



CGestT@mp

El fanzine de la CGT en Gestamp Bizkaia

Nº 38 Noviembre de 2012 ko Azaroa 38º ZK.

LA PELÍCULA RECOMENDADA



SIN TU AYUDA ESTA
AVENTURA NO NOS
LLEVARÁ AL ARCA
PERDIDA.

INDIANA JONES

EN EL PLANETA
GESTAMPIANO



Kaixo danoi.

Ya estamos inmersos en otro ERE y se ha firmando el convenio. Creemos que nuestro mensaje no caló o no supimos transmitirlo a la plantilla visto el resultado de la votación, quizás estemos equivocad@s en nuestras pretensiones, pero estas son las que nuestras bases demandan.

Con el nuevo convenio ya tenemos “paz social” para el o los próximos años. CGT-LKN no es firmante de esta paz, luchamos porque sabemos que igual que dan concesiones nos las pueden quitar, puesto que no han sido conquistadas, si no regaladas. A día de hoy ¿cual es tu valoración del ERE? El mercado de la automoción está aprovechándose de la situación y de esto se valen para que tengamos siempre miedo. Está claro cómo actúan las multinacionales, sin escrúpulos y trabajan en una de ellas de las grandes del sector.

Sólo somos recursos optimizables en aras de sus beneficios, a cualquier precio.

Llevamos demasiado tiempo viéndolo y quien no lo ve es por interés económico y/o de poder en este laboratorio con cobayas. Demasiado tiempo para ver cambios de actitud en las prácticas preventivas de este lugar, lo de siempre, ritmos abusivos de producción, falta de protocolos de actuación, falta de ergonomía en el trabajo, formación en conductas preventivas, etc. y eso que llevamos un fallecido, un mutilado y un electrocutado en el ultimo año y poco más.

CGT-LKN se ha pasado meses entregando repetidamente peticiones por escrito a la empresa para que nos facilite la información económica y de prevención, pero no hemos obtenido respuesta y por este motivo no vemos otra salida, que no pase por el peloteo, más que denunciarlo a Inspección de Trabajo. La denuncia contempla:

-Información sobre prevención de riesgos laborales: Estudios Ergonomicos (EE) de A-51 y W-2 para L-6 y L-10, EE de CL3, Soldadura de PBM.

-Mediciones de ruido en planta y uso de túnel de insonorización en salida de piezas de L-6.

-Balance de cuentas, resultados y memoria de la empresa.

-Información en materia de seguridad social relativa al pago de cuotas a la seguridad social, Tc2.

CGT-LKN esta en contra de los enchufes, no por querer que enchufen a nuestra gente, sino en contra de todos los enchufes incluido los nuestros.



POSITIVO

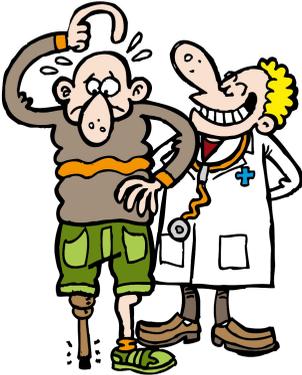
- El cambio de ubicación de los almacenes de logística disminuye el tránsito de carretillas mejorando la seguridad.
- Se soluciona el problema de no dar las horas de libre disposición por falta de personal que se encuentra en ERE.
- Mercedes trabajará los días 17 y 18 de diciembre, estos días se habían cuestionado.
- Por fin se realiza el cerramiento del punto verde. Pasarán menos frío.
- Instalación de puertas peatonales para acceder a Láser desde el vestuario y para salir al área de descanso exterior de NCV2.

NEGATIVO



- La Falta de Iluminación desde el vestuario a Unamunzaga, sigue sin solucionarse y eso que ya ha causado dos bajas
¿hasta cuando nos van a tener a oscuras?

-Los accesos a vehículos de la nueva ubicación de Logística son estrechos y dificulta las maniobras de los camiones, esperemos que no caigan al río. A su vez en esta zona la suciedad se acumula por la falta de limpieza.



-Incendios por fugas de aceite en NCV2 y HS2.

- Dolencias musculo-esqueléticas, una mutua que gana pasta con nuestro dolor, escasa atención médica y falta de formación preventiva para una empresa de considerable número de personas y a relevos.

No juegues a l@s médicos, exige una buena atención.

- Caídas en los pasillos por charcos de aceite y en la líneas por fugas.

- Fuego dentro del horno de pintura.

- La NO renovación de contrato de compañer@s después de saltarles en la lista de antigüedad. **¡¡SI a la igualdad!!**

- La empaquetadora pierde chapa que luego hay que recoger, si se arreglase se evitaría ese riesgo.

-Sigue siendo un problema descargar la chatarra de las diferentes líneas. Tener que utilizar el volquete para ello genera muchos sustos y considerable riesgo.

-Vuelven las goteras a los pabellones y continuamos sin marquesina y un paso adecuado para el tránsito de personas entre NCV2 y el vestuario.

- ¡Queremos que nos abran la puerta del parking de Unamunzaga para poder aparcar!
En breve los guardas tendrán un mando para abrir.



-**BURROCRACIA:** Las peticiones de mejora en los puestos que realizan los trabajadores y trabajadoras se eternizan meses y meses, incluso cuando es para mejorar la calidad de la producción.

- ERE en Granalla: Arrancan la línea en el turno de noche con gente de otras Líneas, para luego mandar a la gente al ERE.

- Limpieza ¿Dónde está el dinero para limpiar la fábrica? El algodón sí engaña.

- Los cubos de basura del área de dentro descanso de Estampa, todos los lunes están a rebosar.

-A la espera de reunión para tratar el tema de las categorías. Como siempre esperando.



NO LO VEO
CLARO

Neutro

- Mejora la estética y se ha “modernizado” el aparcamiento y los exteriores de la fábrica pero

-**Horas extra de contratas:** Debido a que una persona de una contrata se hizo un corte en el brazo de considerable envergadura, se descubrió que no se controlan las horas que trabajan en la fábrica, con la consiguiente falta de seguridad para el personal de contratas y estampaciones ya que compartimos un mismo espacio. Han llegado a trabajar hasta 12h. La fatiga es causa de accidentes.

- Los primeros momentos tras un accidente pueden ser muy decisivos y aquí si ocurre algo a deshoras no sabes si llamar al taxi, a la txaranga, a la ambulancia o a los bomberos con equipacion especial para sofocar el aceite ardiendo... en fín, lo que hay que hacer para que no se lamenten desgracias es **prevenir** y esta empieza por cuidar de una misma.

- La jubilación de algunos compañer@s. Que la libertad os acompañe.

-Para todas y todos los trabajadores de Estancaciones Bizkaia que estén a jornada partida. A las 17:20 es tu hora de salida y si metes horas extras no solo no creas empleo es que te lo recompensaran mandándote al ERE más días.

Con estas practica laborales, es normal que l@s nuevos licenciados se tengan que ir al extranjero a trabajar. Gora euskadi.

CITA: Las sociedades industrializadas estamos atravesando una profunda crisis. Mucho más que una crisis financiera, se trata de una crisis del modelo basado en el crecimiento infinito. Se trata de una crisis del sistema capitalista en su conjunto, que hace aguas tras chocar contra los límites físicos del planeta, contra la creciente escasez de petróleo, contra la (casi) imposibilidad de generar nuevas burbujas (inmobiliarias, de consumo o financieras) a las que asirse para seguir a flote. *Florent Marcellesi*

¡¡QUE CANALLAS CON LA GRANALLA!!

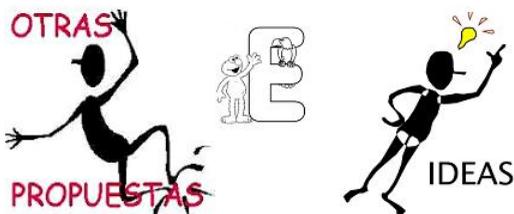
Lo que ha pasado en esta instalación desde que se puso es muy triste, hemos tardado tres años y pico para ver que la empresa se pone a tomar medidas de mejora, han tenido que venir desde Valencia (IBV) a decir que los resultados ergonómicos hechos por ell@s han dejado claro que la granalla es una carnicería y que se está muy lejos de trabajar teniendo en cuenta la salud.

Es muy triste que la opinión de l@s trabajador@s de esta instalación no haya sido tenida en cuenta, que la opinión negativa de los delegados de prevención sobre lo que aquí pasaba no se haya escuchado. Es triste que desde el 20 de Mayo de 2010 la inspección de trabajo a denuncia de CGT-LKN diera 3 meses a la empresa para hacer el estudio ergonómico y se haya tardado tanto. Es muy triste también la situación vivida por tantos eventuales en esta instalación sufriendo dolores en silencio por miedo a no ser renovad@.

Más vale tarde que nunca, la empresa ha creado un grupo de trabajo y han empezado a tomar medidas de mejora. Se supone que nos reunirán de en breve a los delegados de prevención. En nuestra opinión la medida más urgente que debiera tomar la empresa es poner una persona más en todas las referencias y además otras mejoras o menor ritmo de trabajo que puedan hacer que el riesgo para la salud de l@s trabajadorxs sea valorado como “aceptable” según los criterios que ellos mismos dan por buenos.

Inauguramos una nueva sección.

Con ella queremos mostrar que CGT-LKN no se limita a quejarse, sino que también hace propuestas e intenta buscar soluciones a los problemas que sufrimos. Pero muchas veces estas ideas y propuestas caen en saco roto u otras personas se apropian de ellas, aun así, creemos que lo importante no es ponerse la medallita, si no, que el problema sea resuelto.



1º propuesta: La empresa debería de crear un sistema que recogiera las iniciativas e ideas que planteen sus trabajadores. Estas ideas al ser puestas en marcha, se recompensaría a la persona de alguna manera.

Hay empresas en las que se fomentan concursos, en los que los premios es un fin de semana para dos.

Muchas veces el que esta a pie de máquina ve los problemas mejor que otr@s, ya que diariamente esta trabajando con ello.

2º propuesta: Muchos días hay problemas para acceder al parking de Unamunzaga, ya que al llamar al timbre, no te abren, por la razón que sea.

Creemos que sería mejor que se habilite la entrada con la tarjeta de fichar, igual que cuando accedes a la empresa por la puerta de personal.

CGT gana la demanda de la bolsa de horas en Seat

Transcribimos parte de la sentencia del juzgado social n° 21, sobre nuestra demanda de la bolsa de horas, en la que se resuelve:

"En la demanda interpuesta por las Secciones Sindicales de CGT en SEAT Martorell y SEAT Zona Franca contra SEAT SA rehusó las excepciones de defecto legal en el modo de proponer la demanda, y de inadecuación de procedimiento, opuestas ambas por la empresa demandada, y aceptó sustancialmente la demanda, por lo tanto, declaro que los saldos acreedores de horas de trabajo que los trabajadores tengan hacia la empresa, estando sujetos al plazo general de prescripción de un año y, sin perjuicio de las posibilidades de interrupción del plazo, n'extingueix el derecho de reclamación o pretensión".

En otras palabras; la empresa no puede reclamarnos, ni hacer negocio, con los días "U" que tengan más de un año de antigüedad. La deuda, que estos años nos han ido endosando, no tiene vigencia ya que cualquier reclamación de cantidad, al año prescribe.

La bolsa de horas se vendió en el 2003 como un seguro contra los ERE y los despidos. Sin embargo, desde entonces, hemos tenido los 660 despidos pactados en el 2005, 5 ERE temporales, 4 de ellos también acordados en tres años, y 330 despidos salvajes en 2010.

Queremos parar aquí y recordar que, en esta ocasión, la solución se dio por una movilización unitaria que paralizó la fabricación. La garantía para el empleo no pasa por aceptar despidos, ni ERE, ni congelaciones, ni retroceder un siglo en condiciones de trabajo. Es la hora de levantar la cabeza y batallar! y no seguir aceptando todo lo que quiere la patronal y sus siervos obedientes del gobierno.

La experiencia nos dice que ahora SEAT presentará recurso al Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Pero para la CGT y para los / las trabajadores / as ya es una victoria, que de momento, anula el lastre con el que la empresa nos ha estado haciendo chantaje estos años, y que, con

los incrementos brutales de ritmos de trabajo y la esclavitud pactada en convenio, debía ser devuelta trabajando en festivos y fines de semana. No es la primera vez que UGT y CCOO toman acuerdos ilegales con la empresa. Recientemente la Inspección de Trabajo ha reconocido que el Acuerdo de Mejora del Proceso (RDEs) es ilegal, ya que excluye al Comité de Seguridad y Salud, ardid que están poniendo de moda la empresa, UGT y CCOO, para excluir a la CGT. Queremos recordar que en los últimos años un elevado número de trabajadores que han causado baja de SEAT, han sido estafados por los des-

cuentos de la bolsa de horas de su liquidación ya que la liquidación salía negativa y el trabajador acababa pagando para irse 'n.

Tal y como dicta la sentencia los trabajadores que causaron baja en el último año, estarían a tiempo de reclamar judicialmente esta bolsa. Según nuestros cálculos, un día de bolsa de un

oficial de 3ª C, equivaldría aproximadamente, a 80 euros. Esto multiplíquelo por 25 que es la media de días a deber (aunque hay casos de hasta 80 y 100 días en negativo). O sea, una auténtica aberración, que dice mucho de la comisión de seguimiento, de la que también estamos excluidos.

Esperamos no seguir escuchando estupideces indignas sobre las conquistas de la CGT, ya que son conquistas para todos / as los / as trabajadores / as. Lo que todos los sindicatos, con sus afiliados, tenemos que hacer es tomar la calle, paralizar las fábricas, para luchar de verdad contra la miseria que nos preparan gobiernos y empresas y recuperar de una vez por todas, nuestra dignidad como clase trabajadora.

Seccions Sindicals Seat CGT

**Para continuar leyendo la noticia entra en:
www.cgt-lkn.org/estampa**



Las empresas, sus ejecutivos y sus direcciones atentan contra la salud de los trabajadores y trabajadoras

La Empresa MICHELIN ESPAÑA-PORTUGAL, S.A. organiza su actividad preventiva mediante servicio de prevención propio (SPP) en las cuatro especialidades previstas legalmente: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicadas y Medicina en el Trabajo, a la vez que, la empresa fue autorizada desde 1992 para su centro de Vitoria/Gasteiz (3.900 trabajadores/as), para actuar como Entidad Colaboradora de la Seguridad Social, respecto a la situación de Incapacidad Laboral Transitoria (actualmente Incapacidad Temporal), derivadas de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional. Con fechas de 1984, 1988 y 1989, respectivamente ya ejercía la función de Entidad Colaboradora para sus centros de trabajo de Valladolid, Aranda de Duero (Burgos) y Laspurúa (Guipúzcoa). Su número de Entidad Colaboradora es el 384.



MICHELIN en los casos de accidentes de trabajo, no concede la baja médica, por lo tanto el trabajador/a accidentado no entra en situación de IT, sino que su práctica es una de estas dos:

- -Se le concede días de reposo en su domicilio al trabajador/a accidentado.
- Se le asigna al accidentado una “segunda actividad”, es decir tareas alternativas y diferentes de las de su puesto de trabajo habitual, supuestamente compatible con “su estado de salud”.

Los trabajadores/as accidentados, entran en un procedimiento denominado “*Tratamiento de las limitaciones de carácter transitorio (LCT)*” (documento interno de la empresa de 1-12-2006) y otro denominado “*Método para la gestión de las limitaciones de carácter temporal*” (documento de 31-01-2007).

Por parte de la Inspección de Trabajo, se cuestiona tanto la validez jurídica de dichos documentos, ante Dictamen que aporta la Empresa, como sobre todo se **sanciona la violación por parte de la Empresa MICHELIN ESPAÑA-PORTUGAL del deber de garantizar la salud de los trabajadores/as en su doble vertiente: preventiva y curativa**, con cuatro faltas graves y una muy grave, con sus correspondientes Actas de Infracción para cada una de dichas faltas.

Beneficios empresariales y salarios de directivos lastran la productividad y competitividad.

EL PORQUÉ DE LA BAJA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD.

¿Son los trabajadores españoles y sus altos salarios los CULPABLES?

ECONOMÍA	ESPAÑA	FRANCIA	ALEMANIA	SUECIA	REINO UNIDO
SALARIO MEDIO	21.500€	32.867€	40,914€	36.586€	46.058€
GASTO EN PROTECCIÓN SOCIAL (% Del P.I.B. // 2009)	25,04%	33,05%	31,37%	32,11%	29,19%
SEATIBIZA	11.420 €	9.900 €	11.690 €	----	11.613€
VOLKSWAGEN PASSAT	24.900 €	23.900€	24.775 €	14.494 *	22.413 €
BMW SERIE 5	40.700€	41.700€	39.900€	33.800€ *	34.893 €
LA CAIDA DE LOS GIGANTES (KEN FOLLET)	26 €	22 €	28 €	13 €	11 €
FIFA 12 (F53)	67 €	52 €	60 €	43 €	44 €
SHAKIRA (SALE EL SOL)	18 €	13 €	15 €	7 €	10 €

1. Con la llegada del Euro los PRECIOS ESPAÑOLES SUBIERON VERTIGINOSAMENTE hasta IGUALARSE con los de los países más ricos de Europa.

2. Los SALARIOS NO siguieron el mismo camino, pues, se estancaron o DESCENDIERON: ‘El salario real medio HA BAJADO un 4% en 10 años pese al fuerte crecimiento económico (a la ILUSIÓN económica u orgía de CRÉDITO)’.

3. España es el ÚNICO PAÍS de la OCDE (países más ricos) en el que se ha producido un RETROCESO DEL PODER ADQUISITIVO de sus ciudadana-

nos. Y, un DESCENSO en el nivel de vida de la mayoría de su población.

4. En cambio, los BENEFICIOS EMPRESARIALES CRECIERON un 73% entre 1999 y 2006. MÁS DEL DOBLE que la media de los socios EUROPEOS más ricos, un 33%. Por tanto, podemos inferir que se ha producido una ENORME TRANSFERENCIA de RIQUEZA de la mayoría de la población hacia los más pudientes.

5. Mientras, los COSTES LABORALES aumentaron un 3,7%. CINCO VECES MENOS que nuestros socios europeos ricos, un 18,2%.

6. INDEPENDIENTEMENTE, de la bondad o maldad del ciclo económico las recetas son las mismas: BAJAR los salarios, disminuir hasta su DESAPARICIÓN los beneficios laborales y sociales, aumentar las horas de trabajo, PRIVATIZAR los servicios públicos y las pensiones, rebajar o ELIMINAR los IMPUESTOS a grandes empresas y grandes patrimonios...

7. El ÚNICO OBJETIVO de estas medidas es AUMENTAR los BENEFICIOS EMPRESARIALES que se reparten entre muy pocos. Mientras, las condiciones laborales se hacen, cada vez, más ESTRESANTES y opresivas aumentando las enfermedades mentales. Y, el trabajo es realizado por menos personas que ven ACRECENTARSE la duración de sus jornadas laborales, mientras, aumentan las personas MARGINADAS del mercado laboral.

Con los salarios en caída libre y la precariedad del mercado laboral español.

Son los ALTOS salarios de los directivos y los grandes beneficios EMPRESARIALES los que LASTRAN la productividad y competitividad.

Si a una reforma empresarial que limite beneficios empresariales y salarios de sus directivos.

<http://noticias-alternativas.over-b…>

QUE SUELDO TIENES....?

SUELDO CEBOLLA: LO VES, LO AGARRAS...Y TE PONES A LLORAR.

SUELDO DIETÉTICO: TE HACE COMER CADA VEZ MENOS.

SUELDO ATEO: YA DUDAS DE SU EXISTENCIA.

SUELDO MAGO: HACES UN PAR DE MOVIMIENTOS Y...
...DESAPARECE!!!

SUELDO TORMENTA: NO SABES CUANDO VA A VENIR,
...NI CUANTO VA A DURAR.

SUELDO DESODORANTE: CUANDO MÁS LO NECESITAS...
...MÁS TE ABANDONA.

SUELDO MENSTRUAL: VIENE UNA VEZ AL MES Y DURA 3 DÍAS.

SUELDO EVACULACIÓN PRECOZ: APENAS INGRESA...
...Y YA SE ACABÓ...!!!!



PIENSO... LUEGO
ESTORBO

No podemos ni debemos seguir viendo las discriminaciones e injusticias sin hacer nada.

Puede que nos rompan la cara, pero no tenemos elección.

¿Cómo miramos a la cara a nuestros seres queridos, pensando que fuimos tan mierdas que vimos a nuestros compañeros sufrir y no hicimos nada?

**¡ NOSOTROS SOLO QUEREMOS CAMBIAR LAS
INJUSTICIAS Y DESIGUALDADES!**

El anarquista no quiere predicar, sino hablar con la gente.

La solidaridad beneficia a la vida, y el egoísmo engendra la muerte.

¡APÓYANOS ; -AFÍLIATE A CGT

JUNTOS PODEMOS

estampa@cgt-lkn.org



9. Orrialdea

La huelga con sus enfrentamientos y sus piquetes, y otros mecanismos de acción directa son la forma de obligar a que nuestra voz sea escuchada y tenida en cuenta.



El enfrentamiento es claro y solo vamos a conseguir lo que pretendemos mediante la imposición, recurriendo a los instrumentos de presión que están en nuestras manos para garantizar que nuestros intereses van a ser respetados. Dicho de una forma algo mas clara, la otra parte debe comprobar y experimentar que le va ha costar mucho más caro no ceder a las reivindicaciones de

los trabajadores, por lo que más sensato es introducir los cambios exigidos.

Las grandes conquistas históricas se producen cuando la gente es capaz de salir a la calle, llevar diversos mecanismos de pasión y boicot a las empresas.

No podemos olvidar que la patronal, cuando lo considera necesario, pon sobre la mesa negociadora se capacidad de presión, es decir, las sanciones, los despidos, el cierre patronal... y, en ultima instancia, cuenta con la policía y las fuerzas de seguridad, para dejar bien claro quien manda en el mundo del trabajo.



Televisión y manipulación (aplicable a todo en esta vida)

Entre los factores de enajenación más obvios, dentro de los medios de comunicación, esta la TV. La cosa es tan elemental que uno se pregunta cómo podemos dejar que un medio, que además alcanza cotas tan bajas de nivel cultural, puede ser tan importante en nuestras vidas.

Por mucho intelecto y capacidad racional que poseamos los humanos como especie, la repetición y el hábito adquieren un importante peso en según que contexto social y los patrones de conducta se imponen, consciente o inconscientemente, dentro de una sociedad en la que el desarrollo tecnológico distancia cada vez más a las personas de una realidad concreta y del posible desarrollo de sus capacidades.

Todo lo que pensamos está condicionado por factores externos y sería importante como primer paso que fuéramos mínimamente conscientes de este hecho.

Si no hay reflexión, si no se pide justificación ante la información recibida, si no se profundiza en ello, ni se ejerce un espíritu crítico, esta asegurada la manipulación y la elección estarán distorsionadas.

Uno de los rasgos que parecen más evidentes en la sociedad de la enajenación, en la que la TV cumple el papel de asomarse fraudulentamente a los problemas del mundo en el que vivimos (pobreza, guerra,

crímenes, violencia...) sin profundizar en las causas y dejando incólumes a los auténticos responsables políticos y económicos. Otro factor obvio es cómo se desvía la "conciencia fiscal", hacia elementos que no cuestionan para nada el mundo que vivimos, ni aumentan nuestra conciencia sobre la posibilidad de profundizar en las cosas y cambiarlas.

Frente a los que consideran que ver y escuchar los informativos es "estar informado", invito a observarlos con mayor conciencia y espíritu crítico, para lo que habría que dejar las emociones superficiales a un lado y contrastar, profundizar y dar una respuesta más lógica a los problemas planteados; se trata, al menos, de un primer paso para desarrollar una mayor conciencia.

Desgraciadamente, y basta para ello escuchar en las calles, la opinión pública reflejada todo ese clima de superficialidad y desinformación que impera en los grandes medios. Puede quien exista una gran distancia entre la comunicación y la verdad: no se habla de algo porque sea verdad, sino que se toma verdad porque se habla de ello. Muy especialmente la TV, la cual ha conseguido alcanzar un gran prestigio al penetrar en cada hogar privado, es la que refleja este hecho: se acepta críticamente lo que se recibe.

Es por eso que para los chavales en proceso de educación que es tan importante inculcarles un espíritu crítico hacia los hábitos, costumbres e información que reciben, para que alcancen esa rebeldía que les ayuden a crear algo constructivo.



C/Bailen 7 entresuelo
Dpto. 2,3 y 4
Bilbao 48003
Telf.: 944169540

www.cgt-lkn.org/estampa
estampa@cgt-lkn.org

MANDANOS TUS IDEAS A:

estampa@cgt-lkn.org

Y PARTICIPA ACTIVAMENTE
EN EL FORO:

WWW.CGT-LKN.ORG/FORO



FORO

GRACIAS COMPAÑER@S

A tod@s l@s que de
cualquier manera habéis
apoyado la lucha del 26-S

GRACIAS!



HORARIO LOCAL

COMITÉ

Estamos a tu disposición los
Viernes por la mañana en el Local del
comité.

(Frente a L-1)

HORARIO:

9:30 H A 13:30 H

Haznos llegar tus quejas, problemas,
ideas,...y todo lo que se te ocurra.

También nos puedes encontrar en
Granalla, TF y Chapistería de NCV2

