

EL ALTAVOZ



enero 2020



NO + SUBIDAS 0,0



SECCION SINDICAL TECNOLOGICA / FESMC-UGT

Contenido



- 3 - Basta Ya
- 5 - Juanpe y sus delirios
- 7 - Concentraciones contra las subidas 0,0
- 8 - Dale al Play Store lanzadera
- 9 - Isto não é a casa da Joana, ¿ou sim?
- 10 - Permiso paternidad 12 semana
- 11 - 12meses/12causas: #bancoHorasMedicoJusto
- 12 - A la rica estadística
- 13 - Humor 2.0 (o más...)

EL ALTAVOZ

enero
2020

Basta Ya

Cuando entré en esta empresa, ya hace más de 20 años, recuerdo que las personas de Recursos Humanos eran un equipo que estaba ahí para ayudarte y solucionar ciertas dudas, ya que nosotros al estar con la problemática del cliente y las cosas administrativas, o se nos olvidaban, o no sabíamos cómo hacerlas.... Pero, de un tiempo a esta parte, nos estamos dando cuenta que el personal de Recursos Humanos más que estar ahí para ayudarnos y



facilitarnos el trabajo, ahora parece más bien, que lo único que hacen es ponernos trabas y más trabajo...incluso a veces hasta tenemos que hacer su trabajo.

No es la primera vez que nos llaman compañeros quejándose de los malos modos, amenazas, falta de interés, etc.... que muestran desde el área de RRHH, y por eso decimos **BASTA YA**.

BASTA YA, a las amenazas que salen de RRHH por no tomarse las horas extras, por no aceptar cierta asignación, o cierta tarea,

BASTA YA, de las malas formas a la hora de comunicarse con nosotros.

BASTA YA, de esos aires de prepotencia.

BASTA YA de, en muchos casos, hacer su trabajo. Si me busco yo la asignación, si realizo yo entrevistas a candidatos, si realizo la evaluación de mis mentados en el Performance Achievement, si, en definitiva, tengo que buscarme la vida en esta casa, me hago una pregunta

¿Para qué está RECURSOS HUMANOS?

Sois compañeros, al igual que el resto, trabajando en otra área; pero COMPAÑEROS, no mis superiores, ni mi amo. !!!! **NO SOMOS PIEZAS DE AJEDREZ** !!!! **SOMOS PERSONAS!!!!** Por eso desde aquí os pedimos que os **HUMANICEIS**, que seáis personas como erais antes.

Hace tiempo me dijeron la frase "RRHH no es un coste, sino que nos ayudan a ahorrar costes" pues bien, ahora mismo no sois un coste solo, sino a veces parece que sois un lastre, ya que no ayudáis en nada.

Nos ofrecéis desde nuestra posición de staffados trabas a la petición de vacaciones, ya que las gestiones las habéis externalizado a Argentina y la demora de sus respuestas a veces no son sincronas a la demanda por la disparidad de horarios. Si ya era difícil la gestión de mis futuras asignaciones, del disfrute de horas, ... cuando se hacía desde Málaga, ahora Argentina me pillará más a desmano, y más con una jornada reducida, que es justamente ésta, la que mayoritariamente está más tiempo en staff, por desgracia.

Desde aquí os invitamos a cambiar esa precepción que se tiene de vosotros y, como ofrecemos a todos los empleados, si sufrís algún tipo de opresión, no dudéis en contar con nosotros, pero mientras tanto, estaremos detrás de vosotros para que se hagan las cosas correctamente.

¿qué tareas tendría que hacer RRHH? ¿qué labores hacia hace 10 años y que ahora no hace?

Se me ocurren algunas:

- **Comunicación del Total Rewards a los empleados.** Las personas de RRHH, hasta donde sé, tienen estudios orientados a la psicología de las personas y a como decir/dar noticias a la gente. Además, participan directamente en las Talent, entienden mejor el proceso, y conocen las directivas que se fijan desde arriba para repartir la "tarta" de las subidas de sueldo y de las promociones. Los mentores, desde hace años, venimos teniendo cada vez menos información y formación en nuestra labor de Counselor.
- **Antiguo grupo Microsoft,** pues todavía estamos esperando a RRHH los que, como yo, hemos decidido seguir en Tecnológica y no irnos a Avande (no sé si nos hubiesen aceptado ☺) y necesitamos cambiar de grupo.
- **Asignaciones,** si el proceso antiguamente siempre ha sido un poco opaco, ahora es un agujero negro total.
- **Comunicación,** las pocas o muchas que hay desde RRHH, casi siempre son en inglés, con lo que son abandonadas al ostracismo en la bandeja de entrada de nuestro correo y solo recuperadas cuando un compañer@ te advierte de su importancia.



Juanpe y sus delirios

Como os invitamos en nuestro número anterior, en el artículo "Contamos con vuestros comentarios", os sugerimos que echaseis un vistazo a la entrevista que habían hecho a Juan Pedro Moreno, nuestro CEO (ya por poco tiempo) en "Business Insider.es".

Hemos recibido muchos mails y también, nuestros compañeros de CGT se han hecho eco de la noticia, acompañando sus comentarios sobre dicha noticia....

iii MUCHAS GRACIAS A TOD@S!!!

Nosotros quedamos abrumados con las siguientes "expresiones" de nuestro antiguo "líder":

"Gran parte de los puestos relevantes están ocupados por mujeres y en eso me siento muy tranquilo. Encima exportamos mujeres. Cada vez que una mujer despunta aquí pues me la piden para llevársela a otro sitio a nivel global, cosa que me enorgullece mucho, pero me cuesta fabricarme otra."

iiiA ver si te enteras, Juan Pedro, que **NO SOMOS DE TU PROPIEDAD!!!!** De hecho, como bien nos llamáis, somos recursos y no hombres ni mujeres. Con eso te decimos directamente que no necesitamos de tu énfasis en verbos tan inapropiados como son la exportación y fabricación de mujeres. Si quieres decir que estás trabajando para evitar la brecha salarial, dilo tal cual, y deja que te demos un consejo con más sentido, bebe con moderación antes de hacer cualquier entrevista.

"Tenemos un programa al que le llamamos "radares" que lo que hace es que identifica a todas las mujeres y las posiciona en un radar en función de oportunidades y problemas que puedes tener y con esos radares vamos actuando.

Nosotros no tenemos cuotas, ni las vamos a tener jamás, pero yo me encargo personalmente de que, si una mujer está ubicada en la parte destacada del radar, me tienen que explicar muy bien por qué no va a promocionar. Y, si una mujer está ubicada en la parte menos positiva del radar, es que no está progresando como debería y para ello tenemos un programa también de coaching de otras mujeres directivas que se focalizan en ellas para ver qué problemas tienen y cómo lo pueden resolver."



Más aún, creemos que sigues confundido, por no decirte otra cosa... vamos a ver... que la DGT ya pone radares, que no necesita de tu ayuda. Descárgate la nueva app de DGT, para el caso será más útil. En fin, que se llama analytics, no radares por mucho que quieras decirlo en castellano. Por eso, te insistimos, háztelo mirar para quedar un poco más profesional en la próxima entrevista.

¿Y dónde están esas coaching? No las hemos visto nunca...y que te encargas tú personalmente...¡Ay, que me entra la risa!

"hay una revolución total en la forma de relacionarse con los consumidores, con los pacientes, con todo en todos los sectores."

Sin embargo, en Accenture no vemos que la manera de relacionarse con sus propios empleados haya cambiado, sino que ha involucionado, limitando la relación a procedimientos a través de formularios, que gestionan equipos geográficamente distantes, y muchas veces con respuestas y soluciones insuficientes o tardías.

"el retail están cambiando sobre todo impulsados por tractores como Inditex, por supuesto, pero también por Mango o El Corte Inglés, que quieren hacer grandes cambios acelerados para lucha contra ese monstruo de siete cabezas que es Amazon y que parece que lo quiere ocupar todo."

Efectivamente el retail está cambiando, como precisamente Inditex que está reduciendo o eliminando completamente su relación con Accenture; o Mango y El Corte Inglés, que están empleando la táctica de cerrar tiendas y grandes centros comerciales ante la imposibilidad de competir en el mercado, probablemente por aplicar políticas empresariales erróneas y, también probablemente, por dejarse aconsejar y dejar sus negocios digitales en manos de ciertas consultoras tecnológicas que, a la hora de la verdad, solo saben desarrollar soluciones ineficientes, cargadas de fallos, con recursos la gran mayoría de veces inexpertos pero, eso sí, muy baratos.

"No puedo dejar de mencionar al sector público, que es un desastre tremendo, y mientras estamos perdiendo el tiempo, si tú le preguntas a los políticos te dirán que sector público es lo más digital del mundo. Siempre les contesto lo mismo, es digital la parte de recaudación. Sí, la Agencia Tributaria funciona increíble, pero lo demás no. Hay que encontrar un equilibrio, pero desgraciadamente estamos muy lejos."

¿Te has mirado el ombligo? De acuerdo que la Agencia Tributaria tiene un funcionamiento excelente, igual que se podría suponer de Accenture por los resultados de beneficios que publica, cuando realmente el funcionamiento interno dista mucho de lo que se pretende vender a nuestros clientes, con procesos y tecnología anticuada, con metodologías de trabajo que no se cumplen, con salarios por debajo de mercado, con subidas inexistentes durante muchos años a gran parte de la plantilla.

"Los empresarios estamos es un poco aburridos de todo esto. Honestamente, lo que estamos viviendo es una crisis de expectativas donde se anuncia el cielo y el apocalipsis, a la vez, pero luego no pasa nada."

Los empleados si que estamos aburridos. Aburridos de falsas expectativas, de falsas promesas de crecimiento profesional, de ausencia de subidas salariales, y así de un largo etcétera.

"Vivimos en un mundo complejo. No sabemos si nos van a subir los impuestos a las empresas o los van a bajar; no sabemos si van a subir la Seguridad Social o la van a bajar. Es un entorno de bastantes incertidumbres y eso a los empresarios nos resulta bastante aburrido. Se nos hace muy difícil tomar decisiones. La otra vertiente de todo esto es que nada es gratis, es decir, que los empresarios claro que tomamos decisiones, no sólo el Gobierno. Entonces, si los impuestos suben, cuando lo hagan tomaremos decisiones. Si se sube la Seguridad Social, también tomaremos decisiones."

Lo que si tenemos claro la gran mayoría de empleados es que Accenture pretende continuar sin subir el sueldo a la mayoría de sus empleados, e incluso empezamos a temer que incluso nos lo puedan bajar, como ya está ofreciendo RR.HH. a algunos de los trabajadores. Y con respecto a la afirmación de que las empresas tomarán decisiones si se sube la Seguridad Social, los empleados también tomaremos decisiones si Accenture continúa sin realizar subidas justas y para tod@s, realizando acciones de protesta que irán aumentando de continuar con esta dinámica.

"Hemos llegado a un punto en el que nadie le está diciendo la verdad a los ciudadanos o, por lo menos, la verdad de que el Estado del Bienestar ha alcanzado una cota insostenible."

Pensamos que Accenture tampoco dice la verdad a sus empleados cuando justifica la ausencia de subidas salariales a gran parte de su plantilla, basándose en un procedimiento "oscuro" de valoración de rendimiento, más aún cuando año tras año presenta unos importantes beneficios que no traslada de manera justa a sus trabajadores.

"Este tipo de Gobiernos, que siguen prometiendo más Estado del Bienestar sin límite, no tienen futuro. No sé si la legislatura será corta o larga pero no tiene futuro..."

Lo que sí está claro es el fin de la legislatura de JuanPe en este FY, así como sus delirios...

Como conclusión, aparte de dar vergüenza ajena, que nos has dado a tod@s, con estas declaraciones soltadas en esta entrevista... te decimos ... macho, te has ido por la puerta grande. ¿¿Torero??



ÉXITO SIN PRECEDENTES EN LAS CONCENTRACIONES CONTRA LAS SUBIDAS 0,0 CON PRESENCIA DE UGT EN TODAS LAS OFICINAS



Mas de 600 emplead@as salieron a protestar a las puertas de las oficinas de Madrid, Barcelona, Málaga, Bilbao, Alicante y Sevilla el pasado 16 de enero, con motivo de la convocatoria propuesta por todos los comités de empresa en Tecnológica contra las injustas y perversas subidas 0.

UGT, como único sindicato con representación en todas las oficinas, estuvo presente en todas las concentraciones, por lo que podemos ofreceros un pequeño collage con algunas de las imágenes obtenidas ese día.

Tampoco dejes de ver en **Youtube** el vídeo de la concentración en Madrid, que incluye la lectura del Manifiesto creado para esta reivindicación: <http://bit.ly/2Rw7emw> (no olvides suscribirte al canal, y dejarnos un Like)

Dale al Play Store lanzadera

A principios de año, seguro que lo leísteis, recibimos un correo, aunque a algunos empleados no les ha llegado, indicando que se pasa a usar una app para el uso de la lanzadera. Todo esto ha generado revuelo entre aquellos que lo usan. No se entiende este cambio si se limita a 15 días la reserva, cuando voy a utilizar el servicio todo el año, menos los festivos y vacaciones.



Tampoco se entiende este cambio si, como toda buena app, en algún momento tiene alguna caída y no puedes hacer reserva. No se entiende si no tienen un plan B que no sea usar el taxi para llegar a la finca, u otro transporte que dé más vuelta.

No decimos que no estén bien las tecnologías, pero anda que no es engorroso estar con una tarea más en tu apretado día. Esta tarea, ¿dónde la ponemos?: ¿antes de hacer los incurridos?, ¿antes de cargar al Project?, ¿antes de hacer la daily?, ¿antes de hacer los evolutivos?, ¿antes de poner la hora de entrada o salida en el myTe?, ¿después de actualizar el Symantec?... ¿Alguien cree que ME VOY A acordar de reservar para ir en la lanzadera?... ¿Funcionará?, ¿será un fiasco?...

Esperemos que no, pero seguimos sin verlo claro cuando este servicio en otras empresas es menos complicado (caso de RTVE o Airbus). De momento, como queja, si no tenemos móvil de empresa ¿tenemos que utilizar nuestro móvil particular para poder hacer uso de este servicio que nos proporciona la empresa? Todo se andará y se verá lo útil que es para el usuario final.

Isto não é a casa da Joana ¿ou sim?

Seguro que todos habéis recibido el mail de Mercedes Oblanca, nuestra Accenture "Technology Iberia Lead". Aunque parece que ya no formamos parte de Iberia, y que Mercedes no habla ni papa de castellano.

¿Mandamos un mensaje corporativo a toda Iberia, y lo mandamos en inglés y portugués? ¡Qué pasa! ¿que los trabajadores de España no existen?

Como parece ser que no, aquí va nuestro mensaje, que seguro que los jefazos de iberia lo entienden:

Parece que una vez más, y van unas cuantas, los empleados de Tecnologica España van "Ficar a ver navíos"

Hace tiempo que andamos con "a pulga atrás da orelha" y ya sabíamos que la empresa "Ter muita lata" y hace lo que le viene en gana, pero... ¿estamos "MALUCOS"?

Según lo dicho en algunos medio y entrevistas por la gente que dirige esta empresa, parece que "Não joga com o baralho todo" y cada vez parece más una empresa "Do tempo da Maria Cachucha".

¡¡¡YA VALE!!! A ver si dejamos de "Pentear Macacos" y os vais a "chatear Camões".

¡¡Que no somos tontos!! ¡¡Ni nos gusta que nos tomen por idiotas!! Y aunque no os lo creáis, cuando mandáis los resultados económicos en inglés, ¡¡¡¡Sorpresa!!! nos enteramos de que ganáis dinero a montones, ¿pero subidas? "Ufff, es que la cosa esta muy malita...". TRILEROS!!!

Sin embargo, y pese a todas las trabas que nos ponen, no vamos a "Tirar o cavalinho da chuva" aunque intentar conseguir algún compromiso serio y real con los dirigentes de esta casa sea "Como as obras de Santa Engrácia".

Si tú, como nosotros, no hablas portugués, puedes utilizar el traductor de Google ayudado de esta web para que puedas entenderlo

<http://iberismos.com/expresiones-portuguesas-graciosas-origenes/>



A partir del 1 de enero de 2020, doce semanas de permiso por paternidad

Desde el 1 de enero, las personas que sean padres, tendrán derecho a un permiso de paternidad de DOCE SEMANAS. Resumimos sus características:

Afectados

Progenitores distintos a la madre biológica, a partir del 1 de enero de 2020. Por tanto quedan incluidas adopciones o la pareja de una unión homosexual de hombres o mujeres. Es aplicable a la adopción (aunque solo a uno de los dos progenitores).

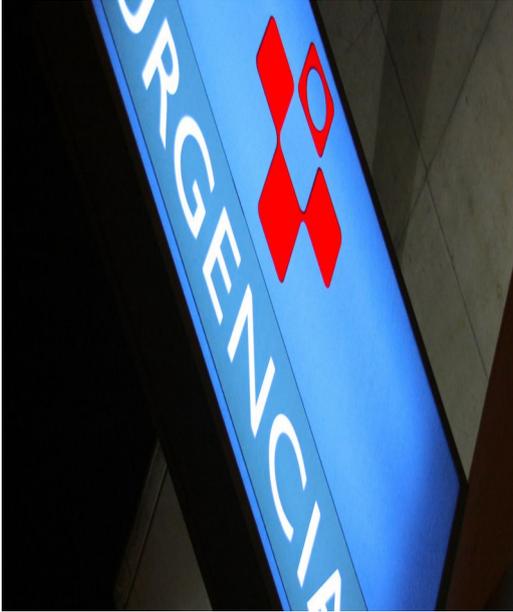


Disfrute

- Las **cuatro primeras semanas**, deben ser utilizadas, **inmediatamente después del parto** y tras el permiso por nacimiento de hijo del Convenio
(En 2021, cuando tengamos **16 semanas**, serán **6 las obligatorias** después del parto).
- Las siguientes semanas (tras las obligatorias que deben ser continuadas), pueden tomarse unidas o por separado, pero siempre por semanas, teniendo como límite que el hijo/a cumpla un año.
- Es el trabajador quien decide cuando utiliza su permiso, y mediante pacto, puede disfrutarlo de manera parcial, por ejemplo, que utilicemos el doble de semanas, trabajando la mitad.
- En caso de **parto (o adopción) múltiple**, se suman dos semanas más por hijo/a adicional.
- El permiso es intransferible.
- En caso de **parto prematuro**, o en caso de que el **neonato deba permanecer en el hospital**, el **permiso se ampliará** en tantos días como permanezca hospitalizado, con un máximo de 13 semanas.
- Se cobra el **100%** de la base de cotización.

Doce meses / doce causas

#bancoHorasMedicoJusto



Terminan las fiestas y retomamos el día a día del trabajo, un poco "depres" con esos kilos causados por esas comilonas y reencuentros que siempre intentamos festejar por partida doble, pero felices por todo lo vivido y disfrutado en el año dejado atrás.

Haciendo retrospectiva del año pasado, te das cuenta de que aún no has echado un vistazo más amplio a todo lo vivido y que no sea reciente.

¿Qué has conseguido en el año ya caduco?:

¿un 0,0?, ¿una promoción?, ¿un mejor horario?, ¿salir un poco antes para ver a los tuyos, o para ver una serie que estas super enganchado?... ¿ha sido igual que el anterior?

Quizás sí, o quizás no, te eleven el ánimo estas letras, pero si te sirve de consuelo, **no estás solo**, a nosotros nos ocurre casi lo mismo. Pocos cambios hemos podido hacer. **Al menos hemos conseguido el 24 y 31 para disfrutar un poco más de todo aquello que ahora echamos de menos.**

Por eso regresamos con más fuerzas, y con esos kilos de más comentados y arrancamos por ello con nuestras propuestas 2020 para no perder las fuerzas ni la ilusión. El objetivo de este año va a ser explicar y pedir apoyo por cada una de las propuestas presentadas a la empresa.

Este mes la propuesta en la que nos centramos es la más importante para todos.

ES LA SALUD

Esta propuesta, presentada desde hace años por UGT, implica, lo que ya os comunicamos en números anteriores, **una bolsa de horas para que cada empleado pueda acudir al médico**, si no podemos adaptarlo fuera de la jornada laboral y otra bolsa de horas para que los empleados puedan acompañar a sus hijos (menores de 16 años...).

Tristemente hoy en día todos los horarios se solapan y, a no ser que vayamos de urgencias, las revisiones periódicas se solapan con la jornada laboral. Se pide año tras año esta propuesta cuando conseguimos que nos den audiencia. El único o principal motivo es conseguirlo y **tenerlo como en otros sectores**. En nuestra contra, la única respuesta ha sido que sólo se tomaría en cuenta a los que crean considerar enfermedades crónicas.

Esta respuesta no nos ha convencido, lógicamente esos casos requieren de excepciones y otro tratamiento. Desde nuestro positivismo creemos que podemos conseguirlo. Tal como se nos plantea por parte de la Empresa, **NO NOS CREEMOS que TODOS** los empleados se dediquen a gastar, cada uno ellos, el total de esas horas por el afán de cogerlos. Por eso le decimos que siempre hay que dar un voto de confianza, y no pensar que vamos a ir todos en manada por gastar esa bolsa de horas.

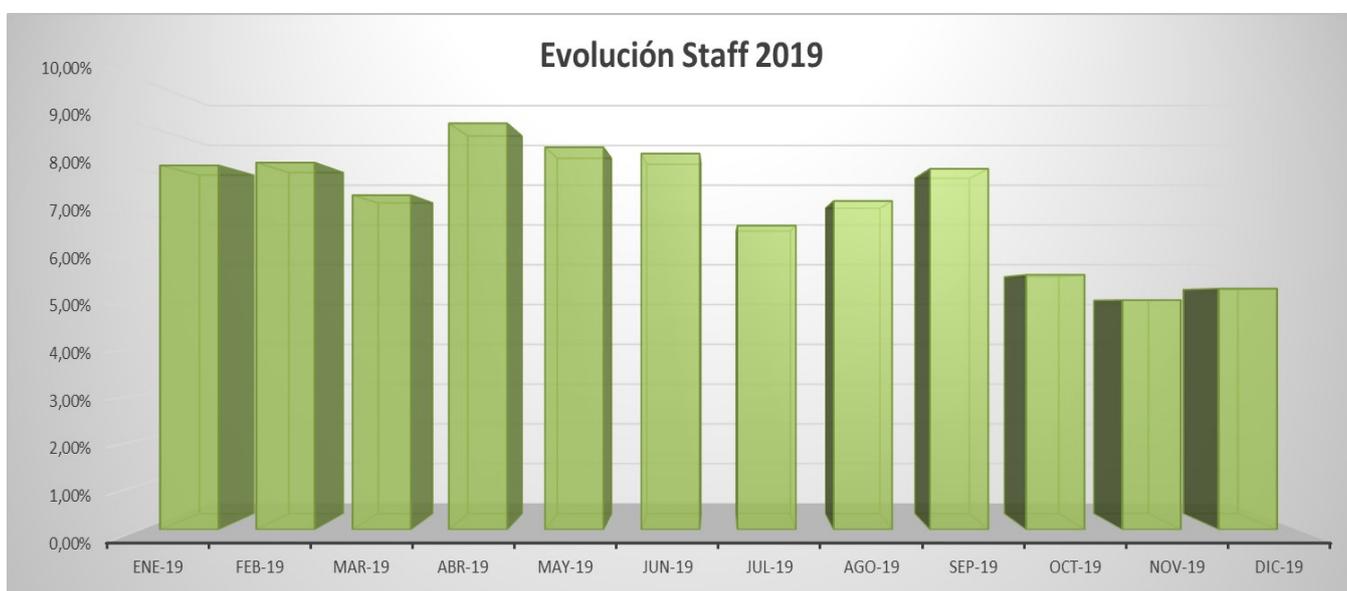
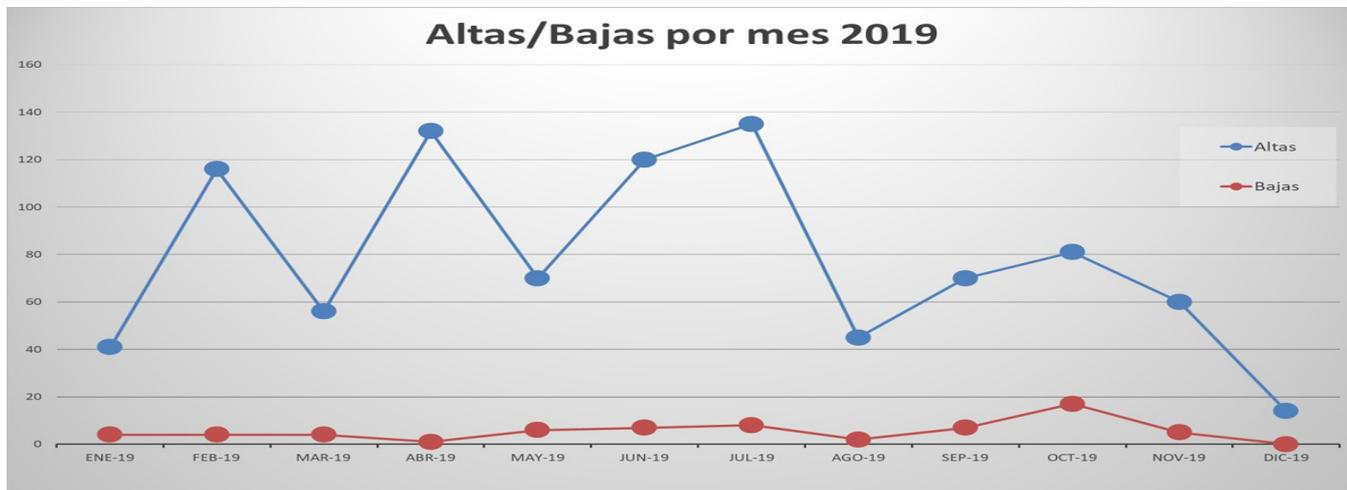
Por este motivo, en este arranque de año, os pedimos que, si podéis y tenéis un hueco en vuestra apretada agenda, nos hagáis saber vuestros problemas con esta importante propuesta de ir al médico, haciéndonos llegar vuestros alegatos para convencerlos una vez más, acercando y afinado más nuestra propuesta, si cabe.

Por otro lado, para que sea más efectivo y directo os invitamos que hagáis uso del MyRequest, y con el hastag **#bancoHorasMedicoJusto** hagáis llegar a R.R.H.H. esta necesidad. De esta forma, y entre todos, poder conseguir en este año hacer este deseo-propuesta realidad.

En próximos números, que leeréis durante todo el año, estarán plasmadas en forma de artículo las demás propuestas que esperamos nos ayudéis a prosperar. **#bancoHorasMedicoJusto** (👉)

A la rica estadística

Estos son los gráficos según nuestros cálculos:



Humor 2.0 (o más...)

Pablo Casado defiende un "pin parental" para los padres que prefieran que a su hijo le regalen el máster

"Se trata de poder elegir", dice Casado.

Insistiendo en que la "dictadura progre" del Gobierno de Pedro Sánchez pretende negar el derecho de los alumnos españoles a recibir títulos gratis, Pablo Casado, líder del Partido Popular, defiende la implantación de un "pin parental" que permita identificar a todos los niños cuyos padres prefieran que no sigan el currículum escolar, no reciban ningún tipo de conocimiento y, en el futuro, obtengan algún título académico de forma fraudulenta.



El "pin parental" es una solicitud escrita que va dirigida a los directores de los centros educativos en la que los padres piden que sus hijos obtengan tratos de favor como "másteres y otros títulos" de forma gratuita y sin acreditar conocimientos. "Los padres saben mucho mejor que los profesores lo que es mejor para sus hijos y muchos, yo entre ellos, sabemos que los títulos es mejor obtenerlos mediante otras vías que no pasen por recibir la misma educación que recibe todo el mundo", ha insistido Pablo Casado en una entrevista en Antena 3.

"La mayoría sensata de los españoles, sean de izquierda o de derecha, quiere decidir sobre la educación de sus hijos", ha enfatizado. "¿No quieres un máster gratis para tu hijo? Pues tú puedes elegir que el niño asista a clase, se mate a hacer deberes como un mamón y estudie todas las tonterías que quiera. Otros preferimos hacer las cosas a nuestra manera", ha zanjado.

Encontrado en las Redes.....

Retwitteaste

 **Soiyonotu**
@casitodoelrato

Después de lo de los reyes Magos y el ratoncito Pérez, hoy he sentado a mis hijos y les he contado que soy yo la que cambia el rollo del papel higiénico. Han flipao.

3:38 p. m. · 8 jun. 2018 · [Twitter for Android](#)

5,6 mil Retweets 14,3 mil Me gusta

Retwitteaste

 **Un Vampiro Andalú**
@UnVampiroAndalu

Mi madre fue la Rosalía de su generación, porque cada vez que me decía "malamente" después se quitaba la zapatilla y tra, tra.

9:30 a. m. · 21 dic. 2019 · [Twitter for Android](#)

1,8 mil Retweets 6,6 mil Me gusta



Sección Sindical Coritel / FES-UGT

¿Qué ventajas supone afiliarse a UGT?

Las ventajas de estar afiliado/a a un sindicato organizado y estructurado, como UGT, son numerosas:

Información y asesoramiento permanente

- Gabinetes Jurídicos Especializados (abogados/as laboristas, etc.)
- Contratación, salarios, vacaciones, nóminas, jornadas, convenios colectivos, liquidaciones, finiquitos, jubilaciones, pensiones, Seguridad Social, despidos, etc
- Expedientes de regulación
- Protección por desempleo
- Prevención de riesgos laborales
- Formación continua adaptada a los puestos de trabajo
- Formación sindical específica a los delegados/as de personal, miembros de comités y delegados/as de Salud Laboral

Otros servicios

- Vacaciones, viajes y hoteles
- Campamentos infantiles de verano
- Ocio: residencias, tiempo libre
- Establecimientos concertados
- Seguro de Accidentes en caso de muerte, a partir de un año de afiliación ininterrumpida a UGT

Recuerda que la cuota sindical es desgravable en la Declaración de Hacienda





contacta con nosotros



Paseo de la Finca 2, edificio 2 planta 1, Sala Galapagar (Junto a Soporte Local)



647307871 • Ext sala 57074



seccion.sindical.ugt@accenture.com - ugt.tecnologica.madrid@gmail.com



647 307 871



@UGTCoritelMad



facebook.com/ugttecnologicamad



ugttecnologicamad



FeSMC
TECNILÓGICA
Parte de **Accenture**





¡¡ NEGOCIACIÓN YA!!

NO + SUBIDAS

0,0

POR TI POR MÍ POR TOD@S



TECN

ILÓGICA

0,0