

MANIFIESTO LABORAL

Por un nuevo Modelo de Relaciones Laborales

INTRODUCCIÓN

Han pasado más de 10 años desde la última reforma en materia sindical, la que en su momento fue presentada como un gran esfuerzo político para acordar nuevas reglas que modernizarían las relaciones laborales. Sin embargo, aspectos estructurales del modelo de relaciones laborales no tuvieron modificación.

Hoy **no existen los consensos técnicos y políticos** acerca del diagnóstico, ni las soluciones que permitan establecer acuerdos relevantes en materia laboral. Si bien han aparecido distintas propuestas en el último tiempo, **ha faltado un debate abierto** que ponga de manifiesto los principios que hay detrás de cada una de ellas y que considere la visión y planteamientos de los trabajadores y las trabajadoras.

En nuestra opinión, Chile no podrá alcanzar el Desarrollo ni construir una verdadera democracia si no se plantea seriamente la construcción de un Nuevo Modelo de Relaciones Laborales. Un modelo que reconozca la divergencia de intereses y el conflicto inherente a la relación capital-trabajo, y el legítimo poder de los trabajadores organizados de manera autónoma, generando cambios estructurales a la actual normativa autoritaria.

ANTECEDENTES

Con el golpe militar de 1973 se adoptó en Chile una estrategia de desarrollo basada en el dogma del libre mercado, instaurando uno de los sistemas más radicales del mundo dentro de ese paradigma, consistente en el establecimiento de un **Estado subsidiario, una gran desregulación normativa y la apertura externa.**

Esto tuvo enormes repercusiones sobre los trabajadores, principalmente porque se suprimieron **algunos derechos**

que habían sido conquistados en las décadas anteriores. Adicionalmente, se impuso una agenda tendiente a flexibilizar las condiciones de trabajo para garantizar a las empresas amplios grados de libertad para organizarse, contratar, despedir, fijar remuneraciones y establecer número de funciones polifuncionalidad).

Por otra parte, la progresiva apertura de los mercados internacionales generó sobre los trabajadores la presión de competir con aquellas economías con menores protecciones laborales y, por ende, con menores costos asociados.

*HOY UN GERENTE GENERAL DE
UN GRAN EMPRESA CHILENA
GANA MÁS DE 100 VECES LO
QUE UN TRABAJADOR QUE
GANA EL SALARIO MÍNIMO*

Junto a esto, entre 1978 y 1979 se impuso el denominado **“Plan Laboral”** que, luego de 6 años de prohibición de la negociación colectiva, instauró un modelo de relaciones laborales radicalmente distinto al que se había ido construyendo democráticamente en las décadas anteriores. Este plan fue

elaborado por la Junta Militar y sus asesores, **sin legitimidad alguna y cuyo objetivo fue dismantelar la fuerza de los sindicatos.** Se trató de una institucionalidad diseñada para que el mercado operara sin contrapesos en el mundo del trabajo.

La acción de la dictadura, entonces, provocó una violenta redistribución del poder entre sectores sociales, favoreciendo los grandes intereses económicos. Posteriormente, los **gobiernos de la Concertación no modificaron sustantivamente esta situación**, apoyando argumentos y políticas en las que primaban los equilibrios macroeconómicos más que la democracia y la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras. Bajo esa óptica, los derechos laborales siguieron siendo percibidos como obstáculos y rigideces para la actividad económica y no como un elemento sustantivo que debe ser resguardado por la sociedad.

El enorme desequilibrio de poder que marca actualmente a la

sociedad chilena, se manifiesta con mayor claridad en la escasa o nula capacidad de los trabajadores de incidir en la distribución de la riqueza y en las decisiones sobre sus propias condiciones de vida y de trabajo. La evidencia nos muestra que la **desigualdad se explica en mayor medida en el mundo del trabajo**. A modo de ejemplo, hoy un gerente general de una gran empresa chilena gana más de 100 veces lo que un trabajador que gana el salario mínimo. Ninguna política que pase por alto esta realidad podrá tener efectos relevantes.

Por lo demás, durante los últimos años, se ha cristalizado en Chile una **“nueva cuestión social” marcada por la creciente precarización del empleo**. El país ha construido una formalidad endeble, cuya cara visible se sustenta en aumentos en tasas de participación, ocupación y disminución del desempleo involuntario. Sin embargo, dicho paradigma es discutido a nivel mundial, promoviendo el análisis de la calidad del empleo. Ahí nuestro país tiene importantes déficits por superar:

- i. El trabajo flexible bajo condiciones de tercerización, ha incrementado su incidencia sobre el total del empleo asalariado en cerca de un 46%, pasando de un 11,5% en el trimestre enero - marzo 2010, a un 17,3% en el trimestre junio - agosto 2013 (análisis basado en cifras oficiales del INE). En Chile, los regímenes de subcontratación, suministro de trabajadores y enganche temporal, aumentan la probabilidad de tener empleos precarios en términos de menor protección.
- ii. Al medir la protección en el empleo asalariado (estabilidad y seguridad social), los datos indican que para el trimestre junio - agosto de 2013, tan solo un 56% de los asalariados tienen contrato indefinido de trabajo, cotización de salud, pensiones y seguro de cesantía. Además de existir un componente de incumplimiento normativo, el resultado da luces de un avance en la segmentación contractual (tiempo definido vs tiempo indefinido), situación que desde la OIT se promueve combatir a través de sistemas robustos de negociación colectiva.
- iii. La seguridad en ingresos es otro déficit característico de la realidad chilena. Según la última encuesta CASEN, el 50% de los trabajadores obtiene menos de \$251.620 al mes. En caso de considerar sólo a los trabajadores dependientes no estatales, la cifra se reduce a \$218.800.-
- iv. La desigualdad en el mundo del trabajo, es otro rasgo visible: de acuerdo a las encuestas CASEN, entre 2011 y 1990, las personas que pertenecen al 5% de la población más rica

del país han aumentado la brecha de ingresos autónomos en un 100% respecto de quienes pertenecen al 5% más pobre. En parte, esta desigualdad, se ha visto estimulada por la presencia de un excedente productivo que no ha sido remunerado a los trabajadores (los incrementos en productividad han superado el aumento real de las remuneraciones en igual período (2011-1990).

- v. Durante los últimos 20 años, se ha presenciado un progresivo desalojo de los instrumentos colectivos con derecho a huelga. De acuerdo a los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, a diciembre de 2011, un 31,4% de los trabajadores involucrados en negociaciones colectivas lo hacía bajo la opción sin derecho a huelga. En 1990, era un 13,7%.

En síntesis, ni el crecimiento económico ni contar con un empleo aseguran, por sí solos, el bienestar social.

Tal como ocurre con las relaciones laborales, se observa además que las **principales instituciones chilenas mantienen y profundizan la exclusión social** y son limitantes para el ejercicio pleno de la democracia y de los derechos humanos. El modelo previsional, la educación, el sistema tributario y el sistema electoral, entre otras, son **“instituciones capturadas” por los grupos económicos** que ejercen una incidencia directa en las políticas que asumen los gobiernos. Por esto, resulta sintomático que la élite se cierre tajantemente a la posibilidad de generar cambios estructurales en estos ámbitos.

LOS “NUDOS” CRÍTICOS DE LA INSTITUCIONALIDAD LABORAL

En Chile el **sindicalismo** se encuentra fuertemente limitado por la legislación laboral, que **circunscribe su ámbito de acción principalmente a la empresa**. Si bien la ley no prohíbe la negociación inter-empresas, ésta sólo se puede llevar a cabo si hay venia del empleador, con lo que se discrimina a los otros tipos de sindicato (inter-empresa y de trabajadores temporales) que deben esperar la voluntad del empleador para negociar.

Actualmente, persiste una atomizada situación sindical, con organizaciones pequeñas (en promedio, 87 socios por sindicato en 2011) y un creciente paralelismo. En una de cada cuatro empresas se registra más de un sindicato, mientras en las empresas de menor tamaño se carece de representación.

Por otro lado, la legislación laboral chilena permite que **gru-**

SEGÚN LA ÚLTIMA ENCUESTA CASEN, EL 50% DE LOS TRABAJADORES OBTIENE MENOS DE \$251.620 AL MES.

pos de trabajadores negocien en empresas que cuentan con sindicatos vigentes, con lo cual se produce una competencia desleal en la medida que no suponen “costos” para los involucrados. Al mismo tiempo, esto genera una situación de desamparo de tales trabajadores, ya que el grupo se disuelve necesariamente al terminar la negociación, quedando sin representación de sus intereses durante la vigencia del instrumento colectivo pactado. Finalmente, por intermedio de los grupos negociadores resulta más probable que los empleadores puedan cometer prácticas antisindicales¹.

Esta realidad impacta cuantitativa y cualitativamente en el posicionamiento del actor sindical a nivel social, quien en 2012 contaba con una tasa de afiliación del 14,6% en el sector privado y posee escasa presencia en los debates públicos sobre temas sociales, económicos y, aunque resulte paradójico, laborales.

Respecto a la cobertura de la negociación colectiva, de cada 100 trabajadores asalariados del sector privado, sólo 8 negocian de manera reglada sus condiciones comunes de trabajo y 2 lo hacen bajo la modalidad “no reglada”, los restantes 90 no negocian colectivamente. Esto nos mantiene en un rango bajo de cobertura, en comparación con la media de los países de la OCDE que se sitúa en torno al 66%, con países que llegan al 90%².

La escasa cobertura se vincula con un esquema de negociación colectiva cuyo nivel radica exclusivamente en la empresa. En un contexto donde predominan las empresas de menor tamaño, termina ocurriendo que una gran cantidad de trabajadores y trabajadoras vean dificultada su posibilidad de negociar colectivamente. Asimismo, según estudios comparados sobre los impactos económicos de la estructura de la negociación colectiva, se ha llegado a concluir que el esquema chileno es el que **menores posibilidades tiene para mejorar la desigualdad en la distribución de los ingresos**.³

A la prohibición de negociar por sector económico y a nivel central, se añade la **marginación explícita de varios trabajadores del derecho a negociar**: los trabajadores con menos de 6 meses en la empresa, los trabajadores por temporada, los “falsos asalariados” (que tienen una relación de dependencia pero no cuentan con contrato), los trabajadores de cargos ejecutivos y los trabajadores del Estado, a quienes la ley no les reconoce el derecho a negociar colectivamente ni declarar huelga (aunque si lo hagan de facto), así como los trabajadores que laboren en organizaciones públicas o privadas que sean financiadas en más de un 50% por el Estado.

1 Caamaño, E. (2008). “El reconocimiento de la libertad sindical y el problema de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva”. Revista de Derecho, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso: 265-291

2 Fulton, Lionel. 2011. Publicación online del Labour Research Department y el European Trade Union Institute (ETUI) <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe>

3 Durán, G. (2012). “Negociación Colectiva de alta cobertura: una herramienta poderosa contra la desigualdad”. Santiago de Chile: Fundación SOL



Otro elemento que restringe el pleno sentido de la negociación colectiva, es el marcado sello pro empresa del procedimiento para el caso de sindicatos de trabajadores eventuales y sindicatos inter-empresas. En ambos casos, la negociación colectiva está sujeta a la voluntad del empleador, por lo que, si bien no se les prohíbe, sí significa una limitación fundamental para su ejercicio.

Además, nuestra legislación laboral plantea un **férreo control del procedimiento**, con más de 100 plazos por cumplir, provocando que la negociación colectiva sea extremadamente engorrosa y tecnicada, siendo prácticamente imprescindible contar con asesores legales por parte del sindicato.

En el modelo chileno, los beneficios de la negociación colectiva son obligatorios solamente para las personas que participaron del proceso y que suscriben el instrumento colectivo. Este principio, provoca que cualquier persona que se incorpore al sindicato después de firmado el contrato, no tiene derecho a percibir los beneficios. El sistema, importado de Estados Unidos, atenta contra el principio de la colectividad, el cual debiese ser básico en un proceso de negociación colectiva.

Las materias que pueden ser objeto de negociación es otro de los puntos que la ley coarta sustantivamente al señalar la imposibilidad de incluir temas que restrinjan las facultades de administración y gestión del empleador. Por otro lado, las **garantías de información** con las que cuenta el sindicato son

4 Véase en especial las Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales a Chile 2004 y el informe de la Comisión de expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT 2012

5 López, D (2009). “El movimiento sindical en el gobierno de Michelle Bachelet: nuevas acciones y liderazgos” en Análisis y Propuestas, Fundación Friedrich Ebert.



mínimas, generando asimetrías que imposibilitan una negociación equilibrada.

Por otro lado, la **huelga**, uno de los 3 institutos fundamentales de la Libertad Sindical junto con el sindicato y la negociación colectiva, tiene una **expresión muy débil y restringida en nuestro país**. Según las cifras de la Dirección del Trabajo, entre comienzos de 2010 y fines de 2011 (última información disponible), en 5.753 procesos de negociación colectiva se votaron 1.407 huelgas y se hicieron efectivas 357, con 54.497 trabajadores involucrados. Es decir, un 0,5% de los asalariados que potencialmente pueden negociar colectivamente. Esta situación puede entenderse en parte por la limitada interpretación y resguardo que se le da al derecho a huelga en el Código del Trabajo, vista sólo como una etapa más dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada, lo que condiciona a que no se tengan registros oficiales de las huelgas no reguladas por la ley, llevadas a cabo en el país.

El **punto más significativo** para describir el estado normativo de la huelga en Chile, es la facultad que tienen los empleadores de **reemplazar a los huelguistas**, previo pago de 4 UF por trabajador reemplazado y del ofrecimiento de una reajustabilidad mínima. Si bien en el Código del Trabajo se señala que se prohíbe reemplazar trabajadores, luego, en el mismo artículo, se plantea su posibilidad si concurren ciertas condiciones que fácilmente pueden darse en la práctica. De esta forma, la huelga **no genera presión** alguna al empleador

y se vuelve inútil para los objetivos de los trabajadores. Este aspecto justifica la crítica recurrente a Chile de parte de los organismos internacionales dedicados a velar por el cumplimiento de los pactos de Derechos Humanos y Convenios Internacionales que se han suscrito⁴.

Cabe señalar que desde el año 2006 ha aumentando progresivamente la conflictividad al margen de la ley laboral. Por ejemplo, en las negociaciones de los subcontratistas del cobre y del sector forestal durante los años 2007 y 2008, se registraron más de 32 mil trabajadores involucrados⁵ en legítimos movimientos laborales, que excedieron los marcos de la negociación colectiva regulada en el Código del Trabajo.

Finalmente, la posición que ocupa actualmente la huelga en la institucionalidad laboral tiene amplio correlato con la interpretación dominante del fenómeno, la que es vista como una acción disruptiva del orden y, por lo tanto, asocial. Esto se ve acentuado por normativas que buscan criminalizar las paralizaciones de actividades u otras manifestaciones ligadas a este derecho.

Por todo lo expuesto, los abajo firmantes desean contribuir a dar por superado el Plan Laboral y sus perniciosas consecuencias en nuestro sistema de relaciones laborales y proponen lo siguiente:



LA PROPUESTA

En base al diagnóstico antes planteado, creemos necesario dar un giro en nuestra institucionalidad laboral para que se reconozca efectivamente el rol que juega el sindicato, con capacidad efectiva de acción y poder, como punto de partida para lograr el Desarrollo.

Por esto, un nuevo modelo de relaciones laborales que aspire a generar mayor equilibrio entre las partes debe basarse en el fortalecimiento de los 3 pilares de la Libertad Sindical: **Sindicalismo, Negociación Colectiva y Huelga**, los que no pueden abordarse de manera separada. En este sentido, ninguna modificación al ámbito de la sindicalización tendrá el efecto esperado sin transformaciones estructurales a la negociación colectiva y a la huelga.

1. SINDICALISMO

1.1. Principios generales

En línea con el principio de Libertad Sindical, **se debe reconocer y garantizar a todos los trabajadores y trabajadoras** la libertad para crear, afiliarse o desafilarse a la organización que estime más conveniente.

Considerando la potencialidad del actor sindical para ser representativo a nivel social, se debe **garantizar los espacios de participación en materias generales que impactan a los trabajadores**, tales como discusiones y definiciones en políticas económicas, sociales y laborales.

El movimiento sindical es **autónomo** frente a los gobiernos y los partidos políticos, lo que implica que la injerencia del Estado y de las leyes sólo podrá tener un carácter promocional, como las que puedan significar un beneficio para la acción sindical y las que garanticen su democracia interna, siempre mediante discusión con las organizaciones respectivas.

Los sindicatos deberán promover **una organización interna democrática** que permita la participación de sus afiliados según los mecanismos que se doten en sus estatutos.

1.2. Estructura sindical

La estructura que adopte en los hechos el movimiento sindical, debe ser de libre determinación de los mismos actores, para lo cual no se establecerán limitaciones a ningún tipo de sindicato.

1.3. Representación sindical

Con el objeto de equilibrar el principio de pluralidad sindical con el fortalecimiento de la representatividad de los trabajadores, se establece la noción de **sindicato más representativo**, el que tendrá ciertos privilegios en la negociación colectiva, en los procesos de consulta y en la representación en instancias internacionales.

Se debe resguardar la objetividad de los criterios a través de los cuales se identifiquen las organizaciones sindicales más representativas en cada nivel, siendo una materia de debate. Un factor relevante y utilizado en legislaciones comparadas es el número de afiliados. Sumado a esto, pueden incorporar-

se otras dimensiones que permitan una adecuada representación del mundo sindical.

Considerado el desafío de seleccionar a la organización más representativa, debiera existir una **entidad independiente e imparcial que verifique la aplicación de los criterios**, respetando el derecho de confidencialidad respecto de la afiliación y que cuente con la confianza del conjunto de las organizaciones sindicales existentes.

No obstante, siempre las organizaciones sindicales contarán con los medios necesarios para representar efectivamente los intereses de sus afiliados.

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.1. Principios generales

Debe **reconocerse a todos los trabajadores el derecho a negociar colectivamente**, sin que sea un motivo de exclusión el sector en el que labore (público o privado), la antigüedad del trabajador en la empresa, el tipo de contrato, o el nivel de su organización (rama, multigremial, etc.). Se plantea además, la necesidad de un marco de procedimiento para el sector público, al verse involucrado el presupuesto de la Nación, y también para los servicios esenciales.

2.2. Las partes

El reconocimiento de las partes habilitadas para negociar colectivamente está íntimamente ligada al nivel en que se desarrolle el proceso y sólo las **organizaciones sindicales más representativas** podrán representar a la parte laboral, eliminando la posibilidad de que se formen grupos negociadores en empresas donde exista representación sindical. Cabe puntualizar que el sindicato será concebido como entidad colectiva y no como representación de la sumatoria de trabajadores individualmente considerados.

Podrán negociar uno o más sindicatos con el empleador o sus asociaciones, según el nivel en que se dé la negociación. Por lo tanto, se debiera reconocer la capacidad de representación colectiva, tanto de las organizaciones de trabajadores como las de empleadores.

2.3. Niveles de negociación

Los actores **laborales son libres para decidir el nivel** en que van a llevar a cabo la negociación. De todas formas, el modelo general de negociación colectiva debería apuntar a que los

diversos niveles se articulen. De esta manera, en los niveles inferiores de negociación (empresa) se tomará como base los acuerdos alcanzados en los niveles superiores.

2.4. Efecto de los instrumentos colectivos

El **efecto de los instrumentos colectivos será amplio**, beneficiando a todos los afiliados presentes y futuros de la organización sindical que lo negocie. En ningún caso los efectos del instrumento colectivo serán extendidos por el empleador.

Cuando sean negociados por el sindicato más representativo de su nivel, los beneficios obtenidos en la negociación y sus efectos normativos, tendrán un alcance general, abarcando a todos los trabajadores del nivel en que se lleve a cabo el proceso, sin importar si se encuentran afiliados o no a la organización que negocia.

El instrumento colectivo pactado tendrá eficacia normativa amplia, particularmente en cuanto la supremacía del acuerdo colectivo por sobre el individual.

2.5. Procedimiento

El procedimiento de la negociación colectiva debe tener la **menor cantidad de regulaciones normativas**, salvo las que sean fundamentales para garantizar su estructura básica. En este sentido, serán los propios actores, en ejercicio de su autonomía colectiva, quienes determinarán los pasos específicos que regirán el proceso.

2.6. Contenidos a negociar

Se debe establecer una **máxima libertad para negociar temas que sean de relaciones individuales y colectivas de trabajo**, abriendo las materias a todas las que sean de interés de las partes, especificándose además la obligación del empleador de entregar la información necesaria para que el sindicato pueda conocer el estado general de la empresa en temas de contratación, inversiones, salarios, etc.

2.7. Duración de los instrumentos colectivos

La vigencia debe ser indefinida, sin perjuicio de lo cual, transcurrido un plazo, cualquiera de las partes puede plantear una nueva negociación, con igual pretensión de indefinida.

2.8. Promoción de la Negociación Colectiva

Se reconoce la importancia de que el Estado cumpla un rol promotor y de fortalecimiento de la negociación colectiva a través de diversas iniciativas que no pongan en cuestión la autonomía sindical.

3. Huelga

3.1. Aspectos generales

Debe **consagrarse plenamente para todos los trabajadores el efectivo derecho a huelga** y a otras acciones colectivas que definan en el marco de su acción, tanto en el sector privado como en el sector público.

La normativa, debería reconocer al menos, los estándares planteados por los órganos de control de la libertad sindical de la OIT. En esta misma línea, la regulación de este derecho debe ser mínima y justificada para no limitar su ejercicio surgido de la autonomía colectiva.

3.2. Motivos de la huelga

La huelga como acción colectiva **sirve para la tutela de todos los derechos e intereses de los trabajadores**, entre los que podemos contar: para negociar beneficios económicos, para mejorar las condiciones de seguridad e higiene, para que el empleador cumpla con las normas del Código del Trabajo y con el contrato colectivo, por razones de solidaridad, por prácticas que atenten contra la libertad sindical, por desacuerdo con la política social y económica del gobierno, entre otras. Por esto, los motivos que le sean reconocidos normativamente a la huelga deben contemplar estas dimensiones y otras que puedan surgir posteriormente.

3.3. Reemplazo de trabajadores

Es determinante que se **prohíba efectivamente el reemplazo** de las funciones de los huelguistas, cualquiera sea la modalidad utilizada para ello.

3.4. Huelga en servicios esenciales

Para hacer frente a la huelga en los servicios esenciales, de tal manera que el derecho a huelga de los trabajadores no colisione con los derechos de la comunidad a recibir ciertos bienes fundamentales para la continuidad de la vida, se deben seguir los estándares OIT sobre la materia.

3.5. Criminalización de la huelga

Para ser coherentes con una visión que reconoce el legítimo ejercicio de la huelga por parte de los trabajadores, se debe eliminar de la legislación todas las alusiones que busquen sancionar como delito las acciones sindicales, en especial la posibilidad de aplicación de la Ley de Seguridad Interior del Estado.

SÍNTESIS

La propuesta detallada en este documento ha sido desarrollada por un conjunto de investigadores a partir de su experiencia tanto teórica como práctica. Esencialmente, buscamos abrir un espacio de diálogo y debate sobre los temas de fondo. No se trata aquí de establecer la especificidad normativa de una nueva institucionalidad, como un nuevo Código del Trabajo, lo que ameritaría un estudio más técnico respecto de las normas e instituciones, sino de promover una visión general que pueda ser discutida entre los actores del mundo del trabajo y que motive la búsqueda de consensos para una elaboración más detallada.

En este sentido, creemos urgente que se abran espacios de diálogo para construir un Nuevo Modelo de Relaciones Laborales que esté en línea con las aspiraciones democráticas de los diversos actores sociales.

SUSCRIBEN EL DOCUMENTO:

María Ester Feres profesora de Derecho del Trabajo UCEN

Rafael Pereira profesor de Derecho del Trabajo UDP y UARCIS

Irene Rojas profesora de Derecho del Trabajo U de Talca

Eduardo Caamaño profesor de Derecho del Trabajo PUCV

José Luis Ugarte profesor de Derecho del Trabajo UDP

Sergio Gamonal profesor de Derecho del Trabajo UAI

Pedro Guglielmetti consultor internacional en Derecho del Trabajo

Diego López abogado experto en Derecho del Trabajo

Cesar Toledo profesor Derecho del Trabajo U. Central y UDP

Manuel Puccio profesor de Derecho del Trabajo PUCV

Diego Corvera presidente AGAL

Rafael Carvallo abogado laboralista ex presidente AGAL

Fundación SOL.