb l'aprovació de la Llei 20/2021 de 28 de desembre, l'acord de reforma de les pensions i l'*Acord marc per una administració del segle XXI*, que ha permès pactar increments salarials per mitigar la pujada de la inflació. Molt destacable també, després de moltes jornades de lluita, l'accés a la jubilació anticipada amb coeficient reductors dels conductors de mercaderies i ambulàncies.

Centrant-nos en la realitat del territori, sens dubte ha sigut un període complicat marcat per la manca d'efectius i que ha afectat a escala sindical, però també a nivell personal. Aquest és un problema que, si bé ara mateix es pateix de manera estructural a l'FSC, al nostre territori ha estat especialment significatiu i ha afectat sobretot, com explicarem més endavant, a l'àmbit de les eleccions sindicals.

Tot i aquesta realitat, l'equip sortint ha treballat molt, com sempre, en la negociació col·lectiva, aplicant els increments retributius dels diferents convenis sectorials o d'empresa i les negociacions de nous convenis. Especial menció s'ha de fer a la tasca desenvolupada a l'administració pel que fa a la valoració de llocs de treball, una aposta del territori des de fa temps, cada vegada més sol·licitada, i, en definitiva, un mecanisme del tot necessari per la determinació de les retribucions a l'administració pública. Aquests anys també han sigut molt importants pel que fa al seguiment i assessorament dels processos d'estabilització, a partir del 2022, i s'ha aconseguit directament o indirectament a bona part de les administracions de tot el territori.

Cal no oblidar, per altra banda, altres tasques acomplertes aquests 4 anys com són la implementació de protocols en matèria d'igualtat i d'assetjament per raó de sexe i la tasca diària d'assessorament i assistència als i les delegades, ja sigui de manera presencial al local o bé desplaçant-nos a l'empresa o ajuntament. En aquest sentit cal destacar els plans d'igualtat negociats entre 2023 i 2024 a les empreses Fraikin i Smet al Vallès Oriental.

Veiem a continuació amb més detall i sector a sector quines han sigut les actuacions i el balanç d'actuació del període 2021-2024.

3.2. Administració pública

3.2.1. Valoracions de llocs de treball

Com s'ha comentat, un dels aspectes més importants a l'administració són les valoracions de llocs de treball, i on es demostra el nostre compromís amb un dels aspectes més demandats per a millorar les condicions dels treballadors i de les treballadores de l'àmbit públic. A Osona s'ha arribat a un acord i s'han assolit les regularitzacions retributives a l'Ajuntament de Balenyà només començar el mandat, a la Mancomunitat la Plana i al Consorci de Serveis Socials d'Osona. Romanen encara obertes les negociacions a l'Ajuntament de Tona i a l'Ajuntament de Gurb, i un cas difícil a l'Ajuntament de Vic, on tenim problemes interns dels òrgans de representació-secció sindical per sentència contrària a la valoració de llocs de Treball de l'Ajuntament. Pel que fa al Maresme, Canet de Mar, Calella, Sant Pol de Mar, Sant Andreu de Llavaneres, Tordera i Montgat han estat municipis que ja han assolit les regularitzacions retributives, mentre que municipis com El Masnou, Vilassar de Mar, Cabrera de Mar, Arenys de Mar, Malgrat de Mar, Cabrils i Santa Susanna estan pendents de finalitzar els treballs de la VLLT. Per últim, al Vallès Oriental s'han negociat els processos als ajuntaments de l'Ametlla del Vallès, Sant Feliu de Codines, Caldes de Montbui, Santa Maria de Palautordera, Bigues i Riells, Gualba i Vilanova del Vallès. Es continua treballant i

negociant a l'Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor, Lliçà de Vall i la Roca del Vallès. Per tant, com a resum podríem apuntar que:

- Hem participat en un total de **23 processos de valoració de llocs de treball**, dels quals **10 continuen oberts**.

3.2.2. Negociació col·lectiva

Com ja sabem, un dels aspectes més feixucs i que requereixen més energia per part del territori és la negociació dels acords o renovació de convenis de cada ens local (ajuntament, empreses de gestió municipal...), que a diferència del sector privat, on existeixen els convenis territorials o sectorials, s'ha de constituir taula de negociació per a cada un, i cada ens local té el seu propi conveni. Per tant, aquesta ha sigut una de les principals tasques desenvolupades el passat mandat. Vegem-ho:

A Osona, hem negociat favorablement el conveni de l'Ajuntament de Sant Julià de Vilatorrada, s'està negociant el de Sant Quirze de Besora i està suspès el de la residència de Sant Gabriel de Centelles. Al Maresme, s'han signat convenis als ajuntaments de Sant Iscle de Vallalta i Sant Cebrià de Vallalta, i s'estan encara negociant els dels ajuntaments de Calella i Cabrils. Pel que fa al Vallès Oriental, s'han iniciat les negociacions de conveni pels ajuntaments de Bigues i Riells, Lliçà d'Amunt i Granollers, així com la Mancomunitat de la Vall del Tenes. Així mateix, s'ha signat l'adhesió al conveni per municipis de menys de 20.000 habitants als ajuntaments de Gualba i Sant Esteve de Palautordera.

- Com a resum, s'han renovat o acordat o s'estan negociant un total de **13 convenis**.

3.2.3. Processos d'estabilització

Tal com s'ha comentat al context, els processos d'estabilització a l'administració han sigut una constant a partir del 2022. Durant aquest període, hem proporcionat un assessorament constant als i les nostres delegades, sobretot pel que fa a la preparació de bases per a l'estabilització en les diverses administracions locals. Un assessorament que implica negociació de bases de processos selectius extraordinaris, oferta pública, convocatòria de processos i la conflictivitat derivada en alguns processos (demandes judicials, indemnitzacions, reclamacions individuals i col·lectives...) que encara continuen.

Aquesta feina ha estat clau per aconseguir la consolidació dels llocs de treball per als empleats públics, assolint índexs molt alts a tot el territori: al Maresme, per exemple, en la majoria de municipis on tenim presència, sigui o no majoritària, hem aconseguit que més del

95% de la plantilla interina assoleixi llocs de treball de manera estable a l'Administració pública. Al Vallès Oriental ha sigut una tasca sobretot de formació a molts delegats i delegades, i destaca la tasca feta per l'equip i la secció sindical a l'Ajuntament de Granollers, on s'ha aconseguit passar de 127 a 211 places estabilitzades, i amb unes clàusules a les bases que han permès que les estabilitzacions les ocupessin el 98% del personal que ocupava com interí la plaça. Pel que fa a Osona, la tasca també s'ha acomplert en la majoria d'ens públics.

3.2.4. Altres tasques i intervencions

Altres accions i intervencions a destacar són la paralització de processos d'externalització per garantir la continuïtat del servei, la seguretat en els llocs de feina i aturar la precarització. Aquest ha sigut el cas del servei de neteja de l'Ajuntament de Vilanova del Vallès i l'establiment i negociació de clàusules de garanties en externalització del personal de neteja de l'Ajuntament de Balenyà, ambdós tancats.

També la gestió dels expedients disciplinaris al personal de la Mancomunitat La Plana, un procés ja resolt, i un que continua obert, que és la gestió d'expedients disciplinaris a l'Ajuntament de l'Esquirol, amb denúncies a Inspecció de Treball i a Educació.

3.3 Sector de transports

La gestió del sector de transports també suposa un esforç important del sindicat intercomarcal, a causa de la importància que té al territori tant pel que fa a empreses de transport de mercaderies i logística com al transport de passatgers. A més, la jubilació de dos referents com l'Antonio Tarriño i en Jordi Tomàs (seguint, tot i la jubilació, un temps més de manera voluntària) ha deixat el sector infradotat. Tot i que és el sector qui s'ocupa de les negociacions i comptant amb l'ajuda d'un referent com en Carlos Moya, l'equip territorial ha dut a terme diverses accions:

Hem donat suport a les diferents mobilitzacions per aconseguir coeficients reductors per als conductors professionals i hem intervingut en expedients de regulació en diverses empreses del sector, amb resultats satisfactoris i amb suport a les mobilitzacions i a les vagues convocades. També s'han gestionat des del sector expedients de regulació respecte a la mobilitat geogràfica. I evidentment, s'atén les delegades i delegats quan tenen dubtes puntuals sobre interpretació del conveni o de drets i representació, i en plans d'igualtat com el cas dels autocars Barrera de Tordera.

Per últim, lamentem el tancament de la delegació d'Amazon a Martorelles, ja que ha suposat una pèrdua de representació i afiliació important al territori. No obstant això, es

preveu que la planta torni a estar operativa aquest 2025 per part de l'empresa EGD Logistics, cosa que suposarà una nova oportunitat per recuperar representació.

3.4. Sector d'oci i esports

Seguim sent els referents del sector, i a part de donar l'assessorament als i les delegades, hem continuat col·laborant amb els nostres delegats en les mobilitzacions per aconseguir un conveni col·lectiu just, intervenint en negociacions en centres esportius sobretot del Vallès Oriental i el Maresme, predominant gimnasos i centres recreatius marítics.

3.5. Sector de gràfiques

És un sector on som referents al Vallès Oriental, on es concentra la immensa majoria d'aquesta indústria al territori. Així, hem continuat donant assessorament al sector, com per exemple negociant diversos ERTES, comptem amb majories al grup Miralles i a Durero Packaging, i a altres empreses hi tenim representació, com Lamigraf i grupo Salinas. Amb menys pes a la comarca, al Maresme hem mantingut la majoria a ZR Autoadhesius.

3.6. Sector de l'atenció domiciliària (SAD)

Som majoritaris, sobretot a la comarca del Maresme. Hem donat suport a les mobilitzacions i vagues sectorials per a reivindicar una renovació del conveni sectorial, sense obtenir massa èxit a causa de l'immobilisme de la patronal, i s'assessora puntualment els i les delegades del sector.

4. Formació

Durant aquest període, hem mantingut el model de formació mancomunada amb altres federacions sindicals, adaptant-nos a les necessitats i tenint en compte els recursos limitats, sobretot pel que fa a la formació dels i les delegades funcionaris de l'àmbit públic. Aquesta és una mancança general a escala federativa, i representa un problema a l'hora de formar i empoderar els i les noves delegades funcionàries, que continuen amb una alta dependència dels assessors i assessores del sindicat, amb tot el desgast i esforç que comporta. Per això mateix, s'ha ofert una jornada de formació sindical bàsica amb recursos propis al personal funcionari dels ajuntaments de Lliçà d'Amunt, Vic i Manlleu.

A més a més, hem impartit diversos cursos i jornades formatives en diferents seus del territori, amb una bona acollida i participació per part dels nostres delegats/es. Alguns dels cursos destacats inclouen:

- **Curs introducció a la formació sindical**

- **Curs salari i negociació col·lectiva**
- **Jornades estratègiques de negociació i valoració de llocs de treball**
- **Jornades sobre riscos psicosocials**
- **Jornada de mútues**

Aquestes activitats formatives han estat ben valorades pels participants i han demostrat ser una opció apropiada per optimitzar recursos en un context de retallades pressupostàries i falta de formadors.

Durant el mandat s'han format els següents delegats en les diferents accions formatives

Vallès Oriental **148 alumnes**

Maresme **95 alumnes**

Osona **63 alumnes**

5. Afiliació

Podem dir que aquest mandat no s'ha caracteritzat per una millora en les dades d'afiliació. Sembla que els darrers anys hi ha una tendència a l'estancament, amb pujades i baixades modestes, i 2024, l'any que tanquem, ha estat el pitjor.

Des del territori no s'ha deixat de treballar en la gestió de l'afiliació, però des d'aproximadament la meitat del mandat i per causes organitzatives, no es disposava de la persona responsable de gestionar les qüestions de l'afiliació, i això ha repercutit en el resultat actual i sobretot en la baixada més significativa del darrer any. Recordem que la persona responsable de l'afiliació s'encarrega de les altes i baixes, seguiment d'impagats, informació sobre ofertes i avantatges de l'afiliació, gestió de l'antiguitat, actualització de dades...). També cal tenir en compte qüestions com el compromís d'afiliació per a 3 anys quan es gestionen, per exemple, processos d'estabilització; un cop passat aquest període i resolta la seva situació, la majoria es dona de baixa.

Les dades de l'evolució afiliativa aquest mandat són les següents:

31/12/2021 Total d'afiliats FSC VORMAROS: 2513

31/12/2022 Total d'afiliats FSC VORMAROS: 2597

31/12/2023 Total d'afiliats FSC VORMAROS: 2584

31/12/2024 Total d'afiliats FSC VORMAROS: 2479

En total s'han reduït 34 afiliacions en 4 anys.

Les raons de la caiguda de l'afiliació han sigut conseqüència, com s'ha apuntat més amunt, sobretot d'uns recursos més limitats especialment a l'últim tram del mandat, cosa que també ha afectat altres aspectes del sindicat intercomarcal. Aspectes més conjunturals també han sigut la pèrdua d'afiliació - i delegats/es- que ha suposat el canvi federatiu de GR (abans CESPA) i part d'Abertis a les federacions d'Hàbitat i Serveis respectivament.

Dit això, cal remarcar que l'estancament d'afiliació, ja fa anys que dura i és una qüestió estructural prou important. Una de les raons d'aquest estancament és l'estabilitat laboral, en general alta, d'alguns sectors: fa que l'afiliació d'aquestes persones no sigui una prioritat i no en valorin la protecció i la utilitat, comparat amb sectors més precaritzats. A això li hem de sumar que cada vegada es troba menys el perfil de l'afiliació per militància, és a dir, de compartir uns mateixos valors sociopolítics, sindicals i de consciència de classe, i que a vegades sembla que manquin incentius que facin més atractiva i estable l'afiliació.

L'exemple més descoratjador d'aquesta situació és l'alt percentatge de delegats no afiliats, on s'ha continuat amb la tendència a la baixa i ja són una mica més de la meitat els i les delegades no afiliades: un 51,79% del total (dades de novembre de 2024). Els motius continuen sent els mateixos que s'han anat donant fins ara (ideològics, econòmics...), potser ara agreujats els darrers mesos pel moment de reestructuració del sindicat intercomarcal.

Toca, doncs, posar fil a l'agulla de cara al mandat 2025-2029 per abordar i revertir una dinàmica que dura des de ja fa massa temps.

6. Eleccions sindicals

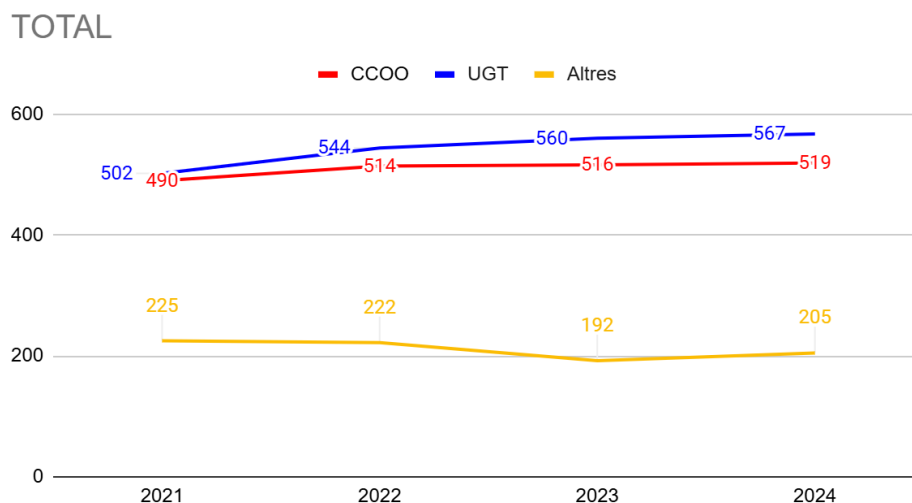
El mandat 2021-2024 ha sigut, amb relació a les eleccions sindicals, un dels aspectes més complicats. A continuació passem a detallar els nombres, i les causes.

El diferencial negatiu respecte a la UGT ha augmentat any a any si agafem les dades totals de FSC-VORMAROS. En data d'inici del mandat ens trobàvem ja en un global de 490 delegades i delegats (244 al Vallès Oriental, 162 al Maresme i 84 a Osona), amb un diferencial respecte a la UGT, de -12 delegats i delegades. Actualment, a data 31/12/2024, si bé ens hem mantingut pràcticament igual en nombre de representants, la UGT n'ha guanyat més: la UGT disposa al conjunt de Vallès Oriental, Maresme i Osona de 567

delegades i delegats; és a dir, 48 delegats/es més que CCOO, que ens mantenim amb 519 delegades i delegats. A això hi contribueix el fet que la UGT ha assimilat un model comercial a l'hora d'afrontar els processos sindicals, disposant de diversos agents electorals centrats únicament en aquests processos, que superen clarament els efectius dels que disposem com a CCOO.

En relació amb la resta de forces sindicals, les dades a principis de mandat havien assolit un pic de màxim creixement (225 delegats/es). Actualment, a data 31/12/2024 han baixat a 205 delegats/es, un decreixement gradual. La raó de la baixada es pot trobar, considerem, sobretot a l'Administració i lligada a la baixada dels sindicats que van créixer arran del procés independentista, que ara ha passat a ser un factor menys central.

Veiem les dades totals en aquest gràfic:

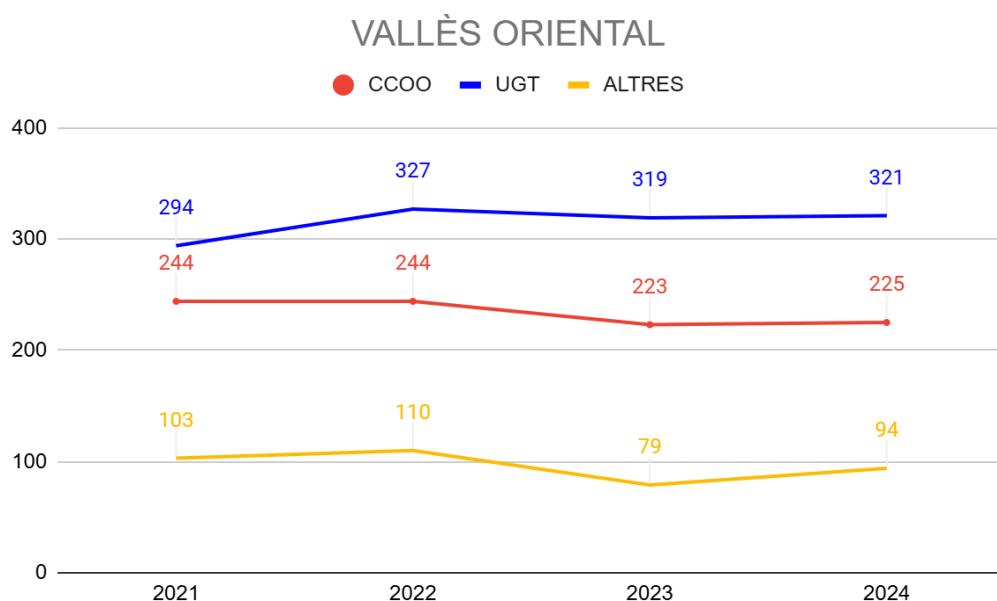


Les causes d'aquesta pèrdua d'hegemonia al conjunt del territori té lògiques comarcals, i la principal causa de la davallada és la comarca del Vallès Oriental. Vegem-ho en detall comarca per comarca.

6.1. Vallès Oriental

El freqüent de representació entre CCOO i UGT al territori, sobretot si parlem de l'Administració local, ha sigut constant des de fa molt de temps. El fet preocupant actualment és que la dinàmica que va començar el mandat passat de pèrdua de diferencial ha augmentat any a any, arribant a la situació que si a finals de l'any 2020 teníem una diferència de 20 delegats/es respecte a la UGT, a data 31/12/2024 aquesta diferència és ja

de 96 delegats/es (si bé estabilitzada respecte al 2023); i la dada preocupant és que la UGT representa ja el 50% de representació al territori. L'explicació d'aquest descens en el còmput dinàmic i aquesta situació inèdita la podem trobar en la pèrdua de l'empresa IRTA (15 delegats), el CN Granollers (9 delegats) -a causa de pràctiques antisindicals per part de l'empresa-, i l'Ajuntament de Cardedeu (14 delegats), on no va ser possible formar una llista per manca de persones que volguessin fer candidatura. L'altra cara de la moneda ha estat l'Ajuntament de l'Ametlla del Vallès, on hem aconseguit per primera vegada la majoria sindical desbancant l'SPPM, gràcies a la negociació d'un molt bon conveni amb millores econòmiques i de drets. No obstant això, i tot i l'esforç i feina important que s'ha realitzat, aquesta comarca ha sigut el principal factor de pèrdua de delegats/es i del còmput, i allà on haurem de centrar més esforços el pròxim mandat.

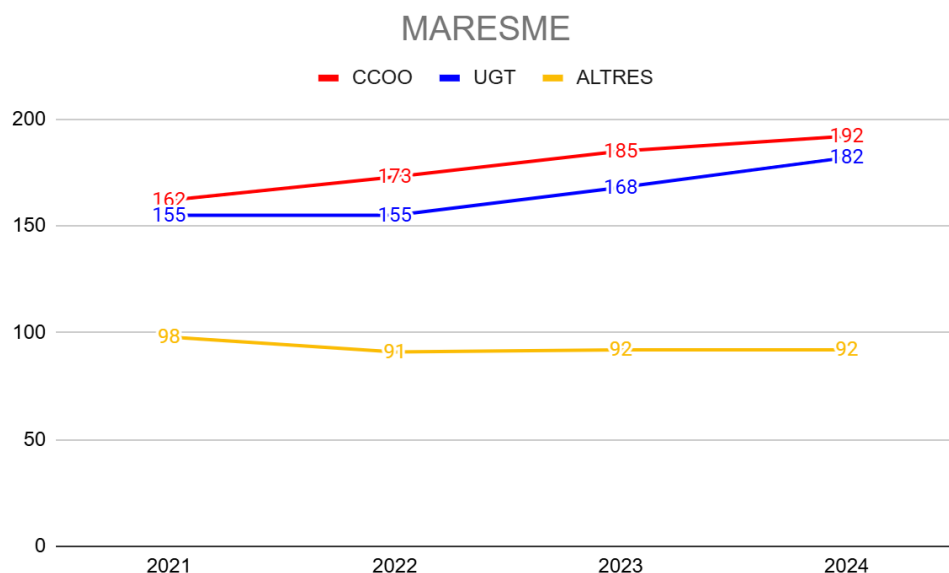


6.2. Maresme

La tendència al Maresme es manté estable i ens continuem mantenint com a principal força sindical any rere any, si bé ara a finals de 2024 la diferència és mínima (10 delegats/es). Cal tenir compte en tot això que el nombre de delegats ha pujat el 2023, passant de 419 a finals del 2022 (on la diferència era de 18 delegats respecte a UGT), als 466 a tancament de l'any 2024. Tenim majoria al sector de l'Administració pública (majoria folgada de personal laboral i funcionari a 13 dels 29 municipis del Maresme, enfront dels 11 d'UGT, i amb presència de delegats/es en altres ajuntaments). També som majoritaris en els sectors de viatgers per carretera, tot i les males praxis de la UGT en algunes empreses del sector convocades per nosaltres, oci i gimnasos i serveis d'atenció domiciliària, on es va renovar a finals del 2024

el SAD de Mataró. Pensem que CCOO ha de continuar sent referent a tota la comarca, obtenint resultats remarcables com l'aconseguit a l'Ajuntament de Tordera entrant amb 7 delegats a finals del 2024.

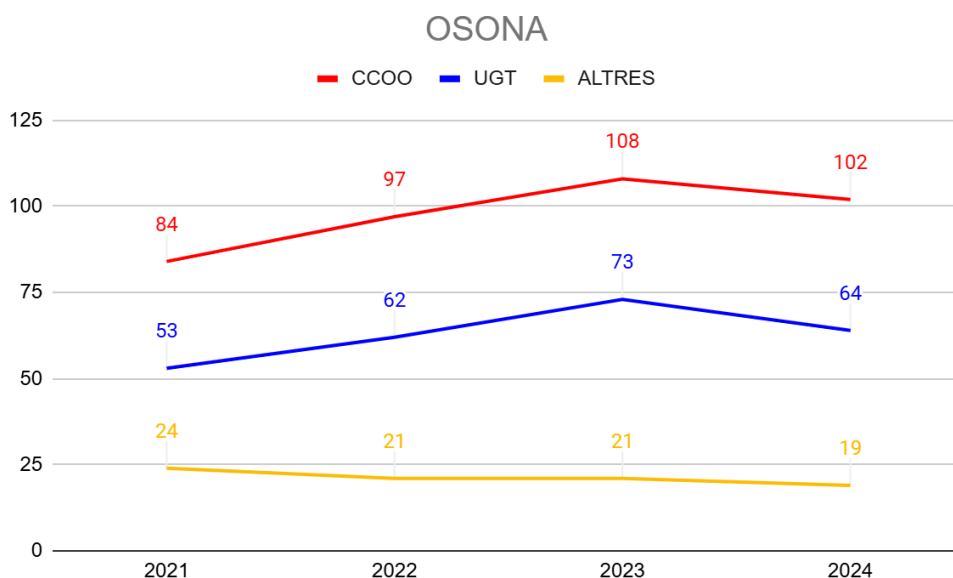
Per últim, cal remarcar que aquest increment en 30 delegats/es a la comarca en aquest període -de 162 a 192-, ha suposat també una major intensitat en l'atenció dels nous i noves representats.



6.3. Osona

De les comarques del territori, Osona és on som més referencials que mai com a primera força sindical, amb el 55% del total de representació. Mantenim una distància que a poc a poc s'ha anat ampliant respecte a la UGT, doncs si a final de l'any 2020 la diferència de delegat/es era de +27, actualment s'ha eixamplat a finals de 2024 a +38. Per tant, podem parlar de tendència molt positiva i de feina ben feta, amb fites com l'entrada a ajuntaments històricament d'UGT com les Masies de Voltregà a finals de 2024, i renovant els principals ajuntaments osonencs amb majoria, com Manlleu i Vic. De fet, aquesta diferència de representació és especialment pronunciada a l'Administració pública, amb dades de finals de 2024: de 115 delegades i delegats de l'Administració local, CCOO comptem amb 72 delegats enfront dels 26 d'UGT i els 18 d'altres sindicats.

Per últim, cal destacar que el nombre total de delegats/es a la comarca ha augmentat en 18 més -de 84 a 102-.



7. Col·laboració amb la Unió Intercomarcal

Com a sindicat intercomarcal som part integrant de la Unió, i hem estat implicats en la participació de l'equip en jornades organitzades per la Unió tal com el dia de la dona i contra les violències masclistes, l'1 de maig i altres formacions i trobades, mobilitzacions i campanyes, fent crida a la participació en la mesura que ha estat possible al conjunt de delegades i delegats i de l'afiliació. També s'ha participat de manera activa al Comitè i Consell Territorial, coordinant-nos quan ha calgut amb el seu secretari general i el secretari d'organització.

Hi ha hagut bona comunicació amb els assessors mancomunats de la Unió, i això ha permès una fluïdesa en les consultes i reciprocitat en qüestions específiques d'assessorament. Per altra banda, com a FSC VORMAROS hem facilitat al servei mancomanat de la Unió la figura de Lluïsa González de l'Ajuntament de Mollet del Vallès, a diferents locals del territori.

Per últim, l'any 2023 es va comptar amb el reforç d'una persona facilitada per la Unió per al període de concentració electoral cobrint aquells processos electorals on no arribava el sindicat intercomarcal. Així mateix, el 2024 s'han visitat conjuntament amb la Unió 20 empreses dins del projecte d'acompanyament sindical amb l'objectiu d'apujar afiliació, augmentar la implicació dels i les delegades en la formació i en trobar actius sindicals que ajudin el territori, amb un balanç força satisfactori, com per exemple amb el compromís d'una persona de l'empresa Durero Packaging per a col·laborar en l'assessorament al sector.



+ drets + democràcia
+ sindicat + respostes



Canovelles, Teatre Auditori Can Palots,
12 de febrer



Serveis a la ciutadania
Vallès Oriental - Maresme -
Osona