

ACTIVA BizIA

[Revista de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Navarra]

-4%

-9%

regulación de empleo
economía

crisis paro
E.R.E.

-17%

deflación
crisis

economía
desempleo

-22%



Mujer y crisis

Edita

SECRETARÍA DE LA MUJER
DE COMISIONES OBRERAS
Avda Zaragoza 12 - 4ª planta
31003 Pamplona - Iruñea
Teléfono: 948 24 42 00
Fax: 948 24 43 11
www.navarra.ccoo.es

Consejo de Redacción

PILAR ARRIAGA
DAVID ESCOBOSA
DANIEL HERNÁNDEZ
JESÚS AGUINAGA
JUAN ANTONIO VIDAL
Mª CARMEN MAYO
PILI RUIZ
IZASKUN GURUCEAGA

Directora

PILAR ARRIAGA
parriaga@navarra.ccoo.es

Coordinación

ARANTXA HERNÁNDEZ
ahernandezl@navarra.ccoo.es
ARANTXA ZAZPE
azazpe@navarra.ccoo.es

Fotografía

IÑAKI ZALDUA
Unión Sindical de CCOO de Navarra
Irsa + esc comunicación

Diseño y maquetación

Irsa + esc comunicación

Tirada

18.000 ejemplares

Depósito Legal

NA-1459/2008

ISSN

1888-7082

ACTIVA-BIZIA quiere agradecer su confianza a todas las afiliadas y afiliados que hacen posible esta publicación.

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de los artículos, fotografías y demás contenidos gráficos de la revista.

Financiada por:

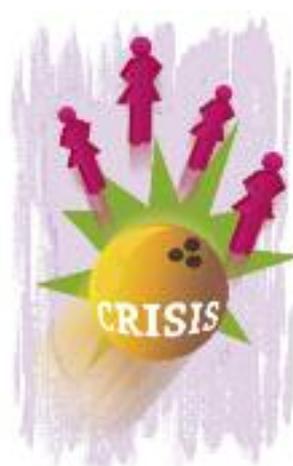


Mujer en tiempos de crisis

Recientemente hemos celebrado el Día Internacional de la Mujer, jornada especialmente reivindicativa dada la problemática que cada minuto tenemos que abordar las mujeres.

Igualdad es una palabra con un contenido amplio a la vez que especial, es derecho, es reivindicación y, también, un anhelo. Hablar de igualdad en época de crisis económica adquiere un significado más relevante, si cabe. Es bajo estas circunstancias, cuando los eslabones de la economía se rompen, cuando la ya de por sí débil red que soporta el empleo femenino se cuarteja: aumenta la precariedad ya de por sí significativa en el colectivo femenino, empeoran las condiciones de trabajo especialmente en sectores más sensibles como la hostelería, la atención a la ciudadanía, servicios varios donde la presencia de mujeres es mayoritaria...

Las cifras cantan, en épocas de crisis crece el número de mujeres que retornan al hogar y cuyo regreso al mercado laboral resulta más complicado. Y por si esto fuera poco, la cobertura de las prestaciones por desempleo entre las mujeres es menor que entre los hombres, en duración y en cantidades. ¿Razones? el tipo de contrataciones que son temporales en gran número, o a tiempo parcial en otro montón de casos, a lo que se su-



Aumenta la precariedad ya de por sí significativa en el colectivo femenino

man periodos de inactividad por cuidado de familiares.

Por si fuera poco, el Gobierno ha legislado. Mediante Decreto Ley 2/2009 de 6 de marzo y con la dudosa pretensión de crear empleo ha introducido bonificaciones para los/as empresarios/as que contraten a tiempo parcial, medida esta con la que el sindicato está en total desacuerdo por dos motivos fundamentales: Ya no se trata de transformar empleos temporales en empleos indefinidos sino de sustituir empleos a tiempo completo por varios contratos a tiempo parcial, en una estrategia que pretende repartir el empleo aumentando su precariedad. Esta medida reducirá aún más las posibilidades de acceder a un contrato a tiempo completo de las mujeres, que son las que fundamentalmente se ven abocadas a aceptar un contrato a tiempo parcial. Por tanto, aunque la finalidad que persiguen sea lícita, si sus consecuencias suponen tal discriminación indirecta podría ser calificada de inconstitucional.

Hecha la foto, no podemos dejar que se convierta en foto fija. ¿Qué se puede hacer?

Indudablemente la solución a la crisis tendrá que partir de resolver problemas que son comunes a hombres y mujeres, pero sin olvidar los aspectos que de forma diferencial afectan a las mujeres.

[sumario]

Editorial

Mujer en tiempos de crisis2

Laborando

Formación a distancia en Forem.....3

La salud lo primero

Mujer extranjera en crisis3

Actualidad

Corresponsabilidad y Defensa del Empleo, en el Día Internacional de la Mujer4

Encuentros

Entrevista a Mª Isabel Fernández, vocal de la Comisión Ejecutiva Estatal de Químicas, Textil y Afines.6

Ponte al corriente

Una trabajadora percibe el subsidio de "riesgo durante el embarazo" en contra del criterio de la Mutua.....7

El globo

Interrupción voluntaria del embarazo en España.8

Saber más

Una página web8

Espacios

Recomendamos un libro8





Especialmente interesante para el colectivo de mujeres porque su tiempo "es oro"

Formación a distancia en Forem, entidad formativa de CC.OO.

Infórmate en Forem Navarra y en el teléfono 948 13 66 88

"No tengo tiempo para hacer cursos, ya que mi horario laboral no me lo permite"
 "No puedo conciliar mi vida personal y familiar con el horario de este curso"
 "No hago el curso, porque pierdo mucho tiempo en el desplazamiento al lugar del curso"

Cuántas veces planteamos estos problemas a la hora de formarnos....

Con el objetivo de que esas situaciones no sean una realidad, a lo largo de este año, Forem Navarra, entidad formativa de CC.OO. ofertará en su programación de cursos dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras con empleo, un reperto-

rio de **acciones de teleformación** pertenecientes a las familias profesionales de Administración y Gestión, Comercio y Marketing, Informática y Comunicaciones y Servicios Sociales y a la Comunidad. En concreto, se ofertarán cursos en esta modalidad de Contabilidad General, Atención al Cliente, Ofimática e Igualdad de Oportunidades.

Con ese espíritu de mejorar para las personas afiliadas a nuestro sindicato y para las personas trabajadoras en general, nos hemos propuesto avanzar en el desarrollo del Sistema de Cualificaciones y por ello, los contenidos de la mayoría de estos cursos han sido adaptados a los Módulos For-

mativos del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de que en un futuro próximo puedan servir para acreditar la experiencia y que sean válidas en las empresas donde trabajemos.

Una ventaja fundamental de este tipo de aprendizaje es que los/as usuarios/as eligen sus propios horarios, factor de suma importancia, pues permite calendarizar el curso de la mejor forma posible. Es además, especialmente interesante para el colectivo de mujeres porque su "tiempo es oro". Les va a permitir formarse sin tener que renunciar a su vida personal, familiar o profesional. ¡YA NO HAY EXCUSA!

[LA SALUD LO PRIMERO]

Mujer extranjera y crisis

El panorama económico actual arroja datos preocupantes para todas las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras con nacionalidad extranjera no son una excepción, y se puede afirmar sin duda a equivocarse que están sufriendo la crisis actual de manera más acusada y, con doble intensidad las mujeres extranjeras.

El desempleo está creciendo vertiginosamente. La tasa de paro de las mujeres extranjeras roza el 20%, mientras que la tasa

casos, a la percepción de prestaciones de carácter público, (menos de 500€), a todas luces insuficiente.

El servicio doméstico es uno de los sectores donde destaca especialmente la presencia de mujeres extranjeras. De hecho, en Navarra, a 31 de diciembre de 2008, el 40% de las mujeres inmigrantes ocupadas están en este sector. Se trata de una actividad con unas condiciones de trabajo muy precarizadas, con una regulación laboral insu-



Si persiste la crisis, muchas trabajadoras caerán en la irregularidad documental, con el consiguiente riesgo de ser víctima de la explotación laboral en la economía sumergida como único recurso para poder mantenerse

global de paro femenina es del 9,5%. Ello está originando serios problemas de subsistencia para no pocas familias, cuyo único ingreso se ve reducido, en el mejor de los

ficiente y con una protección social mínima, caldo de cultivo para que en la actual situación de recesión económica y crisis, se den situaciones de abuso. Muchas de estas

trabajadoras se ven abocadas a trabajar sin alta en Seguridad Social y, por lo tanto, sin cotización, con el fin de reducir gastos, situación que podría tener como consecuencia la pérdida de su situación legal en España por no cotizar a la Seguridad Social. Si persiste la crisis, muchas trabajadoras caerán en la irregularidad documental, con el consiguiente riesgo de ser víctima de la explotación laboral en la economía sumergida como único recurso para poder mantenerse.



Concentración a la que asistieron un centenar de delegados y delegadas

Corresponsabilidad y Defensa del Empleo, en el Día Internacional de la Mujer.

En el trabajo y en la sociedad, igualdad y corresponsabilidad.

Este es el lema con el que este año CC00 de Navarra ha conmemorado el Día Internacional de la Mujer. Como en ediciones anteriores, a la asamblea de delegados y delegadas en el Tribunal Laboral, a la que acudieron más de 200 personas, le siguió una también nutrida concentración en el Rincón de la Aduana en la que se procedió a la lectura del manifiesto. El tradicional lunch puso el colofón a una jornada reivindicativa en que se puso encima de la mesa la actual coyuntura de crisis y su especial repercusión en el colectivo de mujeres, y en la que nuestro sindicato reiteró su compromiso por la defensa del empleo.

Pilar Arriaga, secretaria de Acción sindical y Mujer, subrayó el compromiso del sindicato de "continuar trabajando activamente para mejorar y garantizar los derechos sociales y laborales de las mujeres, a través del fortalecimiento de las políticas de género en el empleo, en el sindicato y en la sociedad". Señaló que resultado de ese compromiso es la composición de la Comisión Ejecutiva de Navarra elegida en el 9º Congreso, "que deberá continuar impulsando una mayor participación de mujeres en los ámbitos de toma de decisiones, en las mesas de negociación y en las candidaturas de las elecciones sindicales".

Ante la situación de crisis económica que está suponiendo una fuerte destrucción y

precarización del empleo, CC00 apuesta por reforzar su compromiso en el desarrollo de la acción sindical para que través de la Negociación Colectiva y el Diálogo Social, se incorporen medidas eficaces que

impulsen y posibiliten la recuperación del empleo y la garantía de protección social, con especial atención hacia los colectivos más vulnerables y con riesgo de exclusión social.

Continuar trabajando activamente para mejorar y garantizar los derechos sociales y laborales de las mujeres, a través del fortalecimiento de las políticas de género en el empleo, en el sindicato y en la sociedad



Asamblea de delegados y delegadas en el Tribunal laboral

Por su parte, José M^a Molinero, se refirió al actual momento de crisis que estamos viviendo, e hizo especial incapié en el colectivo de mujeres. Puso el acento en la defensa del empleo y de la protección social en la actual coyuntura de crisis, en la necesidad de impulsar medidas para paliarla y de que éstas pasen por un cambio radical del actual modelo de crecimiento económico.

Molinero apuesta en este sentido por una política industrial que garantice el mantenimiento de las empresas con vocación de crecimiento y arraigo social; así como de un esfuerzo sustancial en materia educativa y de formación. Además, insta a poner en marcha un Plan Extraordinario de Ayuda a las Personas y a las Familias, ya que en Navarra existen al cierre de esta edición cerca de 5.000 familias en las que todos sus miembros se han quedado en desempleo y alrededor de 3.000 que ya no cuentan con ningún ingreso.

Finalmente trasladó la necesidad de reactivar las mesas del diálogo social en especial la de formación –inactiva pese a ser un ámbito estratégico para mejorar la competitividad de la economía-, y la de Cohesión social.

Lectura del manifiesto en el Rincón de la Aduana

Ante la situación de crisis económica que está suponiendo una fuerte destrucción y precarización del empleo, CCOO apuesta por reforzar su compromiso en el desarrollo de la acción sindical para que través de la Negociación Colectiva y el Diálogo Social, se incorporen medidas eficaces que impulsen y posibiliten la recuperación del empleo y la garantía de protección social, con especial atención hacia los colectivos más vulnerables y con riesgo de exclusión social.

Así el sindicato tiene claro sus líneas de acción:

- ▶ Avanzar en la igualdad laboral entre mujeres y hombres, impulsando y demandando el desarrollo de políticas activas, y el desarrollo de la Ley de Igualdad en el marco del Diálogo Social.
- ▶ Hacer efectiva la igualdad de género mediante la acción sindical, promoviendo y participando en la elaboración y aplicación de planes y medidas de igualdad en las empresas a través de la Negociación Colectiva.
- ▶ Desarrollar políticas formativas y de sensibilización en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo que favorezcan los necesarios cambios en valores.
- ▶ Demandar al Gobierno la aplicación efectiva de la Ley contra la violencia de género así como el desarrollo del Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género y del Plan de Atención y Prevención de la violencia de género en la población inmigrante.
- ▶ Exigir al Gobierno medidas económicas en inversión social, de manera que se supere el importante retraso y deficiencia en la creación de los servicios públicos, fundamentalmente en aquellos relacionados con la universalización de la educación infantil y el desarrollo en la aplicación de la Ley de Dependencia.
- ▶ Apoyar el impulso de una nueva normativa que asegure las condiciones necesarias para que las mujeres puedan ejercer su derecho a decidir sobre su maternidad y por ello a interrumpir el embarazo.



MARIA ISABEL FÉRNANDEZ NAVARRA · Vocal de la Comisión Ejecutiva Estatal de Químicas, Textil y Afines.

“Siempre he sido tratada como una sindicalista más, valorando mi trabajo y mi esfuerzo”.

María Isabel Fernández Navarro, nació en Tudela en el año 1965. Cursó sus estudios en esa localidad graduándose como técnica administrativa.

Su carrera profesional comenzó en TRW, y en la actualidad trabaja en la empresa EUROFREN, ubicada en Corella.

Afiliada a Comisiones Obreras desde el año 1996, y delegada sindical desde 1997, ha participado activamente en la Ejecutiva federal de Químicas, textil y afines de Navarra y, actualmente forma parte de la Comisión Ejecutiva Estatal de Químicas, Textil y afines.

¿Cómo empieza tu andadura sindical?

Al año de empezar en TRW, me plantearon un proyecto, crear la Sección Sindical de Eurofren. El proyecto me entusiasmó y acepté la propuesta. Se convocó a afiliados y afiliadas y se creó la sección sindical, en la que yo fui elegida como delegada sindical.

¿Qué responsabilidades has ocupado en el sindicato?

Uno de los primeros trabajos desde la Sección Sindical fue negociar el Pacto de Empresa que complementa el Convenio General de Químicas (CGQ) por el que nos regimos. Hace cuatro años, me incorporé a la Mesa negociadora del CGQ, que es de carácter estatal y que afecta a más de 200.000 trabajadores/as. En este proceso negociador aprendí muchísimas cosas, sobre todo en materia de cobertura de derechos, fuera del ámbito de la propia empresa. Un vez firmado el convenio, la federación me propuso participar en la Comisión Mixta del mismo convenio, donde se resuelven las dudas de interpretación, completando mi formación sindical en esta materia tan interesante, a caballo entre la acción sindical y jurídica.

¿Qué inquietudes se te plantean en el tema de la igualdad?

Creo firmemente en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Aunque se va avanzando lentamente, los resultados son satisfactorios. Me parece

muy importante el tema de la educación, educar en igualdad. Y en el plano laboral, la flexibilidad horaria para poder compatibilizar trabajo, hogar y ocio me parece vital.

Un aspecto fundamental para alcanzar la igualdad real es la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, ¿qué dificultades encuentras en tu vida sobre este aspecto para desarrollar tu labor sindical?

No tengo menores a cargo, pero sí a mi madre que vive conmigo. Tengo suerte porque somos tres hermanos para poder atenderla; pero es imprescindible demandar a los poderes públicos mayores servicios de proximidad para atender las responsabilidades familiares y el cuidado de las personas dependientes y así, en mi caso, poder participar en la vida sindical y tener una mayor autonomía personal.

Creo firmemente en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres

¿Qué problemas encuentran las trabajadoras de tu empresa respecto a este tema?

El mayor problema que nos encontramos es la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.



¿Se va a realizar en tu empresa un Plan de Igualdad?

Sí. Se está llevando a acabo el diagnóstico; por lo que durante este año 2009 se diseñarán las acciones que formarán parte del Plan de Igualdad.

A lo largo de tu andadura sindical, ¿qué problemas te has encontrado como mujer?

Tengo la suerte de no haber tenido problemas. Siempre he sido tratada como una sindicalista más, valorando mi trabajo y mi esfuerzo tanto en el seno de la empresa como en la Ejecutiva de Fiteqa de Navarra.

Para finalizar, tu nuevo nombramiento ¿qué crees que te va a suponer como mujer?

No me lo planteo como mujer, sino como persona y como sindicalista. Creo que es una gran responsabilidad; que tengo mucho que aprender, un gran trabajo por delante y una gran ilusión por darlo todo en este reto.



Una trabajadora percibe el subsidio de “riesgo durante el embarazo” en contra del criterio de la Mutua

El TSJ de Murcia dictó sentencia condenando a la Mutua al pago del subsidio de riesgo desde la 9ª semana de embarazo.

El conflicto se genera ante la discrepancia entre el Servicio de Salud y la Mutua, de cual es el momento en que la trabajadora tiene riesgo y, en consecuencia, debe dejar de trabajar y percibir el subsidio correspondiente

Una trabajadora que presta sus servicios como Auxiliar (Estriadora- empaquetadora de tomate fresco), presentó a su empresa solicitud de suspensión de contrato por riesgo de embarazo, acompañando a dicha solicitud informe de la misma fecha emitido por el facultativo del Servicio Murciano de Salud en el que se indicaba que era desaconsejable para la gestación la actividad desarrollada por la trabajadora en su puesto de trabajo porque realizaba tareas de mucho esfuerzo. Además, indicaba el facultativo que la realización de su habitual puesto de trabajo suponía riesgo para su salud y para el feto, ya que la trabajadora no podía levantar mucho peso.

Con este informe la trabajadora presento a la empresa solicitud de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo. **La empresa procedió a suspender el contrato de trabajo de la empleada y remitió a la mutua la solicitud efectuada por la trabajadora**, junto al informe del facultativo de Seguridad Social, la evaluación de riesgos, el riesgo específico de la trabajadora, las funciones que ejercitaba y la imposibilidad de darle otro puesto de trabajo. **El facultativo de la Mutua consideró que NO EXISTÍA riesgo para el embarazo o para el feto, en contra del criterio del facultativo del Servicio Público de Salud y, en base a ello, la prestación de riesgo fue denegada** por considerar que el riesgo para la salud de la trabajadora o del feto en función del puesto de trabajo se debía estimar a partir de la 24 semana de embarazo y no

en la 9ª en la que se encontraba la trabajadora.

Interpuesta demanda por la trabajadora, la cuestión que se debate es si la trabajadora demandante tiene derecho a cobrar el subsidio por riesgo durante el embarazo, desde el día en que la empresa procedió a suspender su contrato de trabajo, en base al informe de existencia de riesgo emitido por el médico del Servicio Público de Salud o, desde la fecha en la que la Mutua considera que existe el riesgo.

El TSJ destaca que existe una discrepancia entre ambos facultativos. Que no se han acreditado argumentos científicos que justifiquen la ausencia de riesgo para el feto o para la embarazo, derivadas de las condiciones de trabajo que implican la bipedestación permanente durante toda la jornada de trabajo y el levantamiento de pesos, durante las primeras 24 semanas de gestación, en tanto que si existe riesgo a partir de dicho período. Y resuelve en el sentido más favorable para la protección de la integridad física del feto o la gestante, te-



niendo presente que el responsable de prevención de riesgos laborales de la empresa certifica que si existe riesgo.

El facultativo de la Mutua consideró que NO EXISTÍA riesgo para el embarazo o para el feto, en contra del criterio del facultativo del Servicio Público de Salud y, en base a ello, la prestación de riesgo fue denegada

Por ello, El Tribunal Superior de Justicia de Murcia **concluye que la trabajadora tiene derecho a cobrar el subsidio por riesgo**, partiendo de un hecho no discutido, como es el que la empresa procedió a suspender el contrato de trabajo a partir de la semana 9ª en base al informe del facultativo de Seguridad social, puesto que la finalidad de la prestación es compensar la pérdida de ingresos que experimentó la trabajadora cuyo contrato quedó suspendido como consecuencia de no poder desarrollar su puesto de trabajo por su estado de gestación al existir riesgo para ella misma o el feto, no siendo posible el cambio de puesto de trabajo.

Proceso de reforma de la interrupción voluntaria del embarazo (IVE)

Tras la presentación de las conclusiones del Comité de Expertos sobre el IVE, la ministra de Igualdad inicia un proceso de escucha con organismos o asociaciones para exponer las recomendaciones de dichos expertos en materia de IVE.

En el documento se propone la necesidad de sustituir el actual sistema que contempla la penalización de la IVE salvo en tres excepciones, por una ley que combine plazos con indicaciones, similar a la mayoría de países de la Unión Europea y atendiendo a las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud y Naciones Unidas.

En este sentido, el informe plantea una ley de plazos que permita a las mujeres decidir libremente en torno a las primeras 14 semanas de gestación y hasta la semana 22, en dos supuestos: cuando exista un grave peligro para la vida o la salud de la embarazada y cuando se detecten graves anomalías en el feto. En ambos casos, debe constar un dictamen emi-

recho a la educación sexual, el derecho a la reproducción y el acceso en condiciones de equidad a los métodos de control de la natalidad.

Para ello, los expertos consideran necesario mejorar la calidad de los actuales servicios de atención a la salud sexual como un servicio público disponible para toda la ciudadanía. Todos y todas sabemos que este interés por la planificación familiar y la educación sexual no es igual en el conjunto del territorio español y más desde la derogación de la LOGSE, en la que se recogía como parte del temario, la Educación Sexual. Actualmente, la propia dispensación de anticonceptivos está sujeta a la "autorregulación de conciencia" de los gober-

Baste el ejemplo de Navarra, donde las mujeres tienen que emigrar a otras CC.AA. o, incluso, al extranjero para poder ejercer sus derechos en esta materia.

tido con anterioridad a la intervención por un médico especialista distinto del que practique la intervención.

El comité de personas expertas considera que el reconocimiento de la interrupción voluntaria del embarazo debe regularse en la futura ley y no en el Código Penal. Es decir, que en ningún caso las mujeres que deciden interrumpir su embarazo podrán ser castigadas con penas de prisión.

Por otra parte, el Comité recomienda reconocer la autonomía en la decisión a las jóvenes partir de los 16 años sin que sea necesaria la autorización de sus padres o tutores. Asimismo, plantean que la objeción de conciencia no suponga un obstáculo en el acceso de las mujeres a esta prestación sanitaria en el sistema público de salud ya sea en la red pública o concertada.

Por último, las conclusiones recogen que la nueva regulación de la IVE debe ir acompañada de una estrategia general sobre salud sexual y reproductiva con el objetivo de prevenir embarazos no deseados, que incluya el de-

recho a la educación sexual, el derecho a la reproducción y el acceso en condiciones de equidad a los métodos de control de la natalidad. Baste el ejemplo de Navarra, donde las mujeres tienen que emigrar a otras CC.AA. o, incluso, al extranjero para poder ejercer sus derechos en esta materia.



ASOCIACIÓN DE CLÍNICAS ACREDITADAS PARA LA INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO

<http://www.acaive.com>

- ▶ El aborto está regulado en España desde el año 1985.
- ▶ En el año 1991 abortan en España 49.910 mujeres (Fuente: Ministerio de Sanidad y Consumo).
- ▶ En el año 2006 son 101.592 mujeres las que abortan. Este aumento es debido a la normalización del aborto, y a una mayor seguridad jurídica para las mujeres.
- ▶ La tasa de abortos en España es una de las más bajas de la Unión Europea.
- ▶ El 40% de los abortos se practican en menores de 25 años, el 30% son inmigrantes, el 66% son solteras, el 61% asalariada y el 51,2% tiene hijos o hijas. (Fuente: Ministerio de Sanidad y Consumo, año 2006).

[espacios]



"El altavoz de las voces dormidas, Oficios de mujeres silenciadas"

Está entretreído con los relatos de unas protagonistas cuyos relatos que dibujan con acierto y exactitud el mapa sentimental y cultural de una época caracterizada por la represión de trabajadores y trabajadoras.

El objetivo del libro es dar a conocer el pasado de sus protagonistas, pasado que forma parte de la historia.

Libro con un título sugerente, pero con un contenido entrañable.