

BOLETIN

núm. 2

N 1
O 9
V 7
9

de libre

EXPRESION

Trabajadores de Banco Vitalicio ~

MADRID
BARCELONA

**ESTATUTO DEL TRABAJADOR
OTRA
MORDAZA**



**NO
al
pacto
social**

volvemos a la carga

AQUI ESTAMOS OTRA VEZ. TRAS UN PRIMER NUMERO QUE MUY BIEN PODRIA HABER SIDO EL ULTIMO, VOLVEMOS A LA CARGA DE NUEVO LLENOS DE ILUSION Y CON MAS FUERZA. PUES, AUNQUE PULPOS MAL RECIBIDOS POR LOS DE SIEMPRE, HEMOS APRECIADO UNA BUENA ACOGIDA EN EL RESTO, O SEA, EN LA MAYORIA. TANTO ES ASI, QUE LAS COLABORACIONES AUMENTAN Y SE DA LA AGRADABLE CIRCUNSTANCIA DE QUE A PARTIR DE AHORA ESTE BOLETIN SE EXTENDERA TAMBIEN A BARCELONA, ANTE EL INTERES ALI DESPERTADO.

LASTIMA QUE AL OCIOSO JEFE DE PERSONAL DE MADRID, SUPONEMOS QUE A FALTA DE COSAS MAS IMPORTANTES QUE HACER, LE ENTRARAN GANAS DE JUGAR A LOS DETECTIVES POR SU CUENTA Y RIESGO, Y, PREVIA INAUDITA E INFRUCTUOSA CAZA DE PRUEBAS PERICIALES, OPTARA POR PASAR EL RATO INTERROGANDO EN SU DESPACHO A SIETE TRABAJADORES, LOS CUALES, EVIDENTEMENTE, NADA TENIAN QUE DECIRLE.

BROMAS Y PASATIEMPOS APARTE, LO CIERTO Y GRAVE ES QUE SIETE TRABAJADORES RESULTARON, DE HECHO Y SIN MOTIVO APARENTE, INCULPADOS DE NO SE SABE QUE DELITO DESDE EL MOMENTO EN QUE PENETRARON EN EL DESPACHO, ADEMAS DE TENER QUE ESCUCHAR ALGUNOS DE ELLOS VELADAS Y DIFUSAS AMENAZAS CONTRA NO SE SABE QUIEN, POR QUE NI PARA QUE.

ES EVIDENTE QUE ALGUNAS CABEZAS AUN NO HAN ASUMIDO (NI LEIDO, - PROBABLEMENTE) EL ARTICULO VEINTE DE LA CONSTITUCION Y, POR CONSIGUIENTE, NO HAN ASIMILADO TODAVIA EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESION.

POR ULTIMO, QUEREMOS MANIFESTAR QUE ESTE BOLETIN NO ANULA NI SUSTITUYE A NINGUN OTRO. ANTES AL CONTRARIO, ENTENDEMOS QUE DEBEMOS COMPLEMENTARNOS PARA ENRIQUECER ASI NUESTROS NIVELES DE INFORMACION, DISCUSION Y CONCIENCIACION.

salud

Esta es una pequeña crónica para informar a todos los compañeros de nuestra Empresa del ambiente diario y novedades de nuestro centro de trabajo.

Después de la baja por excusa del Sr. Jefe de Personal Ibañez Fina, cuya labor fue nefasta para con todos nosotros, poniendo imposibles a todo lo que le pedían, algunas veces (cuando le convenía) era muy legalista, otras, en cambio, era todo lo contrario, pero en todos los casos era para perjudicar al personal, en este campo se podrían escribir muchos folios, de todas formas, según dicen, solamente era correo de transmisión de órdenes que venían de arriba.

Bien, esta baja y la elección de un nuevo Jefe de Personal, del cual los trabajadores tienen un concepto muy distinto del anterior, ha supuesto un parentesis en esa pequeña-gran guerra que había entre el personal y la Dirección, por razones que todos sabemos, todavía no se puede juzgar la labor del nuevo Jefe de Personal, demosle un margen de confianza y unos meses para ver si responde como todos nosotros esperamos, ya que tiene que arreglar todo lo que en la etapa anterior desarreglaron.

En el plano laboral hay verdaderamente mucho pesimismo, hace años que nadie promociona y la nueva estructuración de la Cía. por "áreas" todavía estanca más al personal, pues lo encierran en un circuito previamente establecido cortándole toda iniciativa y reduciendo al trabajador a una mera máquina de producir, la situación de los pantalistas, en particular, caótica, están a prueba hace ya diez meses sin saber su categoría profesio-

nal, si tienen derecho a algún plus, etc.; este campo es muy importante clarificarlo cuanto antes, pues se tiende a mecanizar todos los Ramos y tenemos que saber a qué atenernos. El próximo Convenio sería una buena oportunidad. Veremos.

El gran problema de siempre, las horas extras. cuando estábamos de huelga se dijo y se votó en una asamblea que se haría boicot a las horas. luego se ratificó en unas votaciones que se hicieron por escrito ya dentro de la Empresa, sacando una mayoría aplastante en favor de suprimirlas, así tendríamos una base para negociar la forma de despachar los asuntos que se atrasaron, pero beneficiándose todos. Pues bien, el grupito de siempre, el que siempre antepone el dinero a la dignidad, empezó a hacer horas, perjudicando ostensiblemente a los demás compañeros, sin el más mínimo respeto al acuerdo de la mayoría, pagándole la Empresa con el dinero que nos descontaron en la huelga, esto ya es demasiado...

El nuevo invento es alucinante, pretenden que cada área o sección tengan su comedor particular, eso no es lo malo, sino las condiciones y acondicionamiento de los comedores han sido totalmente arbitrarias, sin consultar con el personal, careciendo los mínimos requisitos, aunque sí de los imprescindibles para que se le pueda llamar comedor.

Aunque estos temas aquí se relacionan muy superficialmente, para que os hagáis una idea, son por derecho propio muy importantes y por tanto ya le dedicaremos y desgrenaremos uno a uno. Como veís el panorama no es muy brillante, esperemos que con el Centenario la política de la Empresa cambie radicalmente con respecto al personal, pues somos eso: PERSONAS

El próximo interprovinc

ial

Tenemos entendido que a partir de mediados de noviembre se van a - acelerar, después de algunos con - tactos, las conversaciones entre las centrales sindicales y entre éstas y la patronal, cara a la - próxima negociación del convenio interprovincial.

La postura de la patronal, des - pués de la reciente experiencia en cuanto a la revisión salarial, podemos decir que, en el mejor - de los casos, continúa en la lí - nea de años anteriores.

Las centrales sindicales (CCOO, CNT y UGT), por su parte, han - tratado el tema del convenio a - nivel de secciones sindicales con vistas a elaborar anteproyectos de convenio. Las centrales del - País Vasco (ELA-STV y LAB) pare - ce ser que intentan -no existe ninguna comunicación oficial en este sentido- elaborar un conve - nio de ámbito regional para Eus - kadi. Esperemos que de confirmar se esto no se tomen posturas in - transigentes que repercutan en - la unidad de acción.

En cualquier caso, parece segu - ro que dentro de este mes se van a reunir las centrales sindica - les para refundir en un solo an - teproyecto las diversas platafor - mas elaboradas por las secciones sindicales y presentarlo a todos los trabajadores de seguros para que se discuta y se llegue a una plataforma definitiva a defender ante la patronal.

Hasta aquí la mínima informa - ción disponible de los pasos que se van dando cara al próximo con - venio interprovincial. Ahora se - ría conveniente plantearse una - serie de cuestiones con objeto - de mejorar en alguna medida nues - tra actuación del año pasado:

A) Necesidad de información.

Debemos exigir de las centra - les sindicales (como comisión - negociadora, pues parece ser que esto es ya un hecho) información nítida sobre la marcha del con - venio, ya sea a través del Comi - té de Empresa, o bien a través de las mismas centrales sindica - les (afiliados).

Hasta el momento, la Sección Sindical de CC.OO. nos ha pasa - do un pre-anteproyecto de pre - plataforma. Suponemos que cuan - do tengan definitivamente su an - teproyecto para refundir nos lo harán saber.

Por nuestra parte, como Colec - tivo de este Boletín, no tondre - mos inconveniente en publicar - la plataforma de CNT -que pare - ce ser se presentará a mediados de este mes-, atendiendo la pe - tición de la Sección Sindical de esta central, como publica - ríamos la plataforma de cual - quier otra Sección Sindical que nos lo pidiera.

B) Necesidad de participación.

Tanto en la elaboración de la plataforma definitiva como en - las negociaciones del convenio. Para ello debemos exigir del Co - mité de Empresa que se ocupe de conseguir la plataforma defini - tiva refundida y abra un perío - do activo de discusiones y/o en

cuestas para recoger la opinión y sugerencias de todos los trabajadores de Banco Vitalicio, las cuales serían trasladadas a la comisión negociadora por el Comité mismo, o bien por las secciones sindicales.

C) Capacidad de decisión.

Es imprescindible que nuestra voz llegue a la comisión negociadora, para lo cual es preciso definirnos respecto a:

--Conveniencia o no de designar coordinadores de Banco Vitalicio con la comisión negociadora, o dejar esta responsabilidad al Comité de Empresa o secciones sindicales.

--Elegir el mecanismo adecuado de decisión en asambleas de empresa y/o de sector.

COLECTIVO

Cartas
al director

Muy Sr. mío:

No he podido por menos que asombrarme al leer el primer número de su revista. Jamás, en mis muchos años de trabajo en esta Santa Empresa, he visto cosa igual. Y como yo soy de los que digo las cosas claras, voy a decir lo que me parece su "democrática" revista:

- 1) En primer lugar, que Vd. y todos sus colaboradores son una pandilla de rojos.
- 2) Que mejor que escribir tantas sandeces podían Vds. dedicarse a trabajar.
- 3) Que las cosas más urgentes a solucionar en Banco Vitalicio desde hace mucho tiempo podían estar ya solucionadas si Vd. y otros como Vd., Sr. Director, no hubieran llevado al personal a una salvaje huelga de carácter político que me alegro mucho de no haber seguido.
- 4) Esta revista, con Franco, no hubiera pasado.
- 5) Sólo por curiosidad, ¿han probado Vds. con la oración?
- 6) Considero totalmente insultantes la mayoría de los artículos para la dignidad de los trabajadores de derechas, y reclamo desde aquí a Dirección los fondos necesarios para la edición de una revista semanal a todo co

lor que sería dirigida y realizada por mandos y cuadros intermedios. Lógicamente, Dirección tendría derecho a censurar los artículos que le pareciese oportuno.

7) Creo que falta en su revista una entrevista con Miguel Bosé.

8) Regalar el primer número puede ser considerado competencia ilícita.

9) La revista carece de número de registro.

10) SU REVISTA ES UNA PUNETERA MIERDA. ROJOS, AL PAREDON.

Firmado: BLAS BOLAR
(Madrid)

Gr. Bolar:
No tenemos Director en este boletín, pero por ser para Vd. le abrimos la columna La Empresa

'ESTATUTO CONTRA LOS TRABAJADORES' 60

J. L. SERRANO

El proyecto de ley del Estatuto de los Trabajadores está dividido en dos grandes bloques:

Un primer bloque, el analizado en el número anterior, que bajo la denominación de "De la relación Individual de Trabajo", recoge los derechos y obligaciones básicas del trabajador, desde una perspectiva eminentemente jurídica. Es decir, que en la regulación de estos derechos y deberes tienen aplicación conceptos que son comunes al resto del ordenamiento jurídico.

Hoy vamos a analizar el segundo de los bloques, en el que priman los conceptos podríamos decir sociológicos por encima de los propiamente jurídicos.

Considerando, como ya dijimos, que la regulación contenida en el título primero del Estatuto tiene que ser contemplada desde la consideración de mínimo de derecho exigible por debajo del cual no se puede desarrollar ninguna relación laboral, en los tres títulos restantes se establecen los mecanismos para intentar elevar esas condiciones mínimas de trabajo, regulándose el instrumento básico adecuado para ello (el convenio colectivo), las personas legitimadas para intentar tales mejoras (los comités de empresa) y el mecanismo de solución a las discrepancias que puedan surgir con el empresario en este sentido (conflictos colectivos de trabajo).

Por lo demás, y como hemos dicho, en este segundo bloque predominan las consideraciones pura-

mente sociológicas, y esto es así porque su articulado se limita a sancionar las prácticas y usos que en esta pretendida elevación de las condiciones mínimas de trabajo se vienen desarrollando.

Es decir, establece como norma lo que es, sin esforzarse en encontrar lo que debiera ser. El análisis de este segundo bloque no es sino un simple recordatorio de lo que ya todos conocemos.

El título segundo "De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa" comienza señalando en el art. 59 el derecho, puramente técnico, de participación en la empresa.

En el art. 60 se establecen los órganos de representación: delegados de personal en los centros de menos de 50 trabajadores y los comités de empresa en los centros con más de 50 trabajadores.

El resto del articulado sobre este tema no tiene secreto alguno para nosotros, pues todos conocemos cuáles pueden ser candidatos, forma de elegirlos, etc.

No obstante, hay que destacar el art. 63, relativo a las competencias de comité, entre las que destacan:

- Solicitar información (al menos trimestralmente) sobre la evolución general del sector.
- Solicitar balance de la cuenta de resultados, memoria, etc.

- Emitir informe previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación de status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

- Conocer los modelos de contrato.

- Ser informado de todas las sanciones impuestas.

- Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo, las medidas de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

- Ejercer labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimentar normas sobre seguridad social.
- b) Condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

- Participar en la gestión de obras sociales.

- Colaborar en conseguir aumento de productividad.

- Denunciar y negociar los convenios colectivos de empresa.

En cuanto al derecho de reunión, éste se sigue contemplando en los mismos términos hoy en vigor. Es decir, en locales de la empresa fuera de la jornada de trabajo.

El título tercero "De la negociación y de los convenios colectivos de trabajo" es quizá el título más importante, toda vez que es del convenio colectivo de donde el trabajador obtiene la casi totalidad de la regulación práctica y efectiva de su relación laboral. Todos conocemos ya el contenido: vigencia, quién forma la comisión negociadora, etc.

Conviene, no obstante, resaltar las distintas unidades de contratación de los convenios y que son:

- Uno o varios centros de trabajo de una empresa (poco frecuente).

- Una sola empresa.

- Un conjunto de empresas de características homogéneas.

- La totalidad de las empresas dedicadas a una misma actividad económica (convenios de sector).

Es también muy importante el art. 89 referente a la adhesión y extensión. Esto quiere decir que las partes legitimadas para negociar podrán unirse, de común acuerdo, a un convenio colectivo en vigor siempre que no estuviera afectado por otro (dentro de un sector) y en relación la extensión que el Ministerio de Trabajo podrá establecer las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a determinadas empresas, siempre que exista especial dificultad para la negociación. Esto viene a poner de relieve la

necesidad de contar con un convenio de sector fuerte, en contra de los que piensan que sólo es importante el convenio de empresa.

Por último, el título cuarto "De los conflictos colectivos de trabajo", tras definir lo que se entiende por conflicto colectivo ("la alteración de la anomalía laboral, así como las controversias que afecten a intereses colectivos laborales... con motivo de aplicación e interpretación de disposiciones legales o convenios colectivos"), establece el sistema o procedimiento de solución, que puede ser:

- Negociación directa entre las partes.
- Conciliación.
- Mediación.
- Arbitraje.
- Procedimiento jurisdiccional.

También se indica que el instrumento básico de presión de los trabajadores, la huelga, se regulará por su legislación específica, con todos los defectos que por experiencia ya conocemos.

Conviene señalar que los conflictos colectivos pueden ser -

planteados por parte de los trabajadores o de la empresa, señalándose como instrumento básico de presión por parte de ésta el cierre patronal, regulado en el art. 104, si bien este artículo parece ser que ha sido suprimido por la comisión parlamentaria que trabaja sobre el proyecto de ley a debatir en el pleno de las Cortes.

Un análisis global del Estatuto de los Trabajadores es, pues, bastante difícil.

La primera parte es, evidentemente, negativa para los intereses del trabajador, si bien se argumenta que todo depende de la posibilidad de mejorar esas condiciones mínimas.

Pero hay que señalar que esta mejora sólo es posible si se cuenta con un mínimo de fuerza para vencer la resistencia del empresario. En cualquier caso, muchos trabajadores no podrán superar esos niveles mínimos y otros lo lograrán a costa de grandes esfuerzos. Además, los supuestos logros obtenidos lo serán con un retraso tal, que los terminaran por anular.

Revista de prensa

La revista "Bicicleta" publica en su último número, el 21, un artículo firmado por la Federación de Sindicatos del Seguro de la CNT en el que se viene abajo el tópico (bastante difundido desde las altas esferas) de que CNT siempre va a cargarse todo, incluso los convenios. Por su interés y por su función desmitificadora, ofrecemos a continuación un pequeño resumen:

"Nos hemos manifestado favorables a participar en las Elecciones - Sindicales no como principio, si no como táctica (...)

Para fijar una postura definitiva respecto a las elecciones - sindicales es necesario dar un repaso a la actual situación sin-

dical, a la CNT y al marco de legalidad en que nos vamos a mover, pues tales circunstancias nos pre determinan un escaso margen de maniobra.

Si CNT fuera lo que fue, esto es, una potentísima organización obrera capaz de imponer sus puntos de vista y dar soluciones al margen de toda legalidad (...) - nuestra fuerza impondría las secciones sindicales (...)

Ahora bien, CNT no es lo que fue y hay otras sindicales más potentes que, haciendo el juego o no al capital -esto no importa ahora-, han asentado un modelo de organización en la empresa basado en los comités de empresa. Son pocos los trabajadores que no juzguen hoy la naturalidad de las elecciones sindicales (...)

Si los sindicatos de CNT de hoy quieren cumplir con uno de los fines primordiales de todo sindicato como es la representación de los intereses de los trabajadores y la mejora de las condiciones de trabajo y subsistencia de la clase explotada, debe utilizar la legalidad, que no es aceptarla.

(...) La forma de materializar hoy las aspiraciones obreras (...)

es a través de los convenios con la patronal. El convenio colectivo es un acuerdo transitorio acerca de una reivindicación concreta con quien la puede conceder, el empresario. Está claro entonces que la negociación de un convenio es una faceta más de la acción directa que nos guía (...)

Resumiendo, si CNT es un sindicato, debe ocuparse entre otras cosas de la reivindicación laborales y por tanto participar en los convenios. Si CNT no se ocupa de tales reivindicaciones es probable que deje de ser un sindicato para convertirse en otra cosa. Pero para negociar convenios hay que participar en los comités de empresa (...)

Utilizar pues la ley cuando haga falta, conscientes de que sólo con la ley jamás se alumbrará el cambio social, no es caer ni en el legalismo, ni en el reformismo, ni en la socialdemocracia. Del mismo modo que pactar convenios (...) no es atar de manos al trabajador durante un cierto tiempo, ni venderlo al patrón, es simplemente, experimentar en la lucha social en base a satisfacer sus necesidades perentorias.

Trabajo y Estudio

Si hiciéramos una división de los trabajadores de Banco Vitalicio en cuanto a la utilización del tiempo libre podríamos diferenciar dos grupos:

- A) los que destinan su tiempo libre a ocio.
- B) los que destinan gran parte de este tiempo al pluriempleo remunerado.

Sin embargo, existe un tercer tipo de trabajador, el trabaja-

dor-estudiante, al cual no podemos incluir en el primer grupo porque considero que el estudio no es ocio propiamente dicho. Tampoco encaja en el segundo grupo, si consideramos que los ingresos adicionales -único punto en común con ellos- que en un futuro puede tener debido al estudio son secundarios, ya que las metas personales perseguidas no son, en la mayoría de los casos, económicas.

Por ello, sería conveniente meditar sobre las motivaciones que han llevado a estudiar a estos - trabajadores, en lugar de dedicarse al ocio o a lograr una situación económica más cómoda.

Hay, desde luego, muchas razones, pero la principal, y de la que se derivan casi todas las demás, es la promoción y la realización de la persona como tal. Sin embargo, este derecho (constitucional) está totalmente coartado en general y en Banco Vitalicio en particular.

Como considero que la persona debe buscar vías de solución dentro de su entorno, paso a continuación a tratar la problemática del estudiante en Banco Vitalicio.

La diferencia que exponía al principio en cuanto al empleo - del tiempo libre hace que cada uno se plantee el trabajo de distinta forma - digo plantearse sin entrar en que unos rindan más - que otros-, y esto es debido a - que el trabajo cubre distintas - necesidades y las expectativas - también son diferentes.

La empresa, por su parte, sabe todo esto y lo utiliza en su provecho, por lo que tras la situación expuesta se ven, una vez - más, sus intereses. A la empresa no le importa en absoluto la formación generalizada y socialmente más valiosa de su personal, sino que sólo promociona aquello - que piensa que le puede reportar beneficios, aunque se da con frecuencia el caso de personas promocionadas por la empresa que - luego ésta no sabe aprovechar, y se dedica a importar gente de - fuera.

El estudio no está bien visto. La empresa tiene un miedo irracional a que sus trabajadores estudien. ¿Por qué? Ya de por sí es

peligroso que a los trabajadores les dé por pensar, y quizás también la empresa crea que son trabajadores perdidos que en cuanto puedan se irán. Sin embargo, este pensamiento es normal en todo - trabajador y no lo piensa porque sí, sino porque cuando una empresa, a la que dedica gran parte de su tiempo, no le ofrece el - campo necesario para desarrollar sus conocimientos, es lógico y - humano que, si puede, busque dónde realizarlos y sentirse útil. En este sentido, la empresa es - la única causante de estas idas y venidas.

La situación de los que trabajan y estudian se ha venido recogiendo en los convenios. En la - actualidad figura un régimen de treinta becas al año para aquellos estudios que la empresa considere que les puede ser de interés para la marcha del negocio, no llegándose a cubrir ni la tercera parte de las mismas y quedando la mayoría de los que estudian excluidos de estas ayudas. Pero, eso sí, tienen que rendir cuentas todos los años de sus estudios. El control que no falte.

También se recoge en convenio la existencia de cinco días disponibles para cada convocatoria (junio y septiembre), setenta horas al año, pero cuando llega la ocasión de materializar esto no se ven más que caras largas al - concedértelo. No se dan cuenta de que es un derecho reconocido que hay que conceder, como si de cobrar el sueldo se tratara.

La promoción personal es, inasisto, un derecho reconocido, y como tal debe ser ejercido sin ninguna coacción y facilitando las condiciones necesarias para llevarlo a cabo. Algunas de esas condiciones serían:

1) Subvencionar todos los estudios, ya que el carácter de la subvención es de ayuda económica y no una ocasión que la empresa pueda enmascarar como promoción para obtener un rendimiento. Además, no es muy razonable que se paguen ayudas escolares a los hijos de empleados (ayudas, por cierto, insuficientes) y no se

paguen los estudios a los empleados.

2) Una mayor flexibilidad en los permisos y horarios que no tiene porqué repercutir en la temible lista de absentismo.

María

ANUNCIOS

SE VENDE un radio-cassette-Stereo MODELO SANYO M-9970-L completamente nuevo por 29.000.- pts. (Fernando Benito-Madrid)

Este boletín ha sido pagado por un grupo de trabajadores de B.V. (afiliados a C.N.T., relacionados con el colectivo del boletín y personas que no tienen nada que ver con ambas cosas) EN CASO DE QUE ALGUNO DE VOSOTROS QUERAIS, VOLUNTARIAMENTE; COLABORAR CON ALGUN DINERILLO PODEIS DIRIGIROS A TERRON.

- Editorial
- Crónica de Barcelona
- Interprovincial
- Carta al Director
- Estatuto
- Revista de prensa
- Colaboración.

sumario

PROXIMO NUMERO

Algo de Historia

ACCION
DIRECTA

DIRECCIONES EN LAS QUE PUEDES PEDIR INFORMACION
SOBRE C.N.T. O AFILIARTE A SEGUROS:

BARCELONA | MADRID
Reina Cristina, 12, 2º Esc. izq. | San Vicente Ferrer 61



Edita e Imprime:
SECCION SINDICAL BVE-CNT