

SEMINARIO

Los desafíos del mundo del trabajo y el diálogo social en la industria energética.

**La Gestión Empresarial. Instrumentos, Estrategias,
Buenas Prácticas para la Tercerización Laboral.**

Gerencia de Recursos Humanos y Gestión del Talento
Buenos Aires, ARGENTINA

Operación de Enap Sipetrol Argentina



Operación de Enap Sipetrol Argentina



BUENOS AIRES



Dotación Propia: 73



Operación de Enap Sipetrol Argentina



BUENOS AIRES



Dotación Propia: 73
Afiliación Sindical: 0%



Operación de Enap Sipetrol Argentina



CUENCA GOLFO SAN JORGE



Dotación Propia: 57



Área Pampa del Castillo – La Guitarra



Área Campamento Central – Cañadón Perdido
(No Operador - 50% con YPF)

Operación de Enap Sipetrol Argentina



CUENCA GOLFO SAN JORGE



Dotación Propia: 57

Afiliación Sindical: 0%



Área Pampa del Castillo – La Guitarra



Área Campamento Central – Cañadón Perdido
(No Operador - 50% con YPF)

Operación de Enap Sipetrol Argentina



CUENCA GOLFO SAN JORGE



Dotación Propia: 57
Afiliación Sindical: 0%



Contratistas: 303



Área Pampa del Castillo – La Guitarra



Área Campamento Central – Cañadón Perdido
(No Operador - 50% con YPF)

Operación de Enap Sipetrol Argentina



CUENCA GOLFO SAN JORGE



Dotación Propia: 57
Afiliación Sindical: 0%



Contratistas: 303
Afiliación Sindical: 95%



Área Pampa del Castillo – La Guitarra



Área Campamento Central – Cañadón Perdido
(No Operador - 50% con YPF)

Operación de Enap Sipetrol Argentina



CUENCA AUSTRAL



Dotación Propia: 120



Área Magallanes (Operador - 50% con YPF)



Área CAM 2/A Sur - Lote Poseidón
(Operador - 50% con YPF)



Área E2

Operación de Enap Sipetrol Argentina



CUENCA AUSTRAL



Dotación Propia: 120
Afiliación Sindical: 54%



Área Magallanes (Operador - 50% con YPF)



Área CAM 2/A Sur - Lote Poseidón
(Operador - 50% con YPF)



Área E2

Operación de Enap Sipetrol Argentina



CUENCA AUSTRAL



Dotación Propia: 120
Afiliación Sindical: 54%



Contratistas: 273



Área Magallanes (Operador - 50% con YPF)



Área CAM 2/A Sur - Lote Poseidón
(Operador - 50% con YPF)



Área E2

Operación de Enap Sipetrol Argentina



CUENCA AUSTRAL



Dotación Propia: 120
Afiliación Sindical: 54%



Contratistas: 273
Afiliación Sindical: 89%



Área Magallanes (Operador - 50% con YPF)

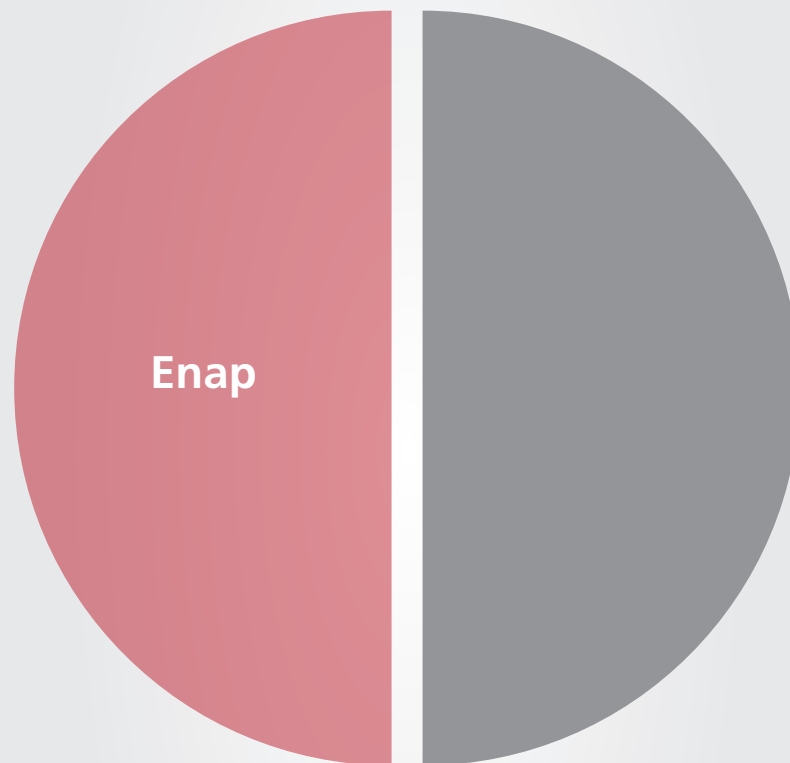


Área CAM 2/A Sur - Lote Poseidón
(Operador - 50% con YPF)

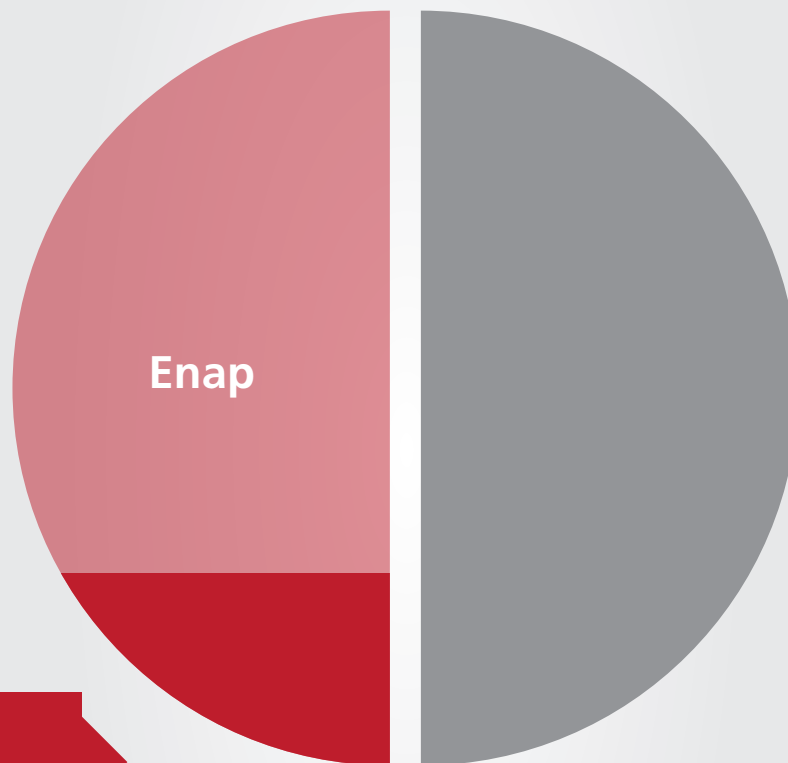


Área E2

Distribución consolidada de dotación

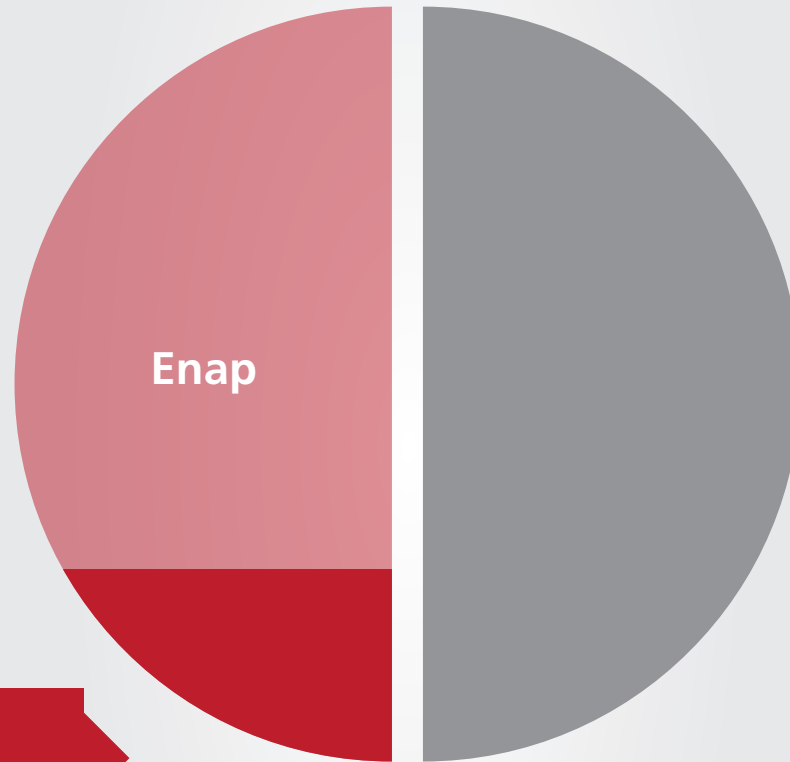


Distribución consolidada de dotación



Dotación ENAP: 250

Distribución consolidada de dotación

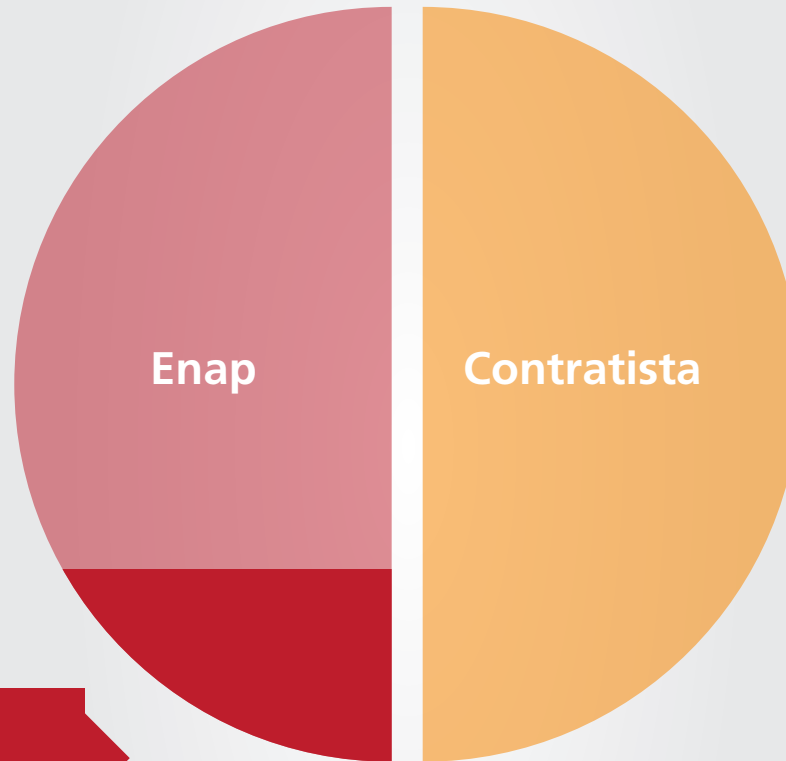


Dotación ENAP: 250



Personal con afiliación sindical: 26%

Distribución consolidada de dotación

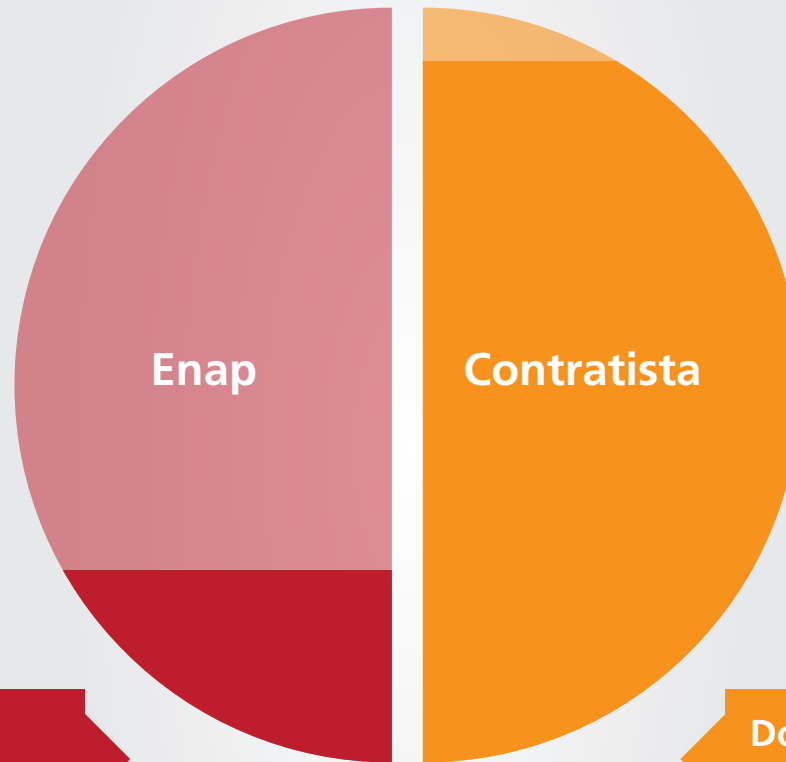


Dotación ENAP: 250



Personal con afiliación sindical: 26%

Distribución consolidada de dotación



Dotación ENAP: 250

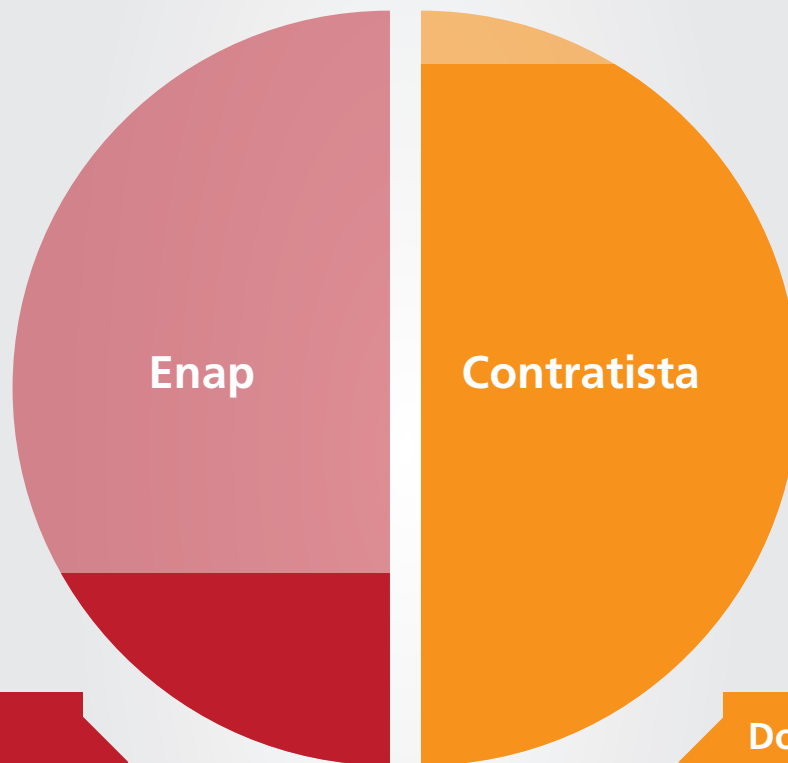


Personal con afiliación sindical: 26%

Dotación Contratistas: 576



Distribución consolidada de dotación



Dotación ENAP: 250



Personal con afiliación sindical: 26%

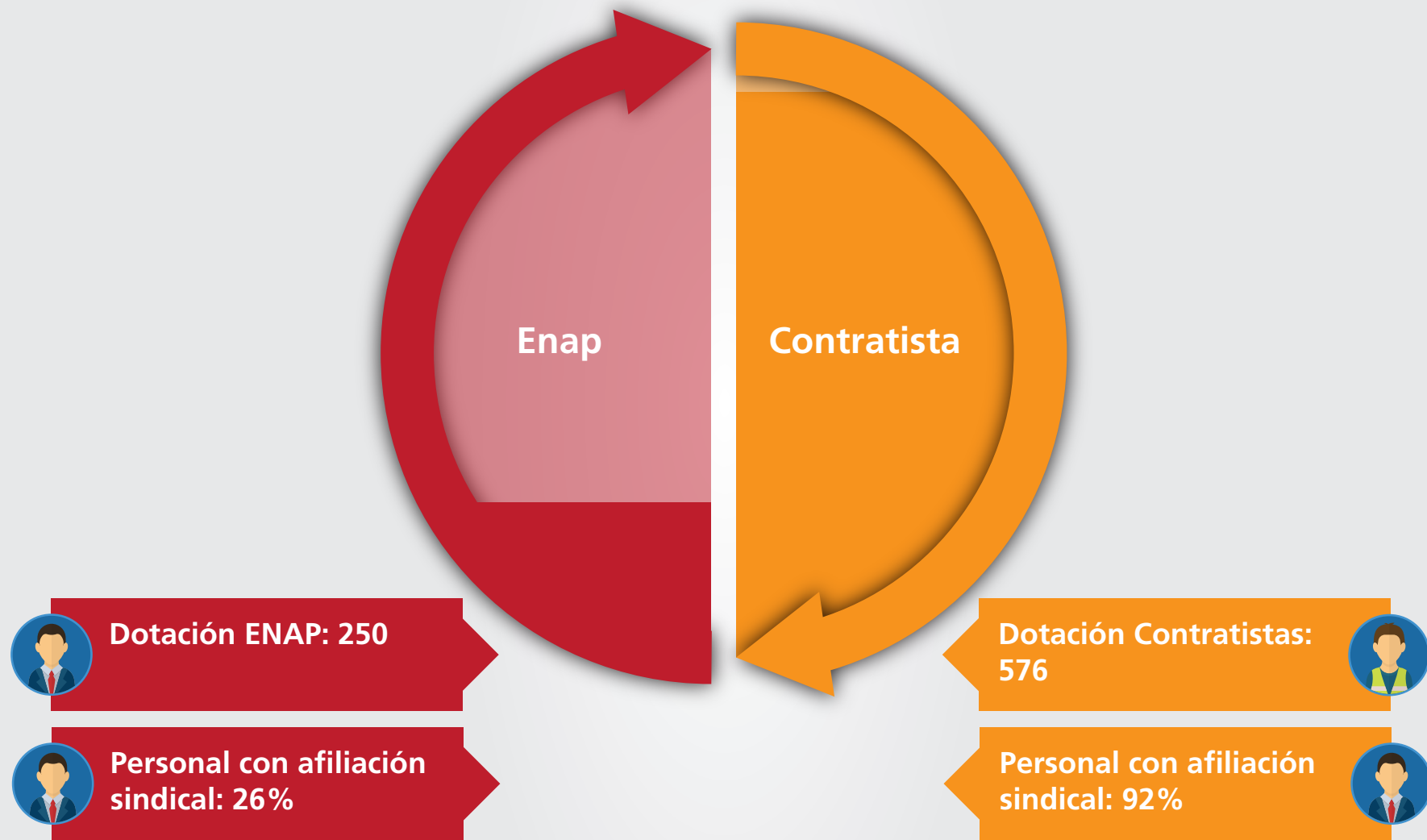


Dotación Contratistas: 576



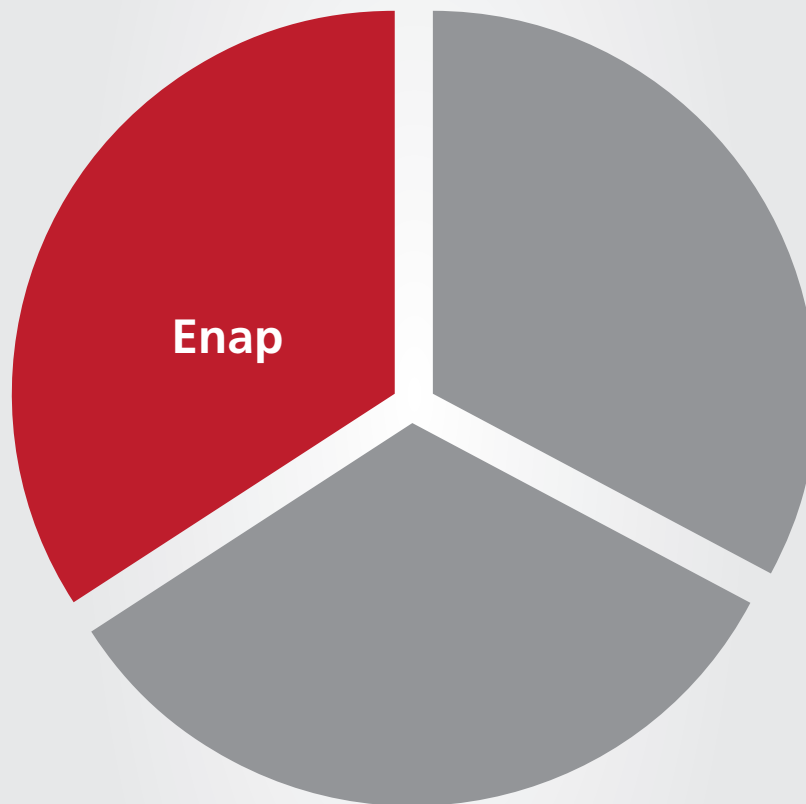
Personal con afiliación sindical: 92%

Distribución consolidada de dotación



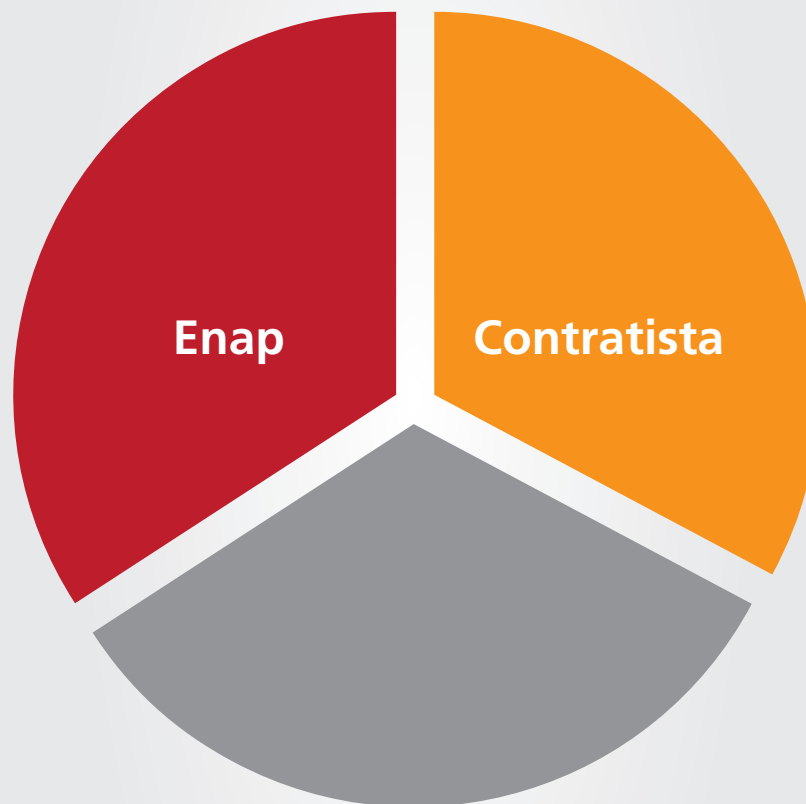
Operación de Enap Sipetrol Argentina

Principales actores en la gestión de relaciones laborales



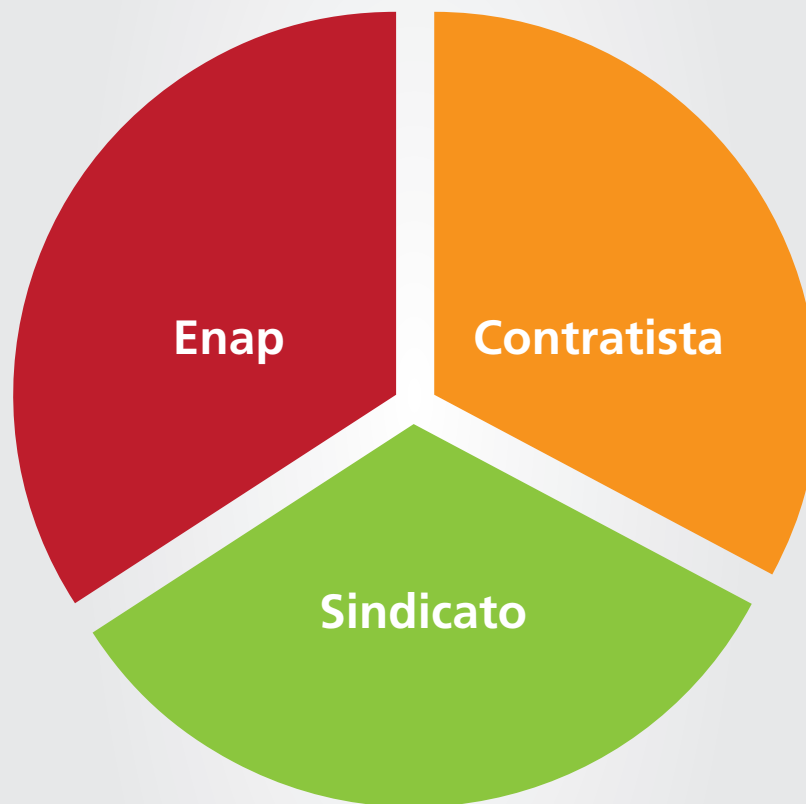
Operación de Enap Sipetrol Argentina

Principales actores en la gestión de relaciones laborales



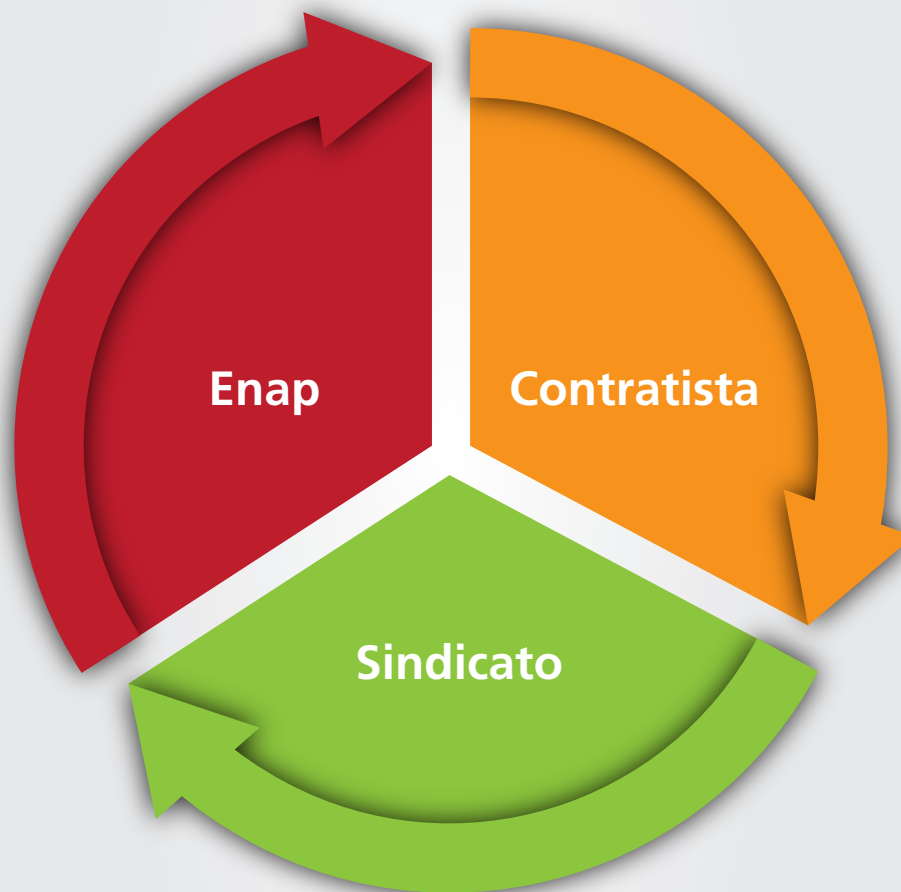
Operación de Enap Sipetrol Argentina

Principales actores en la gestión de relaciones laborales



Operación de Enap Sipetrol Argentina

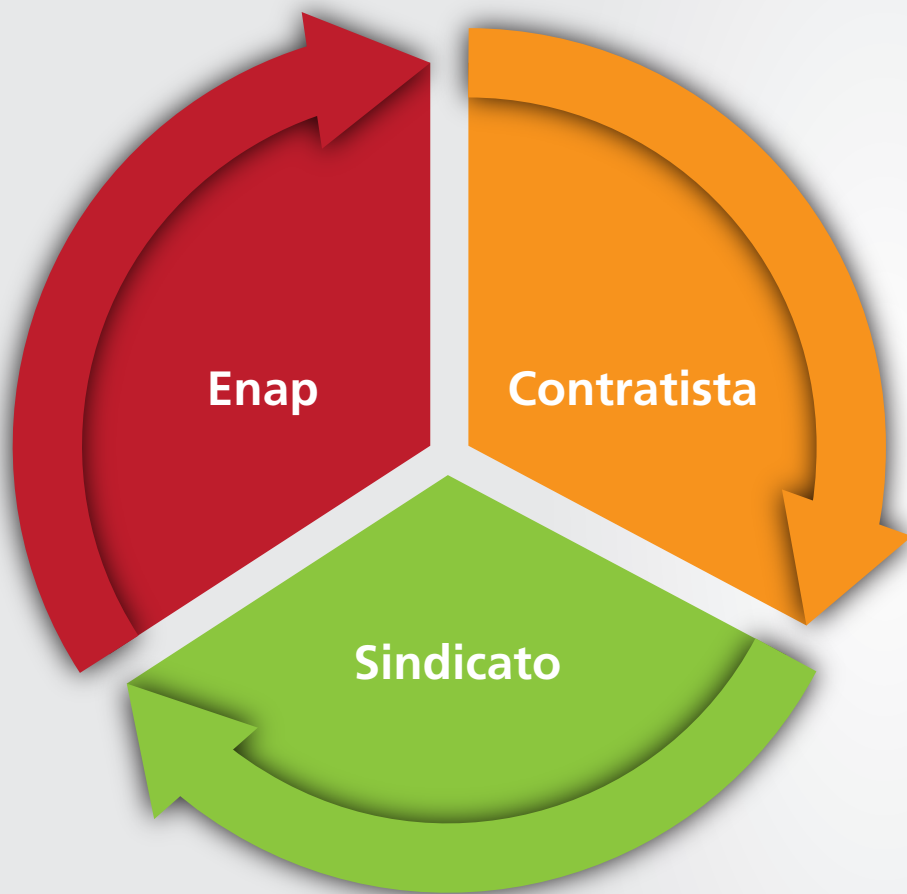
Principales actores en la gestión de relaciones laborales



Operación de Enap Sipetrol Argentina

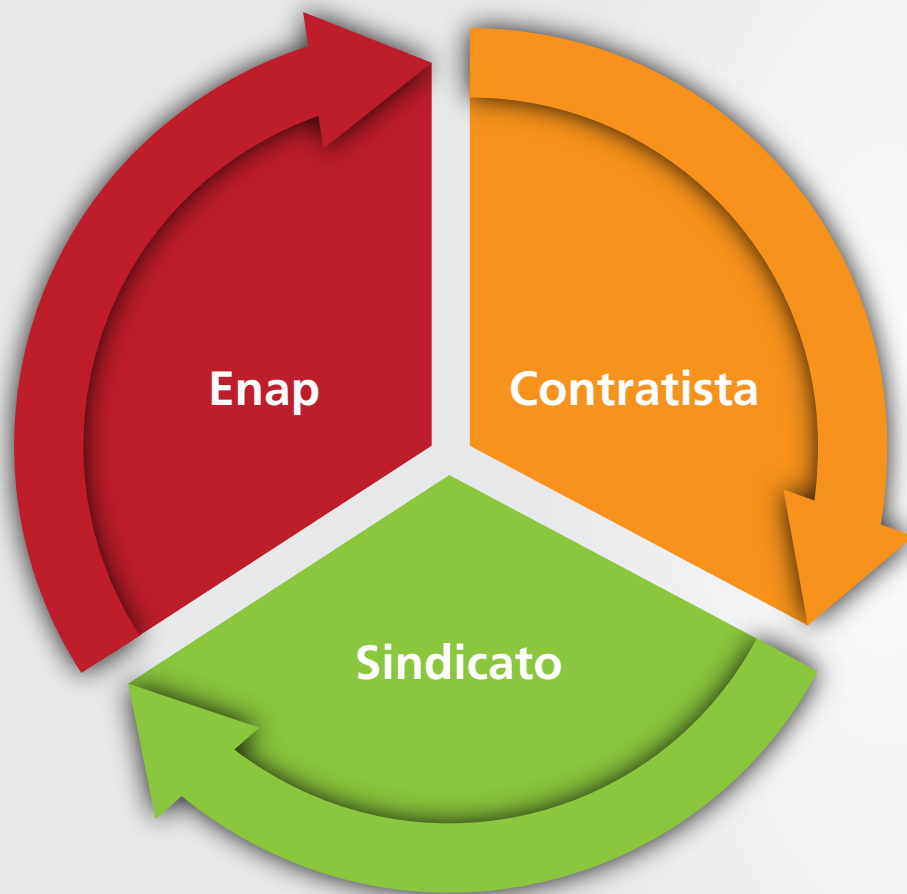
Principales actores en la gestión de relaciones laborales

Focos comunes



Operación de Enap Sipetrol Argentina

Principales actores en la gestión de relaciones laborales

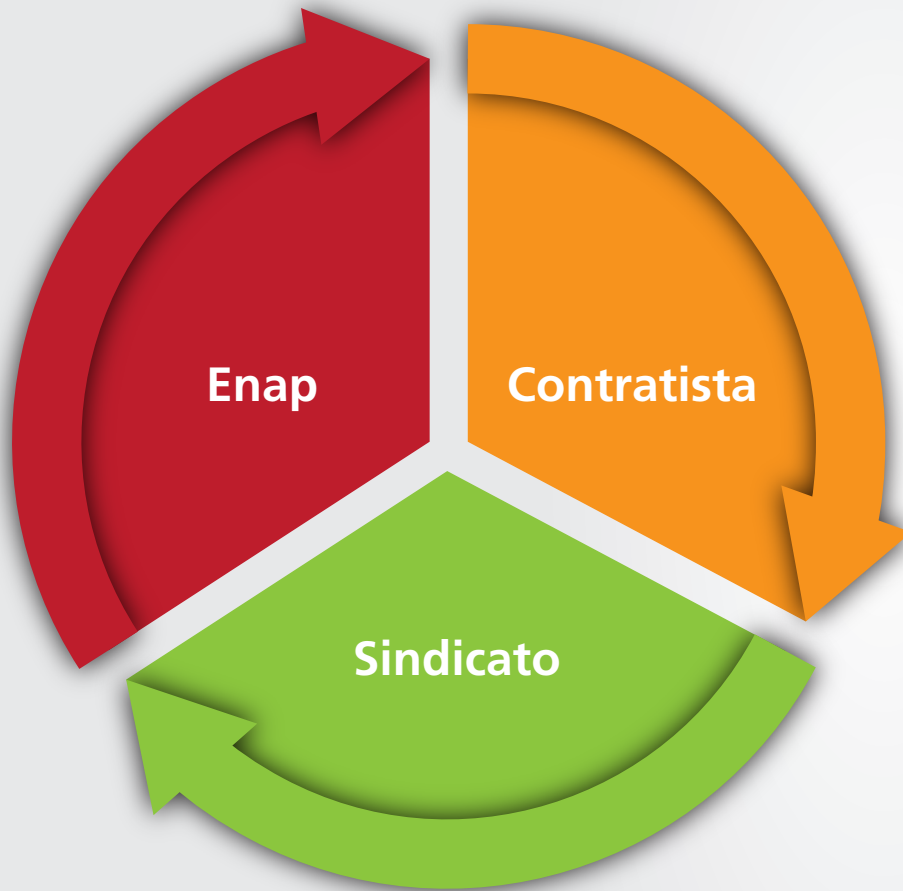


Focos comunes

Seguridad

Operación de Enap Sipetrol Argentina

Principales actores en la gestión de relaciones laborales



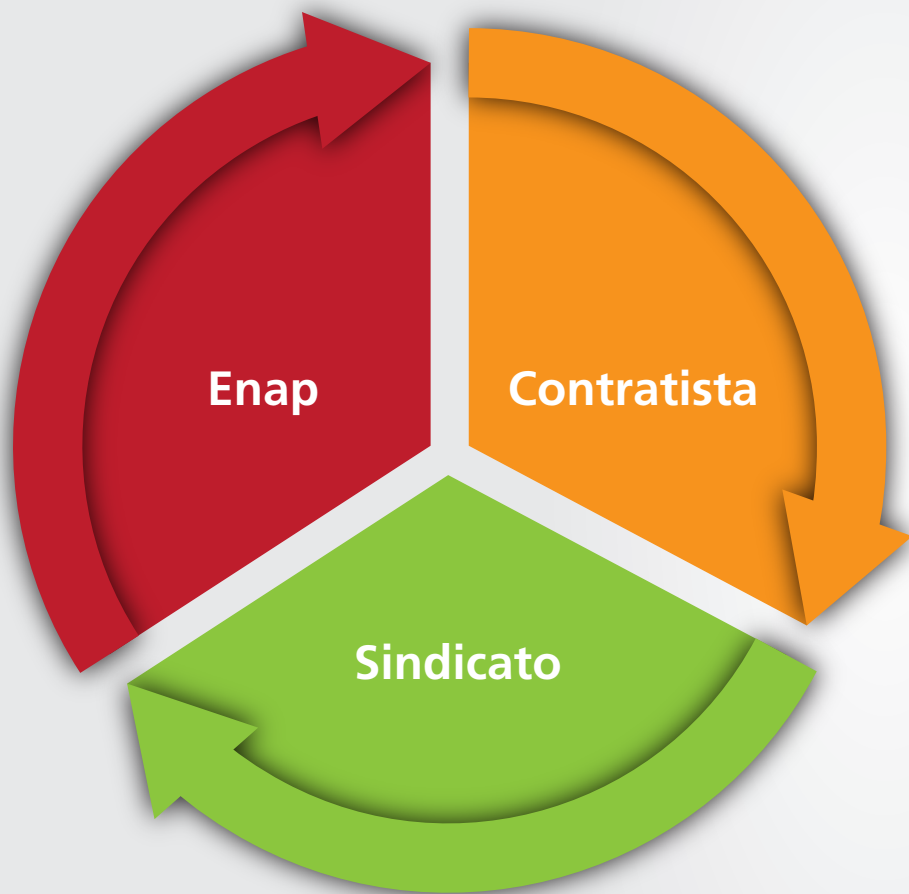
Focos comunes

Seguridad

Comunicación permanente

Operación de Enap Sipetrol Argentina

Principales actores en la gestión de relaciones laborales



Focos comunes

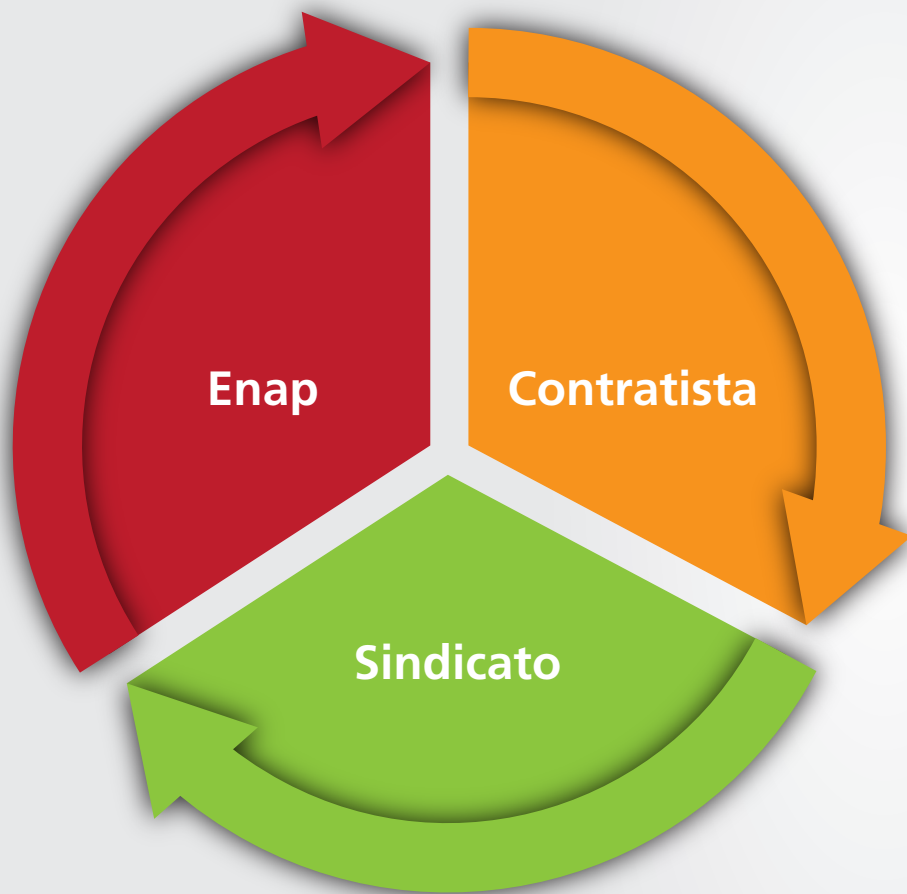
Seguridad

Comunicación permanente

Productividad

Operación de Enap Sipetrol Argentina

Principales actores en la gestión de relaciones laborales



Focos comunes

Seguridad

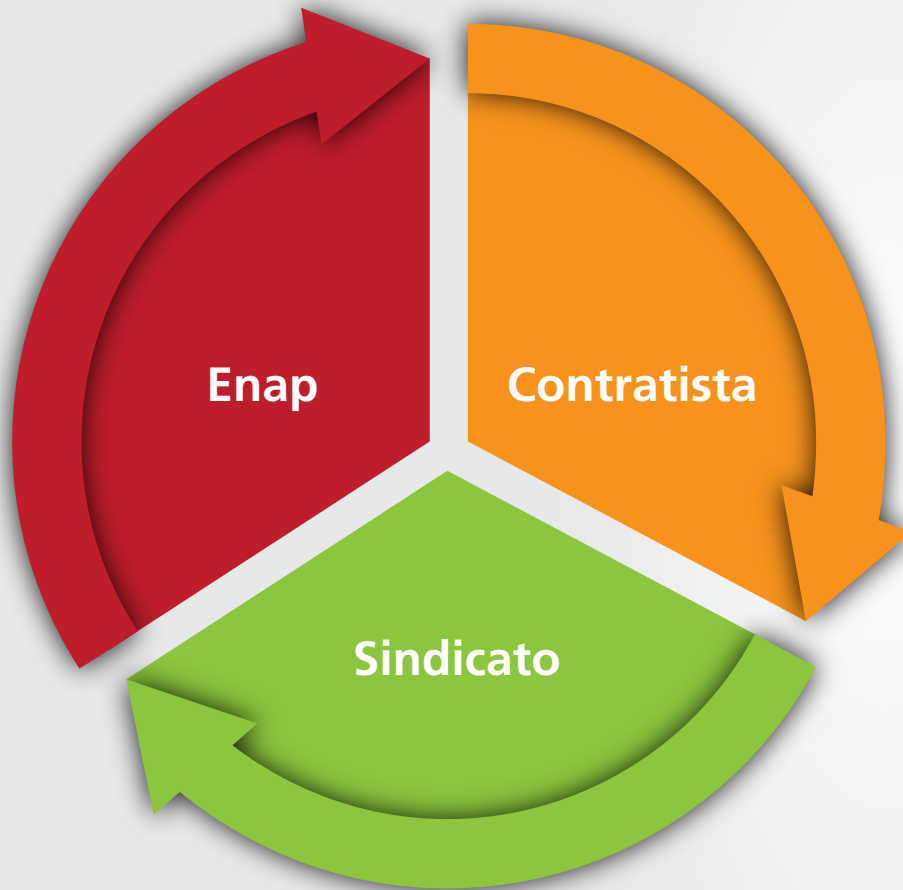
Comunicación permanente

Productividad

Eficiencia operativa

Operación de Enap Sipetrol Argentina

Principales actores en la gestión de relaciones laborales



Focos comunes

Seguridad

Comunicación permanente

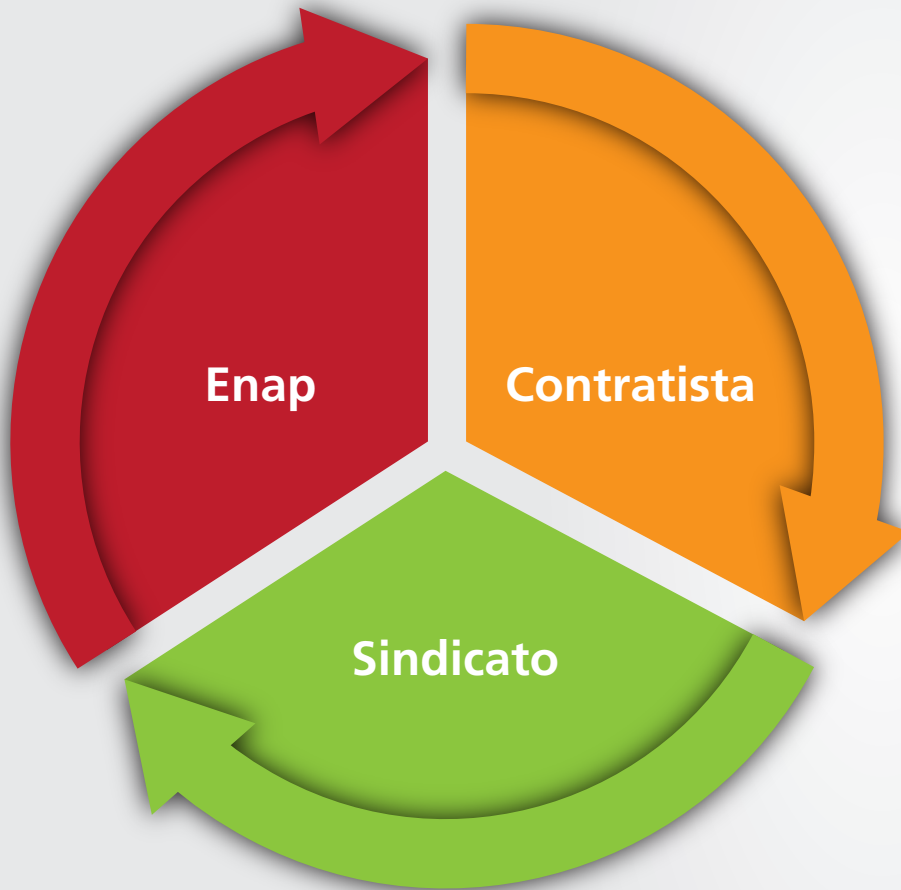
Productividad

Eficiencia operativa

Capacitación y Formación

Operación de Enap Sipetrol Argentina

Principales actores en la gestión de relaciones laborales



Focos comunes

Seguridad

Comunicación permanente

Productividad

Eficiencia operativa

Capacitación y Formación

Socio estratégico

Stakeholder

El Sindicalismo en la Argentina

Ley de Asociaciones Sindicales - LEY N° 23.551

El Sindicalismo en la Argentina

Ley de Asociaciones Sindicales - LEY N° 23.551

De los tipos de
asociaciones
sindicales

El Sindicalismo en la Argentina

Ley de Asociaciones Sindicales - LEY N° 23.551

De los tipos de asociaciones sindicales

A. Trabajadores de una misma actividad o actividades afines;

El Sindicalismo en la Argentina

Ley de Asociaciones Sindicales - LEY N° 23.551

De los tipos de asociaciones sindicales

- A.** Trabajadores de una misma actividad o actividades afines;
- B.** Trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas;

El Sindicalismo en la Argentina

Ley de Asociaciones Sindicales - LEY N° 23.551

De los tipos de asociaciones sindicales

- A.** Trabajadores de una misma actividad o actividades afines;
- B.** Trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas;
- C.** Trabajadores que presten servicios en una misma empresa.

El Sindicalismo en la Argentina

Ley de Asociaciones Sindicales - LEY N° 23.551

De los tipos de asociaciones sindicales

A. Trabajadores de una misma actividad o actividades afines;

B. Trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas;

C. Trabajadores que presten servicios en una misma empresa.

El Sindicalismo en la Argentina

Ley de Asociaciones Sindicales - LEY N° 23.551

De los tipos de asociaciones sindicales

A. Trabajadores de una misma actividad o actividades afines;

B. Trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas;

C. Trabajadores que presten servicios en una misma empresa.

Las asociaciones sindicales pueden asumir algunas de las siguientes formas:

El Sindicalismo en la Argentina

Ley de Asociaciones Sindicales - LEY N° 23.551

De los tipos de asociaciones sindicales

- A.** Trabajadores de una misma actividad o actividades afines;
- B.** Trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas;
- C.** Trabajadores que presten servicios en una misma empresa.

Las asociaciones sindicales pueden asumir algunas de las siguientes formas:

- A.** Sindicatos o uniones;

El Sindicalismo en la Argentina

Ley de Asociaciones Sindicales - LEY N° 23.551

De los tipos de asociaciones sindicales

A. Trabajadores de una misma actividad o actividades afines;

B. Trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas;

C. Trabajadores que presten servicios en una misma empresa.

Las asociaciones sindicales pueden asumir algunas de las siguientes formas:

A. Sindicatos o uniones;

B. Federaciones, cuando agrupen asociaciones de primer grado;

El Sindicalismo en la Argentina

Ley de Asociaciones Sindicales - LEY N° 23.551

De los tipos de asociaciones sindicales

- A.** Trabajadores de una misma actividad o actividades afines;
- B.** Trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas;
- C.** Trabajadores que presten servicios en una misma empresa.

Las asociaciones sindicales pueden asumir algunas de las siguientes formas:

- A.** Sindicatos o uniones;
- B.** Federaciones, cuando agrupen asociaciones de primer grado;
- C.** Confederaciones, cuando agrupen a las asociaciones contempladas en los incisos que preceden a éste.

Principales Sindicatos que interactúan con ENAP Sipetrol en Argentina



Principales Sindicatos que interactúan con ENAP Sipetrol en Argentina



CHUBUT

- > Sindicato del Petróleo y Gas Privado del Chubut .
- > Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de la Patagonia Austral.
- > Sindicato de Camioneros.
- > UOCRA (Construcción).

Principales Sindicatos que interactúan con ENAP Sipetrol en Argentina



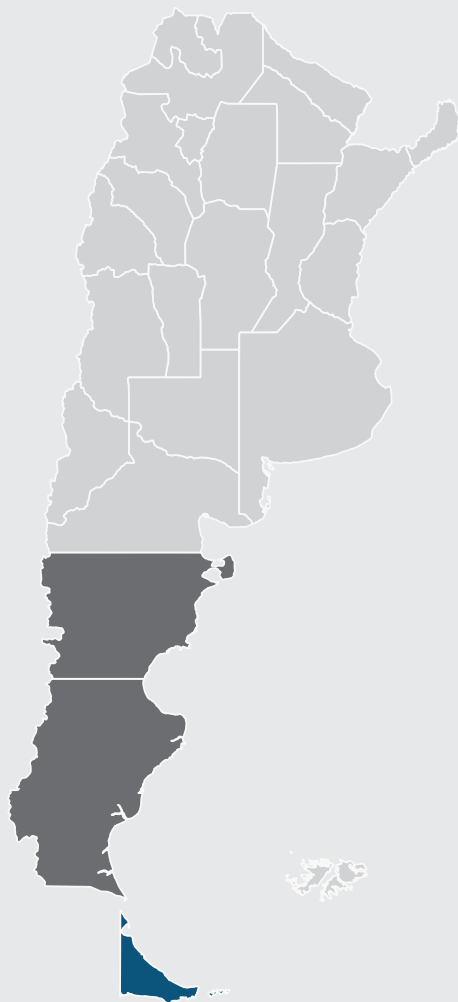
CHUBUT

- > Sindicato del Petróleo y Gas Privado del Chubut .
- > Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de la Patagonia Austral.
- > Sindicato de Camioneros.
- > UOCRA (Construcción).

SANTA CRUZ

- > Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Santa Cruz.
- > Sindicato del Petróleo, Gas y Biocombustible de la Cuenca Austral.
- > Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de la Patagonia Austral.
- > Sindicato de Camioneros .
- > UOCRA (Construcción).
- > SOMU (Marítimos)

Principales Sindicatos que interactúan con ENAP Sipetrol en Argentina



CHUBUT

- > Sindicato del Petróleo y Gas Privado del Chubut .
- > Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de la Patagonia Austral.
- > Sindicato de Camioneros.
- > UOCRA (Construcción).

SANTA CRUZ

- > Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Santa Cruz.
- > Sindicato del Petróleo, Gas y Biocombustible de la Cuenca Austral.
- > Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de la Patagonia Austral.
- > Sindicato de Camioneros .
- > UOCRA (Construcción).
- > SOMU (Marítimos)

TIERRA DEL FUEGO

- > Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Tierra del Fuego.
- > Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de la Patagonia Austral.
- > Sindicato de Camioneros .
- > UOCRA (Construcción).
- > SOMU (Marítimos)

Estrategia de Relaciones Laborales

Objetivos

Estrategia de Relaciones Laborales

Objetivos

Optimizar el clima de las Relaciones Laborales de la organización, disminuyendo el nivel de situaciones de controversias entre los diferentes actores involucrados.

Estrategia de Relaciones Laborales

Objetivos

Optimizar el clima de las Relaciones Laborales de la organización, disminuyendo el nivel de situaciones de controversias entre los diferentes actores involucrados.

Buscar la continua optimización de los recursos, sin perder de vista los estándares de la operación.

Estrategia de Relaciones Laborales

Objetivos

Optimizar el clima de las Relaciones Laborales de la organización, disminuyendo el nivel de situaciones de controversias entre los diferentes actores involucrados.

Buscar la continua optimización de los recursos, sin perder de vista los estándares de la operación.

Ejercer un monitoreo de las contratistas, velando por el cumplimiento de la legislación laboral vigente y buscando la eficiencia permanente, sin perder de vista los objetivos de la compañía.

Tercerización Laboral en la Industria del Petróleo en la República Argentina

¿Cuándo tercerizar?

Tareas rutinarias que no agregan valor al negocio.

Tareas en las que no somos expertos.

Tercerización Laboral en la Industria del Petróleo en la República Argentina

¿Cuándo tercerizar?

Tareas rutinarias que no agregan valor al negocio.

Tareas en las que no somos expertos.

¿Qué tercerizamos? >

Actividades periféricas del negocio:

- > Transporte
- > Vigilancia
- > Limpieza
- > Jardinería

Tercerización Laboral en la Industria del Petróleo en la República Argentina

¿Cuándo tercerizar?

Tareas rutinarias que no agregan valor al negocio.

Tareas en las que no somos expertos.

¿Qué tercerizamos?



Actividades periféricas del negocio:

- > Transporte
- > Vigilancia
- > Limpieza
- > Jardinería

¿Cuándo tercerizar?

Tareas en las que se necesita equipamiento muy específico y muy costoso.

Por necesidades de contratación muy específica y que sean por un lapso de tiempo acotado.

Tercerización Laboral en la Industria del Petróleo en la República Argentina

¿Cuándo tercerizar?

Tareas rutinarias que no agregan valor al negocio.

Tareas en las que no somos expertos.

¿Qué tercerizamos? >

Actividades periféricas del negocio:

- > Transporte
- > Vigilancia
- > Limpieza
- > Jardinería

¿Cuándo tercerizar?

Tareas en las que se necesita equipamiento muy específico y muy costoso.

Por necesidades de contratación muy específica y que sean por un lapso de tiempo acotado.

¿Qué tercerizamos? >

Core del negocio:

- > Perforación
- > Servicios de soporte al pozo
- > Operación y Mantenimiento

Tercerización Laboral en la Industria del Petróleo en la República Argentina

Qué NO tercerizamos

Tercerización Laboral en la Industria del Petróleo en la República Argentina

Qué NO tercerizamos

Core del negocio

- > Tareas y actividades que conlleven estricta confidencialidad de la información (Geología)
- > La Supervisión de las Operaciones
- > Funciones Corporativas y de Staff

Herramientas de Gestión de Relaciones Laborales

Herramientas de Gestión Formal

Herramientas de Gestión de Relaciones Laborales

Herramientas de Gestión Formal

Negociación Colectiva

- > Integrante de la Cámara de la Industria (CEPH).
- > Paritarios por la Cámara en el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Legislación Laboral Vigente (LCT + CCT's).

Comunicación Efectiva (vínculos de confianza con los interlocutores válidos).

Autoridad Administrativa del Trabajo (Local, Provincial y Nacional).

Herramientas de Gestión de Relaciones Laborales

Herramientas de Gestión Formal

Negociación Colectiva

- > Integrante de la Cámara de la Industria (CEPH).
- > Paritarios por la Cámara en el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Legislación Laboral Vigente (LCT + CCT's).

Comunicación Efectiva (vínculos de confianza con los interlocutores válidos).

Autoridad Administrativa del Trabajo (Local, Provincial y Nacional).

Herramientas de Gestión Operativa

Herramientas de Gestión de Relaciones Laborales

Herramientas de Gestión de RRLL

Negociación Colectiva

- > Integrante de la Cámara de la Industria (CEPH).
- > Paritarios por la Cámara en el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Legislación Laboral Vigente (LCT + CCT's).

Comunicación Efectiva (vínculos de confianza con los interlocutores válidos).

Autoridad Administrativa del Trabajo (Local, Provincial y Nacional).

Herramientas de Gestión Operativa

Control mensual documentario.

Diálogo permanente con las contratistas.

Reuniones periódicas de monitoreo de conflictos.

Unificación de criterios.

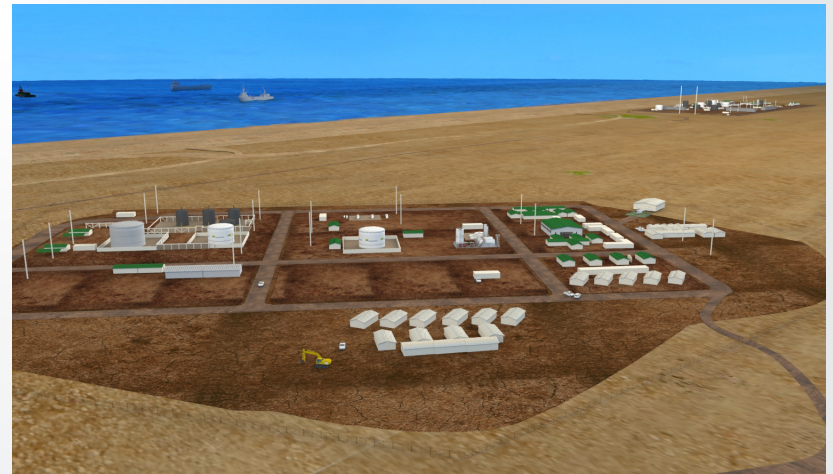
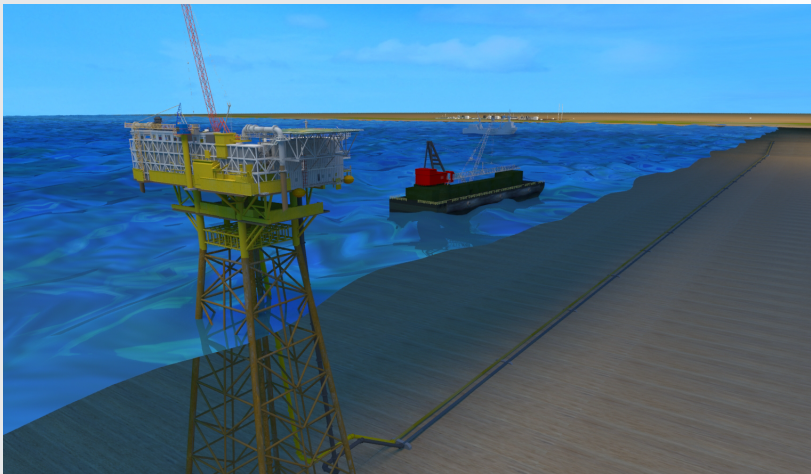
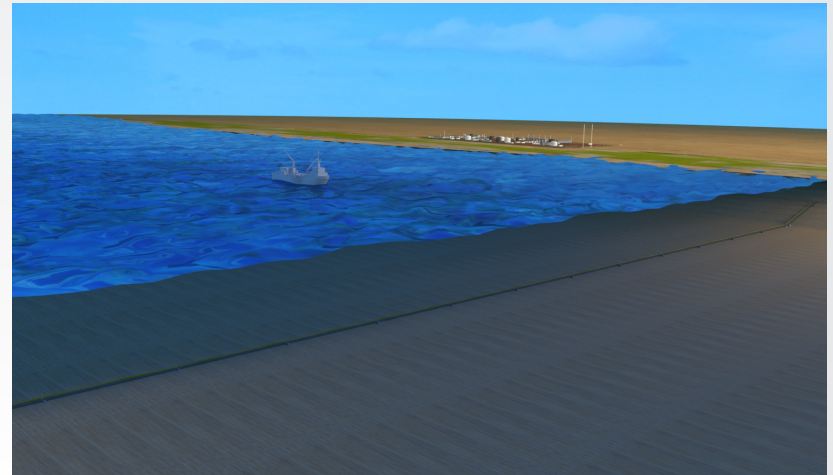
Seguimiento puntual y específico de temas críticos.

Definición clara de los límites y alcances de nuestra compañía y de la contratista.

Medición y control de índices.

Reuniones diarias operativas y de seguridad.

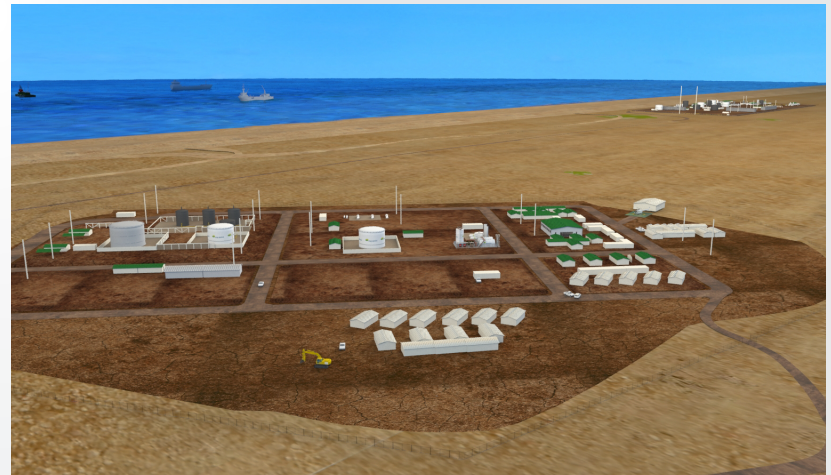
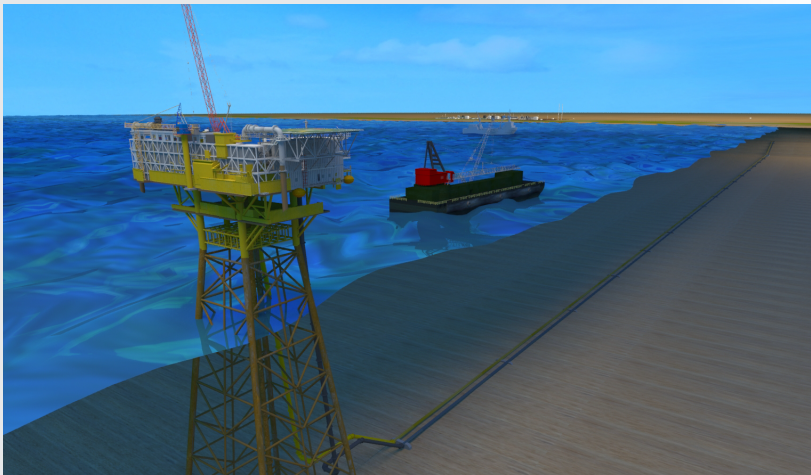
Caso PIAM (Proyecto Incremental Área Magallanes)



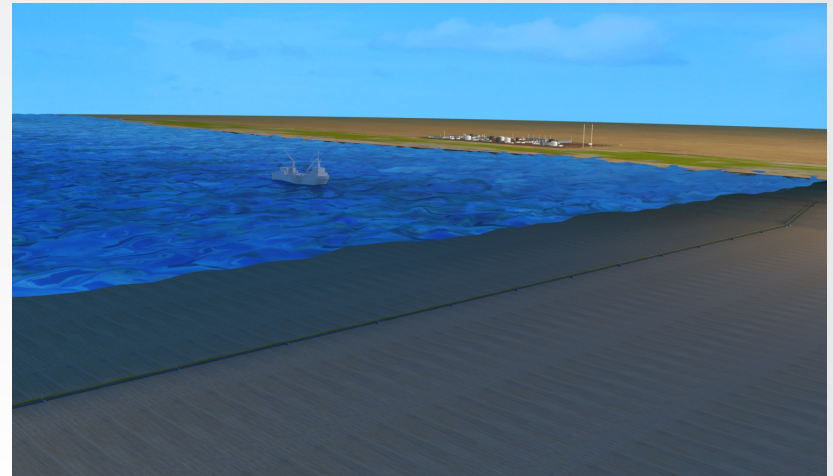
Caso PIAM (Proyecto Incremental Área Magallanes)

Objetivo

Por medio de este proyecto, el Área incrementará su producción actual de Gas Natural, pasando de 2,4 millones de $\text{m}^3/\text{día}$ a un valor aproximado de 4 millones de $\text{m}^3/\text{día}$. Además, se logrará un importante incremento en la producción de Petróleo Crudo asociado, de los 800 m^3/d actuales, a aproximadamente 1000 m^3/d .

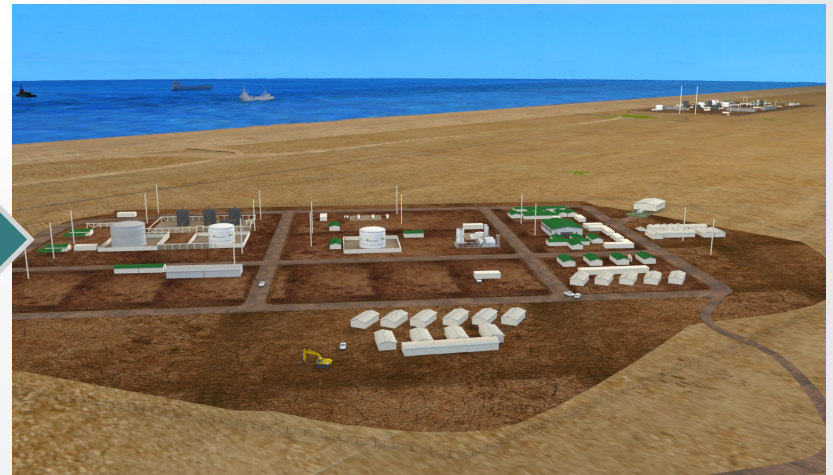


Caso PIAM (Proyecto Incremental Área Magallanes)

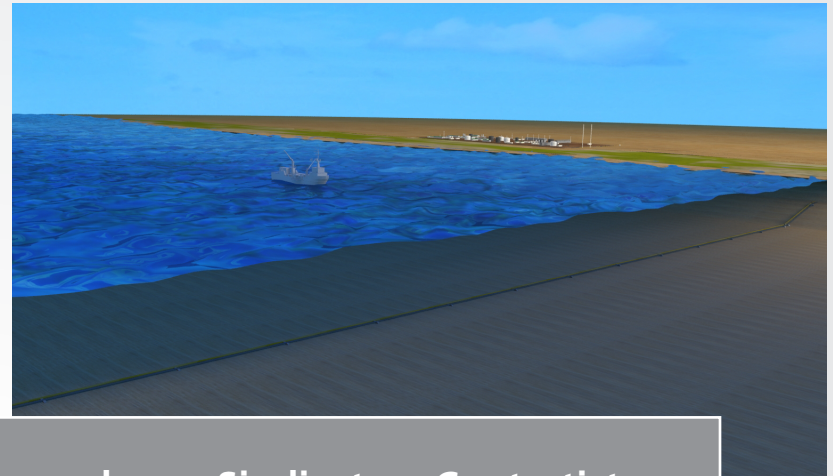


Líneas Estratégicas

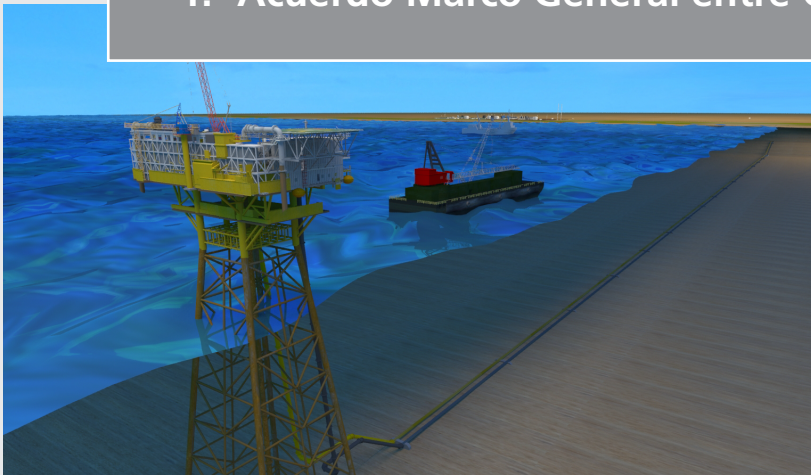
“Trabajar de manera conjunta Operadora – Contratista – Sindicato, con un solo objetivo común, que es lograr realizar el proyecto en tiempo y forma. Trabajando de manera segura y eficiente, haciéndolos sentir parte del Proyecto, para con ello lograr la Sinergia que buscamos”



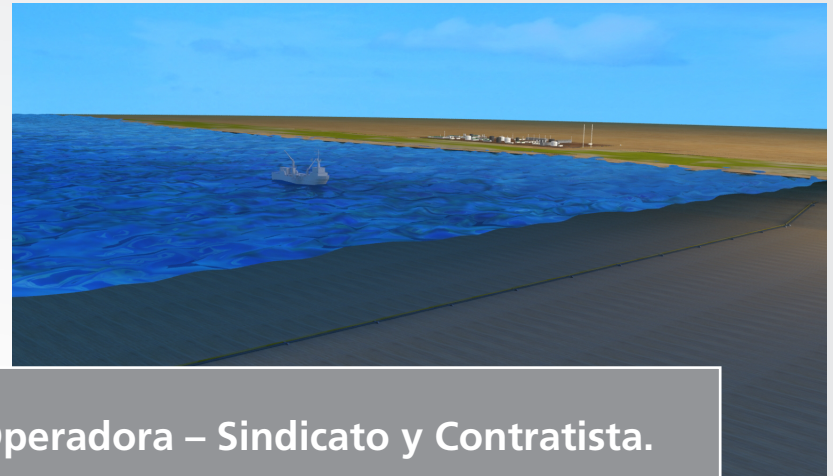
Caso PIAM (Proyecto Incremental Área Magallanes)



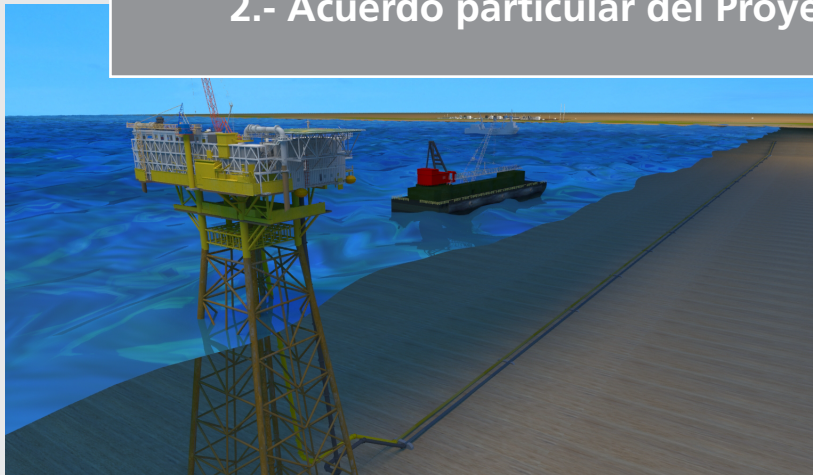
1.- Acuerdo Marco General entre Operadora – Sindicato y Contratista.



Caso PIAM (Proyecto Incremental Área Magallanes)



- 1.- Acuerdo Marco General entre Operadora – Sindicato y Contratista.
- 2.- Acuerdo particular del Proyecto entre Contratista y Sindicato.



Caso PIAM (Proyecto Incremental Área Magallanes)

Estrategia a desarrollar

Línea de comunicación única con los referentes institucionales de los gremios involucrados.

Caso PIAM (Proyecto Incremental Área Magallanes)

Estrategia a desarrollar

Línea de comunicación única con los referentes institucionales de los gremios involucrados.

Acuerdo de incorporación de personal afectado al proyecto con consenso intergremial.

Caso PIAM (Proyecto Incremental Área Magallanes)

Estrategia a desarrollar

Línea de comunicación única con los referentes institucionales de los gremios involucrados.

Acuerdo de incorporación de personal afectado al proyecto con consenso intergremial.

Dirimir las cuestiones laborales que ameriten en el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Caso PIAM (Proyecto Incremental Área Magallanes)

Estrategia a desarrollar

Línea de comunicación única con los referentes institucionales de los gremios involucrados.

Acuerdo de incorporación de personal afectado al proyecto con consenso intergremial.

Dirimir las cuestiones laborales que ameriten en el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Contacto fluido y anticipado con la contratista (EPC)

Caso PIAM (Proyecto Incremental Área Magallanes)

Estrategia a desarrollar

Línea de comunicación única con los referentes institucionales de los gremios involucrados.

Acuerdo de incorporación de personal afectado al proyecto con consenso intergremial.

Dirimir las cuestiones laborales que ameriten en el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Contacto fluido y anticipado con la contratista (EPC)

Conformación de un tablero para seguimiento y control de conflictos.

Caso PIAM (Proyecto Incremental Área Magallanes)

Estrategia a desarrollar

Línea de comunicación única con los referentes institucionales de los gremios involucrados.

Acuerdo de incorporación de personal afectado al proyecto con consenso intergremial.

Dirimir las cuestiones laborales que ameriten en el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Contacto fluido y anticipado con la contratista (EPC)

Conformación de un tablero para seguimiento y control de conflictos.

Trabajo con la contratista y gremios, respecto del proceso de screening.

Caso PIAM (Proyecto Incremental Área Magallanes)

Estrategia a desarrollar

Línea de comunicación única con los referentes institucionales de los gremios involucrados.

Acuerdo de incorporación de personal afectado al proyecto con consenso intergremial.

Dirimir las cuestiones laborales que ameriten en el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Contacto fluido y anticipado con la contratista (EPC)

Conformación de un tablero para seguimiento y control de conflictos.

Trabajo con la contratista y gremios, respecto del proceso de screening.

La contratista deberá adecuar sus políticas a las de ENAP Sipetrol para el desarrollo de un protocolo (Políticas A&D).

Desafíos futuros del nuevo Gobierno en el contexto Sindical

Sindicatos

Desafíos futuros del nuevo Gobierno en el contexto Sindical

Sindicatos

Continuidad de las políticas energéticas existentes ante el nuevo Gobierno (Contexto internacional Precio).

Mantener la mayor cantidad de puestos de trabajo.

Reconfiguración de alianzas políticas, sociales y regionales de acuerdo con los cambios de gobierno.

Desafíos futuros del nuevo Gobierno en el contexto Sindical

Sindicatos

Continuidad de las políticas energéticas existentes ante el nuevo Gobierno (Contexto internacional Precio).

Mantener la mayor cantidad de puestos de trabajo.

Reconfiguración de alianzas políticas, sociales y regionales de acuerdo con los cambios de gobierno.

Gobierno

Desafíos futuros del nuevo Gobierno en el contexto Sindical

Sindicatos

Continuidad de las políticas energéticas existentes ante el nuevo Gobierno (Contexto internacional Precio).

Mantener la mayor cantidad de puestos de trabajo.

Reconfiguración de alianzas políticas, sociales y regionales de acuerdo con los cambios de gobierno.

Gobierno

Establecer un vínculo de confianza con los gremios, sobre todo con aquellos afines al Gobierno saliente.

Lograr contener las peticiones de paritarias en valores razonables, para acompañar las políticas anti-inflacionarias.

Incorporar el concepto de "Productividad" dentro de la misma discusión paritaria.

Desafíos futuros para ENAP Sipetrol Argentina en Materia Laboral

Establecer vínculos de confianza con nuevos funcionarios nacionales y provinciales.

Desafíos futuros para ENAP Sipetrol Argentina en Materia Laboral

Establecer vínculos de confianza con nuevos funcionarios nacionales y provinciales.

Mantener canales de comunicación efectivos y fluidos con todos los interlocutores (Gobierno, Empresas y Sindicatos).

Desafíos futuros para ENAP Sipetrol Argentina en Materia Laboral

Establecer vínculos de confianza con nuevos funcionarios nacionales y provinciales.

Mantener canales de comunicación efectivos y fluidos con todos los interlocutores (Gobierno, Empresas y Sindicatos).

Fortalecer los conceptos de “Productividad y eficiencia operativa”, entre todos los que intervienen en los procesos operacionales.

Desafíos futuros para ENAP Sipetrol Argentina en Materia Laboral

Establecer vínculos de confianza con nuevos funcionarios nacionales y provinciales.

Mantener canales de comunicación efectivos y fluidos con todos los interlocutores (Gobierno, Empresas y Sindicatos).

Fortalecer los conceptos de “Productividad y eficiencia operativa”, entre todos los que intervienen en los procesos operacionales.

Contexto internacional de la industria con relación a las políticas energéticas locales.

Desafíos futuros para ENAP Sipetrol Argentina en Materia Laboral

Establecer vínculos de confianza con nuevos funcionarios nacionales y provinciales.

Mantener canales de comunicación efectivos y fluidos con todos los interlocutores (Gobierno, Empresas y Sindicatos).

Fortalecer los conceptos de “Productividad y eficiencia operativa”, entre todos los que intervienen en los procesos operacionales.

Contexto internacional de la industria con relación a las políticas energéticas locales.

Monitoreo de alianzas político gremiales generadas a partir del nuevo escenario político.

Desafíos futuros para ENAP Sipetrol Argentina en Materia Laboral

Establecer vínculos de confianza con nuevos funcionarios nacionales y provinciales.

Mantener canales de comunicación efectivos y fluidos con todos los interlocutores (Gobierno, Empresas y Sindicatos).

Fortalecer los conceptos de “Productividad y eficiencia operativa”, entre todos los que intervienen en los procesos operacionales.

Contexto internacional de la industria con relación a las políticas energéticas locales.

Monitoreo de alianzas político gremiales generadas a partir del nuevo escenario político.

Expectativas con procesos de Elecciones Gremiales hacia finales de 2016 para el Sindicato del Petróleo y Gas Privado del Chubut y el Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de la Patagonia Austral.

MUCHAS GRACIAS

