ELS CANVIS POSSIBLES I NECESSARIS PER GAUDIR D'UN BON VIURE

VOTA CGT, SOM FORÇA CREIXENT

El present mandat (2019-2023) finalitza amb una negociació col·lectiva comandada i pràcticament monopolitzada per UGT i CCOO, amb uns resultats clarament insuficients: carrera professional congelada, anul·lació d'incentius a la jubilació anticipada, pèrdua de poder adquisitiu, negativa a assumir les despeses de connectivitat o pagament de productivitat únic, extraordinari i no consolidable en relació a la COVID-19, un acord de teletreball clarament millorable, i un llarg etcètera... Tot plegat, un rèdit decebedor i un escenari de pèrdua de drets, després d'una maniobra barroera per part dels Recursos Humans de la Diba, CCOO i UGT per a excloure la CGT de la Mesa General de Negociació de matèries comunes, tot buidant de contingut alhora la MGN de personal funcionari. **Només hi ha hagut avenços destacables en relació a l'estabilització del personal interí, un tema especialment conflictiu i sensible**, que els RRHH de la Diputació van accedir a tractar en Comissió Tècnica -primer- i en MGN de personal funcionari -després-, i en el qual la CGT ha pogut incidir de manera significativa, gràcies a la mobilització de la nostra plantilla. Des del primer dia vam donar suport a la lluita interina en les assemblees, per una estabilització justa, recolzant demandants, impulsant mobilitzacions i vagues i també en la negociació per unes bases d'estabilització el màxim de facilitadores possible per al nostre personal interí, malgrat estar en minoria i malgrat que el nou marc legislatiu (la Llei 20/2021) continua essent insuficient i evita sancionar adequadament l'abús de temporalitat.

La CGT és **força creixent a administracions i empreses i demostra que és una eina útil per a les treballadores i els treballadors**, perquè els resultats de la mobilització i la lluita així ho certifiquen. Som el sindicat que més creix a Catalunya. Des de l'any 2008, hem duplicat pràcticament la nostra afiliació, i també som el sindicat que més vagues convoca i més vaguistes suma a Catalunya en el període 2015-2020. A la CGT seguirem treballant amb dedicació i compromís per la millora de les condicions de treball i us demanem passar a l'acció també a la Diputació de Barcelona, per plantar cara amb més força. Calen els vostres vots per garantir-ho, per això us demanem **QUE EL DIA 29 DE MARÇ ENS FEU CONFIANÇA OPTANT PER LA PAPERETA DELS CANDIDATS I LES CANDIDATES DE LA CGT .**

"Els fets ens demostren que l'acció realitza i crea les condicions del pensament; tinguem força i vencerem; però al contrari, restem dividits i se'ns enduran per endavant". Salvador Seguí, el Noi del Sucre, a *Solidaritat Obrera* (1917).

SECCIÓ SINDICAL DE LA CGT A LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA
C/Mallorca 244, 2on 1a (08008 BCN) | https://cgtdiba.wordpress.com/ | cgt@diba.cat

*

ELECCIONS SINDICALS 2023. PLATAFORMA REIVINDICATIVA

1.PERSONAL INTERÍ

Seguirem treballant en la línia del que hem vingut fent en els darrers anys de lluita interina, per tal **que tot el personal interí en abús de temporalitat estabilitzi la seva plaça**, i per a aconseguir que a l'Estat espanyol s'estableixi **una solució justa i digna a la problemàtica de l'abús, en línia amb la jurisprudència comunitària**. La Llei 20/2021, derivada de l'"Icetazo", estableix la possibilitat de l'estabilització extraordinària via concurs de mèrits, en alguns casos, però continua sense establir una sanció adequada i dissuasòria a l'abús, i no és la solució que volíem. Seguim pendents del resultat de les qüestions prejudicials plantejades pel Jutjat Contenciós Administratiu núm. 17 de Barcelona al Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) en relació a aquest tema, i hem iniciat també des de la nostra Federació Sectorial (FETAP-CGT) una via possible de denúncia directa de l'abús i/o dels cessaments de personal abusat davant d'Europa, en el marc de l'anomenada Directiva "Whistleblowers"

Continuarem lluitant per l'estabilitat laboral i defensarem al personal en places de nova creació, ja que estem en total desacord amb el plantejament que fa la Llei 20/2021 en relació a les noves condicions que s'estableixen, que no fan sinó seguir perpetuant i precaritzant la situació del personal temporal de les administracions i, en concret, del personal funcionari interí en provisió.

Tanmateix, també treballarem per garantir el relleu generacional de totes les places que esdevinguin vacants de la nostra plantilla, en el sentit que en els propers 5-10 anys es jubilarà, aproximadament, entre un 30-50% del total de treballadores. Volem i seguirem lluitant per una administració pública de qualitat i garantista amb els drets i serveis dirigits a tota la ciutadania a la Diputació de Barcelona.

2. BIBLIOTEQUES

El personal de les biblioteques **ha de tenir exactament els mateixos drets que la resta de companyes de la Diputació**. Reclamem un rellotge a cada biblioteca, més personal, compliment dels convenis amb els ajuntaments, horaris conciliadors amb la vida familiar, reclassificació de tot el personal a presencial mixt per a que puguin teletreballar (tal i com ho han fet durant la pandèmia), transparència en les borses de treball, un augment dels complements retributius (plus de dissabtes de matí i tarda i direccions) així com l'aplicació del factor de desplaçament i del complement de localització. Volem unes biblioteques segures. Exigim que s'apliquin i s'ampliïn les actuals mesures de riscos psicosocials. Les biblioteques han d'oferir serveis de qualitat però sense que vagi en detriment dels drets de les treballadores.

3.ORGANISMES AUTÒNOMS

El personal de les oficines de l'ORGT té dret a què s'apliqui realment l'acord d'integració de l'Organisme. És necessari que tothom tingui accés a l'espai personal, la mateixa tipologia de jornada Diba i que es creï la figura de l'itinerant per comarques. Les treballadores noves necessiten formació inicial i s'ha de donar formació específica per a tot el personal (gestió tributària, recaptació, administració, successions, etc). La Diputació ha de garantir la seguretat del personal i usuàries de les oficines. El personal de les ORGT **és i ha de ser personal de la Diputació de ple dret, a tots els efectes**.

4. PARCS NATURALS

La dissolució del Consorci del Parc del Foix no ha de suposar una pèrdua de drets i d'estabilitat de les treballadores. Com a CGT posarem llum i taquígrafs i vetllarem per a que tot aquests procés, i els futurs que vinguin, es facin amb la màxima transparència i claredat.

5. (RE)INTERNALITZACIÓ

Internalització del personal que presta serveis a la Diputació (personal d'informació, de neteja i personal d'oficis) **per garantir llocs de treball de qualitat, amb garanties i igualtat de drets** que la resta de personal de la Corporació. Tot aquest personal ha de ser contractat directament per la Diputació, i tots els serveis han de ser de gestió directa.

Volem que es garanteixi la salut física, mental i social de tot aquest personal al servei de les empreses subcontractades per la Diputació. Prou de la discriminació i injustícia que suposa el que la contractació de persones amb discapacitats diverses es dugui a terme a través de subcontractes. Reinternalització de serveis que en aquests moments es fan des d'empreses externes, com ara la bugaderia, per garantir la qualitat de servei que l'administració pública ha de donar.

ESTEM PER

Per una administració pública professional i de qualitat, que estigui al servei de la ciutadania i no d'interessos polítics i il·legítims, una administració que posi al centre la millora de la vida de les persones, de les que treballen a la corporació i de les que conformen el territori, i que faci passes (sempre en la doble direcció: cap a l'organització i cap els ens locals) en la superació de les desigualtats, i amb una mirada ecològica.

Per un sindicalisme de democràcia directa, de classe, honest i combatiu, assembleari, autogestionari, solidari, integrador, compromès amb la distribució de la riquesa, que es construeix dia a dia des de la base, que vetlli pels interessos de totes les treballadores i els treballadors, que acabi amb la jerarquia, que no carregui els efectes de les crisis sobre les esquenes de la classe treballadora, i amb el suport mutu i l'acció directa com a model bàsic de funcionament.

Per un sindicalisme vigilant que lluiti contra la manca de transparència, el corporativisme i la corrupció instal·lades al món polític i sindical en general i, en particular, contra qualsevol deriva que en aquest sentit, pugui tenir l'acció de polítics, alts càrrecs i representants sindicals en la Diputació.

Per la lluita contra qualsevol discriminació laboral. A treball d'igual igual valor, igual salari. Volem una administració pública on no hi hagi diferència de drets entre personal funcionari (interí i de carrera), laboral, contractat, subcontractat. Totes som treballadores i treballadors públics

Per tot això, presentem una candidatura constituïda per companyes i companys que, com tu, volem que es respectin els nostres drets i la nostra dignitat; **persones que rebutgen el professionalisme sindical i que estan disposades a lluitar pels interessos de tots i totes les treballadores.** Companyes i companys que, en definitiva, són garantia de què les nostres veus siguin escoltades.

EIXOS DE TREBALL

EIX 1. SUPORT I AJUDA MÚTUA, LES SOLUCIONS A LES NOSTRES MANS

La CGT té com un del principals motors de funcionament el suport i ajuda mútua. Aquest motor, té a veure amb la solidaritat col·lectiva, la col·laboració i la reciprocitat com a valors per lluitar, avançar socialment i fer possible allò de: Entre totes (i amb l'ajuda de totes) ho podem tot. Cooperar situa al centre l'interès col·lectiu i del col·lectiu, ens permet coordinar conjuntament accions, lluites i les necessitats, posant èmfasi en l'ajuda entre companys i companyes davant qualsevol dificultat.

És de la mà d'aquests valors que podrem introduir canvis de vida, també a la Diputació, basats en **els principis d'autoorganització, d'autogestió, amb la participació i decisió en tot allò que ens afecta i interessa**, mitjançant l'acció directa i deixant de banda la mirada individualista per una altra més gran, més ampla i que ens porti a resoldre conflictes i problemes, conjuntament.

El suport mutu, la socialització de les reivindicacions, el compartir en comptes de competir i el posar en valor la força que tenim tots i totes juntes, ens permetrà avançar laboral i socialment cap a un millor viure.

EIX 2. PER ARRIBAR AL BON VIURE

Igualtat i justícia salarial
Fem una aposta clara per la igualtat de salaris i de triennis, allunyant-nos del classisme laboral i econòmic. Per acabar amb les bretxes salarials, volem que el repartiment d'increments siguin lineals o inversament proporcionals.

Cobertura del personal
Cobertura de tots els permisos, de totes les baixes laborals i de totes les reduccions de jornades per afavorir l'atenció i la cura de la vida, i prevenir la sobrecàrrega, la saturació i les malalties del personal.

Ampliació permís de cura
Ampliació del permís de cura de fills i filles menors afectades per càncer o d'altres malalties greus o totes aquelles malalties (congènites o adquirides) que requereixin d'una atenció i cura que afecti tant a la descendència com a altres familiars independentment del grau de parentiu i/o vincle.

Rotació caps de setmana
Ampliació, de forma voluntària, de la rotació setmanal del personal de serveis d'atenció directa per a què, com a mínim, disposin de tres caps de setmana mensual disponibles per al gaudi personal, el bon viure i l'atenció i cura de la vida (humana i no humana).

Conciliació
Augment de les hores de conciliació que ens permeti avançar en un model de treball que afavoreixi la vida personal.

Teletreball, flexibilitat i vida
Garantir una major flexibilitat laboral a tot aquell personal que donades les característiques singulars de presencialitat del lloc de feina que ocupen no es poden acollir al programa individual de teletreball. Aquesta major flexibilitat ha de permetre posar les vides al centre.

Trencar amb l'arbitrarietat i discrecionalitat de comandaments en la imposició d'una concreció del teletreball que va en contra del sosteniment de la vida i, per contra, afavorir l'autoorganització i l'autogestió del treball en cada unitat o departament. Garantir el proveïment a les llars de tot el material, instruments i eines tecnològiques per realitzar les tasques assignades amb seguretat i preservació de la salut, des d'una mirada integral. Compensació de tota aquella despesa associada a la penetració de la feina a llars.

30 hores de treball setmanals i 25 dies laborables de vacances
Establir en 30 les hores de treball efectiu a la setmana i en 25 dies laborables de vacances. Reducció d'hores de treball per afavorir la vida. (- Treball + Vida)

Assistència, tutoria, curatela i guarda legal
Implantar nous permisos i mesures d'equilibri de la vida laboral i personal que permeti l'acompanyament de persones amb diversitat funcional a serveis sanitaris, educatius, i també a serveis socials.

Violència de gènere
Les treballadores que hagin o estiguin patint violència de gènere tindran dret, de forma retribuïda a les hores que necessitin per tenir cura d'elles mateixes i dels seus fills i filles mentre dura el procés de recomposició, recuperació i guariment físic, psicològic i social.

Malalties cròniques
En cas de patir una malaltia crònica i/o que dificulta el desenvolupament de la vida en el dia a dia, s'ha de poder disposar hores, retribuïdes, d'absència en el lloc de treball que permetin, en moments concrets, incorporar-se a la feina més tard per compatibilitzar el ritme vital i de salut amb el treball.

Factor edat
Introduir el factor edat i cicle de la vida en la gestió de la prevenció de riscos laborals.

Famílies i models de convivència
La humanitat és diversa i també ho son els models de família. Volem permisos en igualtat de condicions que les persones que formen part de les famílies tradicionals. D'aquesta manera evitem la discriminació dels menors ja des del seu naixement. Treballarem per equiparar les condicions de conciliació familiar per a totes les persones, eixamplar i consolidar drets i permisos per a tot tipus d'unitats familiars i/o de convivència.

EIX 3. OCUPACIÓ I SERVEIS PÚBLICS DE QUALITAT

VOLEM

Una administració pública oberta, transparent, sense cap persona treballant en precari, sense cap tipus d'assetjament ni maltractament, que defensi el que és públic, uns serveis públics dignes i de qualitat. A on la ciutadania i les persones que hi treballen siguin el centre, les primeres, per rebre una atenció de qualitat i les segones, per treballar en les necessitats de les primeres amb criteris tècnics i professionals i on la cura del personal que hi treballa tingui tanta importància com la feina realitzada.

Una administració en la qual totes les persones tinguin el mateix salari, els mateixos drets socials, laborals i les mateixes oportunitats, ja sigui que treballin, en aquest cas, per a la Diputació o a la Diputació.

Una administració pública a la qual no hi hagi alts càrrecs, ni personal de lliure designació, etc. per tal d'afavorir l'autoorganització i autogestió dels i les treballadores, sota els criteris de professionalitat i qualitat. I, finalment, una administració que cerqui tant el bon servei envers la ciutadania, com el benestar, en el sentit més ampli, de les persones que hi treballen.

Assegurança
Disposició d'una assegurança que doni cobertura al personal tècnic davant de possibles desajustos en la contractació d'alguns productes o serveis per tal que el personal no hagi de fer front amb el seu patrimoni personal, tal i com estableix la nova llei de contractació.

Carrera professional
La Corporació manté aturada la carrera horitzontal tot i estar negociat el procés d'implementació del sistema així com el pressupost de la mateixa. Aquesta situació perjudica greument el poder adquisitiu de les treballadores de la Diputació. La Diputació, com a tercera Administració en importància en el territori català, ha de ser un model per la resta d'Administracions locals i reconèixer la feina de les seves treballadores

Borses de treball
L'actual del model de borses de treball de la Diputació de Barcelona es caduc i s'està incomplint de manera sistemàtica. Apostem per un sistema clar i transparent a l'estil de l'Ajuntament de Barcelona que permeti l'automatització de les dades i l'accés a les mateixes per mitjans

electrònics. Proposem un sistema en el qual els integrants de la borsa puguin consultar la seva posició i que es pugui fer el seguiment de manera accessible i clara.

El model de la Corporació basat en el perfil professional es un concepte que dona peu a la més absoluta discrecionalitat i afavoreix l'opacitat, l'arbitrarietat i el clientelisme. Com a Secció Sindical farem de la lluita contra això un dels nostres cavalls de batalla. Prou injustícia!

Roba de treball adaptada al cossos diversos
Adequació de la roba de treball al gènere de la persona que l'ha de dur. Els nostres cossos són diferents i diversos i la roba ha d'adaptar-se a ells. Participació del personal que porta roba de treball en el l'elecció i adequació d'aquest.

Contractació personal amb capacitats diverses
Les persones amb capacitats diverses que treballin a la Corporació, seran contractades directament per Diputació i no a través de subcontractes.

Plusos equitatius, redistributius i de gènere
Revisió de tots els complements específics per tal de garantir l'equitat salarial tenint en compte la justícia redistributiva i de gènere.

Diversitat afectiva, sexual i de gènere
Instar a la Diputació de Barcelona a formar a totes les treballadores per tal de fer efectiu el "Protocol del deure d'Intervenció", arrel de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Aquest Protocol dona compliment a l'article 11.2 de la Llei 11/2014, per promoure les condicions per fer-la plenament efectiva en els àmbits competencials dotats als ens locals. Així en el seu article 10 i, fent esment a la formació i sensibilització, concreta:

1. Les administracions públiques de Catalunya han de garantir la formació i la sensibilització adequada dels professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació.

2. S'ha d'impulsar la formació del personal, tant funcionari com laboral, no transferit d'altres administracions públiques, per mitjà de convenis de col·laboració o altres instruments.

Finalment, en el seu article 11 ens diu : "Les persones professionals a què fa referència l'article 10, si tenen coneixement d'una situació de risc o tenen una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent". D'aquí també la importància de formar i sensibilitzar a tot el personal de la Diputació de Barcelona.

EIX 4. SALUT I BON TRACTE

Espais de relax i descans
Creació d'espais de salut i descans apropiats en els llocs de treball per a què el personal que treballa a la Diputació pugui gaudir de moments de repòs i relax, d'activitat esportiva, d'atenció psicològica, per a prevenir problemes musculoesquelètics i tensions psicològiques. El concepte és que aquests espais siguin de NoTreball.

Tot és salut i tota salut és poca
Volem que es garanteixi la salut física, mental i social de tot el personal de la Diputació en l'exercici de la nostra feina i funcions. Adaptació i adequació de les jornades laborals als riscos inherents al lloc de treball, a l'edat i les responsabilitats i càrregues socials.

Assegurar al personal de la Diputació que treballa en altres administracions la correcta i eficaç aplicació de la legislació preventiva en riscos laborals. Arbitrar els mecanismes de coordinació

amb aquestes administracions per garantir l'acció preventiva. Facilitar la mobilitat interna per raons mèdiques dins de la Corporació.

Verda i sana
Cal revisar el protocol de l'ús de pesticides per a eliminar els tractaments amb pesticides en zones enjardinades i d'accés públic de la Diputació. Manteniment de jardins segons criteris de la jardineria ecològica, sense utilització de pesticides.

Plans, mesures, protocols
Negociar un nou Pla de prevenció de riscos laborals -model de gestió de la prevenció, formació i informació, avaluació i planificació de tots els riscos, inclosos els psicosocials, la coordinació d'activitats empresarials, recursos preventius, vigilància de la salut, mútua d'accidents, perspectiva de gènere, equips de treball, ... - que permeti corregir, entre altres coses, les 5 desviacions (infraccions) greus i les lleus, detectades a la darrera auditoria legal del 2016. Les desviacions s'han donat, també, mentre els electes incrementaven els seus límits salarials en plena època de les retallades.

Reelaboració del protocol per prevenir, detectar, identificar situacions/casos d'assetjament moral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat i expressió de gènere, amb comissions d'investigació paritàries, mesures cautelars, mitjans de detecció, avaluació, resolució, divulgació, implantació ... Establir les mesures (sancions) a aplicar en aquests casos d'assetjament.

LA SOLIDARITAT ÉS LA TENDRESA DELS POBLES I DE LES TREBALLADORES

No volem un mon que no respecti la diversitat i les diferents mirades de les persones de qualsevol mena: sexe/gènere, orientació sexual, expressió i identitat de gènere i, cultural, model social, model de família, capacitats, edats, orígens, nacionalitats, grup social...

No volem un model de societat que permet amb la més absoluta impunitat les agressions a les dones ni als cossos no normatius dissidents; basat en el mercantilisme, en què tot té un preu i valor econòmic; en l'explotació dels éssers vius (humans i no humans), en el qual es perpetua i justifica la dominació i on el temps (laboral, entre d'altres) no ens deixa viure la vida.

No volem un model social i polític intencionadament miop, que permet la mort diària de persones que fugen de la guerra, de la violència, de la pobresa i la injustícia, buscant un lloc on viure. Per això defensem el dret a l'acolliment de les persones migrants i el dret de totes a la lliure circulació. L'ajuda mútua i la solidaritat entre els pobles és el camí perquè la vida no té ni entén de fronteres i sí del dret a viure en pau.

Ben al contrari, nosaltres preferim i apostem per models diferents, basats en el suport mutu, la col·laboració, la convivència i en el respecte mutu; en que la solidaritat és quelcom transversal que integra accions, desitjos, voluntats i cura; en escoltar i aprendre el que tenen a dir els pobles i tribus indígenes i la seva visió social i comunitària de la vida; on la dignitat no comenci i acabi en una nòmina mensual, on la natura i la vida sigui respectada, cuidada i un valor, no una molèstia o quelcom econòmicament rendible i, per tant, crematístic i usat; on els estats-nació no neguin el dret a l'autodeterminació dels pobles; on les lluites socials siguin cosa de tothom fins que aquestes estiguin resoltes.

Un model social on la sinergia dels diferents moviments ecologistes, feministes, de persones migrants, anticlassistes, antiracistes, antifeixistes, antimilitaristes i per la pau d'arreu del món i dels pobles, es posi en valor i puguem aprendre d'ells per avançar, acompanyades de la seva mirada, del seu missatge i manera de fer, cap a una societat més justa, equitativa, solidària, compromesa i feliç.

MAI MÉS SOLES !
JUNTES SOM MÉS FORTES !

*

LES NOSTRES CANDIDATES I CANDIDATS

1. IVANA ARES SEIJO | Escola Industrial – Xarxa de Biblioteques
2. JOSEP GARCIA VÁZQUEZ | Recinte Maternitat – Mestral
3. EULÀLIA RIBÓ ALMOYNER | Recinte Mundet – Manteniment
4. DIEGO V. DELGADO RODRÍGUEZ | Can Serra – Soterrani
5. XAVI MILLÁN CAÑAMARES | Recinte Mundet – Serradell
6. JESÚS ESTEBAN GONZALEZ | Recinte Mundet – Serradell
7. SÒNIA RODULFO LUQUE | Recinte Mundet – Pavelló Nord
8. ALFRED MATAMALA XICOTA | Espai Francesca Bonnemaison
9. HÉCTOR VILLANUEVA VIDAL | Recinte Mundet – Pavelló Nord
10. ÒSCAR MERCADER GIRALT | Escola Industrial – Rellotge
11. AURORA PULIDO VACAS | Espai Francesca Bonnemaison
12. ALBERT PRAT CALVO | Escola Industrial – Rellotge
13. JORDI RUBIO TEJERO | Recinte Mundet – Pavelló Nord
14. GISELA MURILLO GUINART | Recinte Maternitat – Mestral
15. BENET FUSTÉ ESPARGARÓ | Escola Industrial – Rellotge
16. ELENA MARTÍNEZ ALBARRILLA | Recinte Mundet – Serradell
17. ELOI MAYORDOMO MARTÍNEZ | Recinte Mundet – Migjorn
18. GEMMA PARERA ÁLVAREZ | Recinte Mundet – Serradell
19. RICARDO SORIANO GABARRÓ | Recinte Mundet – Serradell
20. ISABEL MARTÍN GARCIA | Biblioteca Tecla Sala – l'Hospitalet de Llob.
21. JORDI CABA VALIENTE | Parc Natural Sant Llorenç del Munt i l'Obac
22. ROCÍO MACÍAS SÁNCHEZ | Recinte Mundet – Serradell
23. FERRAN ROCA SOLSONA | Recinte Mundet – Serradell
24. ISABEL ROZEY ARRANZ | Recinte Maternitat – Mestral
25. ANA PÉREZ RIERA | Recinte Mundet – Serradell
26. JORDI CORVILLO MARTÍNEZ | Escola Industrial – Xarxa de Biblioteques
27. ANA I. OLAYO CARRASCO | Escola Industrial – Xarxa de Biblioteques
28. MIQUEL LAFUENTE CERVERA | Recinte Mundet – Serradell
29. ADRIÀ MARTÍN CANTOS | Biblioteca Mestre Martí Tauler - Rubí
30. OLGA SAHÚN PADRONES | Espai Francesca Bonnemaison
31. JORDI MUÑOZ CREMADES | Recinte Mundet – Pavelló Nord
32. MARIA HERRERO CANELA | Escola Industrial – Rellotge
33. BARTOMEU MAS I GINESTA | Espai Natural Guilleries-Savassona
34. IDOIA PALLARÉS VINYOLES | Espai Fr. Bonnemaison - Escola de la Dona
35. NANDO DE CASTELLARNAU IZQUIERDO | Escola Industrial – Rellotge
36. SÒNIA ALBUIXECH GÁMEZ | Espai Francesca Bonnemaison
37. GABRI LORENTE LOZANO | Escola Industrial – Xarxa de Biblioteques
38. LAURA SOLÀ MARTINEZ | Biblioteca Volpelleres-M. Batllori – Sant Cugat
39. MONTSE RAMÍREZ GÓMEZ | Escola Industrial – Rellotge
40. TONI RIBAS GALOBARDES | Espai Francesca Bonnemaison
41. SÍLVIA VENDRELL SANCHO | Recinte Mundet – Serradell
42. LUIS ALFONSO BERRIOS NOVOA | Recinte Mundet – Migjorn
43. XÈNIA GARCIA MONTILLA | Casa Caritat – Pati Manning
44. PAU SANZ PLANAS | Recinte Mundet – Serradell
45. MARISA JUANDEABURRE REMONDEGUI | Recinte Mundet – Serradell
46. DAVID FLETA ANDRÉS | Can Serra – Soterrani
47. LÍDIA PUJANTE FERNÁNDEZ | Recinte Mundet – Serradell

