

DR. FRANCISCO DE PAULA OSSA URIBE

TEMA: "Salario Integral y la Pequeña y Mediana Industria".

HOJA DE VIDA:

- Doctor en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Colombia.
- Especialización en Derecho Penal.
- Juez Promiscuo Municipal de San Juan de Río Seco. C/marca.
- Jefe del Departamento Jurídico del Ministerio de Educación Nacional.
- Abogado Asesor para la Fundación del Banco de ACOPI.
- Primer Director de ACOPI. Seccional C/marca.
- Director de la Caja de Compensación Familiar ACOPI en Bogotá.
- Miembro Principal de la Junta Directiva del Banco de la República.
- Fundador de ASOCAJAS en la Conferencia de Paipa.
- Miembro de la Junta Directiva de ASOCAJAS.
- Presidente de ASOCAJAS.
- Miembro del Consejo Nacional del Subsidio Familiar.
- Actual Presidente de ACOPI.



## ACOPI ANTE EL SALARIO INTEGRAL

Dr. Francisco de Paula Ossa Uribe

### APRECIACIONES GENERALES

#### Una posible definición

El Salario Integral es la suma de todas las prestaciones sociales, legales y extralegales, en un solo guarismo, que constituye un pago único de todas las labores del Trabajador. El Salario Integral, reflejaría, en una sola cifra, la remuneración total que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios. El trabajador sabría; exactamente, cual es la remuneración de sus servicios y, el patrono, tendría la oportunidad de calcular, sin dificultades, el costo de la mano de obra del producto final. En el fondo es, pues, un salario ideal.

Teniendo en cuenta la definición propuesta, sin sus conexiones con el sistema legislativo laboral, con los principios generales de nuestro ordenamiento, con la historia de nuestras luchas sindicales, parecería él un factor de orden y seguridad en el proceso de producción. Porque el actual regimen laboral Colombiano, con efectos retroactivos, crea confusión a patronos y trabajadores sobre el costo y competitividad de nuestros productos, y hace imposible su predicción, por la incidencia de las convenciones colectivas, y difícil su cálculo, por la serie de proyecciones y variables que introducen.

Desafortunadamente, el panorama en que se origina y desenvuelve, caracterizado por las variaciones legislativas y la inestabilidad económica, cuyos papeles en la secuencia, de las casualidades no son fijos, nos permiten afirmar, como supuesto histórico, que probablemente será llevado a la práctica y que, en el caso hipotético que fuese adoptado, sería desfigurado, añadido, retaceado, y, a la vuelta de pocos años, nos encontraríamos en el mismo caso actual. Sin embargo, el debate propuesto es necesario porque el tema es recurrente y se hace imperativo hacer claridad sobre su viabilidad o no. Se nos dá, en el presente caso, la oportunidad para analizar nuestras costumbres laborales y empresariales y la necesidad de que ambos sectores reflejen, cada día en mayor grado, los anhelos nacionales, la necesidad de una nueva ética y una férrea disciplina social. Estos propósitos, de ningún modo inalcanzables, proyectan el debate sobre el salario integral hasta la zona de las grandes decisiones sociales y políticas que algún día tendremos que tomar.

## ANALISIS

Una primera dificultad se presenta cuando se hace la reflexión de que incluye o que excluye el Salario Integral. Estarán incluídas todas las prestaciones monetarias y excluídas todas las prestaciones asistenciales que recibe el trabajador? Estarán excluídas aquellas prestaciones que, como la jubilación, representan el cubrimiento de riesgos que durante siglos permanecieron desprotegidos y que justificaron, en principio, la Revolución Socialista, y cuando fueron adoptados por nuestras legislaciones laborales, transformaron y permitieron la supervivencia del capitalismo? involucra, por consiguiente, el Salario Integral elementos económicos, sociales y filosóficos, que no son fáciles de eliminar cuando se adopte una cifra única que comprenda la totalidad del pago por la prestación de los servicios.

## TESIS GENERAL

### El Salario Integral existió

El 23 de octubre de 1904, el General Rafael Uribe Uribe, dictó en el Teatro Municipal de Bogotá, su Conferencia titulada "Socialismo del Estado". En ella afirmó: "No considero prematuro legislar contra los accidentes del trabajo. Si por descuido del empresario se hunde el socavón de una mina y aplasta o axfisia a los obreros, puede el estado mirar el siniestro con indiferencia? Si de un andamio mal hecho cae y se mata el albañil, debe quedar sin sanción el responsable? ya en Europa se le obliga a indemnizar el daño causado. Conozco la explotación de los cafetales, trapiches o ingenios, y demás empresas de tierra templadas o calientes, y, os digo que sería oportuna y humana la ley que mandara a los patronos suministrar asistencia médica a sus peones y mejorar los alojamientos. Se otorga pensión a las viudas de los militares que mueren o se invalidan en nuestras guerras civiles, muchas veces por obra de una bala perdida, o de una enfermedad buscada; se jubila a los empleados que han tenido paciencia de servir 25 años en la dulce ociosidad de las oficinas; pero a los nobles soldados y héroes del trabajo, cuya campaña no es de pocos meses sino de toda la vida, y no sedentaria sino llena de fatigas, a esos servidores cuando caen víctimas de los accidentes naturales, se les abandona a ellos y sus familiares, y cuando la vejez los inutiliza, felices si se les reserva una cama de hospital o si se les dá permiso para pedir limosna. No pensáis que en el fondo de esto hay una anomalía y que sería bueno comenzar a preocuparnos del modo de remediarla?"

Posteriormente, en 1910, escribió: "El problema del trabajo. Fuera de pocas reglas, no practicadas, del Código Civil sobre contrato de trabajo o prestaciones, nada tenemos que regule las relaciones entre patronos y obreros, entre amos y sirvientes, y por eso están indecisos sus recíprocos deberes y derechos, lo cual da origen a abusos y represalias y a un estado general de anarquía, a que cumple poner término. Bueno es también ir pensando en asilos para la vejez, en el seguro contra los accidentes del trabajo, en reglamentar el empleo de las mujeres y los niños en las haciendas y talleres, en establecer el descanso hebdomadario obligatorio, en construir casas para los obreros y en realizar tantas otras medidas protectoras, ya ejecutadas en otros países".

Diez años después, en la Convención Liberal de Ibagué de 1922, se adoptaron oficialmente, como plataforma del partido, los planteamientos del General Uribe. Estos propósitos se convirtieron en actos de estado, de acuerdo con las siguientes leyes:

Por la Ley 83 de 1931, se define lo que son los sindicatos, federaciones y confederaciones. Se inicia en este período una actividad sindical muy importante para el país.

La Ley 1a. de 1932, consagra la jubilación para los trabajadores.

La Ley 10a. de 1934, introduce en nuestra legislación el concepto de contrato de trabajo y otorga para un sector reducido de trabajadores las prestaciones de vacaciones, auxilio por enfermedad y cesantía por despido injusto.

La Ley 33 de 1937, propicia los congresos sindicales.

La Ley 96 de 1938, creó el Ministerio de Trabajo.

La Ley 45 de 1939, estableció el procedimiento verbal en juicios de prestaciones sociales.

La Ley 61 de 1939, reglamentada por el Decreto 709 de 1940, otorgó a los trabajadores de la construcción un tratamiento especial.

La Ley 165 de 1941, modificó el ordinal 4o. del Artículo 2495 del Código Civil, en el sentido de que los salarios y prestaciones sociales provenientes del contrato de trabajo, quedan entre los créditos de primera clase. Igualmente, declaró inembargable el auxilio de cesantía, el de enfermedad por accidente de trabajo, así como los salarios menores de \$ 40.00.

En 1942 se dictaron:

La Ley 10a. sobre jubilación en salinas; la Ley 22, sobre prestaciones de empleados públicos; la Ley 43, sobre prestaciones para los Militares; la Ley 56 sobre clasificación de los choferes como empleados.

En 1945 se dictó la Ley 6a., que fué la nota emancipadora del Derecho de trabajo entre nosotros. "Pues marcó la autonomía de este y señaló al contrato de trabajo su ámbito propio y su influencia en la vida social y económica de la nación".

Por Decreto 1832 de 1946, se estableció, para los trabajadores con sueldo mensual inferior a \$ 60.00, la obligación de suministrarles, cada seis meses en forma gratuita, un par de zapatos. El mismo año se dictó la Ley 136, que obliga el suministro de overoles.

El Decreto 2474 de 1948, estableció la participación de utilidades de empresas de capital superior a los \$ 100.000.00, si eran comerciales, y \$ 200.000.00 para las agrícolas y ganaderas.

Por Decreto 3871 de 1949, se creó la prima de beneficios, y, por primera vez, se estableció el salario mínimo.

Por Decreto 21 58 de 1948, se elaboró el Código de Procedimiento del Trabajo, el cual se convirtió en la Ley 90 de 1950.

Por Decreto Legislativo 2663 de 1950, se constituyó nuestro actual Código del Trabajo. Este estatuto ha tenido varias reformas, en particular por el Decreto 2351 de 1965.

Podemos, entonces, afirmar que el Salario Integral existió en el año de 1931, antes de que se adoptara la Ley 83 de ese año, mencionada anteriormente, y, a partir de la cual se inicia la creación de prestaciones sociales, que por acumulación han venido a conformar nuestro actual regimen prestacional. Es muy improbable que esta historia no se repita y que quede eliminada, por arte de magia, la emulación sindical.

## **REFLEXIONES SOBRE LA LEGISLACION LABORAL EN RELACION CON LA CAPACIDAD ECONOMICA EMPRESARIAL**

Consideramos práctico que se adopten criterios justos en referencia al regimen prestacional y las relaciones que éste debe guardar con la capacidad de las empresas. Estos son principios generales de nuestra Legislación Laboral, que se han olvidado, y año tras año se vienen expidiendo una serie de medidas económicas y laborales, sin que nadie se detenga a calcular las grandes limitaciones que se crean a las condiciones de nacimiento y desarrollo de nuestras empresas.

La capacidad empresarial es un principio general de nuestra legislación que es aplicada y tenida en cuenta en todos los sectores de la actividad legislativa. La encontramos en el Derecho Comercial, cuando reglamenta las diferentes clases de sociedades; en el Derecho Tributario, cuando establece las tablas de impuesto de ventas y patrimonio; en la Legislación sobre Industria y Comercio y demás impuestos distritales y municipales.

Sin embargo, es olvidada en materia laboral, no obstante que está consagrada como fundamento del Código Sustantivo del Trabajo. Es así como éste clasifica las prestaciones sociales en patronales comunes y patronales especiales, y las escalona en razón del capital de las empresas que se establecen. Por este motivo adoptó el Código la unidad de empresa, para corregir los fraudes que se cometen a la capacidad empresarial. Las escalas sobre capacidad empresarial y sus límites mínimos y máximos, fueron adoptados en el año de 1950, pero todas estas cifras fueron arrolladas por la inflación acumulada de los últimos años.

El Artículo 146 del Código ordena que para fijar el salario mínimo se deben tomar en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de empresas y patronos, y las condiciones de cada región y actividad. La capacidad económica de las empresas y patronos nunca ha sido tenida en cuenta en los sucesivos decretos sobre salario mínimo que se han expedido, lo cual afecta

la legalidad de estos. Se cree que las pequeñas y medianas industrias discuten únicamente las cuantías del salario mínimo. Los que así piensan olvidan los ya enunciados principios de la capacidad empresarial pero sobre lo que insistimos principalmente, es sobre las escalas y límites mínimos de capacidad empresarial. Para retornar a nuestro tema, tendremos que si adopta el salario integral el salario mínimo sería el salario mínimo integral, y ya hemos visto que en esta materia se ha olvidado la capacidad económica de patrones y empresas. Por este motivo nuestra propuesta sería que hiciéramos primeramente un estatuto sobre capacidad empresarial de acuerdo con el espíritu de la legislación, y pensáramos después en el salario integral.

## LA GRAN EMPRESA, LA NEGOCIACION COLECTIVA Y EL SALARIO INTEGRAL

Por el desconocimiento del principio de la capacidad empresarial, tenemos, entonces, que la pequeña y mediana industria ha venido a remolque de la negociación colectiva. La habilidad negociadora de los sindicatos no desaparece con la adopción del Salario Integral. La negociación colectiva tiene efectos de extensión dentro de la empresa, dentro de la respectiva rama industrial, en la conducta dentro de los demás sectores empresariales e internacionalmente. Cuando el sindicato que participa en la convención colectiva, agrupe afiliados que excedan la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de esa empresa, sean o no sindicalizados. Cuando existan convenciones que comprendan más de las dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial, en determinada región económica, puede el gobierno hacerlas extensivas, total o parcialmente, a las demás empresas de la misma industria de esa región.

La negociación colectiva es una de las fuentes más importantes del régimen prestacional. Las conquistas prestacionales logradas por medio de convenciones colectivas son adoptadas como normas mínimas de un país, y, son las aspiraciones de las contrataciones siguientes: Por ejemplo: Los objetivos alcanzados en la negociación colectiva del Banco Cafetero con sus trabajadores, son adoptadas en los pliegos de los demás bancos y de ahí a otras industrias, hasta cuando se generalicen en todo el país. La negociación de un pliego de peticiones está asistida por consiguientes, la transmisión de las modalidades de una convención es instantánea. Como los representantes a la O.I.T., allí son debatidos los más importantes aspectos de las negociaciones colectivas que después serán acogidas como convenios, recomendaciones y resoluciones. Este poder de transmisión es ilimitado, y así tenemos que la lista de los convenios ratificados por Colombia, en referencia a la O.I.T., es la siguiente:

Convenio No. 1, por medio del cual se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a 8 horas diarias y 48 semanales.

1) Convenio No. 2, relativo al desempleo.

- 2) Convenio No. 3, relativo al empleo de las mujeres antes y después de l parto.
- 3) Convenio No. 4, relativo al trabajo nocturno de las mujeres.
- 4) Convenio No. 5, por el cual se fija la edad mínima y admisión de los niños a los trabajos industriales.
- 5) Convenio No. 7, por el cual se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo.
- 6) Convenio No. 8, relativo a la indemnización de desempleo en caso de pérdida por naufragio.
- 7) Convenio No. 9, relativo a la colocación de la gente del mar.
- 8) Convenio No. 11, relativo a los Derechos de asociación y coalición de los trabajadores agrícolas.
- 9) Convenio No. 12, relativo a la indemnización por accidentes de trabajo en la agricultura.
- 10) Convenio No. 13, relativo al empleo de la cerusa en la pintura.
- 11) Convenio No. 14, relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales.
- 12) Convenio No. 15, por el cual se fija la edad mínima de admisión de los menores al trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros.
- 13) Convenio No. 16, relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques.
- 14) Convenio No. 17, relativo a la indemnización por accidentes de trabajo.
- 15) Convenio No. 17, relativo a la indemnización por enfermedades profesionales.
- 16) Convenio No. 19, relativo a la igualdad del trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidente de trabajo.
- Convenio No. 20, relativo al trabajo nocturno en las panaderías.
- Convenio No. 22, relativo al contrato de enrolamiento de la gente de mar.
- Convenio No. 23, relativo a la repatriación de la gente de mar.

- Convenio No. 24, relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores de la industria, del comercio y del servicio doméstico.
- Convenio No. 25, relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores agrícolas.
- Convenio No. 26, relativo al establecimiento de métodos para fijación de salario mínimos.
- Convenio No. 52, sobre vacaciones anuales pagadas.
- Convenio No. 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor.
- Convenio No. 105, relativo a la abolición del trabajo forzoso.
- Convenio No. 101, relativo a las vacaciones pagadas en la agricultura.
- Convenio No. 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Convenio No. 29, relativo al trabajo forzoso u obligatorio.
- Convenio No. 30, relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y en las oficinas.
- Convenio No. 62, relativo a las prescripciones de seguridad en la industria de la edificación.
- Convenio No. 81, relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio.
- Convenio No. 106, relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas.
- Convenio No. 116, por el cual se revisan parcialmente los convenios adoptados por la conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en sus treinta y dos primeras reuniones, a fin de uniformar las disposiciones relativas a la preparación, por parte del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, de las memorias sobre la aplicación de convenios.



- Convenio No. 107, relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribuales y semi-tribuales en los países independientes.
- Convenio No. 88, relativo a la organización del servicio del empleo.
- Convenio No. 99, relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura.
- Convenio No. 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización.
- Convenio No. 98, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

### **EL COMPORTAMIENTO DE LA GRAN INDUSTRIA EN LA NEGOCIACION COLECTIVA**

El rubro más costoso de un pliego de peticiones es el incremento salarial. Por este motivo la gran industria ha adoptado la técnica de organizar o conceder prestaciones asistenciales de utilización colectiva. Es de esta circunstancia de donde ha nacido, en buena parte, el universo de prestaciones que conforman la actual situación, sin demeritar tampoco las apetencias pronunciadas de las confederaciones de trabajadores.

La libertad contractual es uno de los fundamentos de nuestro sistema jurídico y es en la negociación colectiva en donde se observa con más claridad esta aplicación de la misma. La adopción del salario integral no puede limitar, ni tampoco cercenar la libertad contractual, en el terreno de la negociación colectiva, la cual tiene únicamente un límite mínimo, que son las prestaciones consignadas en el Código Sustantivo del Trabajo. De aquí surge la necesidad de que se establezca un estatuto prestacional especial para la industria naciente, así como para la pequeña y mediana industria, que padecen el desorden prestacional que se introduce en la negociación colectiva de la gran industria con sus trabajadores.

Es conocido, también que hay protuberantes desigualdades entre el capital de la industria desarrollada y el de las medianas y pequeñas industrias siendo, en muchos casos, las primeras productoras de los insumos de las segundas, que tiene que cubrir los altos costos de la mano de obra que las grandes empresas han convertido a través de los pactos colectivos, y quienes los trasladan al comprador de esas materias primas, que son las empresas en desarrollo, sin que exista una intervención del estado que regule esta libre negociación que afecta la economía nacional. Por tanto, creemos que el salario en Colombia no puede ser, como en los países desarrollados, general, universal, cuando vivimos en una economía en la cual las empresas trabajan con capital y costos desiguales. Tenemos entre nosotros un régimen salarial antitécnico, colectivista, y sin sujeción a elementales factores básicos que lo conforman.

## LO SOCIAL

Como no existe en Colombia una Seguridad Social Integral y acorde a las necesidades del trabajador, lenta e imperceptiblemente el estado ha ido trasladando esa carga social al empleador, a el empresario cargado en la mayoría de las soluciones a los problemas de seguridad social del país, derivados exclusivamente del salario, circunstancia que pretendemos se analice, a fin de que se deslinden estas obligaciones y se establezca la diferencia entre lo que es salario, exclusivamente, que debe estar a cargo del empleador, y lo que es Seguridad Social puramente, que debe estar cubierta en su totalidad por el estado.

Ejemplos de lo que afirmamos son el Instituto de Seguro Social, las Cajas de Compensación o Subsidio Familiar, y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, entidades en las cuales son las empresas o patronos y los trabajadores, quienes las sustentan, reservándose, en cambio, el estado su dirección. Una pregunta de orden práctico sería, puede el estado asumir la financiación de las mismas sin la cooperación de patronos y trabajadores, y dar paso al salario integral? Si añadimos a los atrás citados organismos el Sena y las Cajas Nacionales de Previsión Social, estamos completamente seguros de que el estado es impotente para llevar la carga de la Seguridad Social en el País. Precisamente en los países más avanzados económica y socialmente, existe una Seguridad Social competente, como lo vemos en Inglaterra, Francia, Alemania, Canadá, Estados Unidos, que ha permitido a su vez la implantación del salario integral con diversas modalidades. Puede Colombia equipararse a los atrás mencionados países y pretender emular con ellos en materia de seguridad social y salario integral?

## LOS BENEFICIOS DE UN SALARIO INTEGRAL

Para el pequeño y mediano industrial, el salario integral es favorable en términos generales, y específicamente por:

1. Con el sistema actual de remuneración hay una distorsión de los costos reales de producción, ya que uno de los factores no está medido eficazmente, por cuanto el determinar el factor prestacional amerita un permanente análisis actuarial.
2. Al existir un salario mínimo fijado por ley, consecuencia de un sistema jurídico-laboral, encontramos que: tenemos una oferta totalmente inelástica de trabajo, mientras existe una oferta de trabajo totalmente elástica, condiciones que no permiten determinar un precio de equilibrio por el trabajo; en consecuencia se presenta, necesariamente un fenómeno real de desempleo, lo que hace que en la mayoría de los casos la fuerza laboral se emplee en lo que puede y no en lo que es más eficiente, lo que conduce a que los costos marginales de la producción sean mayores.
3. El salario integral conlleva a una mejor remuneración económica real, lo que permite a la fuerza laboral tener un mejor sistema de contratación y, a la vez, realizar un mayor esfuerzo por la capacitación en puestos de trabajo es-

pecíficos. Al existir una mayor eficiencia individual (incentivada por una mayor remuneración), el sistema de producción es más eficiente, con lo cual se puede obtener rendimientos marginales decrecientes, lo que redundaría en el precio final del producto.

4. Las prestaciones sociales no son una fuente de crédito para el empresario, por cuanto en vez de crearle una real financiación, sólo mantiene en su poder un dinero costoso que no le dá liquidez, sino que le enfrenta a una obligación creciente hacia terceros por el efecto retroactivo de las cesantías, lo que acarrea una serie de agravantes.
  - 4.1. No puede calcular su costo, ya que el salario se fija en forma exógena a su economía, con efectos retroactivos que vienen a afectar los resultados económicos de períodos anteriores.
  - 4.2. Se constituye en un factor acelerador en el proceso de trasladar costos al consumidor.
  - 4.3. Al pagar un interés sobre el capital (intereses sobre cesantías), de hecho se está pagando el costo de su uso; pero al aumentar el capital por el efecto retroactivo de las cesantías, de acuerdo a la antigüedad, se considera como un sobrecosto cuyo efecto es actuar como factor acelerador de la inflación.
  - 4.4. El efecto real del crédito en una empresa se debe reflejar, en una mayor disponibilidad de los factores de la producción para obtener así una racional utilización de los mismos; no como sucede actualmente con las prestaciones sociales de los trabajadores en manos de los patronos que se traducen sencillamente en el encarecimiento de uno de ellos.
5. El salario integral no conlleva para el patrono el mantener a su servicio un trabajador por efectos de ley, lo que es contraproducente para el sistema de producción, sino que su continuidad dependerá de la eficiencia, lo que sí beneficia la producción, y, al trabajador por cuanto a mayor sea ésta, será necesariamente mayor la retribución económica.

## LO URGENTE

Acopi estima que más que una discusión teórica o bizantina sobre salario integral, es conveniente buscar soluciones de orden práctico que, respetando por un lado los avances de legislación laboral y seguridad social de los trabajadores, se armonicen, a su vez, con la realidad económica y empresarial del país y con su régimen político. El salario es un factor de bienestar público y privado: un país en el cual sus gentes estén bien remuneradas pueden gozar de una sana paz social, y, de igual manera, una familia bien remunerada a través de un salario fuerte, goza de bienestar privado y logra obtener la realización de sus aspiraciones. No se puede, tampoco, hacer de lado la realidad jurídica y social de que el salario, al darle capacidad adquisitiva a las clases trabajadoras, les abre las puertas a otros derechos, como el de la propiedad y el consumo, derechos fundamentales sobre los cuales la em-

presa privada se encuentra interesada en su incremento, dadas las circunstancias que al tener una mayor capacidad de adquisición, se acrecerá en esa misma proporción la demanda de productos de la industria, ocurrencia por la cual Acopi debe velar.

Sin perjuicio de ahondar en otros aspectos del salario integral el auxilio de cesantías debe ser revisado preferentemente. Este se ha constituido en la más onerosa carga para las empresas y en el peor enemigo de la estabilidad en el cargo de los trabajadores. Bastarían este par de enunciados para que se expresara por parte de los interesados, la necesidad de llegar a un acuerdo sobre el particular. Interesantes propuestas se han hecho sobre la materia desde hace varios años y algunas en la actualidad, pero sin que, inexplicablemente, ninguna de ellas hayan cristalizado. Es preciso, por tanto, definirse y buscar un acuerdo antes que el perjuicio sea mayor para ambas partes. Acopi no tiene una fórmula pero estaría dispuesta a someterse a la mesa de discusiones con quienes de buena voluntad deseen hacerlo. Aprecia, sí, que el foro natural para buscar un concierto sobre la cesantía es el llamado Consejo Nacional del Trabajo, entidad a la cual la ley le ha dado el carácter de organismo asesor del gobierno y del Congreso en materias laborales. Si una propuesta concreta puede derivarse de esta reunión, bien podría ser la de que se solicite al gobierno la convocatoria del Consejo Nacional del Trabajo para que inicie el estudio del problema del auxilio de cesantía, discusión en la cual nadie tendría el monopolio y todos podríamos aportar nuestras ideas para beneficio común.

