



PASO A PASO

Órgano de expresión de la Secciones Sindicales de la CGT en el Grupo SEAT
cgtseat@inicia.es - cgtseat.zf@tiscali.es - cgtgearbox@canal21.com

Nº 4 / Época III Junio-Julio 2005

La libertad no descenderá hasta el pueblo, es el pueblo quien debe ascender hacia la libertad. Emma Goldman.

EDITORIAL

Sólo nos faltaba el escándalo de convivencia entre los jefes de personal y los dirigentes de IGmetal en VW. Un escándalo que le viene que ni pintado a la Dirección del Grupo que ha contratado recientemente a uno de esos directivos que ganan fama a base de destruir empleo y llevar al paro a miles de familias sin importarles un ápice las hipotecas, ni las vidas ni las ilusiones de tod@s ell@s.

Por que el sistema implantado en VW, en el que los sindicatos tienen derecho a veto en grandes decisiones de la empresa, sigue siendo un obstáculo para el capitalismo más radical que representan los nuevos gestores del Grupo.

Quien haya filtrado los datos de un escándalo como el de los gastos



inconfesables de miembros del Comité de Grupo, ha propiciado que tod@s nos manifestemos en contra de esas prácticas que, por supuesto, se mantienen en secreto hasta que surgen por alguna razón.

Esperemos que todo esto sirva para que si hay alguien que se cree que «codirige» la empresa, se dé cuenta de que cuando no sabes si defiendes a la empresa o a la plantilla, puedes acabar defendiendo tu propio bolsillo. Y eso acaba mal. Acaba a veces mal para quien entra en esa corrupción. Pero sobre todo ACABA SIEMPRE MAL PARA LA PLANTILLA A LA QUE SE REPRESENTA.

Y en éstas tenemos a la plantilla de Gearbox, chantajeada por la Di-

rección, no sólo de esa empresa sino por la de la propia SEAT con 222 despidos, pendientes de que en septiembre se incorporen los primeros 110 compañeros de Vanema y con la política de rumores y más días de no producción.

Y en este momento tan inoportuno los que cogestionan todo esto, le firman a la empresa que pueda externalizar un total de 120 puestos de trabajo en servicios que siempre han desempeñado un carácter social o de posibles recolocaciones en caso de problemas.

Como decimos: NADA, MÁS INOPORTUNO. Por eso en CGT creemos que hemos de evitar que esas direcciones sindicales sigan en este camino que sólo beneficia los planes de la empresa.

SUMARIO

- 1.- **Editorial.**
On trobarnos.
- 2.- **La situación en Seat I**
- 3.- **La situación en Seat II**
- 4.- **El convenio que nos regula, ¿ o no?**
- 5.- **Noticias de VW Navarra**
Hoja afiliación
- 6.- **España, país peligroso para trabajar.**
Sobre el accidente mortal de febrero.
- 7.- **El No a la Constitución**
Datos del mundo que vivimos
- 8.- **Noción de productividad.**
Reseña de libros: «La tierra herida» Delibes y Delibes.
Crucigrama.

METAL BARCELONA:

Via Laietana 18 9ª, 08003 Barcelona
Telf. 93 310 33 62
sindicat_metall_bcn@telefonica.net

METAL CORNELLA:

Carretera d'Esplugues 46, 08940 Cornellà
Telf. 93 377 91 63 Fax 93 377 75 51
cgtbaixll@eresmas.com

NOU LOCAL OLESA:

Jacint Verdaguer 23, 08640 Olesa
Telf. 93 93 778 04 93.
(Tardes de 5 a 8)



LA SITUACIÓN EN SEAT.

Con la falta de memoria de los ciudadanos juegan políticos, empresarios y burócratas, para olvidarse de las promesas o compromisos adquiridos. Todo colectivo debe saber de dónde viene, dónde está y hacia dónde va, para no perder su situación real y no ir a la deriva. Que-

Este cambio de política propiciada desde Alemania, la han traducido en un excedente de personal, al no fabricarse los Arosa, Furgoneta o Toledo antiguo, y no prever sustitutos. **Quiénes adoptaron estas medidas debían haber previsto esta situación, salvo que lo**

mos tenido ni voz ni voto, puesto que han sido impuestas por la cúpula del Grupo. **La plantilla sólo está siendo víctima de las decisiones.**

ACUERDOS: MAS FLEXIBILIDAD Y MAS PRECARIEDAD.

Se va rejuveneciendo la plantilla e ingresa nuevo personal con el contrato relevo, se crea la figura del oficial auxiliar con un descenso del sueldo del 30%, recuperándose a los 7 años del ingreso, es decir **se amplían los beneficios de los dueños de SEAT.**

Se firman los acuerdos de flexibilidad en mayo de 2003, los firmantes manifiestan que es para garantizar el empleo y evitar EREs. **Se introduce el calendario mes a mes y la bolsa de horas.**

Posteriormente, con un convenio muy ventajoso para la empresa, se aumenta la flexibilidad

Matriculaciones mercado español.			
Marca	Enero/junio 2005	Enero/junio 2004	Variación
Audi	29.000	23.717	+22,3%
Skoda	12.191	8.061	+51,2%
VW	52.555	50.951	+3,1%
SEAT	76.915	81.097	-5,2%
Total turismos	809.708	789.519	+2,6%

remos hacer un breve balance memorístico que facilite saber dónde estamos y hacia dónde vamos en el barco de la "Nueva SEAT".

POLITICA DE EMPRESA

L@s trabajador@s de SEAT llevamos arrastrando el hecho de que el Consorcio acordara separar a SEAT de VW e integrarla en un subgrupo formado por Audi y Lamborghini. **Esta decisión inició un camino por el que VW potenciaba a Skoda en detrimento de SEAT.**

El nuevo "camino" conlleva dejar de hacer modelos utilitarios y furgonetas, **para centrarse en coches de mayor valor añadido.** Esta decisión fue tomada al reconocerse el alto índice de la calidad de los productos que fabricamos l@s trabajador@s de SEAT.

hicieran a conciencia. Si a esto le sumamos los fracasos comerciales de algún nuevo modelo y que el sustituto del Ibiza está aún en «pañales», **o el hecho de que Skoda también**

Matriculaciones mercado europeo			
Marca	Enero/junio 2005	Enero/junio 2004	Variación
Audi	329.642	290.575	+13,4%
Skoda	212.139	203.977	+4,0%
VW	766.161	784.411	-2,3%
SEAT	197.152	209.143	-5,7%
Grupo VW	1.507.167	1.489.752	+1,2%

fabrique modelos Audi, no siendo del grupo, está claro que los dueños de SEAT nos han ido "preparando" una crisis a la carta.

En todas estas decisiones l@s trabajador@s de SEAT no he-

y se introduce el trabajo en equipo, reivindicado por la empresa desde el año 1990 y rechazado por los sindicatos tras una serie de pruebas piloto. **Increíblemente ahora fue reivindicado por UGT y CCOO.**



Se introducen servicios de vigilancia externos y aumenta la presión disciplinaria a l@s trabajador@s. Se anuncia la intención de eliminar el servicio de comedores, bomberos y vigilantes, ya firmado.

Según los firmantes del convenio, éste garantizaba el futuro y la seguridad de la plantilla y era beneficioso para todos (mundo SEAT) **Se anuncia la introducción de la «cogestión» en SEAT.** Hay que decir que los dirigentes de los sindicatos firmantes han escogido el peor momento para aparecer ligados a la cogestión; por la probada mala gestión de la Dirección de SEAT y recientemente por los escándalos que salpican a los mayores representantes sindicales de la cogestión en Alemania.

Récord de ganancias con menos ventas que el año anterior: 144,9 millones de euros.

Se acuerda el cierre de Vanema y Seat evita la subrogación de la plantilla.

La movilidad que permite el convenio se desarrolla sin criterios objetivos y es usada de manera discriminatoria

y con carácter disciplinario.

La dirección de SEAT ante la petición de la CGT, se niega a informar del plan industrial. Se realiza la reunión de Comité de Grupo Europeo y el presidente del Comité de empresa no informa a la plantilla de SEAT niguneando a los miembros del Comité.

En Gearbox se firma un acuerdo que abre el camino a la gratuidad de sábados y el ERE para 180 trabajador@s, la CGT nos opusimos al acuerdo y la plantilla, tras conocer la realidad del acuerdo, y a pesar de haberse señalado a las personas afectadas y saber el resto que estaban "libres", rechazan mayoritariamente el acuerdo.

CONCLUSIONES

Toda esta serie de acontecimientos deja claro:

- * que los problemas que actualmente pueda tener SEAT no se pueden achacar únicamente al mercado.
- * que la planificación de sólo centrarse en coches de mayor valor añadido es un tremendo error que debe subsanarse con la diversificación en la fabricación de modelos.
- * que la cogestión está conllevando desinformación por parte de los sindicatos UGT y CCOO, y sólo sirve para pacificar a la plantilla ante la política agresiva de la empresa.
- * que la situación de crisis que argumenta la Dirección, es responsabilidad de quienes dirigen la empresa, l@s trabajador@s no hemos de aceptar el ser las víctimas

de políticas nefastas que deciden quienes tienen sueldos fantásticos.

- * que l@s trabajador@s debemos exigir un plan industrial que podamos también opinar y decidir, tod@s en conjunto.
- * que la bolsa de horas ya no se ve como garantía de evitar EREs. En todo caso o es el preámbulo de dichos expedientes o el camino para arrancarnos a la plantilla más empeoramiento del ya negativo convenio que tenemos..

Quienes dirigen la empresa engañaron a l@s trabajador@s durante la negociación del convenio, al asegurar que su firma garantizaba la estabilidad y el futuro de la plantilla.

EL CONVENIO QUE NOS REGULA ... ¿O NO?

El convenio que desde hace **un año y medio** nos afecta en nuestras relaciones laborales, aunque no sea oficial, ya que la Administración ha exigido modificar algunos puntos, está siendo, más que una aclaración de nuestras condiciones laborales, un verdadero "gali-matias".

Así nos encontramos con situaciones donde ni el propio departamento de personal tiene claros

establecieron como días no laborables los días 23 de Junio y 31 de Octubre. El acuerdo de 10 días más de no producción para la línea 2 en el mes de Mayo, hacía que muchos compañeros se pasasen de los 30 días de deuda, por lo que a 2 de esos 10 días le dieron el tratamiento de jornada industrial, trasladando los no laborables 23/6 y 31/10. Ahora esos 2 días

bían servido para la no asistencia al trabajo, ahora necesitan la explicación del médico de porqué pide reposo al paciente las 24 horas. Si no se especifica así, te aperciben de sanción. Además, claro está, de la pérdida económica. Al parecer las bondades que más de uno vendía del convenio, en materia de permisos, no son interpretadas igual por la empresa y lo aplica a su conveniencia.



qué criterios seguir, o los modifica según le parezca que pueden favorecer los intereses de la empresa. Por esto resulta que:

1. En el anticipo (cobro del día 30) del mes de mayo algunos compañeros que estuvieron de baja los primeros días del año, (estipulados como días de jornada industrial) sufrieron un descuento del dinero que se les había abonado como compensación de la pérdida de la jornada industrial, conforme marcaba el anterior convenio. Como vieron que en algunos casos llegaba a ser una cantidad considerable (350 €), el día 15 volvieron a abonar dicha cantidad para, a partir de ahora, ir descontándola poco a poco.

2. En el calendario básico, se

pasan a ser días "Z", para cuadrar el COPA.

3. A fecha de Mayo todos teníamos en mente que el tope de días a deber era de 30, pero aún no habíamos captado la coletilla de las líneas de producto o centros de trabajo, por eso aplicaron el punto 2, ahora ya parece estar asumido.

Por lo tanto los 7 días más de deuda para la línea 2 en Septiembre, no crearían problema. Pero, si muchos nos vamos a poner con una deuda de 37 días o más, quién esté por debajo de la media, o incluso con días en positivo, ¡que haga fiesta en lugar de nosotros! ¿o el convenio es sólo para algunos?

4. Los justificantes que hasta hace tan sólo unos meses ha-

5. Se ha creado en este convenio un crédito personal de 12.000 ó 6.000 € dependiendo de los años de antigüedad que se tengan en la empresa. Al parecer el banco que lo tramita, Volkswagen-Bank, decide como todo banco la concesión o no del mismo. Hasta aquí normal, lo que no tenemos claro es cómo puede decidir, sin informar del porqué, que en lugar de los 12.000 € pedidos te dé 6.000€ o 4.000 € en lugar de los 6.000 € pedidos. En todo caso hay que tener claro que los anticipos que teníamos antes, a devolver en un año, **no conllevaban abono de intereses.**

Todas estas minucias son problemas que ha creado este convenio de la "Nueva Seat", pero lo que más preocupa es que un convenio vendido como garantía de estabilidad esté creando una sensación de miedo que se palpa en los talleres.

Esto, unido a la indefinición que significa no tener aún un texto registrado en el BOE, lejos de una situación casual nos tememos que es algo deliberado por parte de la Dirección para tener un escenario de desregulación que le permite ir aplicando medidas y cambios a su antojo.

¿Esto no los ven los firmantes?

MÁS DE 8.000 PERSONAS RECLAMAN “UNA GARANTÍA DE FUTURO” PARA VW-NAVARRA.

El sábado 11 de Junio se manifestaron l@s trabajador@s de VW-Navarra. Más de 8.000 personas, trabajador@s de la factoría y familiares salieron a la calle en un ambiente festivo, para reclamar “una solución de futuro para todos”, incluyendo en esta reivindicación a las empresas y plantillas que dependen de Volkswagen Navarra. Sintetizando, se reivindicó “una garantía de futuro junto a unas condiciones de vida y trabajo dignas, incluyendo la estabilidad para tod@s quienes comparten la situación y las consecuencias de la política de VW.

Esta manifestación convocada por el comité de empresa (UGT, CC.OO, LAB y CGT) es la respuesta lógica a la actitud de la empresa de no atender los planteamientos sindicales y desarrollar unas acciones perjudiciales para la plantilla de VW-

Navarra. Durante la negociación del Convenio la empresa ha contratado empresas del exterior, ha llamado a realizar horas extras... Mientras, ha tratado de hacer recaer sobre l@s trabajador@s la nefasta política de la empresa optando por la reducción de salarios en proporción de días de cierre y EREs a compañer@s de empresas proveedoras haciendo recaer el coste de sus errores sobre las diferentes plantillas.

Tanto en el manifiesto del Comité, leído al final de la manifestación, como en las declaraciones de los responsables sindicales

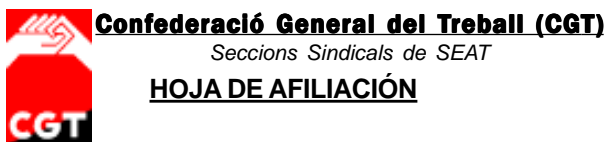
se valoró positiva la movilización, y destacaron la importancia de llegar a un buen convenio y un plan industrial que garantice el futuro.

Nuestro compañero Carlos Couso de la CGT afirmó que “esta plantilla se ha tomado muy en serio este convenio y va a decir basta a los atropellos de la multinacional”.

Valoramos positiva la respuesta de la plantilla y familiares, quedando demostrado que cuando hay unidad y voluntad de resistir a los envites de la multinacional l@s trabajador@s responden y la empresa tiene que aceptar

una negociación más positiva para quienes generamos los beneficios con nuestro trabajo.

La plantilla de Seat debemos tomar nota ante la posible receta que nos quiera aplicar la multinacional.



N.I.S. _____ D.N.I. _____ Teléfono _____

Apellidos _____ Nombre _____

Dirección _____ nº _____ Piso _____

CP _____ Población _____

Taller _____ Area _____ Sección _____ Categoría _____

Fecha nac. _____ Fecha ingreso _____

e-mail: _____

Martorell, a _____ de _____ de _____

SE RUEGA RELLENAR TODO, EN LETRA MAYÚSCULA Y CLARA

A: SEAT S.A.
RELACIONES LABORALES Y PLANIFICACIÓN DE PERSONAL
Autorización descuento cuota sindical vía nómina.

Fecha: _____ de _____ de _____

N.I.S.: _____ D.N.I.: _____

Apellidos y Nombre: _____

Muy Sres. míos:

Ruego a Udes. que a la recepción de este aviso y hasta nueva orden, se sirvan descontar de mi nómina la cuota sindical que en concepto de afiliación me corresponde abonar al sindicato:

C.G.T.

Cualquier modificación de esta situación deberá ser comunicada a Udes. a través del sindicato a que pertenezco.

Fdo. _____

Sus datos personales serán incluidos en un fichero automatizado de SEAT S.A. con la finalidad de descontar de su Nómina la cuota sindical. Usted puede ejercitar los derechos de acceso, cancelación, rectificación y oposición. Si usted no desea el tratamiento de sus datos con la finalidad señalada, por favor indíquenoslo por escrito a SEAT S.A. Zona Franca Sector A, Calle 2, nº 1. 08840 Barcelona, señalando claramente su nombre, apellidos y dirección. (Ley Orgánica 15/1999 de 13 de Diciembre)



ESPAÑA, EL PAÍS MÁS PELIGROSO DE LA UE PARA TRABAJAR.

En el año 2004 hubo **871.064 accidentes laborales** en España. A pesar que el índice de siniestralidad laboral bajó, **todavía es el más alto de la Unión Europea.**

Los muertos por accidente laboral fueron **986, es decir 7,7 fallecidos por 100.000 trabajador@s.**

De los 871.064 accidentes ocurridos en el 2004, **10.549 fueron graves.**

De estos accidentes graves, casi el 70% derivan en una incapacidad permanente para el trabajador. El año pasado fueron alrededor de **7.000 personas con incapacidad permanente.**

Aumentaron los accidentes de camino al trabajo, **siendo 82.777 los ocurridos en 2004..**

Las enfermedades profesionales, aquellas que recoge la ley, afectaron el año pasado a **23.000 personas.** Básicamente, incluyen patologías por contacto e inhalación de sustancias tóxicas, cáncer por estos agentes, infecciones y sorderas por el ruido.

España es uno de los países de la UE que menos enfermedades profesionales están reconocidas. Para mejorar estos índices es imprescindible la predisposición de empresarios en tomar medidas preventivas y que l@s trabajador@s nos concienciamos en exigir su aplicación. También se deben tomar medidas desde las administraciones. A la CGT nos preocupa que los poderes económicos y políticos no se pongan en serio a solucionar la siniestralidad en España. Parece que ponen más entusiasmo en aplicar medidas en la mejora de la productividad y los beneficios que en preservar la salud de l@s trabajador@s.

TENEMOS QUE CAMBIAR ESTA DINÁMICA. DEBEMOS EXIGIR MÁS SEGURIDAD.

SEGURIDAD Y SALUD



Tanto la Inspección de Trabajo de Barcelona, como el Departament de Treball i Indústria de la Generalitat ya han emitido sendos informes sobre el accidente mortal, ocurrido en Chapistería el pasado febrero.

En estos informes queda pal-

pable que el accidente se produjo por una conjunción de causas, no sólo por el apilamiento de varios contenedores, como hizo destacar la empresa a los medios de comunicación.

El hecho de que la plataforma no tenía suficiente estabilidad, que no hiciera la empresa la correspondiente evaluación de riesgos y la falta de formación e información específica a l@s trabajador@s de la zona demuestra que se han incumplido los artículos 14, 15, 16 y 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995. **Esto ha obligado a la Inspección de Trabajo a extender acta de infracción a Seat.**

Estas actuaciones de Inspección

ACCIDENTE MORTAL, FEBRERO DE 2005

ción y la Generalitat corroboran las apreciaciones que hicimos la CGT al analizar los hechos y que manifestamos a la empresa al día siguiente del accidente.

Esperamos que quienes conforman el ámbito de la cadena de mando de la empresa, l@s técnicos de prevención, trabajador@s de Personal y de la dirección de Seat, delegado@s sindicales y trabajador@s de la empresa, tomemos nota y se apliquen medidas antes que ocurran desgracias. Naturalmente quienes tienen más obligaciones son quienes representan a la empresa en el Comité de seguridad y salud, así como en la Dirección y la cadena de mandos de Seat.

LA CONSTITUCIÓN EUROPEA PUESTA EN CUESTION, LA EUROPA SOCIAL DEBE AVANZAR

El resultado negativo de los referendos francés y holandés es importante y lo saludamos con sana alegría. Por mucho que los medios de comunicación quieran darle connotaciones xenófobas y derechosas, la realidad es que **el NO demuestra un claro rechazo a los dirigentes de la Unión Europea y a su forma de entender y de hacer política al margen de I@s ciudadan@s.**

También se demuestra el rechazo de la ciudadanía, por el trasfondo económico y social a las propuestas neoliberales que se vienen impulsando en Europa y que este borrador de Constitución consagra, como es la propuesta de "directiva Bolkestein" (cualquier em-

presa podría trabajar aquí, con sueldos de los países del este) y la pérdida de derechos del "estado del bienestar".

El "No" de franceses y holandeses debe convertirse en un impulso a la movilización que debemos emprender contra las políticas antisociales y cada una de sus propuestas. Ahora queda el trabajo de poner en pie un amplio movimiento ciudadano para resistir y ganar terreno a las políticas neoliberales.



La CGT apoyamos e impulsamos todas las iniciativas que de forma democrática se encaminen a realizar una Europa verdaderamente Social.

EL MUNDO EN EL QUE VIVIMOS

A SANGRE FRÍA.

¡BASTA YA DEL GASTO MILITAR! EL HAMBRE MATA MÁS QUE LAS GUERRAS.

Niños nacidos anualmente en el mundo:	130 millones.
Niños que no llegarán a cumplir un mes:	4 millones.
Niños que no cumplirán los cinco años:	11 millones.
Niños fallecidos anualmente en el África subsahariana:	4.396.000
Niños fallecidos anualmente en el Sudeste asiático:	3.070.000.
Proporción de muertes debidas a causas evitables:	90%.

Presupuesto militar de EE.UU para 2005:	417.500 millones de dólares.
Presupuesto militar de U. E. para 2005:	228.000 millones de dólares.
Presupuesto militar de China para 2005:	29.900 millones de dólares.
Presupuesto militar de Rusia para 2005:	6.300 millones de dólares.

UNA NOCION DE PRODUCTIVIDAD

Desde la Comisión de Productividad estamos detectando muchos casos de compañer@s que no entienden la descripción de tareas indicadas en sus cargas de trabajo.

La verdad es que viendo la complejidad de algunas, no es de



extrañar. La sección sindical de CGT estamos elaborando un pequeño manual de interpretación de cargas que pronto estará a vuestra disposición.

Pero algo fundamental y que lleva a confusión, sobre todo a la plantilla recién ingresada, es el sistema centesimal de cronometraje.

Todos los tiempos asignados en una carga (pasos de cadena, pasivos, tiempos de operaciones,...) están medidos de manera centesimal.

El minuto está dividido en 100 centésimas en lugar de los 60" que todos conocemos por haber estudiado el sistema sexagesimal.

Por eso, cuando vemos un paso de cadena de 1'75, en realidad hablamos de 1 minuto y 45 segundos.

El modo de conversión de centésima a segundos se realiza con una sencilla regla de tres:

$$\begin{array}{r} 100 \text{ — } 60 \\ 75 \text{ — } X \\ \hline 75 \times 60 \\ 100 = 45'' \end{array}$$

Nunca convertiremos los minutos. Sólo los segundos.

Otra forma de conversión rápida es multiplicando por 0,6, o directamente por 6 y después correr la coma.

Ejemplo:

$$55 \text{ centésimas} \times 6 = 330, \\ \text{corremos la coma} = 33''$$

Esperamos que estas pequeñas explicaciones os sirvan para poder autocontrolar los tiempos que os facilitan desde las jefaturas.

Reseña de libros:

“La tierra herida” (¿qué tierra heredarán nuestros hijos?) Autores: Miguel Delibes y Miguel Delibes de Castro.

Este libro se desarrolla entorno a una conversación entre padre e hijo sobre el mundo que heredarán nuestros hijos. Un diálogo que trata sobre el cambio climático, el debilitamiento de la capa de ozono, la desertización, la responsabilidad de la actividad humana de estos cambios inquietantes y si estamos a tiempo de evitar o paliar estos efectos. En su conversación abordan los grandes retos que en este aspecto tiene planteados nuestro planeta y las posibilidades de actuación que tiene la humanidad.

Es un diálogo comprometido con nuestro presente y futuro accesible a todas las personas preocupadas por la salud de la Tierra. Os animamos a leer esta delicia literaria.

Crucigrama

HORIZONTALES: 1. Matriculación europea. Capitaliza un peligroso tratado. 2. Hay que hacerlo para creer. Planta a la que nunca le da el sol. 3. Tu primera canción invertida. Los palos mreados llegaron escupidos del este. 4. Marinos que no caben en tu pecera. Otro día para el saco. 5. Poner en su sitio. Revoltijo de oca y no es paté. 6. Almacén militar que juega al fútbol. Bismuto. 7. De lo más pequeño de la 1ª horizontal. La doble fue de la peor policía de Europa. Nos lo vendieron por 100 pesetas. 8. La latina. Nos dan un poco de aire. 9. Ella tiene los primeros síntomas de Alzheimer. 10. Un buen descenso para los amantes del

rafting. El centro del coro. VERTICALES: 1. Ya va siendo hora de tener un simulacro de esos. 2. Planta conífera que aromatiza la ginebra. Una dosis de litio. 3. Seguro que todos sabemos la capital de Eslovaquia. 4. La infinitiva. Viene al mundo. A lo grande en inglés. 5. Los días del saco. Así acaba tras la jornada laboral. 6. Carencia de gracia. Dirigida por Kurosawa viene del sur. 7. Delantero de color. La novela cuando llegas a fin. 8. Curso en un espacio de tiempo. Donde te cuidan muy bien, pero mejor no ir. 9. Mujer en Panamá. El de la anaconda es poco cariñoso. 10. Finiquitar un problema.



Las soluciones pueden venir en el próximo y emocionante número del Mundo SEAT.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										