

# Las respuestas de la Negociación Colectiva: La Negociación Colectiva de las crisis económicas, instrumentos y alternativas

*Jorge Rosenbaum*

Después de la espléndida intervención del Profesor Ermida, nuestro objetivo será el de hacer una referencia concreta a las respuestas de la negociación colectiva, frente a situaciones de crisis, y más específicamente a sus instrumentos y alternativas en el ámbito del Derecho del Trabajo.

En primer lugar, creemos necesario introducirnos a lo ya tan bien descrito, y por demás pormenorizadamente analizado por el Profesor Ermida; nos referimos al contexto de la crisis al cual aplicar técnicamente aquellas respuestas.

En segundo término, nos referiremos al papel que puede cumplir la negociación colectiva como elemento insustituible de las relaciones colectivas en el mundo del trabajo.

Y por último, mencionaremos las principales condicionantes o límites, quizás sólo las más importantes, de la negociación de la actual crisis que estamos viviendo.

## **1. El contexto**

### *1.1. La CRISIS*

El mundo enfrenta el tsunami de una “crisis perfecta”, cuya onda expansiva podría alcanzar una magnitud quizás nunca vista, ni siquiera imaginada y menos aún, preanunciada.

Las principales características de esta crisis, han sido señaladas por Ermida, y pueden resumirse en cuatro de las características que son indicadas por la CEPAL: primera, su origen exógeno y concentrado; segunda, la vertiginosidad de sus efectos; tercera, el rápido traslado desde el sector financiero hacia el sector real de la economía (y agregamos, con destrucción de riqueza, eliminación de puestos de trabajo, erosión del salario y puesta en jaque a la protección social); cuarta, que ningún país saldrá de ella por sí sólo.

Su epicentro ya padeció los embates deflagradores, al grado que los presagios optimistas consignan que luego de varios meses, ya adoptadas decisiones económicas y financieras que asombran por una audacia inusitada, ya practicada la inyección más notable de dinero y la instrumentación de paquetes de medidas de salvaguarda, asistimos hoy día “al final del principio”.

Otras regiones y mercados fueron rápidamente alcanzados por el espiral irresistible y es fre-

cuenta escuchar a diario que el desempleo trepó a guarismos impensables (caso de España), que países como Alemania y Francia ingresaron al andarivel de la recesión, y así podríamos seguir con más y más indicadores.

En otros países, más acostumbrados a convivir con crisis estructurales y grados de subdesarrollo endémico, la población todavía no percibe con claridad si esta mega crisis será también la suya, o si simplemente serán alcanzados por coletazos colaterales y menos destructivos.

Sin embargo, más allá de los discursos moderadores, los gobiernos comienzan a admitir que sentiremos impactos no previstos y buscan prepararse para revertir algunos efectos a través de acciones más bien sectoriales, con la idea puesta en reforzar las estructuras existentes que el remolino del huracán seguramente azotará, procurando evitar que no las derribe y destruya.

Fue Enrique Iglesias quien señalara que la presente puede ser considerada como la crisis perfecta a la que hacíamos alusión al comienzo de esta exposición, indicando las causas de esta adjetivación: se trata de tiempos en los que “las empresas no invierten, los bancos no prestan, los Estados no tienen recursos y los consumidores no consumen”.

Crisis perfecta, además, porque como lo expresara la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas, ha coincidido con otras crisis ya presentes de anterior data, como lo son las crisis alimentaria, energética y medioambiental (centrada en el cambio climático), lo que para muchos observadores podría derivar en un riesgo global. La interacción de estos distintos elementos que se combinan entre sí, genera un círculo vicioso, que alimenta la “crisis de empleo” y la “crisis de pobreza”, como efecto pero también como causa, por la influencia que todos estos fenómenos tienen en la depresión de la demanda.

Como lo ha parafraseado el propio FMI en recientes informes, son épocas en las que aparece en la superficie del planeta una auténtica crisis de “calentamiento financiero global”.

### *1.2. Los actores, sus postulados y estrategias*

En esta ocasión y tal como sucediera con el advenimiento del pensamiento neoliberal, claramente vuelven a enfrentarse dos lógicas, tanto en el campo de las posturas económicas, como en el terreno de concepciones sociales.

Sin embargo es de hacer notar que el debate presente incorpora una crítica nítida al enfoque neoliberal de los años 80 y 90, pero contrastando enfoques en materia de política social que estuvieron ausentes en aquella época.

Parece válido que nos preguntemos por qué falta el discurso desregulador o, al menos, por qué su arenga perdió la vehemencia ideológica con la que se manejaba en un pasado relativamente reciente.

Creemos que ello es el resultado de que hoy día exista una conciencia mucho más generalizada y extendida acerca de que el neoliberalismo destrozó la lógica de que lo económico y lo social, y de que ambos enfoques son inescindibles. En otras palabras, que ya no resulta hegemónico (y menos aún, convalidable por los hechos) la premisa central de aquel pensamiento en cuanto a que es necesario dejar que sea la economía la que se ocupe del crecimiento, porque sus logros se

difuminarán luego al resto de la sociedad (en especial, a los asalariados, a los desocupados y a los pobres).

Tales presupuestos –otrora calificados como infalibles (“más mercado para el derecho del trabajo”, según el Círculo de los economistas de Kronenberg)- estuvieron signados por un rotundo fracaso. Decenas de datos objetivos incontrovertibles muestran cuáles fueron los resultados de aquellas políticas económicas, traduciendo la ausencia de una genuina redistribución de riqueza con equidad; mientras el crecimiento económico fue una realidad, sin embargo se ahondó aún más la brecha entre ricos y pobres, siendo éste el saldo neto de aquella receta económica. Resultado final que no hace más que ratificar un slogan de denuncia empleado por la prensa obrera hace 150 años (bajo el rótulo del "Nuevo Espíritu de la Era"): "gana riqueza, olvidando todo,... menos lo tuyo".

a) Postulados sindicales:

En la actual etapa de la historia, analicemos brevemente cuáles son los postulados sindicales, contruidos desde la óptica de los salarios y el empleo. Para ello, nos parece propicio señalar algunas consignas sintetizadoras del pensamiento colectivo de los trabajadores.

En nuestro país, el tradicional Acto del 1º de mayo se celebró por la central sindical (PIT-CNT) con una propuesta muy concreta: “para que la crisis no la pague el pueblo”. En la denominada Carta de Salvador del mes de diciembre de 2008, la VII Cumbre Sindical del MERCOSUR, postulaba algo similar: “la clase trabajadora no pagará la crisis y no aceptaremos retrocesos”, agregando que la intervención de los Estados no puede significar la “socialización de las pérdidas” del sector financiero en la sociedad en general, porque en el período de crecimiento reciente, lo que se percibió fue la “privatización de las ganancias”. Luego, en abril de 2009, otro documento de diversas Centrales sindicales, incluidas algunas organizaciones europeas de primer nivel (como CC.OO. de España y CGL de Italia), que se conociera como la Declaración de Montevideo, expresa: “El movimiento sindical centrará todos sus esfuerzos, para que los efectos de esta nueva crisis económica – financiera a escala mundial, no tenga como destinatarios/as a los trabajadores/as, ni a los niños/as, ni a los pueblos”.

En otras latitudes bastante diferentes a las sudamericanas, la Declaración sindical de Londres al G 20, también del mes de abril de 2009, ratifica que: “La ‘flexibilización’ de los mercados del trabajo que ha tenido lugar en prácticamente todas las economías en los últimos 25 años ha incrementado el riesgo de una deflación salarial que contribuye a profundizar la crisis debido a los recortes en el poder adquisitivo y el aumento de la inseguridad”.

b) Postulados empresariales:

Simétricamente, veamos cuáles parecen ser los postulados de los empleadores, contruidos desde la óptica de la empresa y de su importancia central en la Economía y los mercados.

Para ello, creemos interesante resaltar lo afirmado en la Declaración Empresaria Latinoamericana, la que con claridad define que: “Para mejorar las condiciones de dignidad del trabajo es necesario profundizar en la sustentabilidad de la propia empresa”. A fin de lograr este objetivo, se postula que: 1º) las medidas en el ámbito crediticio, regulatorio, fiscal y administrativo, han de facilitar a las empresas el mantenimiento de los niveles de empleo y crear las condiciones para llegar a acuerdos con los trabajadores en la aplicación de mecanismos efectivos que hagan posible

la retención de los trabajadores, [pero] sin que por ello pueda menoscabarse la supervivencia de las empresas; 2º) las medidas que amortigüen el efecto de la crisis “deben inscribirse claramente en los principios del G-20: economía de libre mercado, respeto del estado de derecho y la propiedad privada, libertad de comercio e inversión, y mantenimiento de mercados competitivos”; 3º) debe “evitarse el desplazamiento del sector privado por parte de programas masivos de inversión pública en los paquetes de estímulo fiscal”.

### *1.3. La sociedad globalizada*

La sociedad transita una fase evolutiva en la que prevalece la toma de conciencia sobre los problemas reales y globales que enfrenta el mundo. Quizás ésta sea sólo una visión idealista y utópica de carácter personal, pero vislumbro que el escenario contemporáneo ha rescatado nuevos y viejos valores conceptuales, y que estos valores no son los mismos que prevalecían en los años 80 y 90.

Quizás éste pudo ser un resultado positivo de la globalización, entre otras causas.

Veamos algunas consignas representativas de la búsqueda de un nuevo orden mundial: derechos humanos, democracia real, paz para los pueblos, cuidemos el planeta, distribución con equidad de sus riquezas, erradicar el hambre y la pobreza. Más concretamente en el mundo laboral, la necesidad imperiosa de trabajo decente.

Es mi impresión de que no se trata ya de meros “eslóganes” vacíos de contenido, porque progresivamente han logrado instalarse en el discernimiento general de mucha gente y hoy día ocupan mucho más espacio en la comunicación de las personas entre sí y en la actitud que asumen los individuos como actores principales de la sociedad civil, más allá de las estructuras e instituciones políticas de los Estados y de las propias Organizaciones Internacionales.

Como señala la CEPAL, en los últimos 25 años hemos vivido bajo la esperanza que el mercado todo lo resuelve. La sociedad perfecta es aquella gobernada por mercados, en lo posible sin Estado, en donde se confunde la idea del ciudadano con la del consumidor.

La actual crisis pone fin a esa ilusión. Las regulaciones son reivindicadas como bienes públicos, y como decía Joseph Stiglitz en un artículo de prensa, “hoy día somos todos keynesianos”.

Por eso percibo que se evidencia un camino de construcción de una nueva ecuación entre mercado, Estado y sociedad.

## **2. El papel de la negociación colectiva**

### *2.1. Un instrumento insustituible para el mundo del trabajo*

En las relaciones colectivas del trabajo, el papel de la negociación colectiva sigue siendo insustituible.

Reiteradamente recordamos en distintos artículos una aseveración hecha por el Prof. Héctor-Hugo Barbagelata que, por su elocuencia descriptiva, ratifica aquel concepto: la negociación colectiva de trabajo es un producto “espontáneo” de las relaciones de trabajo, sustentada en las más

puras concepciones del pluralismo democrático.

No en vano se sostiene que el derecho de negociar colectivamente es un derecho humano fundamental y que el mismo resulta aceptado por los miembros de la OIT al incorporarse a la Organización, quienes lo deben respetar, promover y hacer realidad, de buena fe. Así deriva de la carta constitucional del organismo, de importantes Convenios Internacionales y, fundamentalmente, de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1989.

Cuando trazamos la evolución de este instituto central del derecho colectivo, en su transcurso podemos sostener que se verifican hitos que llevan a una caracterización cada vez más plástica y dinámica. Podemos sostener que la negociación colectiva, como tal, ha visto:

1. Ampliar progresivamente su concepto, al grado que permite adaptaciones a las más diversas coyunturas económicas, sociales y políticas.

2. Diferenciar claramente la negociación del convenio colectivo, concibiéndose a éste último como uno de sus productos (no el único posible o legitimado).

3. Perder la bilateralidad subjetiva tradicional (que preveía el CIT 98).

4. Generar la concepción que la negociación colectiva adquiere un valor instrumental muy valioso para la participación de los trabajadores en la regulación de las condiciones de trabajo, salariales y de empleo, sustrayendo de ese modo el eje central de la relación laboral de la determinación unilateral del empleador, así como la profundización de relaciones entre las organizaciones sindicales y los empleadores o sus organizaciones gremiales representativas, con el gobierno y con la sociedad civil en su conjunto.

Los fenómenos de la participación (stricto sensu), la consulta, el tripartismo, la concertación social y el diálogo social, pueden ser concebidos como estaciones de aquel recorrido conceptual, al punto de entenderse que modernamente la negociación colectiva ha de ser definida como todas las formas de trato en las que participen empleadores o sus organizaciones representativas, y las organizaciones representativas de trabajadores o, en su ausencia, sus representantes, siempre y cuando supongan una negociación en el sentido corriente. Esto significa, en nuestro concepto, la presencia de un proceso o una actividad compleja, que supone un conjunto de discusiones e intercambios, a través de los cuales las partes interesadas resuelven conflictos, acuerdan líneas de conducta, normas o compromisos, determinan condiciones, beneficios o derechos y procuran obtener resultados que sirvan a sus intereses mutuos, por vía colectiva.

Según se apreciará, la nuestra se trata de una concepción amplísima sobre negociación colectiva.

## *2.2. Un instrumento eficaz para enfrentar la crisis desde el trabajo*

Recientemente, las dos centrales sindicales españolas más representativas (CC.OO y UGT) han propuesto un documento sobre criterios unitarios para la negociación colectiva y el empleo frente a la presente coyuntura de crisis.

En el mismo se estima que la negociación colectiva es un medio de acción esencial y básico de las organizaciones sindicales para ampliar los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo.

Y se explicitan las principales razones de ello, en tanto la negociación colectiva: Primero.- Define el ámbito adecuado, ya que es en los sectores y en las empresas donde se regulan de manera adecuada las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores. Segundo.- Responde a la diversidad, ya que cualquier norma o acuerdo general debe ser adaptado a cada situación concreta. Tercero.- Actúa ante los cambios, siendo la herramienta imprescindible para la asimilación y la adaptación permanente a las transformaciones que se están produciendo tanto en el trabajo como en el capital, nuevas formas de organización del trabajo; nuevos empleos y nuevos sujetos; unidades emergentes de negociación; cambios en la configuración de las empresas.

### *2.3. Las alternativas teóricas de la negociación de crisis*

Es posible constatar en el plano teórico, pero tomando en consideración la experiencia práctica relevante, grados variables de vinculación entre los principales fenómenos que apareja el advenimiento de la crisis y la negociación colectiva, como resultado o efecto de una intervención de la organización sindical ante una temática que provoca preocupaciones y amenazas que recaen sobre aristas de la importancia del empleo, el salario, la jornada, las categorías profesionales, el seguro de desempleo y las relaciones colectivas de trabajo, por sólo mencionar a las principales.

En tales supuestos, las partes pueden asumir la importancia de autoregular bilateralmente los procesos en el ámbito de la autonomía colectiva, recurriendo a la negociación como fuente generadora de “normas” que ordenen, en cierto modo y grado, las reestructuras de la empresa, las modalidades de distribución y organización del trabajo y el empleo, los costos salariales, los envíos y rotaciones en el seguro de paro y las relaciones colectivas de trabajo.

A los efectos descriptivos, se pueden identificar distintas clases y características que presenta la negociación colectiva sobre reestructuraciones de crisis.

Tradicionalmente, la negociación colectiva desplegada entre las partes (la organización sindical, por un lado, y la empresa o la organización de sector o rama de empleadores, por el otro) ha seguido –al menos- dos cursos principales.

El primer curso responde a una “negociación defensiva” (o protectora), es decir, impositiva o limitativa del poder de dirección empresarial, procurando preservar el empleo y ciertos niveles de condiciones de trabajo en el seno de las organizaciones productivas. En general, el grado de libertad reconocido a las partes en esta clase de negociación debe considerarse alto, permitiéndoles desarrollar mecanismos tuitivos que, en principio, responden al modelo tradicional del convenio “in melius”, por la cual se pactan iguales o mejores condiciones que las existentes (y que tienen su fuente en la ley, en un convenio anterior, en los contratos individuales o en condiciones más beneficiosas, derechos adquiridos, usos o prácticas “profesionales”).

Sus fines primarios, que surgen de los datos empíricos, han desarrollado mecanismos asegurativos y de resistencia al cambio, procurando evitar la admisión de otras modalidades de “empleabilidad” (diferentes a las que constituyen manifestaciones tradicionales de contratación laboral, caracterizadas por las notas típicas de las relaciones de trabajo subordinadas), impedir la

externalización de actividades o tareas (por efecto de tercerizaciones) y proteger el salario (aún si ello implica modificar su composición por la introducción de elementos variables condicionados a la productividad), aunque admitiendo reestructuras internas de la organización del trabajo, al menos formalmente compatibles con categorías correlativas a tareas descritas en forma estandarizada (a través de los Consejos de Salarios) o adaptables a las demandas siempre cambiantes y evolutivas de la empresa. Estas manifestaciones de regulación negociada bilateralmente, son francamente poco numerosas en la realidad nacional, al menos si se las mide en función de la información sobre convenios colectivos que trasciende al público en general.

Los supuestos en los que se han verificado algunas negociaciones que tratan temas sobre gestión de la crisis, se presentan indistintamente a nivel de empresas o de sectores y ramas de actividad, pero con la característica de que responden a ámbitos en los que se constata una presencia sindical organizada y fuerte (si bien ésta es una apreciación valorativa).

Los convenios colectivos que contienen regulaciones de este carácter evidencian ser el fruto o resultado de procesos de transacciones negociadas en las que, de algún modo, debe presumirse que los trabajadores han admitido “flexibilizar” algunos aspectos de la ordenación interna del trabajo o han “cedido” beneficios o pretensiones económicas (en general, transitoriamente), en aras de evitar o limitar la pérdida o transformación de puestos de trabajo, envíos al seguro de desempleo, bajas salariales o sustitución de trabajadores caros por mano de obra paga por el mínimo salarial del laudo.

Por su parte, en algún caso –bastante excepcional- el empleador asume el compromiso de informar y –eventualmente- de negociar previamente con el sindicato la introducción de cambios en la empresa u otras medidas de fondo que pudieran significar envíos al seguro de paro, reorganizaciones internas, tercerizaciones de actividades, rebajas unilaterales de salarios o despidos masivos.

El segundo curso transitado sobre estos temas corresponde a “negociaciones de concesión” (o transaccionales), indicativas de recíprocos intercambios por los que las partes han otorgado algo para obtener algo (bajo el sinalagma civilista del “do ut des”).

Esta negociación, en algunos casos se aproxima, mientras que en otros ingresa de lleno, al ámbito de las modalidades de trato en las cuales el grado de libertad de uno de los sujetos pactantes (la organización sindical) resulta bastante limitado, muy exíguo o inexistente, impidiéndole conservar algunas de las condiciones preexistentes en términos que, por lo general, responden al modelo del convenio colectivo “in pejus”. Su epicentro se ubica, en forma preponderante, en el nivel o ámbito de cada empresa.

Ello puede ser el resultado de un desequilibrio de fuerzas; al respecto, es posible señalar que en ocasiones, si bien existe una libertad formal para la disponibilidad colectiva de ciertos derechos y beneficios –al menos, hasta los límites que determinan las normas de orden público y los mínimos legales imperativos- el sujeto sindical puede carecer de libertad sustancial suficiente para efectuar concesiones que representen intercambios proporcionales o equivalentes. Muchas veces es posible constatar que sus concesiones sólo favorecen –por aceptación- la decisión empresarial y la única contrapartida es la mera expectativa de la conservación del empleo.

Es frecuente que los convenios colectivos admitan reducciones salariales o de otros benefi-

cios que le representan costos económicos al empleador, o que se admitan incentivos para el egreso de trabajadores, cierres de sectores y despidos acordados o incentivos de egresos, o que se contemplen tercerizaciones de ciertas actividades –entre las más significativas–, obteniéndose a cambio un mero “compromiso” del empleador de no enviar trabajadores al Seguro de Desempleo, no despedir o no reducir el número de puestos de trabajo más allá de lo acordado bilateralmente entre las partes, siempre que las condiciones económicas, productivas o del mercado lo permitan.

Es precisamente frente a este contexto que se ha cuestionado el hecho de que, bajo ciertos condicionamientos tan extremos que derivan del riesgo de subsistencia de las fuentes de trabajo, la amenaza de despidos masivos y la presión externa del propio mercado de trabajo, en realidad el empleador pueda utilizar a la organización de trabajadores para instrumentar “con mayor libertad” los cambios, siendo que la actuación sindical implica un ejercicio de autonomía colectiva que carece de paridad.

Se replantea, en el plano colectivo, el dilema que le dio origen al Derecho del Trabajo: la verificación de una desigualdad entre las partes, que traduce un claro predominio del empleador que ni siquiera el agrupamiento y la solidaridad de los trabajadores estructurados en torno a una organización sindical están en condiciones efectivas de superar. En realidad, lo que se pone en tela de juicio es la autonomía colectiva y, en consecuencia, el propio derecho colectivo de trabajo.

Resulta interesante señalar que cualquiera sea la modalidad de instrumentación de la negociación colectiva de crisis, debe valorarse la presencia –expresa o implícita– de algunas manifestaciones involucradas en los procesos de su negociación colectiva.

La principal parece ser la presencia de mayores grados de información que los que usualmente proporciona (o está acostumbrada a proporcionar) la empresa al sindicato en la negociación colectiva corriente. En efecto, parece ser una constante, por un lado, la exigencia sindical de contar con elementos de análisis de la realidad (datos sobre costos económicos, planes de reconversión e incorporación de tecnología, estudio de métodos, etc.) como condicionante para negociar alternativas frente a la crisis. Por otro lado, sobre estos aspectos también aparenta existir en forma paralela una mayor propensión de la empresa a publicitar sus fundamentos, con la finalidad de generar un ámbito de concientización de los trabajadores acerca de los problemas y las transformaciones que debe enfrentar, e incluso como forma de obtener una mayor adhesión individual al momento de introducir modificaciones en sus objetivos.

### *2.3. Las condiciones o límites de la negociación de crisis actual*

Existen fuertes indicios de la presencia, al menos de principio, de condicionantes que deberán ser consideradas en los ensayos concretos de una negociación de crisis en la coyuntura contemporánea. Señalaremos tres de ellas, no por pensar que con ellas se acabe la enumeración que podría hacerse en torno a este punto.

(1) Por una parte, tanto los organismos internacionales como los movimiento sindicales, bregan por el establecimiento de un “blindaje social”, que permita una defensa adecuada de los puestos de trabajo, los salarios y los derechos laborales.

Desde la óptica de los países económicamente poderosos (muchos de ellos acosados por una



fortísima presión de la crisis global), esta condicionante no sólo permitiría resguardar los mercados y el consumo de la producción interna y externa, sino también evitar el “dumping social” que deberían asumir si otros Estados bajan los salarios, precarizan los empleos o reducen y eliminan beneficios laborales. Muchas declaraciones preconizan evitar el error de intentar salir de la crisis a través de un dumping salarial para la equívoca idea de competencia entre Estados; los errores del pasado están a la vista y no será sencillo repetirlos.

Así, por ejemplo, se señala sin tapujos que la defensa del modelo social europeo sólo es posible desarrollando la defensa de los derechos del trabajo en el mundo, ya que no se trata solamente de una expresión solidaria, sino un interés propio de los trabajadores europeos. Es por ello que también se clama por una política salarial capaz de defender el poder adquisitivo y de aumentarlo con la redistribución de los beneficios de la productividad, como una política anticíclica positiva.

Reza la Declaración sindical de Londres al G20 –ya citada- que: “deben tomarse medidas para proteger los derechos básicos de los trabajadores y la ampliación de la negociación colectiva, y promover la reconstrucción de instituciones que contribuyan a distribuir los ingresos y la riqueza de forma más equitativa. Los salarios mínimos deben ser lo suficientemente elevados para permitir que los trabajadores y sus familias dispongan de condiciones de vida decentes, a fin de prevenir que aumente aún más el número de los pobres que trabajan”.

(2) Se exige, además, que los Estados asuman un rol de conductor y activo, no sólo de salvataje del capital financiero, sino también orientando inversión hacia áreas clave para el despegue imprescindible de los países y el bienestar de la población: áreas productivas, sociales y servicios públicos.

Papel complementario, por supuesto, de sus obligaciones de regulación y contralor, reclamadas, coordinadas e impuestas por los propios organismos internacionales o de integración regional.

(3) La exigencia de la opinión pública (bueno es decirlo, compuesta principalmente por las masas de personas afectadas por la crisis global y por los votantes), que exige visualizar claramente que se están llevando a cabo los máximos esfuerzos, para que en medio de la crisis, pueda accederse a una mejor calidad de vida, a la plena vigencia de los derechos humanos, a la paz en el mundo y a una mejor distribución de la riqueza.

*Aplausos*

