

DR. CARLOS JOSE GONZALEZ M.

TEMA: "Salario Integral y el Sector Agropecuario".

HOJA DE VIDA:

- Abogado de la Universidad del Rosario.
- Estudios de Especialización Económica en Londres.
- Superintendente Nacional de Importación.
- Participación en varias conferencias internacionales.
- Autor de un estudio sobre la Influencia de la Economía en la Formación del Derecho.
- Actual Presidente de la Asociación de Agricultores de Colombia.

EL SECTOR AGRICOLA Y EL SALARIO INTEGRAL

Dr. Carlos José González M.

Indiscutiblemente el aspecto fundamental sobre el cual gira la temática de las relaciones laborales es el salario. Su determinación, entonces, ha trascendido el ámbito que pretendió enmarcarlo dentro del plano de las meras relaciones económicas y el Estado asumió de manera vigorosa no solo la tutela del derecho, sino la regulación de los elementos conformantes del mismo y el límite básico de su cuantía.

El concepto de salario en la época actual no está sujeto a diferencias importantes en consideración al núcleo social cuya actividad lo genere. Vale decir que los aspectos que lo integran permanecen idénticos, trátase del sector rural o del urbano, y solo la duración de la jornada, reducida ya por reciente ley que solo se encuentra pendiente de la sanción presidencial, y su monto mínimo, cuya equiparación con el de las ciudades aprecia satisfactoriamente la Sociedad de Agricultores de Colombia, SAC, constituyen perspectivas diferenciales que es prudente conservar.

De ahí que el tema del salario integral resulte tan interesante para el sector agrícola como para los demás estamentos que conforman el conglomerado nacional, y aunque su presentación al país no resulte novedosa, puesto que se ha esbozado en anteriores oportunidades, si consideramos conveniente una definición de sus alcances, de su clara noción, del sistema que operaría el desmonte del régimen prestacional en vigencia, y de su incidencia en la vida laboral y económica de la Nación. Sólo así tendrán también fundamento los elogios y las críticas que suscita la idea de su implantación.

Empero, resulta verdaderamente imposible establecer una noción razonada y concluyente sobre el salario integral, sino se analizan, así sea sucintamente, las estructuras de la organización jurídica colombiana en materia de salario y de prestaciones, las características específicas de estas últimas, la calidad del servicio de las entidades destinadas a la satisfacción de algunas de ellas y eventualmente la posibilidad de su modificación o sustitución, el real cumplimiento de las pautas legales que rigen la entrega de la cesantía al trabajador y algunos otros aspectos que facilitarían el lineamiento de una definición que resulte acertada y satisfaga ampliamente tanto respecto de los empleados como de los empleadores los postulados que se han tenido en cuenta para su posible implantación.

EL SALARIO, concebido jurídicamente como la contraprestación del empleador, no constituye en la época actual la sola remuneración del servicio, sino que, al margen de discusiones filosóficas y de doctrinas políticas, se le considera como lo que el trabajador debe recibir por su actividad laboral, no solo teniendo en cuenta la calidad de la misma, sino sus específicas necesidades de carácter familiar y social.

La legislación vigente considera que el salario está integrado no solamente por la suma fija pactada en el contrato real o presunto, escrito o verbal, sino también por todo aquello que recibe en forma habitual en dinero o en especie y que implique retribución de su servicio, independientemente de la forma o denominación adoptadas. Por consiguiente, a más del factor estrictamente monetario, se ha involucrado en el concepto la noción de contraprestación derivada ciertamente del trabajo realizado pero cuya finalidad sea un mejoramiento en sus condiciones de vida.

El precepto legal que determina los alcances del salario, desarrollado ampliamente por la jurisprudencia nacional, no constituye en sí motivo de divergencia entre empleadores y trabajadores. El debate en el que participamos se circunscribe a la modificación del sistema de pago respecto, no de lo que según hemos enunciado se considera generalmente como salario, sino de las prestaciones que el mismo genera.

Uno de los propósitos más sólidamente sostenidos tanto por los empleados como por los sindicatos es el de la conservación, cuando menos, de la capacidad adquisitiva del ingreso que se deriva del trabajo, no exclusivamente por razones de carácter económico. Hay también una aspiración legítima a mejorar la calidad de la vida para lo cual es factor determinante el monto de la remuneración periódicamente percibida, pues las necesidades que se gestan en la vida social no se limitan, ni pueden hacerlo, a la mera subsistencia. El trabajador tiene derecho a los beneficios de la cultura y la educación, no siempre lamentablemente propiciados por el Estado, a una adecuada recreación para él y su familia a obtener una serie de implementos de utilización doméstica que facilitan y deleitan la vida del hogar y que en la actualidad son casi imperiosos para un más avanzado bienestar de las clases populares tanto de la ciudad como del campo.

La institución del salario integral tiende a satisfacer de mejor forma las necesidades actuales del trabajador, al permitirle disponer de mayores ingresos. No obstante, este es solo uno de los aspectos inherentes a la relación laboral y por tanto se impone el análisis de los restantes.

LAS PRESTACIONES SOCIALES, aunque se encuentran en cada caso determinadas por la ley, son generalmente entendidas como todas aquellas emanaciones del contrato laboral, de carácter económico o asistencial, a que se encuentra obligado el empleador y que no pueden enmarcarse en el concepto de salario.

El capital económico que en algunos casos las genera, el riesgo que cobijan, el núcleo de trabajadores amparado y la finalidad propuesta, determinan tanto la definición legal de que individualmente se les hace objeto, como la distinción jurídica en categorías.

Unas son generales para toda clase de empleadores por el solo hecho del contrato y otras exigen requisitos específicos para su conformación. De ahí que la ley haga diferenciación entre las que considera comunes y las que entiende como especiales.

Previamente a la conceptualización de lo que debe comprender la noción del salario integral, se hace indispensable un somero estudio del régimen prestacional, puesto que no todos los auxilios que lo conforman podrían involucrarse con rigor y lógica y más aún con una finalidad realmente efectiva respecto de los intereses y beneficios inmediatos de los trabajadores en la institución pretendida.

La incidencia que para la economía de algunas empresas o empleadores, particularmente de aquellos cuya capacidad productiva o sistema de mercadeo no permiten ubicarlos en la escala de las grandes compañías, tiene la implantación de un sistema salarial que conlleve mayores erogaciones periódicas, ha determinado, al menos en principio, una oposición al mismo, que podrá bien arraigarse, bien disiparse o disminuir en la medida en que se les presente una definición perspicua del concepto, a la que evidentemente contribuye en grado sumo este foro.

También muchos sectores de entre los trabajadores abrigan dudas del beneficio real que para ellos representa el establecimiento del nuevo sistema salarial.

Hemos, pues, de dilucidar cuales de las prestaciones existentes, al integrarse inmediata y regularmente al salario constituyen un mejoramiento de la situación de los empleados y hasta qué punto su pago periódico incide en la cuestión empresarial, en el crecimiento de la productividad nacional y en la disminución del índice de desempleo.

LAS PRESTACIONES denominadas COMUNES son aquellas a cuyo pago se encuentran obligados todos los empleadores, con algunas excepciones carentes de relevancia para el asunto que nos ocupa, y que por modo general pueden clasificarse en cuanto hacen a la salud, a la protección de la maternidad y al auxilio de cesantía. Respecto de las primeras la ley ha determinado la subrogación de los empleadores por parte del Instituto de Seguros Sociales, para los trabajadores particulares aunque hasta la fecha exista una desvirtuada expectativa que ha perdurado por más de 20 años por parte del sector rural para su incorporación a los beneficios de la seguridad social. y la segunda, en el sector privado, se conserva a cargo de aquellos.

Los riesgos inherentes a los accidentes de trabajo, a las enfermedades profesionales, el auxilio monetario por enfermedad no profesional, los gastos de entierro del trabajador y la protección a la maternidad, asumidos en la actualidad por el ISS, merecen consideración particular, una vez examinadas las prestaciones especiales cuya atención le ha asignado la ley.

La cesantía, auxilio consistente en el pago, a la finalización del contrato, de un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción, es indudablemente la prestación cuya adición periódica al salario puede incidir en forma más notable en la conformación del salario integral. El hecho de que ordinariamente se deba cancelar solo una vez finalizado el contrato de trabajo, si bien determina para los empleadores una menor incidencia financiera en cuanto a las retribuciones habitualmente a su cargo, permitiendo inclusive su capitalización y consiguiente rendimiento económico, el cual ha motivado por otra parte la obliga-

ción de pagar intereses a los trabajadores, constituye fundamentalmente una de las principales objeciones para incrementos salariales y uno de los obstáculos de mayor envergadura para la negociación de convenciones colectivas de trabajo, dada la retrospectividad automática de cualquier aumento, que restringe en ocasiones la posibilidad de crecimiento de las empresas y de mayor volúmen de empleo.

Independientemente de los aspectos anteriores, vale la pena pensar si en las condiciones laborales de la actualidad, dada la protección legal a la estabilidad de los trabajadores, y a la cada vez más mermada posibilidad de que parcialmente se liquide para vivienda, dados los altos costos de la tierra y de las cuotas iniciales para adquirir casa, es conveniente conservar tal reserva obligatoria, que el empleado podrá invertir regularmente con mayor rentabilidad que la otorgada por los intereses que le ha fijado la ley. A más de que en muchas oportunidades el trabajador se ve obligado por las circunstancias a buscar formas sólo aparentemente legales para hacerse entregar el monto acumulado de su cesantía.

LAS PRESTACIONES llamadas ESPECIALES, así calificadas porque de acuerdo con el régimen del Código Sustantivo del Trabajo, no obligan a todos los empleadores, están constituídas principalmente por la pensión de jubilación, el auxilio por enfermedad no profesional y por invalidez, el seguro de vida colectivo obligatorio y la prima de servicios, aparte de las que se establecen específicamente para determinados sectores de la producción.

Como antes se había mencionado, también algunas de las prestaciones especiales están asignadas en la actualidad al Instituto de Seguros Sociales, el cual debe atender lo correspondiente, según sus propios reglamentos, a los auxilios por enfermedad no profesional y por invalidez, a la pensión por muerte y a la pensión denominada de vejez y que sustituye la de jubilación.

Por consiguiente, la prestación más importante en este campo como retribución correspondiente íntegramente al empleador es la prima de servicios.

Dicho auxilio, que sustituyó la participación de utilidades y la prima de beneficios, consiste, para las empresas de un capital superior a doscientos mil pesos, en el pago de una quincena de salario en cada semestre calendario, a quienes hubieren laborado todo el semestre o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que este abarque al menos la mitad del respectivo semestre.

Su importancia ha ido creciendo en la medida en que por negociación colectiva o aún por propia iniciativa empresarial su monto ha superado el previsto por la ley, y ha llegado en muchos casos, en la práctica a tener un valor anual superior correspondiente al auxilio de cesantía en razón de que dicha prima carece de la retroactividad automática inherente a aquel, lo que permite una mayor elasticidad de los empleadores respecto de su incremento.

Precisamente el desarrollo que ha tenido la institución legal de la prima de servicios por parte de empresarios y trabajadores constituye uno de los aspectos más interesantes de las relaciones laborales, evidentemente fundamentado en la inexis-

tencia de retroactividad legal, que en consecuencia otorga mayor posibilidad económica para los presupuestos de las compañías, redundando, además, en un beneficio más inmediato para los empleados, especialmente por las épocas en que se debe cancelar, que coinciden con las que por lo común generan mayores gastos.

LAS PRESTACIONES EXTRALEGALES O CONVENCIONALES, fruto de la decisión unilateral del empleador o de la concertación de una negociación con el sindicato, constituyen igualmente beneficios que deben tenerse en cuenta en el momento de bosquejar el contenido y los alcances del salario integral.

La dificultad de establecer pautas generales en este campo estriba en la diversidad de estas prestaciones, originada precisamente en la resolución particular de un empleador o en el acuerdo circunscrito a una compañía. No obstante, este es uno de los aspectos en los cuales la iniciativa privada ha tenido oportunidad de demostrar su vasta capacidad de contribución al desarrollo social y propugnar la armonía entre el capital y el trabajo.

En este tema no puede desconocerse la trascendencia que ha adquirido la organización sindical y la firme defensa que ha asumido de los intereses a sus afiliados. Esto demuestra no solo que ambos sectores, laboral y empresarial, pueden entenderse para mutuo beneficio, sino que cada día será más importante la concertación de actitudes para el progreso general.

Uno de los conceptos que a través de esta clase de acuerdos o aún de las decisiones unilaterales de los empleadores, se ha ido consolidando en la relación laboral es el concerniente a la prima de vacaciones.

Las vacaciones no están consideradas por nuestro ordenamiento legal como prestación social. Son un descanso obligatorio anual remunerado con el salario ordinario que esté devengando el trabajador el día en que comience a disfrutarlas. Sin embargo, la destinación presupuestal del salario fijo a necesidades predeterminadas que no pueden dejar de satisfacerse durante la temporada de vacaciones, ha originado la institución extralegal de una prima específica destinada a compensar de algún modo las erogaciones que indefectiblemente causa un adecuado descanso del empleado que, en muchos casos, sólo puede realmente disfrutarlas en compañía de su familia.

La particular consideración de esta prestación no consagrada por la ley, se basa en que se la ha llegado a considerar por muchos, desde cuando el tema está en la palestra, como uno de los factores que deben ser tenidos en cuenta para la conformación del salario integral, y sobre lo cual más adelante expondremos nuestra opinión.

LAS PRESTACIONES ASUMIDAS POR EL INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES, cuya enumeración hicimos atrás, y la forma como esta entidad oficial ha venido atendíendolas, merecen particular consideración, puesto que la enunciación de las prestaciones comunes y especiales consagradas por la ley, y que sucintamente hemos referido, manifiesta que en materia de salud, de maternidad, de

vejez y de muerte, la obligación del empleador ha sido transferida a dicho organismo, y cuando se pretende delinear la estructura correspondiente al salario integral resulta imposible, precisamente para establecer cuán integral puede llegar a ser, dejar de analizar el modo en que deben operar dichas prestaciones para que se cumplan los objetivos propuestos por el legislador con su implantación.

Del estudio de los diversos informes, tanto de los trabajadores a nivel individual, como de sindicatos y centrales obreras, de empresarios en general y aún del mismo gobierno que durante los últimos años ha intentado múltiples medidas correctivas, se desprende claramente que el ISS no está en capacidad de atender, por razones de todos conocidas, en forma satisfactoria los deberes que le ha impuesto la ley. Empero este es tema para otros foros, y si se le cita es únicamente por su relación con el asunto que nos reúne.

No obstante, la deficiencia del servicio del ISS y el peligro que ello supone para el sistema prestacional colombiano, es claro que las prestaciones que le han sido asignadas, de no ser posible su adecuado funcionamiento, deben ser asumidas por otro u otros organismos oficiales aptos para la finalidad prevista, o por entidades creadas por los gremios o por las empresas en forma individual o colectiva.

Tales prestaciones, dada su naturaleza y contingencia, no pueden ser ni fácilmente evaluadas por los empleadores ni mucho menos quedar en cabeza de los trabajadores individualmente considerados.

De ahí, pues, que el concepto del salario integral, que para algunos consiste en adicionar al salario las prestaciones sociales, sin haber analizado antes el carácter particular de muchas de ellas, se pueda ir ajustando y conformando a medida que se analizan todos.

LAS PRESTACIONES PRINCIPALES ACTUALMENTE ASUMIDAS POR EL EMPLEADOR, son el auxilio de cesantía y la prima de servicios, no considerándose importante para la determinación de los factores que puedan constituir el salario integral, el subsidio familiar a cuyo pago por las respectivas cajas de compensación contribuye, pero que de todas maneras se hace en forma periódica.

La naturaleza y características de ambas prestaciones legales han sido suficientemente estudiadas pudiéndose válidamente concluir que ambas pueden por su incidencia económica y social involucrarse al salario para cancelarse periódicamente con ese.

Estas dos prestaciones, contrariamente a lo que sucede con las de la salud, maternidad, la vejez y la muerte, no son consideradas como "costos" por los trabajadores quienes, por motivos ya expuestos refutan que las sumas deducidas con tal destinación son una carga que grava su ingreso periódico sin producir beneficios importantes y sobre todo tangibles. Aunque en este juicio incide la falta de información sobre las ventajas que constituyen las cotizaciones referentes a los riesgos de invalidez, vejez y muerte, cuya cobertura particularmente en lo que atañe a la pensión de vejez, así por fallas remediables no se considere en toda su trascenden-

cia, por parte de una entidad única, está permitiendo que los diversos lapsos laborados para distintos empleadores se adicionen para conformar en su momento un derecho que en muchas oportunidades, con anterioridad al cambio de legislación, se hacía nugatorio.

Ahora bien: cuando se trata el tema de un salario integral, también parejamente, debe hablarse de una "protección integral" al trabajador, pues un incremento en la remuneración periódica por incorporación de ciertas prestaciones, no necesariamente va a incidir en mejores condiciones de vida, si los riesgos inherentes a la salud personal o de su familia, por no encontrarse satisfactoriamente previstos y ser oportunamente atendidos, determinan que parte del salario deba ser invertido en los mismos.

Por tanto, no solo es importante como materia de estudio el salario integral. También debe considerarse la "protección integral" que haga realmente efectivo el propósito pretendido con la implantación de tal tipo de salario.

LA NOCION DEL SALARIO INTEGRAL, que no se ha enunciado hasta ahora al país en términos concretos, ha sido sin embargo sugerida en varias oportunidades ya se trate de un proyecto de ley o de un informe o sugerencia de un ministro o de pronunciamiento a nivel presidencial, como el del Dr. López Michelsen. La falta de definición en cuanto a los elementos que lo conforman y a los móviles que lo propugnan, ha incidido en que la propuesta no haya sido analizada con suficiente profundidad y en que muchas de las críticas sean más emotivas que racionales.

El somero estudio que hemos hecho de las prestaciones sociales existentes en Colombia lleva a concluir, en primer término, que no resulta posible, dada la particular naturaleza de algunas de ellas, pretender la implantación de un salario integral en toda la significación de este último adjetivo, como han sugerido algunos. Por ende, inferimos que para comenzar el "salario integral" es "relativamente" integral.

Continuando en la conformación del concepto, pensamos que en realidad de verdad solo la cesantía y la prima de servicios, circunscribiéndonos a la imperancia legal, podrían adicionarse a los pagos periódicos del salario.

Si bien hay quienes han pensado que la prima de vacaciones, extralegalmente consagrada por empleadores individuales o por empresas, deba sumarse igualmente al salario, creemos que dada la naturaleza de esta prestación debe conservarse en su propósito original, es decir como auxilio específico para la época de vacaciones, por las mismas razones anteriormente expuestas.

En este orden de ideas, estimamos que el "salario integral" puede definirse como "aquel conformado no solo por la remuneración fija u ordinaria y todo aquello que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sino también por la cesantía y la prima de servicios"; o más brevemente como "el salario —de acuerdo con la definición que de él dá el artículo 127 del

Código Sustantivo del Trabajo— adicionado por la cesantía y la prima de servicios”.

Naturalmente, la definición incluye un concepto que si bien resulta necesario para la concertación de un nuevo sistema que tiene como punto de partida el actualmente existente, carece de sentido lógico una vez fuere adoptado el que se propone, como es el de “cesantía” que conceptualmente hace referencia a la dejación definitiva del empleo.

Pero es este un asunto de menos importancia puesto que en ocasiones no sólo las palabras otorgan el significado, sino que lo que llega a darse como entendido general se incorpora a nociones originalmente diversas.

El salario integral, en la acepción antes dicha, se continuaría pagando conjuntamente con los demás conceptos que sin asimilarse al salario se causan en el mismo de acuerdo con la ley, como son el auxilio de transporte, el subsidio familiar y las prestaciones extralegales o convencionales cuya cancelación deba hacerse simultáneamente con aquél.

Elaborada hipotéticamente la definición del salario integral en los anteriores términos, resulta posible analizar en forma precisa las consecuencias de su implantación por cada uno de los sectores interesados, lo que ciertamente no solo se hará en este foro, sino mucho más reflexivamente, una vez conocidos los juicios en este aportados, en el próximo futuro.

Más a riesgo de eventuales desacuerdos, creemos que un salario de esta naturaleza tiene en principio y a largo plazo importantes ventajas para los empleadores y de modo inmediato para los trabajadores.

Si bien la erogación económica para el empresario se hace al punto mayor, en cuanto hay que incorporar al salario la parte proporcional de la cesantía y de la prima de servicios con fundamento en lo preceptuado por la ley, no resulta menos cierto que una vez suprimida la carga financiera que conlleva la retroactividad, en casos extraordinariamente dilatada, de las cesantías, puede el empleador no solo contratar personal más idóneo y por consiguiente más efectivo dada la posibilidad de pagar salarios más elevados, sino que puede disponer de nuevos fondos para la expansión de su actividad agrícola o industrial.

El problema fundamental consiste en la liquidación de las cesantías acumuladas hasta el momento en que entrare en vigencia la normatividad propuesta. Habría que pensar en mecanismos económicos y jurídicos que permitiesen una cancelación a mediano plazo.

Respecto de los trabajadores los beneficios de la implantación del salario integral aparecen incontrovertibles, puesto que en el acto crecen sus ingresos y consecuentemente pueden mejorar la calidad de su vida. Por otra parte, la expansión de las empresas y las superiores condiciones económicas para la contratación por parte también de los empleadores individuales, generará mayor empleo.

Se arguye a nivel de sindicatos, que la implantación de salario integral disminuye su radio de acción y debilita su fuerza negociadora. Lo cierto es que en países donde existe el sistema ni han desaparecido, ni se ha menoscabado el papel de los sindicatos.

Al definir el concepto, exponíamos que en nuestra opinión, solo dos prestaciones engrosarían la noción salarial. Pero además de la cesantía y de la prima de servicios, tanto en la actividad sindical como en las negociaciones colectivas existen innumerables aspectos, y queda siempre la facultad de negociar el que en definitiva es el más importante, tanto en la contratación individual como en la colectiva: el salario, puesto que su solo incremento arrastra el de otras retribuciones consignadas en la ley o pactadas en anteriores convenciones y es el que de modo primordial incide en la calidad de vida de los trabajadores.

En el mundo actual, cada vez que se arraiga más la idea de la trascendencia del salario que es el factor determinante de la factibilidad inmediata para adquirir bienes y servicios. En la medida en que aumenta el salario desaparece la necesidad imperiosa de otras retribuciones.

Empero, cuando analizábamos el contenido de las prestaciones sociales que por su naturaleza no resulten susceptibles de integrarse periódicamente al salario, particularmente aquellas referentes a la salud en todos sus aspectos, a la protección de la maternidad, a la pensión de vejez y a la asistencia a la familia en caso de muerte, expresábamos que al lado del salario integral se hace indispensable que el Estado, director de la seguridad social, busque definitivamente el modo de garantizar una "protección también integral" y verdaderamente efectiva para los trabajadores y sus familias.

Al conservarse, pues, fuera de la noción del salario integral un amplio grupo de las prestaciones actualmente existentes, esta categoría de remuneración que, como lo expresamos anteriormente, solo es "relativamente integral" está dirigida a hacer posible una mayor disponibilidad periódica de dinero que, pudiéndose capitalizar en la práctica al menos en el porcentaje que corresponde a cesantía, bajo la dirección autónoma del empleado, quien es su legítimo acreedor corrige los defectos de un ordenamiento extremadamente restrictivo en cuanto a las actuales exigencias legales para obtener la liquidación parcial de la cesantía, que, como se anotaba, ha generado en varios casos prácticas solo en apariencia ortodoxas.

El tema del salario integral cobrará adeptos en los distintos estratos sociales en la medida en que se enjuicien razonadamente sus ventajas y los empleados vayan profundizando en la real trascendencia de una capacidad adquisitiva inmediata. En este orden de ideas, una de las pocas encuestas existentes, auspiciada por el sector financiero, muestra una actitud en términos generales favorable a la nueva medida por parte de los empleados de las ciudades de Bogotá y Barranquilla, a pesar de la imprecisión que hasta el momento presenta el tema.

Las reservas de algunos empleadores y la abierta oposición de otros, también cederán en cuanto se les expliquen los beneficios que ciertamente en forma pausada irá

aportando el nuevo sistema en cuanto respecta a la vigorización de la economía empresarial y a la calidad de los servicios laborales obtenidos.

Sin embargo, su decisión sobre este tema dependerá de forma sustancial del ordenamiento que se vaya a adoptar para hacer la transición entre ambos regímenes.

Los economistas están en capacidad de aportar muchas alternativas para la liquidación de las cesantías que hasta el momento en que se acogiere la nueva legislación se hubieren causado. Naturalmente cualquiera solución exigirá la concertación de los intereses tanto de los empleadores como de los trabajadores, aunque en su efectiva búsqueda va a incidir en gran manera la noción que tengan respecto de la utilidad o inconveniencia del sistema propuesto.

Por tanto se impone a partir de este foro y una vez expresadas a la opinión nacional las ideas aquí expuestas, un gran debate que permita conocer a la totalidad de los colombianos, pues a todos en algún grado puede interesar la decisión que se tome, los argumentos a favor y en contra de la implantación del salario integral, para que entonces sí las encuestas puedan reflejar de mejor forma el ya ilustrado juicio.

Respecto de este asunto no se pueden establecer ciertamente diferencias entre el sector urbano y el sector rural, pues lo que se desea proponer al país es la modificación de un sistema en la remuneración salarial que estructuralmente no implica diferencias en cuanto a derechos actualmente vigentes. Lo verdaderamente importante es lograr que la organización del procedimiento remuneratorio en materia laboral, concilie los intereses de los empleadores y de los trabajadores para un mejor estar conjunto y para la consolidación del desarrollo y la democracia de Colombia.