

IN ITINERE

LA REVISTA QUE LEES DE CAMINO AL CURRO. N°21. 21 DE MARZO DE 2025



**SIN SALIDA ANTE LA
IMPOSIBILIDAD DE ACCEDER A
UNA VIVIENDA**

LUMPEN

ACTUALIDAD

SIGUE MÁS NOTICIAS EN:   

Bruselas avisa: es necesario adoptar medidas más enérgicas para lograr los objetivos de contaminación cero en 2030

La Comisión y la Agencia Europea de Medio Ambiente (AEMA) han publicado el segundo informe sobre el seguimiento y las perspectivas de la contaminación cero, que ofrece una visión general de la labor de la UE para cumplir los objetivos de contaminación cero para 2030.

Las conclusiones son claras: pese a que los datos constatan que las políticas de la Unión Europea (UE) han contribuido a reducir la contaminación atmosférica, el uso de plaguicidas y la basura plástica en el mar, todavía queda mucho por hacer. Es necesario adoptar medidas

mucho más enérgicas en la UE para alcanzar el objetivo.

Por ello, la Comisión Europea (CE) recuerda, en un comunicado, que los principios de contaminación cero deben integrarse en todas las políticas y los esfuerzos deben realizarse a todos los niveles para garantizar nuevos avances.

Entre los objetivos fijados para 2030, se propone reducir en un 55% el número de muertes prematuras causadas por la contaminación atmosférica y en un 30% el porcentaje de personas afectadas crónicamente por el ruido del transporte.

El Comité Económico y Social Europeo autoriza el uso de catalán, euskera y gallego en sus plenos

El Comité Económico y Social Europeo (CESE) ha dado luz verde al uso de las lenguas cooficiales en sus sesiones plenarias. A partir de ahora, el catalán, el euskera y el gallego podrán ser utilizados por los miembros del CESE en sus intervenciones en este órgano.

De esta manera, el CESE pasa a estar alineado con la situación que ya existe en el Consejo de la Unión Europea o en el Comité Europeo de las Regiones. El Gobierno de España y los agentes sociales han celebrado esta decisión. El Ejecutivo, en un comunicado, ha recordado que “la promoción del uso de las lenguas cooficiales en la Unión Europea es una prioridad del Gobierno para alcanzar

el objetivo de llevar a Europa nuestra identidad nacional plurilingüe y de acercar las instituciones a la ciudadanía”.

El CESE es un órgano auxiliar de la Unión Europea, creado por el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea en 1957 con el fin de representar los intereses de los distintos grupos económicos y sociales de la UE. Está compuesto por 329 representantes de las organizaciones de trabajadores y empresarios y otros grupos de la sociedad civil. Su cometido es emitir dictámenes sobre cuestiones de la UE para la Comisión Europea, el Consejo de la UE y el Parlamento Europeo.



El CES aprueba el informe que apuesta por reducir la jornada laboral hasta las 37,5 horas

El Consejo Económico y Social (CES), un órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y laboral, ha aprobado su dictamen sobre el anteproyecto de ley para la reducción de la jornada laboral hasta las 37,5 horas sin merma salarial. En su informe, el CES reconoce la relevancia social de esta medida y apuesta por avanzar en ese objetivo.

Este dictamen no tiene carácter vinculante, pero es preceptivo en la

fase consultiva en la que se encuentra el anteproyecto de ley. El texto defiende que hay acortar la jornada, pero señala que el alcance de la norma "tiene que tomar suficientemente en cuenta la gran diversidad del tejido productivo, tanto sectorial como por tamaño de las empresas".

Este anteproyecto de ley fruto del acuerdo entre las organizaciones sindicales y el Gobierno de España, introduce tres elementos clave para la

modernización de las relaciones laborales en España: la reducción de la jornada laboral hasta las 37,5 horas semanales en cómputo anual sin reducción salarial; el derecho irrenunciable a la desconexión digital reforzando el respeto al tiempo de descanso y conciliación y la creación de un registro horario accesible, transparente, digital y fiable, que ponga fin a los abusos y garantice el control efectivo del tiempo de trabajo.



El Congreso de los Diputados aprueba el nuevo Pacto de Estado contra la Violencia de Género

El Congreso de los Diputados ha aprobado, el pasado 26 de febrero, el nuevo Pacto de Estado contra la Violencia de Género con el apoyo de todos los partidos excepto Vox. Esta actualización dota a España de una nueva hoja de ruta para combatir todas las violencias contra las mujeres.

El dictamen del nuevo Pacto de Estado contiene 461 medidas que duplican y actualizan el contenido del primer pacto firmado en 2017. Además, incluye medidas para luchar contra la



violencia económica, digital y vicaria.

Este nuevo Pacto de Estado contiene más de 400 actuaciones dirigidas a la prevención, la sensibilización, la persecución del delito, la atención, la protección y la reparación de las víctimas. Además, compromete a todas las administraciones e instituciones del Estado y a la sociedad civil. Tendrá una vigencia de cinco años y una dotación económica de, al menos, 1.500 millones de euros.

SIN SALIDA ANTE LA IMPOSIBILIDAD DE ACCEDER A UNA VIVIENDA

Las consecuencias del hostil mercado de la vivienda son cada día más notables. La posibilidad de acceder a un piso o a una habitación en alquiler con un precio asequible es cada vez más remota.

Artículo 47

Todos los españoles tienen derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada. Los poderes públicos promoverán las condiciones necesarias y establecerán las normas pertinentes para hacer efectivo este derecho, regulando la utilización del suelo de acuerdo con el interés general para impedir la especulación.

La comunidad participará en las plusvalías que genere la acción urbanística de los entes públicos.

REPORTAJE

Es un problema que parece lejos de solucionarse. El acceso a una vivienda digna en España se ha convertido en un sueño inalcanzable para muchos por los altos precios de los inmuebles en venta y alquiler. De hecho, el último índice de precios de vivienda del Instituto Nacional de Estadística (INE) constata que la vivienda se encareció un 8,4% el año pasado.

Se trata de una circunstancia que ahoga a miles de ciudadanos y ciudadanas, pero sobre todo a la juventud. De hecho, el pasado mes de diciembre, la vivienda se colocó como el primer problema para los españoles y las españolas, según el barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

La indignación ante esta encrucijada se palpa en el ambiente y la ciudadanía reclama soluciones ante la inacción de las administraciones competentes. Dos protestas masivas ya han recorrido las calles de Madrid, pero la tensión no solo se siente en la capital. Vecinos y vecinas de Málaga, Valencia y de ambos archipiélagos, Canarias y Baleares, también han protestado con marchas y manifestaciones en las que pedían una solución ante la emergencia habitacional.

“Claramente dijimos que la vivienda no es un bien de mercado sino un derecho. Sin embargo, las administraciones han seguido sin tomar las medidas necesarias para cumplir con dicho mandato constitucional”, rezaba el manifiesto que se leyó en una de las últimas convocatorias, que tuvo lugar en

Madrid convocada bajo el lema ‘Por una vivienda digna y sostenible’ y que fue promovida por el movimiento Hábitat 24.

Esta situación dibuja un panorama de burbuja. Los factores que nos han traído hasta aquí son variados. Por un lado, hay una insuficiente oferta de pisos en venta y alquiler que ha provocado una escalada inflacionista de los precios. A esta carencia se suma la existencia de un escaso parque inmobiliario de protección pública, pequeño en comparación con los estándares de otros países de la Unión Europea (UE).

El resultado: un estrangulamiento social que supone que, aquellos que consigan acceder a una vivienda, deben destinar más del 30% de su salario a su pago. De hecho, según los últimos datos de Eurostat correspondientes al año 2023, el 30,6% de los inquilinos e inquilinas en nuestro país (en buena parte, personas jóvenes) dedican más del 40% de sus ingresos al pago del alquiler. Una cifra que se encuentra 10,3 puntos por encima de la media europea.

De este modo aumentan las desigualdades y el riesgo de pobreza de las personas trabajadoras. De hecho, la brecha entre quienes ya tienen una vivienda en propiedad y quienes no la tienen o tienen que acceder al mercado del alquiler o compraventa es cada vez más grande. En este sentido, cabe destacar el papel de los denominados fondos buitres y de los grandes propietarios, que ostentan posiciones de ventaja y propician el encarecimiento de la oferta.



Además, las zonas que sufren una mayor presión turística continúan viendo crecer el problema. La proliferación de viviendas turísticas no hace más que encarecer los precios de la vivienda y expulsa a los vecinos y vecinas de sus ciudades.

CASA ORSOLA Y LA LUCHA CONTRA LA GENTRIFICACIÓN

Uno de los casos más sonados y que ya se ha convertido en todo un símbolo de la defensa del alquiler asequible y contra la expulsión de los vecinos y vecinas de sus barrios ha tenido lugar en Barcelona. Se trata del caso Casa Orsola. El inmueble fue comprado en 2021 por una empresa dedicada al negocio inmobiliario, Lioness Inversiones SL, que no renovaba los contratos de alquiler a sus inquilinos tras terminarse y que pretendía reformar los apartamentos y alquilarlos a precios de lujo.

La batalla y la medicación del Síndic de Greuges dio sus frutos tras la paralización de los desahucios previstos y se propició la negociación. Así, el Ayuntamiento de Barcelona y la fundación Habitat 3 compraron la Casa Orsola por 9,2 millones de euros. Esto significa, en la práctica, que “ningún inquilino tendrá que irse de su casa”, según explicó el alcalde de Barcelona, el socialista Jaume Collboni, en rueda de prensa.

VIVIR EN AUTOCARAVANAS

Un mercado de la vivienda imposible obliga a las familias a buscar alternativas cada vez más precarias. Cerca de un centenar de familias de Mallorca han encontrado una: vivir en una autocaravana.

Un estudio de la Universitat de les Illes Balears (UIB) identificó la presencia de 150 autocaravanas en Palma. De ellas, unas 83 estarían destinadas a uso residencial. Según el estudio, un 73% de las personas que habitan en autocaravanas dejarían de hacerlo si mejorase su situación económica o el acceso habitacional.

En esta situación se encuentran el mallorquín Pep de las Heras y el argentino Javier González, de 68 y 67 años respectivamente. Ambos viven

en el asentamiento de Son Güells y son pensionistas: “Somos la demostración de un problema. Cuando no te basta el dinero para el alquiler, pasas a la autocaravana. Y de aquí ya vas debajo de un puente”, denunció en declaraciones a medios de comunicación.

Javier González y Pep De las Heras, junto a otros muchos compañeros, están en pie de guerra contra el Ayuntamiento de Palma. El consistorio, en manos del Partido Popular (PP) aprobó el pasado mes de noviembre la nueva Ordenanza para el Fomento de la Convivencia Cívica. Con esta norma, la Administración prevé multar, con sanciones de entre 750 y 1.500 euros, a quienes utilicen las autocaravanas como viviendas. El texto considera estos vehículos infraviviendas y las asimila a una chabola.

Mientras la ciudadanía espera soluciones, continúa engrosándose el problema de la vivienda. Un panorama desalentador que ya atraviesa las vidas de muchas personas que vislumbran un futuro incierto por este motivo.



A LA CAMA NO TE IRÁS SIN SABER UNA COSA MÁS

SACADUDAS

¿Qué permiso me corresponde por nacimiento?

Las madres y padres con hijos e hijas cuentan con una serie de derechos reconocidos y relacionados con su empleo que están previstos para ayudar a la mejor conciliación de la vida familiar y laboral. Repasamos cuáles son los mecanismos que existen y a los que se pueden acoger las personas progenitoras para lograr esta difícil tarea.

¿Cuál es la duración del permiso por nacimiento y cuidado del menor?

Desde el pasado 1 de enero de 2021, el permiso de nacimiento tiene la misma duración para ambas personas progenitoras, consistiendo en un permiso de 16 semanas. Recibe oficialmente el nombre de permiso por nacimiento y cuidado del menor y se extiende hasta las 16 semanas para cada uno de los y las progenitoras.

Las seis primeras semanas son obligatorias e ininterrumpidas, deben disfrutarse de manera inmediatamente posterior al parto y en jornada completa para ambos progenitores. Las otras 10 semanas se podrán disfrutar por ambas personas progenitoras de forma continuada o ininterrumpida por semanas, a jornada completa o parcial, hasta que el o la menor cumpla los 12 meses. Este es un permiso individual e intransferible. La madre biológica puede adelantar el inicio de este permiso hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible de parto.

¿En qué consiste el permiso para el cuidado del lactante?

Las personas trabajadoras con un/a menor a su cargo tienen derecho ausentarse una hora del trabajo por cuidado del lactante hasta que este cumpla los nueve meses de vida. Esta hora se puede fraccionar en media hora al día o acumular en jornadas completas.

Qué tipo de permiso me corresponde por nacimiento

Las madres y padres con hijos e hijas cuentan con una serie de derechos reconocidos y relacionados con su empleo que están previstos para ayudar a la mejor conciliación de la vida familiar y laboral. Repasamos cuáles son los mecanismos que existen y a los que se pueden acoger las personas progenitoras para lograr esta difícil tarea.



El artículo 34.7 del Estatuto de los Trabajadores ha cambiado y ya no es necesario que el convenio o acuerdo de empresa regule esta posibilidad para que la persona trabajadora pueda optar por esta modalidad de disfrute¹.

¿Puedo reducir mi jornada por cuidados?

La jornada laboral diaria se puede reducir, para el cuidado de los hijos e hijas, entre un octavo de la jornada y la mitad de esta, hasta que los/as menores cumplan 12 años. Así, con la disminución proporcional de salario, si se trabaja ocho horas al día, podrá solicitarse una jornada reducida de entre siete y cuatro horas.

¿Puedo optar a una excedencia por cuidado de hijos e hijas?

La excedencia por cuidado del/la menor se puede alargar hasta que este cumpla tres años. La persona trabajadora tiene derecho a la reserva de

¿Te perdiste el Sacadudas del número anterior de la revista?
HAZ CLIC AQUÍ



su puesto de trabajo durante el primer año de excedencia. Transcurrido el primer año, la empresa deberá asegurar la reserva de un puesto de trabajo de la misma categoría o grupo profesional.

¿Cómo funciona el permiso de ocho semanas para el cuidado de hijas e hijos o permiso parental?

Se trata de un permiso del que se puede disfrutar hasta que el o la menor tenga ocho años. Es un permiso individual e intransferible para ambos/as progenitores/as. Estipula que a cada persona trabajadora con hijos o hijas le corresponden ocho semanas de permiso laboral, que pueden disfrutarse de forma continua o discontinua, pero por semanas completas, y previa petición a la empresa (con antelación de 10 días).

*Por el momento, este permiso no está remunerado.

¿Me pueden despedir?

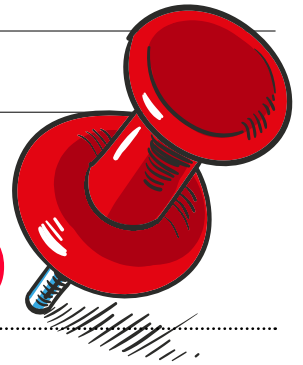
El despido de trabajadoras embarazadas y el despido de las personas trabajadoras durante la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento se considerará nulo si no hay una causa objetiva demostrable por la empresa.

Del mismo modo, se considerará nulo el despido de las personas trabajadoras que hayan iniciado un permiso para el cuidado del lactante; hospitalización de neonato; reducción de jornada por cuidado de un/una menor de 12 años o una persona con discapacidad y de las personas trabajadoras que hayan solicitado la excedencia para menores de tres años o para el cuidado de un familiar, permiso parental y adaptaciones de jornada.

¹La fórmula que el Tribunal Supremo considera que debe utilizarse corresponde a dividir el número total de días laborales que restan hasta la fecha en la que el menor cumple los nueve meses - o la mayor edad que, en su caso, pueda fijar el convenio-, por las horas de trabajo que se corresponden con la jornada de la persona trabajadora.

TODO LO QUE SIEMPRE QUISO SABER SOBRE EL CURRELE QUE NUNCA SE ATREVIÓ A PREGUNTAR

Las claves



Grupos de profesionales

¿Qué son los grupos profesionales?

El concepto de grupo profesional hace referencia al régimen de clasificación profesional de las personas trabajadoras dentro de la empresa en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades.

Puedes consultar tu grupo profesional en el contrato de trabajo, en el convenio colectivo aplicable, en tu vida laboral o en tu nómina.

¿Para qué sirven?

El grupo profesional desempeña un papel crucial en el mundo laboral. La asignación a un determinado grupo profesional se realiza por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa y determina el contenido de la prestación laboral y las funciones o tareas a desarrollar en el puesto de trabajo. Define las competencias, responsabilidades y el salario de una persona. También puede determinar las oportunidades de ascenso y promoción profesional.

¿En qué afecta a mi salario?

Los convenios colectivos fijan escalas salariales en relación a cada grupo profesional y también pueden contener complementos salariales vinculados con las funciones a desempeñar o las características de las tareas que conforman el grupo profesional asignado.

¿Me pueden encargar realizar tareas distintas pero que estén dentro de mi grupo profesional?

La empresa puede cambiar las funciones o tareas a desarrollar siempre que estas se encuentren incluidas dentro del mismo grupo profesional en que esté encuadrada la persona trabajadora, sin necesidad de causa que la justifique ni tener que ceñirse a un límite temporal.

¿Me pueden exigir realizar funciones o tareas de otro grupo profesional?

El Estatuto de los Trabajadores permite a la empresa encomendar a la persona trabajadora funciones o tareas, tanto superiores como inferiores, a las correspondientes a su grupo profesional asignado en el momento de la contratación. Este cambio de funciones distintas de las pactadas deberá efectuarse por parte de la empresa de acuerdo con las exigencias legales y convencionales que se hubieren pactado. El artículo 39 ET exige: que la persona trabajadora cuente con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral; que respete la dignidad de la persona trabajadora; que existan razones técnicas u organizativas que justifiquen el cambio y que su duración se limite al tiempo imprescindible para su atención. Además, este cambio de funciones habrá de ser notificado a la representación de las personas trabajadoras y en ningún caso podrá utilizarse como causa de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación.

¿En el caso de que se asignen funciones o tareas inferiores a las del grupo profesional de la persona trabajadora?

En los casos en los que se asignen funciones o tareas correspondientes a un grupo profesional inferior, la persona trabajadora tendrá derecho a que se le mantenga la retribución de origen (salario base y complementos salariales personales).

¿En el caso de que se asignen funciones o tareas superiores a la del grupo profesional de la persona trabajadora?

En el caso de que la empresa asigne o encomiende funciones o tareas de un grupo profesional superior, las personas trabajadoras tendrán derecho a ser retribuidos conforme al salario correspon-

diente al grupo profesional superior y al “nuevo” puesto de trabajo que se le haya asignado (salario base y complementos salariales e incluso conceptos extrasalariales vinculados a las nuevas funciones).

Si me cambian las tareas o funciones a las de un grupo profesional superior, ¿está obligada la empresa a cambiar mi grupo profesional al superior?

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional, la persona trabajadora lo que tiene es un derecho a reclamar el ascenso y/o la reclasificación profesional siempre que la persona trabajadora haya desarrollado las funciones esenciales o fundamentales correspondientes al grupo superior; por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años y dicha reclamación se ajuste a lo previsto en el convenio colectivo en relación con el sistema de promoción profesional o de ascenso.

¿Qué sucede si la empresa no cumple con las exigencias legales o convencionales para llevar a cabo un cambio de tareas o funciones distintas a las de mi grupo profesional?

Cuando el cambio de las funciones y tareas a desarrollar por las personas trabajadoras no cumplan con los límites y/o exigencias legal y convencionalmente aplicables (respeto dignidad, titulación, causa técnica u organizativa, tiempo imprescindible, etc.), la medida de movilidad funcional impuesta excederá el ejercicio ordinario del poder de dirección y organización empresarial, encontrándonos entonces ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que deberá tramitarse conforme a las reglas previstas en el artículo 41 ET.

VAMOS A VER, QUE YA SOMOS MAYORES

Que No Te Engañen



Los cuentos y las cuentas de la patronal: reducción de la jornada laboral hasta las 37,5 horas

Pese a que la patronal se empeñe en difundir un discurso basado en que la reducción de la jornada laboral hasta las 37,5 horas no es viable, te explicamos por qué todos los sectores productivos están preparados para reducir el tiempo de trabajo.

Dicen que no es posible aplicar la reducción de jornada en todos los sectores...

ES FALSO. En todos los sectores hay al menos un territorio en el que ya se trabaja menos de 37,5 horas semanales. Un trabajador del sector del campo en Guadalajara trabaja 1.715,00 horas anuales, según se fija en su convenio. Pero si trabajase en Palencia, su convenio fija una jornada de 1.808,00 horas anuales.

Esto demuestra que una jornada laboral inferior a las 40 horas ya es posible, por tanto, todos los sectores productivos están preparados para la reducción del tiempo de trabajo a 37,5 horas.

En este sector, el salario máximo se encuentra en los convenios de Almería, Segovia y Zamora.

Dicen que el tamaño de la empresa impide reducir la jornada laboral...

ES FALSO. Los convenios colectivos sectoriales afectan a todas las empresas de la actividad económica en cuestión, independientemente de su número de personas trabajadoras. Si calculamos, vemos cómo en el caso

más extremo se reduce un total dos horas de media a la semana, es decir, media hora al día. Además, lo más frecuente sería una reducción de 20 minutos al día en la mayoría de sectores porque en muchos de ellos ya se trabaja menos 40 horas semanales en cómputo anual.

Dicen que menos horas es igual a menos productividad...

ES FALSO. Los datos demuestran que una menor jornada laboral no reduce la productividad.

Si nos fijamos en el caso de Navarra vemos cómo la comunidad foral tiene en los convenios colectivos sectoriales una jornada más corta y con unos salarios más altos, siendo la segunda región en España más productiva.

Si nos fijamos en lo que sucede a nivel europeo podemos observar cómo Países como Bélgica, Dinamarca o Países Bajos cuentan con jornadas laborales inferiores a 40 horas semanales y se encuentran entre los países más productivos de Europa. Por tanto, reducir la jornada laboral y mejorar salarios supone mayor productividad.

Trabajar menos para vivir más y mejor es posible y necesario.

IN ITINERE

www.revistaitinere.com

A LA CONQUISTA
DEL ESPACIO
FEMENINO EN LOS
EMPLEOS
TECNOLOGICOS

LA REVISTA QUE LEES
DE CAMINO AL CURRO
1 24 octubre 2021
Nº20



IN ITINERE

CULTURA

PELIS&SERIES RECOMENDADAS



‘El 47’ Un hombre. Un autobús. El destino de un barrio

Dirección:
Manuel Barrena
Año: 2024
País: España
Género: Drama

El 47, la película de Manuel Barrena se ha convertido ya en una de las películas del año. El largometraje obtuvo 14 nominaciones y se alzó con cinco estatuillas en los Premios Goya 2025. Entre ellos, consiguió el premio exaquo a Mejor Película, que compartió con La Infiltrada.

Esta película narra la historia de una lucha, pero no solo se queda ahí. La vida de Manolo Vital, su protagonista, nos cuenta mucho más. Una vida marcada por la migración, de quien dejó su tierra natal, Extremadura, para buscar un futuro más próspero cerca de la gran ciudad.

Barcelona era entonces una ciudad todavía marcada por el franquismo. Expulsaba a las personas que llegaban desde otros puntos de España a los suburbios. Pero estos barrios cambiaron para

siempre gracias a la lucha vecinal y de las personas trabajadoras, que marcaron el presente y el futuro de la ciudad Condal.

Mientras las instituciones se empeñaban en su negativa a que los autobuses de línea de la empresa municipal de transportes, no llegaran a Torre Baró, el barrio que construyeron multitud de personas trabajadoras con sus propias manos, Manolo Vital más aumentaba su afán de conseguir su objetivo.

Sin cejar en su empeño, Manolo Vital decidió desmontar la mentira que repetía el Ayuntamiento sobre que los autobuses no podían subir las cuestas de su distrito. Y lo hizo de frente: se adueñó del bus de línea que conducía, el 47, y lo subió hasta su barrio. Un acto de desobediencia convertido en toda una hazaña que cambió Barcelona para siempre.

EN 1 MIN

Vivienda

Marta quiere independizarse. Tiene 28 años y trabaja desde los 22. La búsqueda de piso en su ciudad, Barcelona, es un camino lleno de piedras. Los altos precios del alquiler son inasumibles para ella. Lo mismo sucede con las viviendas en venta. Con su edad, es imposible haber ahorrado lo necesario para hacer frente al pago de la entrada de una hipoteca. Pasan los meses y las soluciones no llegan. Mientras, Marta pasa su juventud viviendo con su madre y sin poder desarrollar un proyecto de vida por no encontrar un lugar dónde poder llevarlo a cabo.

LA VIÑETA

