

## El Contrato Colectivo de Trabajo en Colombia

El Ejecutivo de Colombia ha resuelto presentar a consideración de las Cámaras un proyecto de ley para establecer la convención colectiva de trabajo como sistema obligatorio que normará las relaciones entre patronos y trabajadores.

La iniciativa ha despertado gran interés y dado motivo a debates doctrinarios. Como quiera que el Gobierno de la vecina República considera que su proposición será altamente beneficiosa para el país y que con ese espíritu la ha propuesto y apoya; acentúa esta opinión en declaraciones de su más altos funcionarios.

De este carácter es el interesante reportaje hecho por "El Tiempo" de Bogotá el 18 de mayo último al Ministro de Gobierno doctor Carlos Lozano y que a continuación reproducimos. (1)

Para ilustrar la opinión.

**Q**UERRIA usted suministrarnos las informaciones complementarias que puedan ilustrar la opinión?

—Voy a tener un especial agrado en atender la insinuación de usted. Materias delicadas y complejas como esta del contrato colectivo, requieren dilatada meditación y serios estudios. Por eso el gobierno, procediendo en este caso, como en todos los otros análogos, en riguroso espíritu democrático, ha querido plantear el problema con suficiente anticipación a fin de que todos los que quieran intervenir en esta controversia lo hagan con toda libertad, y también de solicitar la atención de los verdaderos expertos en estas cuestiones sociales que tan vitalmente interesan al país.

—Se dice por algunos que este sistema puede conducir a una peligrosa uniformidad en el tratamiento que deba darse a los obreros, dificultando la clasificación del personal de acuerdo con sus capacidades, impidiendo las tarifas varia-

(1).—Sobre el particular, el Presidente de Colombia, Dr. Eduardo Santos, en mensaje dirigido al país, el 24 de abril último, decía: "Me parece sobradamente llegada la hora de introducir en Colombia, para las grandes empresas, el proceder justo y saludable del contrato colectivo del trabajo, que es garantía para los pequeños y para los grandes, y que responde en todas partes, no sólo al inteligente concepto de estabilidad económica sino a un noble respeto por la dignidad humana".

## INFORMACIONES SOCIALES

das de salarios y perjudicando a los trabajadores calificados, o sea a los más aptos. Se dice también que puede conducir a una excesiva intervención del Estado en las relaciones a que da lugar la producción, y a establecer procedimientos coactivos drásticos, ligeramente teñidos de totalitarismo. Qué opina usted de tales opiniones?

—Es muy fácil, extraordinariamente fácil desvanecer semejantes temores. La convención colectiva del trabajo es una institución que se caracteriza por su inmensa flexibilidad, por su potencialidad de adaptación a todos los medios, las circunstancias y las condiciones económicas. Es esa precisamente la razón fundamental que ha tenido el gobierno para proponer este vehículo de paz social y de solución jurídica de las controversias del trabajo. Es enteramente erróneo considerar el contrato colectivo como un sistema rígido y estrecho, como un intento de camisa de fuerza. Es todo lo contrario: un procedimiento de franca libertad, de comprensión, de tolerancia y de amplitud.

### Importancia del contrato colectivo

No exagero en absoluto al decir algo más: la única manera de poder llegar a expedir en Colombia una legislación adecuada y sensata sobre las cuestiones del trabajo, es dejar obrar en primer término el contrato colectivo por algunos años; porque sólo por medio de este instrumento podremos conocer con exactitud las características de nuestro hacendado, de nuestro industrial, de nuestro empresario y de nuestro trabajador en todo el país. Y las peculiaridades locales tan variadas y diversas de nuestra producción. En un estado donde las estadísticas, los números, y las monografías económicas son tan imperfectas, pretender sistematizar con un mismo régimen el trabajo fabril de la ciudad de Barranquilla y el trabajo semidoméstico del municipio de la Unión en Nariño, por ejemplo sería francamente insólito y aún absurdo. Los usos locales, la índole de los obreros, el standard de vida predominante, la existencia o ausencia de vías de comunicación, el empleo de herramientas rudimentarias o de grandes máquinas, la bondad o adversidad del clima, la total ignorancia o la relativa preparación del personal, la cercanía o el alejamiento de las fronteras, son factores decisivos que no pueden descuidarse, en una nación tan original como la nuestra que presenta en un mismo período histórico, todos los tipos de producción que ha conocido la humanidad, desde la empresa capitalista en grande escala al estilo de la compañía Colombiana de Tabaco, hasta la simple siembra por una familia de los tres o cuatro frutos estrictamente indispensables para la subsistencia fisiológica.

—De modo que el contrato colectivo no coarta la posibilidad de hacer minuciosas clasificaciones, acerca del personal, de los salarios y de las condiciones de vida?

—No señor. Es exactamente lo contrario. Tiene por objeto darle carta de naturaleza y facilidades de todo género a esas discriminaciones y clasificaciones. No entiendo cómo haya podido afirmarse otra cosa. Para juzgar de la bondad o inconveniencia de esta institución jurídica, basta recordar que existe en todos los países de más alta civilización del mundo, y en un setenta por ciento de las naciones cultas. Si pudiera prestarse a objeciones tan elementales, mal habría podido extenderse a todos los continentes.

—Pero se ha dicho por varios escritores que se trata de un sistema absolutamente reciente, y respecto del cual no existen sino muy limitadas experiencias.

Esa tesis constituye una equivocación fundamental. O para decirlo mejor una simple falta de información. Voy a permitirle enumerarle la serie de países que han implantado el contrato colectivo, hasta donde alcanzan mis datos personales: Inglaterra, Alemania, Italia, Francia, los Estados Unidos, Suiza, Dinamarca, Suecia, Noruega, Polonia, Austria Hungría, Checoslovaquia, Yugoslavia, España, Holanda, Bélgica, Portugal, Finlandia, Letonia, la Unión Sur-Africana, Australia, la Nueva Zelandia, El Canadá, México, Chile y el Brasil. Todos estos Estados tienen leyes especiales que reglamentan la materia. Entre los que no han expedido todavía legislativamente el régimen propio de este contrato, pero sí lo reconocen en la ley, señalaré a la Argentina, el Uruguay, Cuba y Panamá. Y hago la observación expresa de que en Alemania, Italia y Portugal, el contrato colectivo, no es el fruto del régimen totalitario, sino que constituye muy antigua institución. Las primeras convenciones de esta índole se celebraron en Alemania en el año de 1848 en la industria tipográfica. Y la obra alemana celeberrima de Lotmar, sobre el asunto, que es una de las más completas y profundas que se hayan escrito, data del fin del siglo XIX. El fascismo no ha creado en absoluto el contrato colectivo. Lo que ha hecho es destruirlo, pues se trata de una institución fundada en la libre discusión de sus condiciones de vida entre el capital y el trabajo, y el fascismo lo ha incrustado dentro del sistema corporativo, que está controlado íntegramente por el gobierno de tal manera que hoy en Italia por ejemplo, del contrato colectivo no queda sino el nombre puesto que en el fondo no es ya sino un reglamento imperativo expedido por el ministerio de las corporaciones, con muy leve intervención de los trabajadores, a quienes además les está prohibida la huelga como delito.

#### Ni fascista ni comunista.

—Al país le va a agradar profundamente esta noticia de que el contrato colectivo no tiene ningún nexoz forzoso ni con el fascismo, ni con el corporatismo, y que existió ochenta años antes que estos sistemas. Pero debo observarle que a su turno hay personas que consideran esta institución como de origen comunista, o colectivista, para hablar en términos más altos. Acaso no existe en Rusia también?

—Es muy interesante la observación que usted formula, porque ella revela cómo se exageran y deforman entre nosotros las ideas, y como falta el criterio objetivo y científico, con mucha frecuencia. Su pregunta me permite afirmar una vez más lo que ya he dicho. Que el contrato colectivo es una institución netamente liberal, fruto del criterio liberal respecto de la justicia social. Para convencerse de ello basta recordar que nació en Inglaterra, la tierra clásica del liberalismo universal, y nada menos que en tiempo de Gladstone y de Russell.

Ahora bien: es claro que una institución benéfica y fecunda como ésta, cuyos excelentes frutos se han palpado en todas partes, y que tiende a convertirse en institución universal, va recibiendo en cada nación el influjo de las diversas ideas políticas, y evolucionando con caracteres diversos. La legislación rusa re-

## INFORMACIONES SOCIALES

conoce, reglamenta, estimula y hasta impone el contrato colectivo. Ello no quiere decir en manera alguna que tenga un origen comunista. Es preciso invertir los términos. Es tan conveniente el contrato colectivo, originario de las doctrinas y de los países libres, que los fascistas, los nazistas y los comunistas han tenido que conservarlo, adaptándolo a sus ideologías totalitarias. Es lo mismo que ocurre con la democracia. Democracia y liberalismo son sinónimos. Pero existe una democracia conservadora, una democracia fascista y una democracia comunista. Claro está que los regímenes alemanes, italianos y rusos, son contradictorios con la democracia política. Pero son regímenes de democracia económica. Y aún en el terreno político, son democráticos en cuanto rechazan las oligarquías de la sangre y del dinero. Las monstruosas manifestaciones que aclaman al Duce y al Fuehrer cada vez que salen a un balcón, están demostrando el abismo que hay entre estos césares de ahora, y Luis XIV, Enrique VIII o Carlos V.

### Ante el congreso

—Querría usted decirme ahora concretamente cómo concibe usted el proyecto de ley que ha de presentarse al congreso sobre el contrato colectivo, y cuáles han de ser, en su sentir, los rasgos salientes del nuevo régimen del trabajo, a la luz del criterio general que acaba de exponerme?

—Como ya se lo expliqué a usted, el gobierno al abrir este tema de discusión, como abrió el de la reforma del código civil, el de la vivienda campesina, o el de la pavimentación de las carreteras, ha querido provocar la colaboración de las personas entendidas y el de la opinión pública en general. Y aprecia mucho las dudas que se le sugieren, las objeciones que se le formulan, los esclarecimientos que se traen al debate. El gobierno no dogmatiza porque eso es contrario al espíritu liberal. Propone soluciones y trata de orientar y de encauzar. De ahí que no hayamos querido formular un programa intangible, ni un prospecto rígido o inmodificable sobre esta materia. Pero es claro que hemos pensado muy detenidamente sobre todas las fases sociales y jurídicas que deben tenerse en cuenta sobre el particular. En un memorándum que tuve el honor de someter al estudio de mis colegas del gabinete, por instrucciones recibidas del señor presidente, traté de presentar en breve síntesis y de manera ordenada, los diversos problemas y las múltiples soluciones, que se contienen en el exámen de la convención colectiva de trabajo, inspirándome principalmente en las obras de Vischer, de Rouast, de Pirou y de Gurvitch, entre los europeos, y de Alejandro Unsain, de Moisés Poblete Troncoso y de Maximiliano Camiro entre los suramericanos. También tuve muy en cuenta las publicaciones oficiales de la oficina internacional del trabajo de Ginebra. No se trata desde luego de nada original. La legislación, la literatura y la jurisprudencia sobre el contrato colectivo constituyen un inmenso acervo de información y de doctrina, y nada nuevo podemos decir ahora, como no sea respecto del proceso de adaptación al medio de toda esta dilatada elaboración científica.

Hechas estas advertencias previas, voy a tratar de plantear y circunscribir la cuestión, tal como me lo sugiere mi propio criterio, esforzándome por no internarme demasiado en los aspectos puramente técnicos, muy complejos de la

materia contravertida, pues nosotros los juristas, según dice el público, complicamos demasiado las cosas con nuestras interminables teorías. El debate de puro derecho debe tener lugar en el congreso, o en las instituciones jurídicas. De ahí que tenga mucha razón **El Tiempo** en su editorial de hoy al decir que lo importante para la opinión general, no es tanto discutir las múltiples teorías contractuales, extra-contractuales o reglamentarias, que han surgido a este propósito, sino la manera de hacer efectivo y práctico el contrato colectivo, ya sea que lo consideremos como mandato, como estipulación por otro, como contrato innominado, como ley dictada por vía convencional, como acto complejo, como manifestación social del instituto de la personalidad moral, o como parte integrante de la teoría de la "institución" de Maurice Hauriou.

—Le ruego entonces absolver ahora sí las varias preguntas que sobre el asunto se formulaba usted mismo en escritos anteriores, ya publicados por la prensa.

—Con mucho gusto. Desde luego habrá materia para varios reportajes o varias conferencias, pero trataré en una simple ojeada, de ser ahora breve y claro. Dividiré la materia en cortísimos párrafos.

## PRIMER PROBLEMA

### El contrato colectivo.

El contrato colectivo es o no un verdadero contrato?

—Creo que sí lo es y que dentro del estado actual de nuestra legislación y de nuestro desarrollo y para aclimatar el sistema entre nosotros nos basta la solución contractual. La convención colectiva es un contrato consensual, bilateral y conmutativo, en que dos partes iguales, la empresa y el sindicato, contraen determinadas obligaciones recíprocas directas, y obligan también a otros, que no pueden considerarse como terceros, sino como verdaderos interesados porque pertenecen a una misma asociación que persigue fines comunes y solidarios en favor de todos ellos. A este elemento claramente convencional se agrega un elemento de autoridad que procede del Estado de la ley, y que explica la adhesión forzosa de la minoría disidente o de los obreros que no hacen parte del sindicato. Y ello cabe ampliamente dentro de la teoría contractual moderna que es amplísima, y que reconoce la existencia de situaciones de orden público, dentro de la contratación privada. Aquí se revela el punto de vista de protección al débil que caracteriza instituciones como la tutela, la interdicción judicial, la antigua incapacidad de la mujer casada, etc.

## SEGUNDO PROBLEMA

### Objeto del contrato

Cuál debe ser el objeto del contrato colectivo?

—El de fijar convencionalmente las condiciones generales del trabajo, que antes solían hacer parte del llamado "reglamento de taller o de empresa", elaborado e impuesto unilateralmente por la empresa. Las cláusulas o estipulacio-

## INFORMACIONES SOCIALES

nes más frecuentes suelen versar sobre los siguientes puntos: A) Salarios. B) Duración del trabajo, C) Condiciones del despido. D) Obligaciones recíprocas de las partes dentro de los respectivos establecimientos. E) Prestaciones sociales. F) Libertad de acción política y religiosa de los trabajadores. Pero es claro que las partes pueden sin ningún límite aumentar o disminuir el campo de acción de la convención colectiva. A este respecto son enteramente libres.

### Los salarios.

Ahora bien: sobre cada uno de los puntos enumerados, caben infinidad de variantes, de modalidades, de sistemas, de métodos. Como no puedo extenderme demasiado, voy a referirme a un sólo punto, el más importante: los salarios. Acerca de esta cuestión los intereses respectivos de las partes, los usos locales, las necesidades de la industria, decidirán del criterio adoptado. Con mucha frecuencia se señalan tarifas múltiples, según las categorías y la clase del trabajo, y tarifas móviles, capaces de prever las circunstancias cambiantes. La uniformidad y la igualdad se refieren sólo al deber de dar una misma remuneración por un esfuerzo igual, ya se trate de una unidad de tiempo o de una unidad de trabajo. Se resuelve también si el salario se pagará en dinero o en especie según el rendimiento del trabajador según el costo de la vida, etc. Se dice si las primas o recompensas o bonificaciones quedan o no incorporadas al salario, etc. Cómo, cuándo, en qué lugar, dentro de cuáles períodos o términos se paga el salario, etc.

El efecto jurídico de estas estipulaciones una vez convenidas es clarísimo. Ningún obrero puede contratar sus servicios en condiciones inferiores a las de los demás dentro de la categoría que le corresponda. No puede haber privilegios, ni exclusiones, ni preferencias, ni injusticias. Si un empresario y un trabajador pactan en condiciones inferiores, la acción automática, señalada por ejemplo, en el artículo 322 del código suizo de las obligaciones, restablece el imperio de la convención colectiva, colocando en lugar de la cláusula derogatoria, la correspondiente del acuerdo colectivo. He aquí por qué la institución de que vengo ocupándome es una admirable y fundamental conquista de los trabajadores. La explotación del obrero aislado o acosado por el hambre se hace completamente imposible.

Dejo así sumariamente explicado el objeto esencial del contrato colectivo. Pero al lado de este objeto esencial, compenetrado con él está el otro objeto paralelo, o sea el conjunto de cláusulas que el expositor francés Jay, ha llamado la "cubierta protectora del contrato" o sean las que fijan las obligaciones directas, propias de las empresas y de los sindicatos. Estas cláusulas son principalmente las que garantizan la ejecución de la convención colectiva, las que determinan las sanciones, cuando la ley no las ha fijado, la manera de interpretar las cuestiones dudosas, de resolver los conflictos, de evitar la huelga por medio de instrumentos de investigación, de conciliación y de arbitraje. Las que indican las responsabilidades e indemnizaciones recíprocas entre la empresa y el sindicato. Y también las que determinan otra cuestión vital: la de la duración de la convención colectiva. Pero un acuerdo de esta naturaleza debe ser suficientemente estable pero no

puede ser permanente, dado el cambio de las condiciones económicas. He aquí por qué este régimen es sumamente saludable también para los industriales que alcanzan el coeficiente de estabilidad y de seguridad, indispensable para una buena producción. Durante el término de la convención colectiva no puede haber ni paros, ni huelgas. Hay paz social y mutua colaboración. Si las partes recurren a estos medios de luchas caen inmediatamente en el campo de las sanciones civiles, de las pérdidas en sus derechos patrimoniales, o de sus derechos sociales. A este respecto hay múltiples soluciones: la disolución del sindicato, la expulsión del obrero contraventor del sindicato respectivo, la pérdida de las primas, etc., o la multa o la clausura de la empresa, etc.

### TERCER PROBLEMA

#### Su campo de acción

Cuál debe ser el campo de acción territorial y económico, la fuerza de irradiación expansiva del contrato colectivo?

Una de las máximas ventajas que presenta el sistema propuesto por el gobierno al país, es, como se dijo desde el primer momento, su tendencia a ganar gradualmente el carácter de "ley de la profesión", de cobijar bajo su influencia el mayor número de trabajadores y de industriales posible. La experiencia universal demuestra que este poder expansivo de la convención es incontestable, es una verdadera ley de gravedad social. Pero desde luego es lento y progresivo. Hay países donde toda una rama de la producción en todo el territorio nacional, está regido por una sola convención. Este es el caso de Dinamarca, de Suecia y en parte de algunos Estados de la Unión Americana. Pero allá no se puede llegar de un salto. Ni nadie pretende aquí semejante cosa, porque ello sería aberrante. Yo creo que la ley no debe darle en Colombia por el momento, aplicación al contrato colectivo sino dentro de los límites de cada empresa. Por ahí debe comenzarse. Lo demás irá viniendo por aluvión. Al cabo de cierto tiempo cada municipio cafetero irá teniendo un sólo contrato. Más tarde ese régimen se extenderá a todos los municipios de un departamento, sin que haya necesidad de decirlo en la ley. Respecto de la grande industria muy rápidamente veremos que las veinte o treinta empresas mayores de un millón de pesos que hay en el país, uniformarán sus condiciones. Y bien pronto veremos también cómo las condiciones del trabajo se fijan por "categorías" por semejanzas de nivel. Claro está que el hotel Granada y los hoteles de la plaza de San Victoriano no pueden estar sujetos al mismo régimen. Pero que se deje al contrato colectivo encauzar la situación: en dos años los hoteles de Bogotá por ejemplo estarán clasificados en tres o cinco categorías, para cada categoría podrá fundarse un régimen uniforme. Y esto simplificará maravillosamente los conflictos, impondrá la justicia, no por pequeñas manchas de aceite, como ahora sucede, sino sobre grandes extensiones de la producción. De otra parte al través de este mecanismo tendremos el reflejo de la vida económica colombiana. El parlamentario, el banquero, el periodista, el hombre de estado verán desplegarse en un cuadro vasto, pero ordenado y lógico, todo el panorama de la vida del trabajo en la nación.

CUARTO PROBLEMA

La intervención estatal

Cuál debe ser el volumen de la intervención del estado en esta materia?

—Yo he sido siempre, desde hace muchos años, partidario del intervencionismo de Estado. Y partidario decidido y entusiasta. Pero en esta materia como en todas, hay que ir por grados. Y hay que estudiar en primer término la capacidad técnica de intervención que el Estado tenga en cada caso, y en cada materia. De otro modo la intervención puede fracasar sin que ello indique un fracaso del sistema, sino de determinadas personas. En el campo del trabajo la intervención del estado es inevitable, porque dentro de la concepción democrática, el estado es el protector natural del mayor número, el protector de los débiles, el protector de los consumidores y de los pequeños productores. Y porque además las condiciones generales del trabajo son en derecho de "orden público". Y comprometen de otra parte, en la práctica, otro "orden público": el orden exterior de la plaza y de la calle, o sea la paz de los ciudadanos.

Respecto del contrato colectivo, los grados de intervención son variadísimos. Hay países que hacen obligatorio el contrato colectivo y suprimen la huelga y el lock-out, imponiendo sus puntos de vista en la celebración de las convenciones.

Tal es el caso de Alemania, de Italia y de Rusia. Nosotros no podemos jamás aceptar este régimen por que somos un pueblo libre. Hay países que señalan a las partes de cada industria, plazos perentorios de meses o de años, dentro de los cuales debe celebrarse la convención colectiva, so pena de que el gobierno imponga sus condiciones, por decreto. Tampoco creo posible este régimen que también es restrictivo de la libertad. Hay países que autorizan a sus gobiernos para invitar a las partes a celebrar los contratos colectivos, mediante los buenos oficios y la supervigilancia de los organismos oficiales del trabajo. Tal fué el caso, de Francia, a causa de las innovaciones introducidas por el gobierno del señor Blum, a la ley de 1919 sobre contrato colectivo. O el de los Estados Unidos bajo el gobierno de Roosevelt. Este método es mucho más aceptable, pero sería prematuro para Colombia. Hay partes en las cuales el legislador, después de que la costumbre ha fijado en determinada industria o en determinada región un tipo standard de contrato colectivo, lo adoptan en todas sus partes elevándolo a la categoría de ley. Este sistema también es muy aceptable, pero también es prematuro. En Colombia basta por ahora dar a las partes interesadas un instrumento legal que les permita celebrar eficazmente, es decir, con responsabilidades jurídicas, la convención colectiva. Y basta permitir al gobierno ofrecer sus buenos oficios, que siempre serán aceptados de buen grado, como ha venido ocurriendo en los últimos nueve años. Según lo que la experiencia vaya enseñando y aconsejando se podrá ampliar gradualmente el volumen de la intervención oficial.

## QUINTO PROBLEMA

## El contrato colectivo y el sindicalismo

Puede celebrarse el contrato colectivo por asociaciones de trabajadores carentes de personería jurídica, o por simples grupos de obreros?

Acerca de este particular las legislaciones y los expositores se encuentran divididos. Ambas soluciones existen en los diversos países y en el pensamiento de las escuelas científicas, aunque, desde luego la tendencia de los países más avanzados es la de restringir la capacidad de intervenir en la celebración del contrato, o los sindicatos o corporaciones reconocidos. Para Colombia yo propondría la extensión del sistema a los grupos no organizados, porque es la única manera de provocar un doble resultado: fomentar el sindicalismo, difundirlo y hacerlo serio y solvente; y capacitar a todos los obreros del país para disfrutar de las ventajas que suministra la convención colectiva de trabajo.

Claro está que adoptado este punto de vista el sistema presenta líneas peculiares que lo apartan de la concepción verdaderamente típica o clásica del contrato colectivo. En este caso la convención genérica no es sino la yuxtaposición o superposición de una serie de contratos individuales, o para decirlo mejor, es un contrato celebrado por muchos individuos que no puede extenderse sino a los que lo han firmado personalmente o a las que han dado mandato expreso para ello. Pero así y todo el régimen es excelente porque impone la solidaridad y suprime la contratación del obrero aislado que es lo que hay que evitar en primer término. Por lo que hace a la dificultad procedente de la falta de un patrimonio común puede resolverse adoptando por ejemplo el sistema de depósitos previos de garantía que se consideren como cláusulas penales, en caso de incumplimiento.

—Desearía señor ministro mayores informaciones sobre este problema, que me parece importantísimo.

—Imposible por hoy, pues de lo contrario, este reportaje se haría fatigoso e ilegible. Contentémonos por ahora con las explicaciones ya consignadas, que siempre resultaron mucho más largas de lo que se requiere para la prensa periódica. Y, permítame concluir con esta afirmación que puede parecer paradójica, pero que es absolutamente exacta. Se ha preguntado cuáles son las medidas que el gobierno piensa tomar para difundir el sindicalismo, que es según algunos, la base imprescindible del contrato colectivo. Yo respondo sin vacilar: la mejor de estas medidas es el contrato colectivo. No es el sindicalismo el que funda el contrato colectivo. Es el contrato colectivo el que funda el sindicalismo. Pero un sindicalismo, sano, fecundo, constructivo, alejado de la estéril vocinglería y de la lucha de clases....