

REPUBLICA DE CHILE  
PRESIDENCIA  
REGISTRO Y ARCHIVO

NR. 91/19487

A: 25 SEP 91

P.A.A.  R.C.A.  F.W.N.   
C.B.E.  M.L.P.  P.V.S.   
M.T.O.  EDEC  J.R.A.   
M.Z.C.

14.797

VALPARAISO, SEPTIEMBRE 16 DE 1991.

A S. E.

PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

DON PATRICIO AYLWIN AZOCAR

SANTIAGO DE CHILE.

La Federación de Trabajadores de la Locomoción Colectiva de la V. Región, ha considerado oportuno reiterar a Ud., la petición de audiencia planteada mediante nota de fecha nueve de abril del año en curso.

Siempre concientes de la múltiples obligaciones que le impone su alta investidura, solicitamos excusas por esta insistencia, pero los agobiantes problemas de los trabajadores del sector, nos llevan a ello.

Se acompaña breve estudio de la situación de los trabajadores de la locomoción colectiva.

Saludan atentamente a Ud.

LEONARDO SEGURA CANTILLANO  
Secretario

GUILLERMO PAREDES GONZALEZ  
Presidente

ALEJANDRO ESPINOZA GOMEZ  
Director

DOM.: BLANCO N° 1067, OF. 221. FONO 217383.  
VALPARAISO.

VALPARAISO, ABRIL 9 DE 1991.

A S. E.  
PRESIDENTE DE LA REPUBLICA  
DON PATRICIO AYLWIN AZOCAR  
SANTIAGO DE CHILE.

La Federación de Trabajadores de la locomoción Colectiva de la V. Región. ha estimado altamente conveniente, molestar su atención, para solicitarle una entrevista, con el objeto de plantearle los innumerables problemas que afectan a sus asociados.

Estamos concientes de las multiples obligaciones que le imponen su alta investidura, pero ante lo insostenible de la situación, rogamos a S. E., acceder a nuestra solicitud, para la oportunidad que lo estime posible.

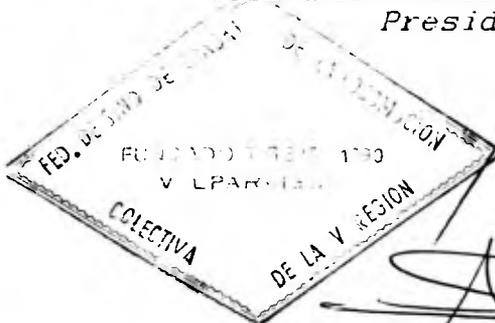
Saludan a S. E. con todo respeto.



LEONARDO SEGURA CANTILLANO  
Secretario



GUILLERMO PAREDES GONZALEZ  
Presidente



ALEJANDRO ESPINOZA GOMEZ  
Director

FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA LOCOMOCION COLECTIVA, V REGION,  
Personalidad Jdca, del 5 de Septiembre de 1990.

La Federación de Trabajadores de la Locomoción Colectiva de la V región, entidad sindical en cuya estructuración intervienen la casi totalidad de los Sindicatos relacionados con esta actividad, en uso de las atribuciones legalmente conferidas y ante la imperiosa necesidad de constar con un instrumento que resume en forma clara, la realidad de los trabajadores del transporte colectivo terrestre, se avocó a la concreción de este instrumento.

El presente, concreción del trabajo realizado por su Directiva y parte de la Asamblea, no pretende representar todos los problemas que se plantean en la actividad de nuestros trabajadores, pero constituye una declaración de aquéllos más importantes y a cuya solución se avocará con mayor énfasis esta Organización.

## I.- INTRODUCCION.

En este acápite, nos avocaremos a la exposición tanto de quienes intervienen en la relación laboral, como así también, describiremos desde nuestra perspectiva, la realidad que vienen diariamente los trabajadores de la locomoción colectiva.

### I.1.- Sujetos que intervienen en la relación laboral. (características y constitución)

La relación laboral, en la actividad que ampara a nuestras organizaciones afiliadas, está constituida por un sector empleador, cuya generalidad de componentes, ostentan el dominio de las maquinarias de transporte colectivo. El area de trabajadores, compuesta por una mano de obra, siempre dependiente.

En la actualidad, los empleadores se organizan de las más variadas formas, generalmente conglomerados en Agrupaciones de hecho, en algunos casos incluso, conforman Corporaciones de Derecho privado. Escaso número de empleadores, encuadra su accionar con la entidad jurídicamente determinada para el caso, para el ejercicio común de la actividad económica se evita la constitución por ejemplo de Sociedades, con el único objetivo de evadir responsabilidades por actividades, que igualmente se asumen, pero sin ella.

Los Trabajadores se agrupan en Sindicatos Interempresas, Federados algunos de ellos.

La norma laboral, estima que cada uno de los dueños de un Bus, Taxibus o Microbus, es un empresario, como tal, debiera actuar en una determinada línea, es decir, como empresa independiente.

### I.2.- Realidad laboral.

Nuestros Trabajadores, se desempeñan en su actividad, doce, catorce y más horas diarias, éllo debido a la imposición patronal al respecto y a la circunstancia de no tener una remuneración fija y obtener su remuneración sobre la base de una comisión por el número de boletos vendidos diariamente.

Las ya mencionadas, Agrupaciones de Empresarios, poseen entes organizativos, (Dpto. de Personal, Dpto. de Seguros, etc.) los cuales realizan todos aquéllos detalles derivados de la contratación de un Trabajador, tales como la redacción de los contratos, otorgamiento de liquidaciones de sueldos, redacción de finiquitos e imparten orden en las líneas de recorrido que posea dicha entidad.

Los contratos, en teoría civilista, son siempre contratos de Adhesión, con cláusulas prefijadas por la parte empleadora, generalmente en formatos tipo, en los cuales se llenan los espacios en blanco. Un gran porcentaje de las ocasiones, estos espacios quedan igualmente en blanco, en especial aquellos que se refieren a la duración del contrato. Dificultosamente el trabajador tiene acceso a la copia de contrato a que se refiere al artículo 9 del Código del Trabajo.

Al analizar estos Contratos, nos encontramos con cláusulas discordantes con la realidad, no es de extrañar tal situación, pues de esta forma, muchos derechos irrenunciables del Trabajador se vulneran. Sólo a vía de ejemplo, se señalan los siguientes:

A.- Cláusulas en que se estipula que la remuneración se percibe, mensualmente.

En la realidad, el conductor, al entregar la recaudación obtenida diariamente, retiene de ésta, el porcentaje convenido y se hace entrega de su remuneración. Debemos concluir, por tanto, que la remuneración se percibe diariamente y no mensual. Consecuencia. El artículo 44 de la Ley 18.020, Código del Trabajo, establece que los "trabajadores remunerados exclusivamente por día, tendrán derecho a la remuneración en dinero por los días domingos y festivos".

Evidente parece señalar, la razón que motiva a los empleadores, para la instauración de dichas cláusulas. Se evitan de esta manera, caer en la hipótesis de la referida norma del art. 44.

B.-Cláusulas que regulan la jornada de trabajo.

Como ya se ha señalado, la jornada de Trabajo se extiende por periodos de hasta dieciseis horas diarias. Mientras se señala en los contratos, la obligación de cumplir 8 horas diarias, se impone a los conductores trabajar por un periodo superior a ese. Consecuencia. Los Trabajadores sufren un profundo deterioro en su salud, especialmente en su sistema nervioso, no reciben compensación por las horas extraordinarias y así, el empleador se evita contraer compromisos jurídico-laborales, al no requerir la contratación de otro trabajador.

1.3.- Acontecer del Trabajador, durante su desempeño.

Simplemente consiste, en una suerte de pugna, entre principios tales como la subsistencia con otros como el riesgo y el respeto por las normas. Ello es una consecuencia lógica de todo el entorno socio económico que les circunda.

Resulta evidente pensar, que quien gana su subsistencia en la interacción de agentes competitivos, prima ésta (la subsistencia), incluso para con su seguridad personal y la de los pasajeros. También, y como corolario de este esquema de trabajo, son innumerables

las infracciones a los preceptos de la ley del Tránsito, que se ven incentivados a infringir.

En todo este marco, los distintos aspectos de la vida personal y social del trabajador se ven afectadas, con serias complicaciones en su núcleo familiar, tanto con sus compañeros de funciones, su salud, etc.

Paralelamente, la colectividad se enfrenta a una constante y permanente situación riesgo, especialmente en las condiciones geográficas planteadas en nuestra región.

II.- PLANTEAMIENTO CONCRETO DE PROBLEMAS.

En su devenir, esta Federación de trabajadores, ha realizado un sondeo en el seno de sus bases y en las organizaciones de empleadores, conjuntamente y contemporaneamente, se ha reunido con todos los estamentos de autoridades relacionadas con nuestra función, con el objeto de plantearles la realidad de nuestros compañeros trabajadores y sensibilizarlos de esta misma.

Como resultado de esta faena, surgen cuatro grandes áreas de afecciones que sufren nuestros trabajadores.

La cantidad de áreas, obedece a una estructuración y primación de los problemas que se acentúan en la parte dependiente; estructuración, porque la división en áreas obedece a un fin didáctico y; primación, porque de la innumerable cantidad de afecciones, jerárquicamente están priman por su importancia y entidad. Son las que se pasan a mencionar.

- A.- Inestabilidad Laboral y Económica.
- B.- Problemas de índole previsional.
- C.- Crisis en aspectos socio familiares.
- D.- Aspectos derivados de la Ley de Tránsito.

II.1.- Inestabilidad Laboral y Económica.

Podemos entenderla como la persistente inseguridad que afecta a los trabajadores de la locomoción colectiva, respecto de las condiciones de contratación, desempeño de su función y duración de la misma, como también, la imposibilidad de planificar el presupuesto económico.

A nuestro criterio, son causales de dicha inestabilidad, la falta de actores claros en la realidad laboral, la transgresión de normas legales de protección a los trabajadores, la remuneración absolutamente variable, y la falta de capacidad crediticia de los trabajadores. Para su estudio, dedicaremos a cada cual, la debida explicitación.

- Falta de actores claros: La relación laboral, es un vínculo entre Sujetos de Derecho, que nace en el momento de conjugar sus consentimientos, sobre los elementos esenciales de un contrato de trabajo y se prorroga mientras subsista este acuerdo o mientras no lo extinga una causal legal.

Tanto en el nacimiento de la relación laboral, (surgimiento del contrato de trabajo), como en el devenir de ésta, nuestros

trabajadores padecen la falta de actores claros por parte empresarial.

En los momentos de surgir el acuerdo, las intenciones de las partes, subyacen ante la presencia de un contrato preestablecido, en el cual no existe participación alguna en su elaboración, ni de los propios empleadores incluso. Esta ocasión, cuando el trabajador es una parte especialmente débil, la propicia para que las Agrupaciones de Empresarios, dejen oír su ingerencia, obstaculizando muchas de las veces, la integración de determinados trabajadores y afectando con esto, la liberalidad de las partes en la relación contractual.

Lo precedentemente expuesto, trae como consecuencia, el surgimiento de un conjunto de cláusulas ficticias lejanas a la realidad y al verdadero consentimiento que debiera plasmarse en la suscripción de un instrumento.

No solamente en el surgimiento de la relación laboral, se carece de actores claros. Si miramos por un momento el desempeño de la actividad encomendada al trabajador nos encontraremos con lo que hemos estimado adecuado señalar como SUPEDITACION A MULTIPLES ACTORES DE FACTO; Jefes de Garitas, Directores de Línea, Jefes de personal, son "cargos", determinados por la parte empresarial, que nada tienen que ver con la relación laboral existente y no son parte de ningún contrato, sin embargo, ejercen funciones de supervisión, control y mando, respecto de los laborantes.

Observamos con gran malestar, la aplicación de sanciones de hecho, como expulsiones, castigos y suspensiones, de las que se teme discrepar denunciándolas, por temor a caer en acciones tendientes a impedir la continuidad del trabajador en su faena, o su integración posterior a la Agrupación donde el hecho se produce o en otra de la misma especie, pues todas ellas, utilizan este sistema.

- Dependencia a factores extrapersonales, para el desempeño de su función y consecuentemente para la percepción del salario: Los empresarios de este sector, han confundido dos tipos de contratos, los de Trabajo con los de Sociedad. Mientras se mantengan en dependencia, los trabajadores no son Socios, son subordinados y deben percibir su remuneración.

Estas obviedades, aparecen necesarias de señalar cuando observamos diversas situaciones planteadas en esta actividad. V.gr., mientras la maquinaria, se encuentra en reparación, el trabajador nada percibe, aunque participe en su composición.

Si existiere sociedad entre chofer y empresario, no refiría esta descripción de hechos del acápite anterior, pero tal sociedad no existe, media una relación laboral y como tal, ante una eventual pérdida de capacidad del bien para producir temporalmente utilidad, si el trabajador esta presto a cumplir su obligación contractual, el empleador debe remunerarle.

Es un elemento de la naturaleza de la empresa el riesgo, el trabajador es un costo que debe ser considerado, absolutamente independiente a las utilidades que se obtengan.

- Transgresión de normas legales: Por las características de escrituración de los contratos (ver 1.2., de esta declaración), se

5

evitan el cumplimiento de obligaciones que configuran derechos irrenunciables de los trabajadores, a su haber, pago de los domingos y festivos laborados, escrituración y dación de copia del contrato de trabajo, pago de las horas extraordinarias, etc.

- Remuneración absolutamente variable: Subordinada a factores climáticos, estacionales, horarios, o dependientes del funcionamiento de la maquinaria de locomoción colectiva.

Estas condiciones de trabajo, provocan incapacidad total de planificar el presupuesto familiar a nuestros trabajadores.

- Carencia de capacidad crediticia de nuestros trabajadores: La totalidad de las entidades financieras del mercado, han constatado la realidad laboral de los trabajadores de la locomoción colectiva.

Ante tal incerteza y variabilidad en sus sueldos y en su trabajo mismo, se abstienen de otorgarles crédito alguno que requiera nuestro afiliado ante el evento de un imprevisto.

## II.2.- Problemas de Indole Previsional.

En lo relativo a Fondo de Pensión, por la inconstancia, eventualidad y variabilidad de las remuneraciones, la cotización previsional, no escapa de la imposición de tales adjetivos. Ello repercute en la dificultad para planificar la jubilación, más aun, en una posible anticipación.

Los accidentes del Trabajo y las Enfermedades profesionales, son siniestros altamente probables en la actividad desarrollada por los trabajadores de este sector. Su constante exposición al peligro y la carencia absoluta de sistemas de prevención de riesgos, acrecentan tal circunstancia.

Los accidentes del trabajo, son afrontados por nuestros colegas, en condiciones de extrema precariedad, el subsidio otorgado, depende en su cuantía de la remuneración obtenida en el último período de pago, como ya se describieran las características de nuestra remuneración, dejar el subsidio depender de la remuneración, es depositarlo en manos de la fortuna.

Las enfermedades profesionales, conforman un elemento de especial ocurrencia en la persona del conductor de locomoción colectiva, tenemos un grupo de alto riesgo para contraerla, carencia de mecanismos de prevención, un alto número de lesiones que provocan la incapacidad del trabajador, para realizar la función básica encomendada y un porcentaje mayoritario de trabajadores cuyo único oficio es ser chofer de la locomoción colectiva.

El resultado de la fusión de tales realidades, se palpa tritemente, el chofer enfermo, no puede trabajar, la Dirección de Tránsito se ve obligada a rechazarle como conductor tipo A-1, requisito indispensable de todo chofer de locomoción colectiva, y el Trabajador no es jubilado, porque se puede desempeñar como por ejemplo, pintor.

## II.3.- Crisis socio familiares.

Sin lugar a dudas, esta área de acciones, es la que más

debiera preocuparnos, por la trascendencia en el desarrollo personal del individuo, y por su repercusión en la sociedad misma.

Esta crisis, se plantea principalmente en tres sentidos, dependiendo de el aspecto o la institución que afecta en la vida del trabajador. Familia, lugar de trabajo y sociedad, son entornos de los laborantes, en crisis por las condiciones de trabajo de éstos.

A. - Familia: Nuestros trabajadores, laboran en un esquema que afecta la unidad de la familia, propugna su discontinuidad y tiende a su quiebre. La permanencia por extensas jornadas en los lugares de trabajo, le impiden avocar el tiempo necesario para procurar el cuidado de los hijos, consabido es el peligro que enfrentan particularmente los adolescentes, de contraer hábitos nefastos o trastornos psicológicos, ante la carencia casi total de la presencia del jefe de hogar.

La conyuge, enfrentada a tal situación, no escapa a la crisis, poniéndose en peligro la estabilidad de la relación matrimonial.

Curioso nos parece, constatar que el propio poder Ejecutivo, promueva proyectos de Ley, atentatorios de la protección de la Familia, núcleo fundamental de la sociedad y sustento de toda la vida en comunidad. (1)

B. - Lugar de Trabajo: La competencia entre pares, por obtener el sustento diario, crea entre los propios compañeros de funciones, rivalidades sin ningún sentido.

Toda clase de desvalores como el egoísmo, el personalismo excacerbado y la competencia desleal, son fomentados por el actual sistema imperante.

C. - Sociedad: Estamos convencidos, que nuestra función es de utilidad pública, un Servicio Público en el sentido amplio, quizás uno de los pocos que pese a su tan tremenda importancia el Estado históricamente ha evitado normar o lo ha hecho con extrema indiferencia.

Este servicio a la colectividad, es recepcionado por ésta ingratamente, la propia colectividad se mantiene en pie de guerra con nuestros trabajadores, son considerados con cierto descredito y titulares de todo tipo de antipatías.

Y es que es lógico, la actual situación de la locomoción colectiva, está lejos de prestar un servicio, el chofer, representante directo del servicio, no puede cumplirlo porque se ve presionado a ganar a costa de cualquier cosa, la seguridad en el transporte de pasajeros, pasa por otorgar tranquilidad a los actores directos de este, es decir, garantizar el sustento a los choferes de locomoción colectiva. Quien sabe que del número de boletos que corte y venda, depende si come o no al otro día, no piensa en la seguridad, tampoco en el respeto cabal de la ley, menos en su riesgo ni en el de los demás.

(1). - Proyecto de Ley del 17 de Mayo de 1991. Mensaje 408/321, que en su art.8, establece como no computable a la jornada de trabajo, la espera entre turnos de trabajo.

7

Invitamos a la colectividad, a reaccionar ante esta realidad que a todos nos afecta y aunar a nuestras fuerzas su apoyo, para la pronta solución a estos problemas.

#### II.4.- Aspectos derivados de la Ley de Tránsito.

Estamos en el campo de la trasgresión a las normas que regulan el tránsito vial, contenidas en su mayoría en las disposiciones de la Ley 18.290, infracciones a las que se ven forzados de realizar nuestros trabajadores.

En este punto, nos parece imprescindible hacer una abstracción.

El chofer de locomoción colectiva, viola una norma de la Ley de Tránsito.

En los Juzgados de Policía Local, mediante un procedimiento sumarísimo, casi sin posibilidad de contradicción, son generalmente condenados. Estos Tribunales, órganos a los que se entrega para conocer de estos asuntos, competencia, muchas veces asumen la calidad de un instrumento para el cobro de multas cursadas por personal de Carabineros, no cumplen con la función de protección a los derechos de las personas.

Retomando la idea, decíamos que eran generalmente condenados, la sanción consiste en el pago de una multa y la suspensión por un período determinado de su Licencia de conducir.

Las multas alcanzan en la actualidad, la cantidad de hasta 15.500 pesos, vale decir, casi la mitad de un ingreso mínimo, que ni siquiera nuestros trabajadores tienen garantizado.

La suspensión opera por períodos de hasta seis meses, tiempo que el chofer no tiene fórmula para ganarse el sustento.

Pero ello no es todo, la condena derivada de una resolución judicial, es sólo una parte de la perspectiva, existen dos tipos de sanciones consecuenciales, el despido y la anotación en el Registro Nacional de Conductores del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Despido, puesto que la suspensión les impide asumir sus funciones, son despedidos por sus empleadores quienes con la exposición de dicho motivo, fundamentan la pérdida del empleo. Notese que los Tribunales Superiores de Justicia Han, en muchos casos, confirmado la legalidad de este despido. Anotación en el Registro Nacional de Conductores, del Servicio de Registro Civil e Identificación, que tiene como consecuencia, llegar hasta la cancelación de la Licencia de Conducir.

Es decir, a partir de un sólo hecho, constituye de falta, derivamos cuatro sanciones.

No pretendemos un estatuto jurídico diverso, sólo que se nos supere la trascendental diferencia en cuanto a las condiciones de trabajo, lo que hace entre el manejo de un particular y el nuestro de una gran diferenciación.

III.- CONCLUSIONES.

En mérito a uno de nuestros principios rectores que inspiran nuestra actividad, cual es lograr un avance y perfeccionamiento de este servicio de utilidad pública, estamos convencidos que la solución a gran parte de los problemas derivados de esta actividad y propios de los trabajadores, parte por la adopción de las siguientes medidas:

Sin embargo, queremos expresar que otro tanto de problemas se solucionan mediante el cabal sujetamiento a la legislación vigente, pero no podemos considerar este punto como una vía de solución, puesto que dicha sujeción, es una plataforma de derechos ineludible, respecto de los cuales, no es posible incluso trazar.

III.1.- Exigencia por parte de la autoridad, de la constitución conforme a Derecho de las organizaciones de empleadores, de tal forma que les permita, jurídicamente hablando, accionar como parte directa en los contratos de trabajo.

Dicho de otra forma, que la autoridad exija como requisito para el ejercicio de esta actividad, la constitución y/o existencia de una personalidad jurídica con fin de lucro, cualquiera que ella sea. (Sociedad Anónima, cerrada, de responsabilidad limitada, personas naturales, comunidades, etc.)

III.2.- Concreción del Principio de Autonomía de la voluntad; en cuanto a la Libertad contractual, entendiéndose ella en sus tres aspectos, si contrato o no, (Libre determinación), con quien contrato, (Libertad de elección del cocontratante) y, que contrato (Libertad de configuración interna).

Creemos que este Principio de contratación, es transgredido en dos de sus aspectos, la Libertad de elección del cocontratante y la Libertad de configuración interna de los contratos.

La Libertad de elección, implica la libertad de los empleadores para elegir a la persona de su dependiente, las actuales Agrupaciones de empresarios, muchas veces impiden el acceso de un determinado trabajador, incluso por sobre la decisión del empleador, pero especial importancia tiene la transgresión de este otro subcolario de la Libertad Contractual.

La Libertad de Configuración interna de los contratos, atacada bruscamente por la existencia de estos contratos, donde el trabajador, mediante su firma se adhiere, prestando su convencimiento en toda clase de mecanismos de transgresión a la Ley.

Proponemos, las siguientes soluciones para remediar los efectos de estos contratos de Adhesión.

a) Homologación por el poder público, de los contratos de trabajo, la autoridad competente, a nuestro juicio, debiere ser la Inspección del Trabajo.

La homologación operaria en el sentido de supervizar, la escrituración de cláusulas reales, el respeto por la legalidad vigente y la entrega a los trabajadores de la copia del contrato de trabajo.

b) Redacción de un contrato Tipo, entre los representantes de los empleadores y representantes de trabajadores, al cual se sujetarían las posteriores contrataciones y se adecuarían las actualmente vigentes. Este tipo de contrato, podría configurar cláusulas consagratorias de la teoría de la imprevisión, ante la realidad tan borrascosa de los actuales empleadores del transporte colectivo.

### III.3.- Especialización de la mano de obra.

Mediante el fomento por parte de el estado y los empleadores, de actividades educativas y de instrucción que permitan perfeccionar la mano de obra existente en la actualidad y profesionalizarla. Paralelamente, exigir de los que pasan a integrarse como trabajadores de este sector, el cumplimiento de formalidades habilitantes, cuales podrían ser, la aprobación de un curso especializado.

Importante e imprescindible, resulta el apoyo a las organizaciones sindicales, para el fomento de actividades culturales y de esparcimiento.

### III.4.- Quizas lo más importante, consiste en variar el actual régimen remuneracional de los trabajadores.

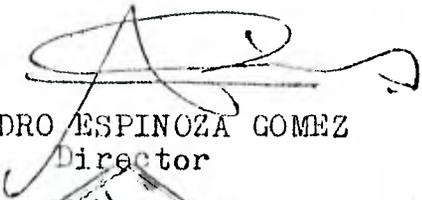
Este actual sistema de percepción y generación de las remuneraciones, en su totalidad porcentual, se contrapone con la instauración de un sistema 100 por ciento, sueldo fijo.

La práctica y los errores cometidos en el pasado, nos hacen estimar que en especial esta actividad económica, fundamenta sus utilidades, sobre la base de la recaudación obtenida por el número de boletos vendidos diariamente. Es por ello que confiamos que sería productivo para todas las partes comprometidas en este problema, Empleadores, Trabajadores y Sociedad, constar con un sistema mixto, parte de la remuneración fija, que diera estabilidad al sistema, compromiso al trabajador, responsabilidad a los empleadores y seguridad a la comunidad, y parte del salario variable, supeditado a el número de pasajeros transportados, que fomentará el esfuerzo del trabajador y diera confianza al empleador.

Es ésta, la conclusión y el anhelo más preciado de nuestros trabajadores y estos criterios señalados, la delimitación de nuestro ideario, por el cual lucharemos ineludiblemente, puesto que con la adopción de los tales, sentiremos indudablemente haber cumplido nuestra tarea como protectores de los derechos de los trabajadores, nos sentiremos contribuyentes al desarrollo de nuestra Patria y participaremos en la solución de un problema de suma importancia para la Sociedad.

  
LEONARDO SEGURA CANTILLANO  
Secretario

  
GUILLERMO PAREDES GONZALEZ  
Presidente

  
ALEJANDRO ESPINOZA GOMEZ  
Director

