

**EXIGEIX ELS
TEUS DRETS**

Jornada

Horari

Vacances

Permisos

Reduccions

Excedències

a Barcelona Activa



CCOO fsc

Barcelona Activa



CCOO fsc

Barcelona Activa

INDEX

Fonaments legals	4
Jornada	5
Horari.....	6
Calendari.....	7
Vacances	8
Permisos	10
Permís per matrimoni o inici de convivència (parelles estables)	10
Permís per matrimoni d'un familiar	10
Permís per maternitat	11
Permís per naixement, adopció o acolliment	13
Permís de paternitat	13
Permís per lactància	14
Permís per risc durant l'embaràs o lactància.....	15
Permís per atendre a nadons prematurs.....	16
Permisos per atendre fill/es discapacitats/des	16
Permís prenatal.....	18
Permís sense retribució per atendre familiars.....	18
Permisos per situacions de violència de gènere	18
Permís de flexibilitat horària recuperable	19
Permís per a visites i proves mèdiques.....	19
Permís per defunció d'un familiar	20
Permís per malaltia greu o hospitalització d'un familiar.....	20
Permís per exàmens.....	20
Permís per deures inexcusables	20

Reduccions de jornada	21
Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució.....	21
Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions	22
Excedències.....	24
Excedència voluntària particular	25
Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla.....	25
Excedència voluntària per a tenir cura de familiars.....	26
Excedència voluntària per al manteniment de la convivència	26
Excedència voluntària per violència de gènere	26
Annex 1. Graus de consanguinitat i afinitat	28
Annex 2. Reduccions i percentatge de remuneració	29

FONAMENTS LEGALS

La informació recollida en aquest document es fonamenta en:

- Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral e personal al servei de les administracions públiques de Catalunya
- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, (BOE 29-03-1995), text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes
- Conveni Laboral 1998-2000 del personal laboral de Barcelona Activa
- Reglament intern de Barcelona Activa

AMBIT D'APLICACIÓ

- Aquests acords s'apliquen a tot el personal de Barcelona Activa.
- Les mesures establertes s'apliquen tant al personal que te un vincle matrimonial com a unions estables de parella acreditades d'acord amb el que estableix la Llei 10/1998, del 15 de juliol, d'unions estables de parella.
- També s'apliquen aquestes mesures en els supòsit de filiació biològica o adoptiva com en els casos d'acolliment permanent o pre-adoptiu.

JORNADA LABORAL

Legislació: Art. 15 del Conveni Laboral

La jornada laboral setmanal completa és de 37 hores i 30 minuts.

S'estableix la reducció de jornada d'estiu, amb concentració horària de 8 a 15 hores i amb una reducció de 2 hores i 30 minuts setmanals, durant el període comprés entre el 24 de juny i el 24 de setembre, ambdós inclosos.

Tanmateix existeix una jornada ampliada amb una prestació setmanal de 40 hores, compensada mitjançant un complement específic de dedicació, i que, en qualsevol cas, haurà de ser acceptada sempre de mutu acord entre les parts, treballador i empresa.



HORARI

Legislació: Art. 16 del Conveni Laboral

Barcelona Activa SA SPM dona serveis dintre d'un horari de 8 a 20 hores.

S'estableixen diferents horaris d'acord a les necessitats del servei, entre Recepcions i Viver d'empreses (on l'horari a cobrir és de 8 a 20 hores, de dilluns a divendres, establint els corresponents torns) i la resta d'activitats.

S'estableix la presència obligatòria de 6 hores, dintre de l'horari de 8 a 15.

La resta de l'horari es realitzarà a les tardes de dilluns a dijous, amb dues tardes treballades com a norma general, però amb la possibilitat de treballar un màxim de 3 tardes.

S'estableixen 30 minuts diaris per a esmorzar, sempre que la jornada sigui com a mínim de 6 hores (aquest temps és considerat com a temps de treball).

El temps de descans per a dinar és com a màxim de 2 hores.



CALENDARI

Legislació: Art. 18 del Conveni Laboral

Es negociarà anualment amb els representants dels treballadors i treballadores el calendari laboral, que es farà públic per tota la plantilla.

El calendari inclourà els dies feiners i festius, dies addicionals, els períodes de vacances i torns de les mateixes, així com les diferents observacions que siguin necessàries per la seva comprensió.



VACANCES

Legislació: Art. 17 del Conveni Laboral

S'estableixen 3 períodes de vacances no recuperables:

- Estiu: En el nostre calendari per aquest any s'han establert 23 dies laborables.
- Setmana santa: 4 dies laborables, a realitzar en dos possibles torns o part proporcional al temps treballat durant l'any.
- Nadal: 4 dies laborables, a realitzar en dos possibles torns, o part proporcional al temps treballat durant l'any.

El període de vacances d'estiu és des del 15 de juliol fins el 15 de setembre, ambdós inclosos.

Les vacances d'estiu, amb caràcter general pel 75% de la plantilla, és de l'1 d'agost fins el 31 d'agost, ambdós inclosos.

Podrà modificar-se en casos excepcionals i degudament justificats, a petició de l'interessat/da, amb períodes mínims, en tot cas de 7 dies naturals fora d'aquest període, i sempre d'acord amb les necessitats dels treballadors/es i l'empresa.

Hi haurà la possibilitat de disposar fins a un màxim de 3 dies a compte de les vacances d'estiu a lliure disposició per part del treballador/a durant tot l'any.

Si durant les vacances d'estiu es produeix una malaltia o accident, les vacances s'entendran interrompudes, prèvia la corresponent presentació de la baixa o certificat facultatiu; llavors el treballador/a podrà reanudar el període vacacional quan obtingui l'alta mèdica.

Qualsevol treballador que en el moment d'iniciar les vacances estigui en situació d'incapacitat temporal tindrà dret a gaudir-les amb posterioritat.

El període de meritació de les vacances és de l'1 de gener al 31 de desembre. Tothom que tingui vacances pendents de gaudir de l'any anterior podrà gaudir-les fins el 31/03 del proper any. Després d'aquesta data els dies de vacances no gaudits es perdran. Aquest criteri no serà d'aplicació en situacions d'incapacitat temporal.



PERMISOS

Legislació:

Acord sobre les mesures de conciliació pel personal de Barcelona Activa SPM, SA.

Reglament intern Barcelona Activa.

Tots els permisos redactats en aquest apartat estan retribuïts llevat del que fa referència al permís sense retribució per atendre a un familiar i al de flexibilitat horària recuperable.

Permís per matrimoni o per inici de convivència (parelles estables)

El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de unions estables de parella, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Les persones cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o del inici de la convivència.

Permís per matrimoni d'un familiar

Permís per un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat (veure quadre annex 1). Ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Permís per maternitat

1. Durada de 16 setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part , acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill/a a partir del segon; el mateix és d'aplicació en els casos de naixement d'un fill/a discapacitat/da i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors.
2. En el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva, l'altre progenitor /a, sempre que tingui la guarda legal del fill/a, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti.
3. En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.
4. En el cas d'acolliment o adopció, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.
5. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en que es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís a

l'empresa. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

6. El progenitor/a que gaudeixi del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor/a gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es retribueix a opció del progenitor/a que gaudeixi de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer servir a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció. La incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.
7. L'opció exercida per un progenitor/a en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor/a a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o

l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres casos siguin imputables al primer progenitor/a.

8. En el cas de la mort del nadó, el període de suspensió no es veurà reduït, només en el cas que la mare sol·liciti reincorporar-se a la feina després de gaudir de les sis setmanes de descans obligatori.

Permís per naixement, adopció o acolliment

El progenitor/a que no gaudeix del permís de maternitat té un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís, s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze si en son tres o més.

Permís de paternitat

1. El progenitor/a, sense perjudici del dret de permís de maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives.
2. El progenitor/a pot gaudir d'aquests permís des de la finalització del permís per naixement del fill o de la filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitza el permís per

maternitat, o també immediatament després de la finalització d'aquest permís.

3. El progenitor/a d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill/a, també pot gaudir del permís de paternitat a continuació del de maternitat.

Permís per lactància

1. El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball amb possibilitat de concentrar en horari de matí, també es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts.
2. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís es de dues hores diàries amb possibilitat de concentrar en horari de matí, també es poden dividir en fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finalitzat el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.
3. A petició de l'interessat/da, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

Permís per risc durant l'embaràs o lactància

1. Es concedeix en el cas de risc durant l'embaràs o durant la lactància natural, en les termes que preveu l'article 26 de la llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals:

les treballadores en situació d'embaràs o lactància naturals que estiguin exposades a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de la mare, fetus o nadó. En aquests casos de risc l'empresa adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició al risc millorant les condicions de treball o modificant el temps de treball de la treballadora afectada.

2. Si no és possible millorar les condicions i persisteix el risc, la treballadora podrà sol·licitar un permís que finalitzarà quan desaparegui la causa del risc i pugui reincorporar-se al seu lloc de treball anterior o a un altre compatible amb el seu estat o en el cas d'embaràs, el dia en que s'iniciï el permís de maternitat biològica, i en el cas de lactància, quan el lactant faci nous mesos.

Permís per atendre a nadons prematurs

En casos de part prematur i qualsevol altre causa que obligui a l'hospitalització del nadó a continuació del part, la suspensió de la maternitat computarà a partir de l'alta hospitalària del nadó, sempre que no sigui superior a set dies.

En el cas que el període sigui superior a set dies, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de tretze setmanes. Aquests permís s'inicia a partir de la finalització del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

Període de vacances:

Si el període de permís de maternitat, de paternitat o d'atenció a nadons prematurs coincideixi totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finalitzat el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finalització del permís.

Permisos per atendre fill/es discapacitats/des

Els progenitors amb fills/es discapacitats/des tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar

els horaris dels centres d'educació especials o dels altres centres on el fill o filla amb una discapacitat rebi atenció.



Permís prenatal

1. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada laboral.
2. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

Permís sense retribució per atendre familiars

Es poden concedir permisos sense retribució per atendre a familiars fins als segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més (veure quadre Annex I).

Permisos per situacions de violència de gènere

Les persones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret a que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els servies socials,

policials o de salut corresponent. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a la seva protecció o assistència social.

Permís de flexibilitat horària recuperable

Les persones treballadores de Barcelona Activa que tinguin fills/es tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a assistir a tutories o altres reunions amb els docents de llurs fills i filles. Els temps utilitzat serà l'indispensable per a dur a terme aquestes reunions, i podrà ser recuperat en un temps no superior a un mes des de la data del permís.

Permís per a visites i proves mèdiques

Les persones treballadores de Barcelona Activa tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a assistir a visites i proves mèdiques tant personals coma per ascendents o descendents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat (veure quadre Annex I). El temps utilitzat serà l'indispensable per assistir-hi i ha de ser degudament justificat amb la presència d'un justificant mèdic.

Permís per defunció d'un familiar

Legislació: Reglament intern Barcelona Activa

De 3 a 6 dies naturals, en cas de defunció de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat directa o col·lateral (veure quadre Annex I). La llicència és de 3 dies si el sepeli es fa en el mateix municipi on viu el treballador; 4 dies si es fa fora del domicili del treballador, però dins de la província de Barcelona; 5 dies, si es fa fora de la província, però dins de Catalunya, i 6 dies, si és fora de Catalunya.

Permís per malaltia greu o hospitalització d'un familiar

Legislació: Reglament intern Barcelona Activa

De 3 a 6 dies, en cas de malaltia greu o hospitalització dels pares, pares polítics, fills, germans, cònjuge o per infantament de l'esposa. Per a la distribució dels dies de llicència s'apliquen els criteris establerts en el paràgraf anterior.

Permís per exàmens

Legislació: Reglament intern Barcelona Activa

Un dia per examen acadèmic oficial o professional, tant parcial alliberador com final; l'interessat té l'obligació de justificar posteriorment la presentació de cadascuna de les convocatòries utilitzades.

Permís per deures inexcusables

Legislació: Reglament intern Barcelona Activa

El temps indispensable per complir els deures públics, amb la justificació corresponent.

REDUCCIONS DE JORNADA

Legislació: Acord sobre les mesures de conciliació pel personal de Barcelona Activa SPM, SA

Requisits de concessió: No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

A.- Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

1. Les persones a les quals se'ls aplica poden gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del 100% de les retribucions per a tenir cura d'un/a fill/a , sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que altre progenitor/a treballi.
2. La reducció de jornada regulada en aquesta apartat té una durada màxima d'1 any a partir de la finalització del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part, adopció o acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir de la finalització d'aquest permís.
3. El percentatge de reducció de la jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del

servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha de ser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

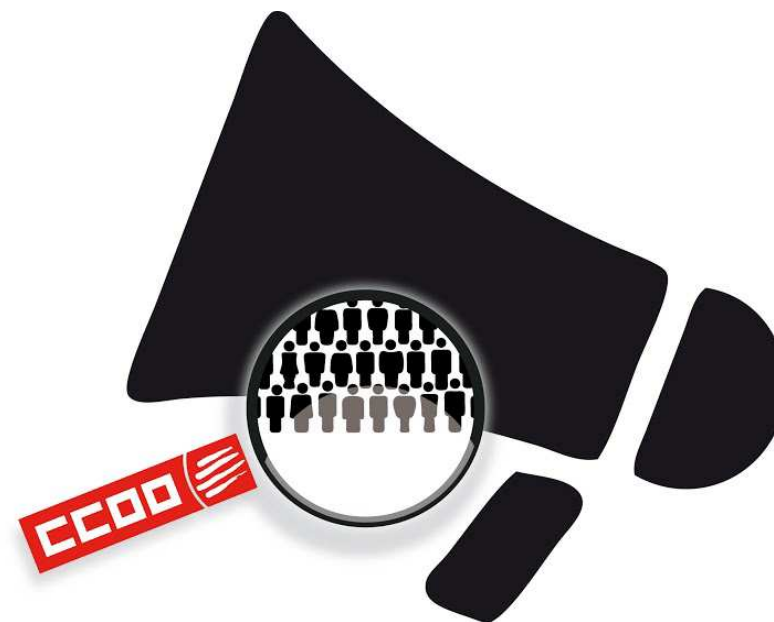
B.- Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions

Les persones a les quals s'aplica aquesta mesura, podem gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball. Amb la percepció de 80 % o 60% de la retribució, respectivament, en els següents supòsits:

1. Per tenir cura d'un fill o filla menor de 12 anys, sempre que tinguin la guarda legal.
2. Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
3. Per tenir a càrrec familiars, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65 % o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial (veure quadre Annex I).
4. Dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Per aquelles sol·licituds de reducció de jornada amb reducció salarial diferents a les contemplades (1/3, ½), la

reducció salarial s'aplicarà corresponent s'aplicarà segons els percentatges i les limitacions que s'especifiquen a la taula de l'annex II.



EXCEDÈNCIES

Legislació: Acord sobre les mesures de conciliació pel personal de Barcelona Activa SPM, SA.

Cal tenir en compte les següents especificacions generals:

No es poden acumular dos períodes d'excèdència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excèdència un nou subjecte causant dona dret a un altre període d'excèdència, l'inici d'aquest posa a fi al primer.

Si un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració de l'excèdència voluntària la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excèdència voluntària per interès particular.

En el cas d'excèdència per raó de violència de gènere, l'empresa ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació que finalitza l'excèdència i que disposa d'un mes, a comptar de la finalització de l'excèdència, per a demanar-ne l'ampliació o per reincorporar-se.

Totes les excèdències regulades en aquest acord són d'acord no retribuït.

Excèdència voluntària particular

El personal amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any té dret a sol·licitar un període d'excèdència voluntària per un termini no menor a 4 mesos i no major a 5 anys.

Aquest dret solament podrà ser exercit un altre cop per la mateixa persona treballadora si ha transcorregut 3 anys des del final de l'anterior excèdència gaudida per aquests conceptes.

El període d'excèdència no computa a efectes de triennis, de consolidació de grau personal i dels drets passius, ni computa la reserva de la destinació.

Excèdència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla

Es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

Té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data de naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

El període d'excèdència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació de grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excèdència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva.

Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

Es pot sol·licitar per a tenir cura de familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs (veure quadre Annex I).

Pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos si màxim de tres anys i, amb la possibilitat de poder gaudir d'aquests període de forma fraccionada.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva de lloc de treball amb destinació definitiva.

Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

Es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o el convivent ha de residir en un altre municipi perquè ha obtingut un lloc de treball estable.

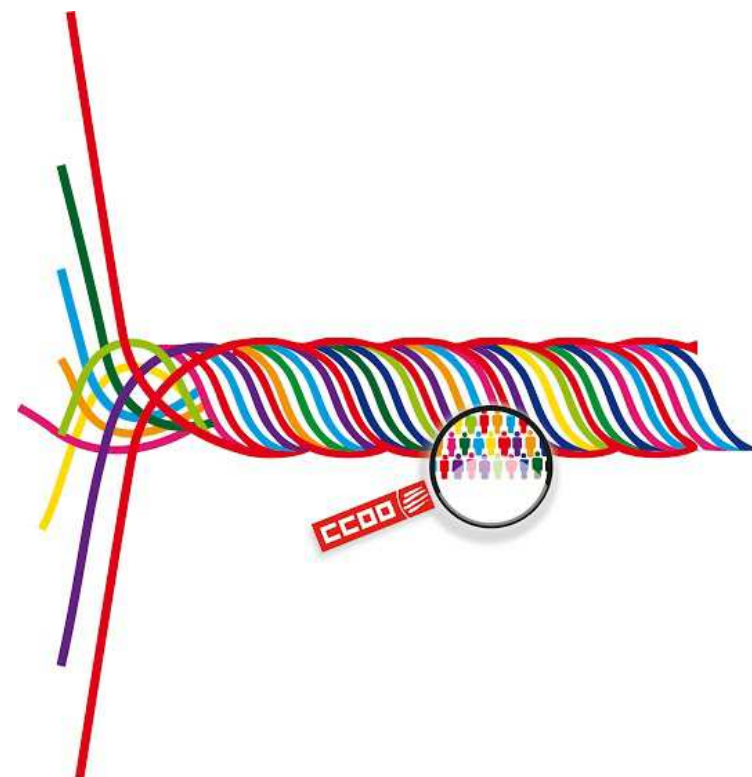
El període d'excedència no computa a efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

Excedència voluntària per violència de gènere

S'atorga a les dones víctimes de violència de gènere pel temps que sol·licitin.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui

ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.



ANNEXOS

ANNEX 1

Graus de consanguinitat i afinitat (articles 915 a 919 del codi civil)

Titular/cònjuge				
1r. Grau	Pares	Sogres	Fills	Gendre/jove
2n Grau	Avis	Germans	Cunyats	Nets
3r Grau	Besavis	Oncles	nebots	Besnétts
4t Grau	Cosins	Besoncles		

ANNEX 2

Taula de referència de les diferents reduccions de jornada aplicables i el seu corresponent percentatge de remuneració sobre el salari estipulat.

Reducció de la jornada %	Total hores treballades setmanal	Remuneració sobre salari %
32,00	25,50	80,80
30,67	26,00	81,60
29,33	26,50	82,40
28,00	27,00	83,20
26,67	27,50	84,00
25,33	28,00	84,80
24,00	28,50	85,60
22,67	29,00	86,40
21,33	29,50	87,20
20,00	30,00	88,00
18,67	30,50	88,80
17,33	31,00	89,60
16,00	31,50	90,40
14,67	32,00	91,20
13,33	32,50	92,00

Secció sindical CCOO Barcelona Activa

93 401 96 92

ccoo@barcelonactiva.cat

Edifici del Viver d'empreses Glòries, Llacuna 162, planta -1

www.barcelonactiva.ccoo.cat

A PROP TEU



CCOO fsc

Barcelona Activa



CCOO fsc

Barcelona Activa