

ELECCIÓN SINDICAIS

PSA PEUGEOT CITROËN 2010

*Por unha maioría sindical coherente
en CITROËN*



4 ANOS : O BALANCE

Introdución

É agora cando, os traballadores e traballadoras, temos a nosa disposición o poder escoller a aqueles compañeiros e compañeiras comprometidos/as cos nosos principios, para que defendan e garantan os nosos dereitos no día a día durante os vindeiros catro anos.

A C.I.G., sendo consciente da importancia que iso ten para cos traballadores e traballadoras que compoñemos a plantilla, queremos facer un chamamento a todos e todas para que o día 29 de Outubro acudamos as Urnas e fagamos uso do noso dereito con responsabilidade.

Dicimos isto porque, realmente somos nós, os traballadores/as, os que co noso voto, dicidimos os Representantes que queremos. En consecuencia o día 29 estaremos determinando cuestións fundamentais como a negociación colectiva, ou calquera outra novidade que a dirección nos presente durante este período.

Como podedes comprobar, non se trata de introducir unha simple papeleta nunha Urna, senón que estamos falando de delegar a nosa vontade en representantes sindicais, que terán un papel fundamental na hora de defender unhas melloras condicións laborais, sociais e económicas de futuro.

Os que depositen a súa confianza en nós, a CIG, saben que este compromiso de defensa e participación están garantidos

Para contribuír a reflexión de cada un de nós, sobre o noso futuro, presentamos o balance destes últimos catro anos

ANDON (Setembro 07).-

Case un ano despois das eleccións dos nosos Representantes, a Dirección pre-séntanos un dos acordos que ía representar un antes e un despois nas nosas condicións laborais diarias nas Liñas de Montaxe. A eliminación de 13 minutos da nosa fatiga.

A **C.I.G.**, apesares de quedarse soa defendendo a decisión acadada polos traballadores e traballadoras en referendun (**NON Ó ANDÓN**), levou a cabo a correspondente demanda ante Maxistratura, cun estudo sobre as repercusión que íamos a ter tanto física como psiquicamente coa eliminación deses 13 minutos (recortes nos tempos das operacións, recuperacións de avarías, maiores ritmos de traballo,... etc).

O Xuíz, tendo en conta nas súas consideracións que "soamente a **C.I.G.** mostrou a súa discrepancia co Sistema Andón", favoreceu que os nosos 13 minutos de fatiga pasaran a disposición da Empresa.

CONVENIO COLECTIVO (Marzo 08).-

Sendo este o documento no cal se regulan as condicións laborais e sociais de todos os traballadores e traballadoras, soamente a **C.I.G.** foi quen de mirar a perda de dereitos que isto ía representar:

Baixada de salarios en 1.800€/ano para o persoal de novo ingreso. Eliminación do artigo de "traslados de taller" á hora de proceder ós cambios. Prolongación da xornada da quenda da noite no mesmo día. Compromiso de desprazar 10 minutos do noso tempo de bocadillo. Non contemplación da condonación do desconto do 15% como no Sector do Metal. Non recoñecemento das licencias recollidas na Lei. Descolgue do Acordo Estatal do Metal en materia de categorías, ... etc.



Tendo en conta que estamos a falar de cuestións importantes para o noso día a día, é polo que a **C.I.G.** non podía ignorar e mirar para outro lado. Conscientes delo, as partes asinantes deciden deixarnos fora das comisións (Emprego, Categorias, Seguimento do Convenio), actitude que non ten precedentes para cos discrepantes en convenios anteriores.

TRANSPORTE COLECTIVO (Xullo 08).-

Sendo esta unha das reivindicacións históricas pola Representación dos traballadores/as, a Dirección propón ó Comité de Empresa a expropiación das tarxetas de transporte colectivo polas das Liñas de Vitrasa, é dicir, a perda dun dereito adquirido dende aí décadas.



Tendo en conta este cambio cualitativo tan importante entre un servizo e o outro (prazas escasas para ir sentado, incremento no tempo de percorrido ou, incluso, a perda de corresponsabilidade que a Empresa tiña contraída cos seus autobuses ante calquera incidencia,...etc). Unha vez máis, soamente a **C.I.G.** seguiu defendendo o transporte colectivo concertado pola empresa.

Sendo este un dereito individual dos traballadores/as e a pesar de ter coincidido en vísporas de vacacións, o que nos limitaba o tempo para reclamar, a **C.I.G.**, puxo a disposición dos afectados/as a asistencia xurídica necesaria.

A sentenza deulle a razón á Empresa, xa que de novo o Xuízo tivo en conta que: "a petición da **C.I.G.** celebrouse unha reunión da Comisión de Resolución de Conflictos na empresa para tratar sobre a modificación do transporte colectivo e soamente dito sindicato (**C.I.G.**) se opuxo ó cambio efectuado pola Dirección".

Por unha maioría sindical coherente

CONCILIACIÓN FAMILIAR (Xaneiro 09).-

Dende a Negociación do Convenio Colectivo, a C.I.G. manifestamos que se regulara no Convenio os artigos da Lei para poder acollerse a conciliar a vida laboral e familiar.

Despois de que non quixera que quedara recollido no Convenio, un ano máis tarde, a Dirección, unha vez debatido entre as partes asinantes do Convenio Colectivo, fai entrega dun Documento para poder regular a redución de xornada.

Dende a C.I.G., vendo que este documento ademais de non contar con artigos da Lei importantes para os traballadores e traballadoras, penaliza tamén o salario (ofrecéndolle pasar a quendas de 4 horas), non da o seu visto bo ó Documento.

Por parte da Dirección mantense na súa postura a cal é avalada pola maioría do Comité de Empresa.

Apesares disto, por parte da C.I.G., segue poñendo á disposición asesoramento a todos e todas aquelas que queiran conciliar a vida laboral e familiar acolléndose ó articulado na Lei.



MARCO LABORAL 2009 (Febreiro 09).-

Tendo en conta o momento produtivo polo que estamos atravesar os traballadores e traballadoras grazas ós especuladores da economía, a Dirección presenta ó Comité de Empresa un documento para poder flexibilizar a xornada laboral nas quendas do día.

Unha vez analizado e valorado, comprobamos como a Dirección o que pretende é maior flexibilidade das condicións de traballo para os compañeiros e compañeiras pertencentes ó Sistema II. Deixar aberto o compromiso de buscar solucións para a recuperación da produción no Sistema I e cambios de Quendas e Talleres sen respectar criterios.

Pero, apesares de que a C.I.G. decidiu non asinalo, de novo a maioría do Comité, sendo conscientes da precarización laboral que elo poda significar, facilitoulle á Dirección o poder aplicar o contido do mesmo.

Por unha maioría sindical coherente

PROFESIONAIS (Marzo 09).-

A Dirección, amparándose no peche das instalacións da quenda de noite no Sistema II, preséntanos ó Comité de Empresa un documento para a mobilidade funcional dos Profesionais, a postos de man de obra directa.



A C.I.G. tendo en conta o interese de ámbalas partes en evitar saídas traumáticas, e sendo consciente que poría en risco a profesionalidade, unha vez discutido cos afectados, fixemos entrega das alegacións, xa coñecidas por todos, que considerabamos imprescindibles a ter en conta.

Unha vez analizado o documento final e mirando que non foron reflexadas no mesmo, decidimos non dar o noso visto bo, o cal non evitou que se implantara, xa que foi asinado pola maioría do Comité de Empresa.

TEMPOS E RENDEMENTOS

Foron catro anos convulsos en materia de tempos e rendementos, nunca antes o afán da empresa foi tan voraz. Con cambio de Dirección na planta, e despois de ter sido implantado, os sistema Andón, Equinox, Servantes, e un longo etcétera, desprégase na fábrica xunto co CAP, 2010, o "Toyotismo".

As consecuencia destas "ferramentas", foron, entre outras, a eliminación do espazo físico nos postos, redución de desprazamentos, modificación dos repartos, en definitiva minutos que representaron unha maior carga de traballo, en beneficio dunha redución continua de postos de traballo.

O noso traballo queda resumido na seguinte táboa:

C.I.G.	360 Reclamacións
U.G.T.	294 Reclamacións
CC.OO.	260 Reclamacións
F.S.I.	198 Reclamacións
TOTAL	1112 Reclamacións

ERE (Xuño 09).-

Mirando como moitos compañeiros quedarán ás portas de poder dispor dunha saída digna a súa vida laboral, a Dirección, aproveitando esta situación, e sendo consciente da demanda na apertura da Xubilación Parcial, fai a presentación ó Comité de Empresa dun Expediente de Regularización de Emprego a 300 compañeiros.



A C.I.G., mirando que o fin deste ERE non era outro que adelgazar a plantilla, primeiro cos eventuais e agora cos veteranos, defendemos que o Expediente non podía substituír o mecanismo da Xubilación Parcial.

Dende a C.I.G., sempre respectuosos con aqueles compañeiros interesados nas baixas voluntarias, non quixemos presentar a correspondente reclamación ante a Administración, pero si, aconsellar que se informasen ben das futuras condicións económicas nas que quedarían.

CALENDARIO LABORAL 2010 .-

A Dirección fai a exposición ó Comité dun Calendario ambigüo e con máis medidas de flexibilidade para os traballadores/as, apesares do incremento de produción previsto para este ano en comparación coa previsión do ano 2009 (+18%).



Para a C.I.G., as condicións deste ano nada teñen que ver coas que tivemos que afrontar no pasado, por elo, desta vez entendemos que se deberan respectar, cando menos, 4 semanas de vacacións e 1 día de disfrute individual, así como estabilidade trimestral sobre os días de adecuación.

Dende a Dirección séguese mantendo a postura dun calendario "mes a mes"o cal deixáballe as mans libres. Ningún día de disfrute individual. Compromiso de modificación da Bolsa de Horas e seguir facendo uso do Marco Laboral 09.

De aí que, mirando como unha vez máis tiñamos que ser os traballadores/as quen cargáramos con toda a responsabilidade, a C.I.G., non deu o visto bo a este Calendario 2010.

Redución das cotas por accidentes

A empresa, a través do Comité de Saúde Laboral, pretendía reducir até un 5% nas cotas pagadas por accidentes ou enfermidades profesionais, amparándose en afirmacións como; *Que a prevención está integrada en toda a Xerarquía. Que estea definido o procedemento de información, participación e consulta. Que se teña feita unha avaliación inicial de riscos en todos os postos de traballo, tendo en conta as perosas. Que se garanta a vixianza da saúde a todos os traballadores/as, por que esta supón algo máis que os recoñecementos médicos... etc.*

Para C.I.G., apesares de compartir dita decisión ó estar encamiñada a redución dos accidentes, sería un acto de hipocresía, dar por válidas todas as respostas da Empresa é logo, na vida diaria, seguir reclamando accións que indican todo o contrario. Apesares delo, o documento foi avalado pola maioría do Comité.

RESUMO.-

Para a C.I.G. era necesario facer un pequeno balance deste período. Non esquezamos que tivemos que afrontar dúas situacións totalmente opostas; de ser a primeira planta do Grupo en pasar a fronteira en produción (500.000 coches) a estar metidos nunha profunda crise económica e produtiva da que os traballadores e traballadoras non somos responsables.

Nunca en tan curto espazo de tempo a Dirección, co consentimento da maioría do Comité, pudo recortarnos tantos dereitos que viñeran representar, abaratamento e flexibilidade da man de obra.

ELECCIONES SINDICAIS 2010



Henrique Pérez González
Ferraxe 'C'



Manuel Domínguez Delgado
Montaxe 'A'



Vitor M. Mariño Fernández
Montaxe 'B'



M^a Asunción Gómez Martínez
Montaxe 'B'



Miguel A. Dapia Alonso
Montaxe 'A'



Marco González Vilar
Ferraxe 'B'



Marcelino Melón Guillermo
Ferraxe 'B'



Xosé L. Portabales Magariños
Montaxe 'B'



Diana García Rodríguez
Montaxe 'A'



Víctor Da Lama Novoa
Ferraxe 'A'



Juan A. Troncoso Andrade
Ferraxe 'A'



Eduardo García Crespo
Ferraxe 'Noite'



Secundino Rouco Costas
Montaxe 'B'



Ana Belén Cuesta Goyanes
Ferraxe 'A'



Víctor Oya Francisco
Montaxe 'B'



Sara Campos González
Masillas 'Noite'



Manuel Maquieira Costas
Montaxe 'A'



Eladio Bastos Covelo
Ferraxe 'A'



Fernando Silva Chapela
Ferraxe 'C'



Ernestina Rodríguez Pastoriza
Ferraxe 'A'



Francisco J. Fernández Pérez
Patio 'B'



Celso Juste Rúa
Montaxe 'B'



Isabel Alonso Caride
Fin de liña 'A'



Xosé L. Labrador Fernández
Montaxe 'B'



José C. Adrover De la Fuente
Motores 'A'



Miguel Pérez González
Ferraxe 'A'



Rubén Bernárdez Gómez
Montaxe 'B'



Óscar Novo Mirás
Ferraxe 'A'



José M. Cabaleiro Fernández
Ferraxe 'B'



Pablo Veiga Miguez
Montaxe 'A'



Antonio Vicente Martín
Montaxe 'B'



Sandra Estévez Giráldez
Portas 'B'



Mario Lago Morúa
Ferraxe 'B'



Alberto Calviño Lorenzo
Montaxe 'A'



Marta Quintela López
Masillas 'B'



Constantino Alonso Lago
Loxística S 'A'



Loreto Fernández Pedrosa
Ferraxe 'Noite'



David Táboas Malvido
Ferraxe 'B'



Jesús Blanco Crespo
Pintura 'B'



Marcial Domínguez Fernández
Pintura 'A'



Pablo Vázquez Ubeira
Fin de liña 'B'



Eva Álvarez Alarcón
Ferraxe 'B'



Jesús Casal Piñeiro
Ferraxe 'Noite'



Juan Pablo Rivas Meigengo
Ferraxe 'A'

O NOSO PROGRAMA : UN COMPROMISO

Como observaredes o proceso de renovación de homes e mulleres que van asumindo a responsabilidade representativa da **C.I.G.** vai en sintonía co proceso de renovación que ven mantendo a plantilla.

E necesario que nunha empresa como a nosa, tan implicada por controlar o sindicalismo, a **C.I.G.** conserva como, seu principal valor, a súa independencia de tódolos poderes.

Para a **C.I.G.** é necesario que a experiencia por pequena que sexa siga acompañando as novas incorporacións de mozos e mozas que senten a necesidade de comprometerse na defensa dos intereses do conxunto dos traballadores/as.

Unha vez lido o noso traballo destes últimos 4 anos daremos conta que a **C.I.G.** esta contra o "cambio climático sindical", é dicir, de estar 3 anos na tumbona e asinando recortes para os traballadores/as (Andón, Transportes, Categorías, Mobilidade funcional, Recorte nos salarios os eventuais...etc) para logo, despois dun empacho de sol...subirse nos últimos meses ó monte.

Na **C.I.G.** poderemos ter erros como todo colectivo humano, pero creemos ter demostrado que dende unha posición responsable mantivemos unha coherencia na Acción Sindical. O que nos permite poder seguir mirando os ollos a tódolos traballadores/as e afirmar que estamos en condicións de revalidar o noso contra coas persoas que nos apoien.

Como cuestión previa reiterar que seguiremos mantendo dentro do noso Código de conduta, e sendo respectuosos cos discrepantes, a de non aceptar agasallos persoais como consecuencia da nosa laboura representativa.



SALARIOS

Os salarios dos traballadores e traballadoras en Citroën veñen sufrindo unha merma significativa nos últimos anos, sobre todo dende a entrada do Euro.

No próximo Convenio temos que evitar o sucedido no anterior, onde os asinantes baixáronlle, por unha banda o salario en 1.800 €/ano a unha parte dos traballadores/as, desimulados nun novo "Nivel Profesional", e pola outra, non tiveron en conta unha maior retribución económica para os traballadores con economía retrinxida. Para este colectivo, (montaxe, pintura, masillas, liñas de ferraxe) a CIG, seguirá reivindicando un plus de 50 € mensuais.

A **C.I.G.**, co voso apoio poderemos mellorar as condicións económicas.

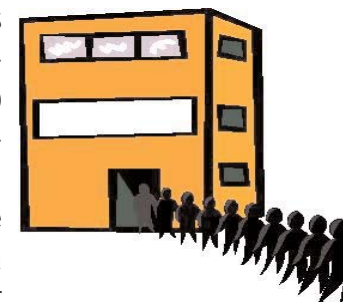
EMPREGO

Galiza necesita crear emprego para as súas xentes. PSA é motor dun sector clave na súa economía, en consecuencia a **C.I.G.** como sindicato Galego, temos a obriga non só de loitar por mellorar as condicións de traballo das persoas en activo, tamén comprometernos con aquelas políticas que favorezan o futuro industrial, é dicir, ser referencia na fabricación de novos produtos e con maior valor engadido que represente tanto na planta como no noso entorno un crecemento cuantitativo e cualitativo na creación de emprego.

En materia de emprego comprometémonos a:

1.- Fomentar os contratos fixos de 8 horas, comezando por poñer fin á cláusula de variabilidade en igual número das baixas de veteranos 2009-2010, sexan por xubilación parcial, anticipada ou invalidez.

2.- Na negociación do Convenio, a creación de emprego estable seguirá



sendo un punto fundamental. Se temos en conta que nestes 4 anos máis de 2.000 traballadores veteranos deixaron a fábrica, o seu relevo debe ser emprego fixo.

3.- A defensa da Xubilación Parcial, a C.I.G. non acudirá a EREs para dar saída ós veteranos. A xubilación está máis que gañada polos homes e mulleres que deron o mellor da súa vida traballando.

Neste resume en materia de emprego, a C.I.G., como sempre (faga frío ou calor) defenderá a igualdade de oportunidades no acceso ó emprego, a discriminación na C.I.G. non hiberna.

PARITARIA DE TEMPOS E RENDEMENTOS

No balance de hai 4 anos, facíamos mención á eliminación de dez minutos do noso tempo de descanso, agora, no período actual viñeron buscar trece da nosa fatiga, minutos da nosa vida diaria que afectan, tanto física como psíquicamente á nosa saúde.

Para a C.I.G. seguirá a ser esta a principal área de traballo, ó ser a que afecta máis directamente sobre os traballadores/as.

O noso compromiso para estes vindeiros catro anos son seguir defendendo: Cargas de traballo equilibradas; repartos con tempos das operacións realizables; respecto nas composicións; información previa ó traballador/a ante calquera modificación nas súas tarefas é unha garantía dos tempos de parada por avaría.



CATEGORIAS

As categorías sempre foron utilizadas en maior ou menor medida pola Dirección da Empresa como ferramenta-premio para favorecer a discriminación entre os traballadores/as. Hoxe lamentablemente coa sinatura do último convenio (FSI-UGT-CC.OO) deuse cobertura a ditas discriminacións ó quedar

nun segundo lugar a profesionalidade e a formación.

Outra das consecuencias do Convenio no campo dos profesionais a tivemos coa Mobilidade de decenas de profesionais, onde nin a antigüidade nin a cualificación foron razóns a ter en conta. Flexibilidade e compoñendas tiveron maior puntuación a hora de seleccionar a maioría dos afectados.

Neste campo a C.I.G. se compromete a defender tamén no vindeiro convenio, que nas promocións, ó igual que ocorre na maioría das Empresas, a profesionalidade se poña en valor principal á hora de ascender.

(Así como recoñecemento das súas categorías aqueles profesionais habilitados a postos pola súas valoracións profesionais)



QUENDA DE NOITE

Á quenda de noite tamén o convenio colectivo (FSI-UGT-CC.OO) meteulle maior flexibilidade ó quedar con carácter obrigatorio a permanecer si o taller así o considera, 15 minutos de alongamento de xornada.

A creación da quenda de noite defendida pola C.I.G. no seu día como alternativa de creación de emprego fronte as millonarias horas extras, nestes anos foi derivando hacha un grao onde os dereitos se ben vulnerados con moita frecuencia.

Por elo renovamos o compromiso de:

- .- un calendario estable
- .- unha regulación dos horarios de traballo (e xornadas)
- .-retribución extra da sexta xornada
- .-os contratos a tempo parcial sigan o ciclo novando a 8 horas.

SAUDE LABORAL

Sen lugar a dúbidas a Acción Sindical da C.I.G. neste terreo seguiu marcando distancias a hora de preocuparse pola defensa da Saúde Laboral.

Si ben queda moito que facer, porque desgraciadamente, tamén neste delicado tema, a política da Dirección non concede a autonomía necesaria tanto ó Servizo de Prevención como en particular o Departamento do Servizo Médico a hora de adaptar os postos as persoas con limitación, ou incluso non aplicar a disciplina da Ergonomía en aqueles postos con dificultades para ser realizados. A C.I.G. mantén unha constante por lograr que a Comisión de Adaptación, onde forman parte estes dous departamentos, xunto a Representación dos Traballadores, non se atopen cos atrancos que dende o Departamento de Persoal veñen dificultando a hora de aplicar solucións para con estes traballadores/as.



Neste sentido a C.I.G. defendera:

a.- o limitado/a non é do Taller "X", un traballador/a con limitacións o é da Fábrica, por elo a solución non pode circunscribirse a unha zona reducida.

b.- débese contar cun mapa de riscos da fábrica, para que toda persoa con discapacidade poda ser adaptada en calquera lugar da planta, sen restricións.

c.- os traballadores/as en postos de autonomía restrinxida, como as cadeas de produción, deberan ter a posibilidade de cambiar a outro posto de diferente actividade, seguindo un criterio de antigüidade na liña.

CULTURA

Somos cidadáns do mundo que vivimos neste País.

As culturas son un patrimonio da humanidade que solidariamente todos deberíamos defender e cultivar.



As persoas que perden as sinais de identidade soen ser as poboacións máis explotadas no planeta. Perder o noso idioma sería perder autoestima.

(A cultura no posto de traballo comeza polo respecto entre ámbalas dúas partes, traballador/a e empresario).

ACCION SINDICAL.

En sintonía cos nosos compromisos básicos eiqüi expostos dos homes e mulleres que conformamos a candidatura da C.I.G. representa un contrato para con tódolos traballadores e traballadores que decidan darnos o seu apoio.



Dende unha posición responsable co futuro laboral das persoas deste Centro, defenderemos con dignidade os intereses do conxunto dos traballadores/as buscando sempre ese equilibrio entre o crecemento industrial e a mellora das condicións de traballo.

Un camiño, no que non caben os atallos o aventurismo ou o entreguismo.

MANIFESTO

Nos, ós afiliados e afiliadas a C.I.G., en situación de pensionistas, ante as novas eleccións sindicais en PSA, queremos contribuír co noso coñecemento público, a candidatura que, para esta nova etapa, presenta a Sec. Sindical.

Atrás quedan catro anos de grandes cambios dos que fomos testemuñas do comportamento de uns e a coherencia amosada polo noso Sindicato.

Coherencia, en demostrar cada día o compromiso con Galiza, defendendo o tecido industrial do sector, e a conservación dos postos de traballo.

Coherencia, fronte o recorte do tempo de fatiga, onde sen mediar negociación os traballadores/as perdemos 13 minutos.

Coherencia, en defender o lema de "a igual traballo igual salario", o non aceptar o rebaixe salarial dos traballadores/as Eventuais.

Coherencia, en defender o coñecemento e a formación dos profesionais.

Coherencia, na defensa do transporte colectivo

Coherencia, en dar fórmulas de compromiso para evitar ERES

Coherencia, na loita contra o uso e abuso da flexibilidade...

Coherencia, na loita contra a Reforma Laboral, denunciando a tardía da resposta.

Estas, e outras Accións Sindicais, son froito da honestidade das persoas que fuxindo de aventuras ou entreguismos selan un compromiso leal de representar os seus compañeiros/as de traballo.

Hoxe, disfrutamos desta nova etapa das nosas vidas, pero o mundo do traballo acéchanlle tempos non doados, por elo dende a nosa modesta contribución e votando man da memoria colectiva onde conservamos como traballadores/as a experiencia laboral acumulada na Fábrica, pedíros a todo/as, que depositedes a vosa confianza no Sindicato Galego, a C.I.G.

¡ Vota C.I.G. non te defraudaran!

Asdo. Pensionistas da C.I.G.



A nosa Sección Sindical forma parte da C.I.G. Central Sindical con maior afiliación de Galicia.

A primeira forza sindical no Sector da Automoción do País no que compartimos os mesmos obxectivos como:

MELLORAR OS SALARIOS

DEFENDER A CREACIÓN DE EMPREGO

LOITAMOS POLOS DEREITOS DOS TRABALLADORES/AS

CONBATEMOS CALQUERA POLÍTICA DE DESIGUALDADE

PARTICIPAMOS DE FORMA ACTIVA NO CRECEMENTO DESTA FERRAMENTA

FACEMOS DA SOLIDARIEDADE A COLUMNA VERTEBRAL DA ACCION SINDICAL

NOS IMPLICAMOS NA LOITA SOCIAL POR UNHA GALIZA MELLOR

SI PARTICIPAS DA COHERENCIA SINDICAL

VOTA C.I.G.



Secc. Sind. PSA-Peugeot-Citroën

➔ O teu dereito : Organizarte

➔ A nosa obriga : Informarte

CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA