

Fondos de Retiro y Fideicomisos Laborales

Luis Eduardo Díaz (L.U.Z.)

Mgs. en Administración y Derecho del Trabajo. Profesor Investigador de la Universidad del Zulia (LUZ). Director Encargado del Centro de Estudios Laborales (CIELDA). Avda. 16, Ciudad Universitaria, Dr. Antonio Borjas Romero. Núcleo Humanístico. Maracaibo - Venezuela. Telf. (061) Fax. 426683 - 423913 - 923459

Resumen

Las Prestaciones Sociales continúan siendo tema de discusión, surgiendo en este sentido diversas propuestas; una de ellas, la creación de Fondos de Retiro ha sido tomada de la experiencia chilena donde los Fondos constituyen cuentas obligatorias en manos de la administración privada en las que cotizan individualmente los trabajadores en espera de su jubilación. Este sistema supone ventajas como el aumento de los Fondos Capitalizados y Pensiones más altas, pero también genera consecuencias indeseables, como la limitación de otros gastos e ineficiencia gerencial y administrativa en la retención de las cotizaciones; además tales Fondos persiguen un fin lucrativo a costa de los trabajadores quienes no tiene posibilidad de estar representados o participar en la administración de los mismos.

Trasladar a nuestro país, un régimen como el chileno, probablemente

invierta peligrosamente los niveles de seguridad social al desaparecer el régimen público por uno privado pero con el carácter obligatorio de aquél.

La salida del problema puede ser pragmática, centrada fundamentalmente en cambiar la forma de cálculo de las prestaciones o sistemática, concentrada en una solución planificada y desarrollada nacionalmente.

En cuanto a los Fideicomisos Laborales, conforme a la Ley Orgánica del Trabajo, estos son opcionales, aunque actualmente se pretenden convertirlos en obligatorios, lo que permitirá acabar con la excusa de no aumentar los salarios por temor a la incidencia a la Antigüedad, así como en el riesgo de insolvencia de las empresas. Al mismo tiempo haría inútil la constitución de los Fondos de Retiro como Obligatorios y se eliminarían los Depósitos de Antigüedad en las empresas.

Palabras Claves: Fideicomisos Laborales, Fondos de Retiro, Seguridad Social, Prestaciones Sociales.

Retirement Funds and Labor Trusts

Abstract

Social benefits still being a discussion issue, emerging in their sense several proposals; one of them, the creation of retirement fund has been adopted from the chilen experience, where funds constitute mandatory accounts on the hands of private administration where the workers price them individually awaiting for their retirement. This system presumes ventajas as the increase on the Capitalized Funds and Pensions, but also generate undesirable consecuencias, as the limitation of the other expenses and an administrative and managerial inefficiency in the retainment of pricing; in addition, such funds persecute a profitable goal at expense of workers who are not able to be represented or to participated in the administration of same.

To translate a regime as the chilean to our country would probably dange-

rously invert the levels of Social Security by disappearing public regime by one who is private but with the obligatory character of former.

The solution of the problem could be pragmatic, essentially focused on changing forms of calculating funds or systematic, concentrated on nationwide planified and developing solution.

Regarding the Labor Trust, in accordance to Labor Laws, these are optional, although actually it is pretended to convert them mandatory, which will finish with the excuse of not increasing salaries for fear of incidence on antiquity, and also with the risk o lack of funds of enterprises. At the same time the constitution of Retirement Funds as Obligatory would be useless and would eliminate antiquity deposits of enterprises.

Key Words: Labor Trusts, Retirement Funds, Social Security, Social Benefits.

Introducción

Las "Prestaciones Sociales" serán dentro de poco, un tema de especial consideración. Esta pendiente en la agenda privatizadora y parlamentaria. El sindicalismo discute actualmente opciones y el Empresariado

aguarda una contrapropuesta. El sector académico ha sugerido descongelar la discusión en el II Congreso Internacional de Relaciones de Trabajo y en el III Congreso Venezolano de Derecho Social, ambos realizados en 1993. Después de la contienda electo-

ral de 1993, salió a relucir el asunto que como se verá, tiene varias alternativas.

En este trabajo se trata de medir el impacto de una de las propuestas modificatorias, la creación de los Fondos de Retiro y el actual sistema de Fideicomisos que sustituirían un régimen prestacional de casi dos décadas, se advierte sobre sus efectos, su intención real y las posibilidades que el ordenamiento jurídico ofrece.

A.- Los fondos de retiro chilenos

I. Características

1. Modalidades

Los fondos Chilenos constituyen cuentas de Ahorro obligatorias en manos de una Administración Privada donde cotizan individualmente los trabajadores el 10% por lo menos de su salario a la espera de su jubilación; producida la misma, contratarán un **renta vitalicia** en una aseguradora; una **temporal** o un **retiro programado**, en función de la esperanza de vida y las cargas de familia. Las modalidades tienen en común que su cálculo toma en cuenta las circunstancias de cada sujeto, sexo, edad, beneficiarios, tasas de rentabilidad y el saldo acumulado. Y se diferencian en cuanto a que en la **RENTA VITALICIA**, la cuenta se transfiere a una empresa aseguradora, obligada al pago de una pensión mensual a cambio de una comisión; la **RENTA TEMPORAL**, es contratada con la propia administradora por cierto período, al final del cual, se recibirá una renta vitalicia, ya negociada previamente con una compañía de seguros; el **RETIRO PRO-**

GRAMADO, lo paga la administradora original con cargo al saldo capitalizado y capitalizable en el tiempo, pero a diferencia de la renta vitalicia que se ajusta permanentemente al índice de inflación, en ésta, las cuantías de las pensiones se reajustan al principio de cada año y se incrementan entre dos reajustes anuales. (Gillion y Bonilla, 1992).

2.- Objeto Principal

Los Fondos cumplen una función bastante limitada en comparación con una Caja Nacional de Seguridad Social/Seguro Social, otorgando únicamente por si o por una aseguradora, una jubilación o una asignación periódica a los familiares sobrevivientes del trabajador, por lo que sería necesario recurrir a otros mecanismos de protección de naturaleza pública o privada.

3.- Administración

Las Administradoras, al organizar las cuentas de los afiliados por separado, informan verazmente los montos acumulados, intereses y comisiones cobradas, son supervisadas y reglamentadas fuertemente por el Estado que, garantiza los ahorros depositados, y hasta puede decretar la disolución de una de ellas al no mantener un encaje y una rentabilidad promedio. Las Administradoras ofrecen además seguridad al cliente que puede cambiar de sociedad gestora de su dinero cuando lo desee.

4.- El sujeto protegido

Al trabajador lo percibimos más como **cliente** que como **asegurado**, al que se le cobra por un servicio que garantiza abonar los réditos en una cuenta. Tampoco es el usuario de un servicio, sino el cliente de una Admi-

nistradora que recibirá unas comisiones por el manejo de la masa monetaria confiada.

5.- Condiciones

Para alcanzar el objetivo económico del fondo; que es el de obtener una plusvalía, se requiere ciertas condiciones que se agrupan seguidamente y valen dentro de una economía de mercado:

- * Eliminar los riesgos de una mala administración.
- * Crecimiento económico constante, moderado o acelerado preferiblemente que ofrezca facilidades de inversión.
- * Reglamentación financiera expedita para la colocación de los recursos en bonos, certificados, acciones, depósitos, etc.
- * Una cartera significativa de ahorristas, cautivos, si el ingreso al mercado de trabajo implica el ahorro obligatorio, pero en cualquier caso, atraídos por las administradoras que compiten entre sí para capturar, gracias a grandes gastos de comercialización, ventas y publicidad a sus potenciales clientes.
- * Fondo inicial de funcionamiento.

Factores que impiden la permanencia y eficacia de los Fondos de Retiro

- Disminución de los intereses, porque no hay fondos suficientes o posibilidades de inversión, o porque hay oferta de recursos, pero sin colocación, lo que obliga a la salida de capitales al exterior.
- Prestación de retiro o sobrevivencia de poco valor, porque la tasa de rentabilidad lograda en la actividad laboral ha sido irregular (períodos de interrupción de la relación de trabajo) corta vida laboral o por un interés real decreciente producto de la inflación, aparte de las comisiones y cargos por el servicio ofrecido al cliente.

Una asociación gremial que desee involucrarse en el negocio deberá tomar en cuenta las condiciones dichas que aperturan la posibilidad de manejar aspectos bancarios y que no son obviamente de su competencia tradicional. A su vez, estaría imposibilitada de ejecutar sola cualesquiera de las tareas de capitalización, sino se asocia con otros sindicatos, por lo que las Federaciones y Confederaciones, hacen mejor papel en el reparto financiero. Por otra parte, deben estar dispuestas a competir, asumir riesgos, superar vínculos asociativos, dejar atrás esquemas solidaristas, aceptar el asesoramiento de expertos y de intermediarios, como luchar contra conductas y prácticas monopólicas y oligopólicas, pese a su formal prohibición en la Ley para Promover y Proteger el Ejercicio de la Libre Competencia en sus artículos 1,5 y 11.

II.- Análisis del impacto de los fondos de retiro en Venezuela.

1.-La intención de su implementación

Los fondos privados ofrecen lo que los Fondos públicos también estiman otorgar. Por ejemplo, la Comisión de Inversiones del Seguro Social Venezolano

lano, debe planear el lugar de tránsito de los dineros del asegurado hasta llegar a obtener la tasa de rentabilidad requerida para cubrir los egresos y realizar nuevas Inversiones (Díaz, 1992).

- Si la necesidad de la creación de los Fondos es la de otorgar una pensión, un régimen público también podría hacerlo, con más o menos eficiencia, lo que sería discutible, pero no bastando ello por sí sólo para barrer con el anterior sistema.
- Si, como ha sido el caso venezolano, la propuesta es para sustituir el régimen de prestaciones sociales, no existen muchas comparaciones que hacer, pues las prestaciones a diferencia de los Fondos, son un derecho adquirido, abonado

por los patronos (en el régimen Chileno los empleadores no cotizan), no son deducibles o retenibles del salario por el contrario; son parte del salario, con derecho a disponer de ellas, según las causas señaladas por la Ley durante la relación de trabajo (pagar una casa, una pensión escolar, etc.) o disponer libremente de las mismas al finalizar el contrato de trabajo.

- Si de lo que se trata es que el trabajador ahorre para que abone el camino de su jubilación, el régimen privado debería ofrecer unas opciones jubilatorias atractivas que las Administradoras Chilenas no están ofreciendo según los datos disponibles en el cuadro siguiente:

Consecuencias de la implementación de un régimen de Fondos de Retiro obligatorio en Chile

Deseables	Indeseables / por corregir
1. Aumento de los fondos capitalizados a poco más o menos del 30% del PIB.	1. Limitación de otros gastos como salud y educación, por el abundante gasto de previsión social que ha hecho el estado al subvencionar en buena parte tanto al nuevo como al antiguo régimen.
2. Una alta tasa de rentabilidad real hasta finales de 1987, coeficientes menos elevados luego, y se estiman de muy moderados después, lo que pudiera producir efectos indeseables (aumento de la tasa de cotización salarial).	2. Administración oligopólica con participación de capital extranjero.
3. En comparación con el antiguo sistema las pensiones son más altas (del 40 al 100%, dependiendo del tipo de pensión).	3. Ineficiencia gerencial y administrativa en la retención de cotizaciones y tramitación posterior de solicitudes.
	4. Evasión en el pago de cotizaciones.
	5. Mala atención en la asistencia médica gratuita prestada a la población de bajos recursos con financiamiento parcial de los asegurados que cotizan más de lo que reciben, salvo que contraten un seguro de salud destinando su cotización a un Instituto Previsional Privado (ISAPRE), que no ofrecen tampoco todas las especialidades, ni se caracterizan por practicar medicina preventiva.
	6. Complejidad en los programas que dificulta la elección de la modalidad jubilatoria, debiéndose contratar a un asesor de seguros

2.- Administración y Costo

Los Fondos de Retiro persiguen un fin lucrativo a costa de los trabajadores y sin posibilidad de estar representados o participar en la administración y gestión del programa de pensiones, salvo que sus organizaciones contaren con abundantes recursos para constituir una administradora, lo que no es compatible con los Convenios sobre el Seguro de vejez e invalidez en la industria y agricultura de la OIT de 1933 (Num. 35 al 38), asunto que ha sido reconocido últimamente por un Comité constituido por su Consejo de Administración en 1985 y por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en su informe de 1990.

Las propuestas presentadas desde que la Cámara de Comercio de Caracas las hiciera públicas en 1989 y en varios anteproyectos y proyectos de ley después, no son seguras ni baratas para la masa trabajadora y el resto de

la población que no pertenece a ninguno de los niveles estructurados de cobertura subjetiva y son marginalmente cubiertos por los programas sociales que constituyen el denominado "mega-proyecto social".

3.-Inversión de los niveles de protección

Trasladar a nuestro país, un régimen como el Chileno, probablemente invierta peligrosamente los niveles de seguridad, estandarizados por el tipo de gestión y sujetos que protege, agravando más la situación de la Seguridad Social/Seguro Social venezolanos.

La cobertura en Venezuela viene dada por tres niveles; por un **Nivel I**, público y obligatorio y un **Nivel II**, profesional-contractual: El Seguro Social Obligatorio caracterizaría al primero, junto con otros fondos de naturaleza social y forzosa; la convención colectiva al segundo, en la que trabajadores y afiliados a Colegios Profesionales

Algunos de los pagos que debe hacer un trabajador chileno

- 10% de cotización regular.
- 2,5 a 3,5 del salario para otras prestaciones (invalidez y sobrevivientes).
- 7% contrato anual de salud (enfermedades y maternidad inclusive para los jubilados).
- 0,3 de las cotizaciones anuales por costos de administración.
- 1% del fondo individual por el pase de una administradora a otra si el cliente decide cambiar de "afiliación".
- 1,8% por reaseguro de riesgo (invalidez y sobrevivientes).
- Una comisión a la aseguradora cuando se contrata una renta vitalicia calculada anualmente.
- 3 a 5% del valor total de la cuenta, si se contrata un asesor de seguro.

nales formarían también parte del primero (dejando a salvo a los no dependientes y profesionales liberales) por la afiliación obligatoria de éste nivel que cuenta con la participación del poder público en la constitución de sus recursos. Pero en contraste todos los del Nivel I no estarán en el Nivel II, más concentrado, liberado de obligaciones tributarias y con previsiones sociales que debiendo ser adicionales, son para los amparados por la negociación, al no contar con recursos o no ser los mismos bien invertidos en el Nivel I.

Finalmente, hallamos un Nivel III, el cual debería ser complementario, libre y voluntario, porque concede un extra previsional a trabajadores o no que contratan una póliza libremente. La solución de los Fondos de Retiro se ubicaría aquí, sustentados quizá con el aporte de los empresarios o del Estado como empleador, solución ésta también posible para Chile (Gillion y Bonilla, 1992).

Imaginemos una implementación en Venezuela de unos Fondos de Retiro: La afiliación obligatoria se invierte, pues ahora será en el III privado, el II se mantendría con su acusado descenso de los últimos años y el I sería público y obligatorio para asistencia médica, indemnizaciones diarias y pagos únicos, pues toda la política de pensiones sería privada o puede que - aunque ninguno de los proyectos lo sostiene - se elimine el I al cabo de unos años, después que los jubilados consuman las pensiones causadas; en Chile por ejemplo, el régimen público durará aún unos cuarenta o cincuenta años.

B.- Los Fideicomisos Laborales

I. Consideraciones Generales:

1.-El actual régimen y las posibilidades previstas

La Antigüedad, considerada como una indemnización, debe ser depositada cada año en una cuenta que será abierta a nombre del trabajador en la contabilidad de la empresa, deveniendo intereses exentos del impuesto sobre la renta y pagaderos anualmente a éste, o si lo prefiere, podrán ser capitalizados.

Se deja abierta la posibilidad para que el Ejecutivo pueda autorizar otros sistemas de ahorro y previsión a nivel reglamentario o por resoluciones especiales.

El encabezado del artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, en lo adelante LOT, señala en el literal "a" de su Parágrafo Primero, lo siguiente

ARTICULO 108: Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa después de tres (3) meses de servicio, el patrono deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a diez (10) días de salario si la antigüedad no excede de seis (6) meses y de un (1) mes de salario por cada año de antigüedad a su servicio o fracción de año mayor a seis (6) meses.

PARAGRAFO PRIMERO: La indemnización consagrada como derecho adquirido del trabajador en este artículo estará sometida a las reglas siguientes:

a) La indemnización que corresponde al trabajador irá siendo depositada cada año en una cuenta que será abierta a su nombre en la contabilidad de la empresa y devengará intereses a una rata no menor de la que fije el Banco Central de Venezuela, tomando en cuenta los intereses pasivos del mercado de ahorro del país, las condiciones del mercado monetario y la economía en general. Dichos intereses estarán exentos del impuesto sobre la renta y serán pagados anualmente al trabajador, o podrán ser capitalizados si éste lo autoriza.

El Ejecutivo Nacional, en el reglamento de esta Ley o por disposiciones especiales podrá autorizar otros sistemas de ahorro y previsión que favorezcan a los trabajadores.

De manera más confusa se redacta otra disposición en la LOT, por la que podría dictarse una Ley Especial sobre el régimen a cumplir por patronos y trabajadores acerca de sus relaciones y derechos patrimoniales en lo que respecta a la terminación de la relación de trabajo y a la estabilidad. Y aparte de eso, la posible organización de un sistema contributivo de patronos y trabajadores que ampare a éstos en caso de cesantía, retiro, vejez o invalidez.

Dice la norma: Artículo 128.

Con el objeto de facilitar que el trabajador reciba el salario que requiere para satisfacer sus ne-

cesidades fundamentales y sin menoscabo de la cuantía de los derechos que esta Ley consagra en su interés con motivo de su permanencia en el trabajo, podrá dictarse una ley especial sobre el régimen a cumplir por patronos y trabajadores acerca de sus relaciones y derechos patrimoniales a que se refieren los Capítulos VI (De la Terminación de la Relación del Trabajo) y VII (De la Estabilidad en el Trabajo) del Título II de esa Ley y la organización de un sistema a cargo de la Seguridad Social al cual contribuyan patronos y trabajadores, que ampare a éstos en caso de cesantía y los protejan en el retiro, vejez o invalidez (Paréntesis nuestro).

La motivación de la norma no fue lo que ésta señala en su encabezado "Facilitar que el trabajador reciba un salario suficiente" y sin menoscabo de la cuantía de los derechos que la Ley consagra en su interés con motivo de su permanencia en el trabajo"; sino más bien, resolver temporalmente el impasse entre los empresarios que empujaban una reforma del régimen de prestaciones y los líderes sindicales enfrascados e inusualmente unidos en sostenerlo.

La motivación formal del artículo (que el trabajador reciba un salario para satisfacer sus necesidades) nada tiene que ver con una ley especial sobre terminación y estabilidad de la relación de trabajo que puede ser obviamente de mayor contenido que la indemnización de antigüedad regula-

da en un único artículo y no en dos sendos Capítulos que pudieran ser objeto de la reforma, el VI Y VII del Título II de la Ley. Tampoco tendría ninguna relación con un Sistema de Seguridad Social contributivo por dos razones enteramente válidas como técnica legislativa: La primera es que una ley especial de seguridad social se prevé en el Título I (de las Normas Fundamentales, Art. 4) y la segunda es que, dejando a salvo el instituto constitucional de la cesantía, lo que se establezca para el retiro, la vejez y la invalidez, forman parte de la contribución (cotización) de seguridad social, como exacción para-fiscal, según el artículo 13 del Código Orgánico Tributario y no como salario diferido.

2.-Constitución del Fideicomiso

La indemnización, liquidada y pagada al trabajador al terminar la relación de trabajo, podrá sin embargo, servir para constituir un fideicomiso en las condiciones que establezca el Reglamento de la Ley. El trabajador fideicomitente podrá garantizar con el capital de su respectivo fondo, "obligaciones contraídas para financiar la construcción, adquisición, mejora o liberación de una vivienda para él y su familia, o para satisfacer pensiones escolares para él o su cónyuge o persona con la que haga vida marital o hijos". (Art. 108 LOT. Parágrafo Primero, literales "b" y "c").

El trabajador una vez negociado el fideicomiso, podrá autorizar su colocación en inversiones seguras, rentables y de alta liquidez, a cargo de la entidad bancaria o aseguradora, las únicas au-

torizadas por la Ley de Fideicomisos de 1956, para ser fiduciarias.

A diferencia de la normativa vigente, el artículo 41 de la derogada Ley, establecía que las ganancias obtenidas por la inversión de los fideicomisos, podrían ser capitalizadas o pagadas periódicamente al beneficiario, lo que no deja sin embargo de hacerse en la práctica.

II. Análisis de las posibilidades de reforma

1. Competencia del poder público nacional

Al reglamentista se le ha dejado una labor complicada, que deberá asumir después de los resultados electorales: Establecer otros sistemas de ahorro y previsión que favorezcan a los trabajadores, pues no significa cambiar la antigüedad causada y depositada como ahorro en la contabilidad de la empresa para que gane un interés, sino agregar otros sistemas de ahorro (fondos de retiro, por ejemplo) y que dejando a salvo sus objetivos primarios, se invertirán de preferencia en programas destinados a la construcción de viviendas, de acuerdo a lo prescrito en otra disposición general (de las Normas Fundamentales, Art.6 LOT). Otra posibilidad es manejada en el seno de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, C.T.V. y pretende convertir el Fideicomiso en obligatorio; solución interesante, por cuanto terminaría con la excusa de no aumentar los salarios por temor a la incidencia de la antigüedad, mal llamada indemnización, al finalizar el contrato de trabajo y evitaría además

cualquier riesgo de insolvencia de la empresa. Sin embargo, de la fórmula obligatoria, surgen las siguientes reflexiones:

a) La Constitución del Fideicomiso depende enteramente del trabajador; el reglamento, como está redactada la norma (literal b del Parágrafo Primero del Art. 108), establecerá las condiciones del fideicomiso individual, mas no volverlo obligatorio, autorizando al trabajador su colocación en inversiones seguras, rentables y de alta liquidez. Dicho de otra manera: El reglamento no puede volver obligatorio lo que la Ley ha querido sea opcional.

Ciertamente, el sentido de la norma fue y es, ofrecer una alternativa al sistema ordinario de abonos en la propia empresa desde la reforma parcial de la Ley del Trabajo en 1975. Por otra parte, la voluntad del patrono es requerida para convenir con el trabajador los montos y fechas de las entregas periódicas a la entidad fiduciaria (Hernández, 1990) hasta tanto un reglamento no fije tales condiciones, pero éste no será capaz de establecer la obligatoriedad del negocio, de dar en fideicomiso toda o parte de la antigüedad a un tercero. Por tanto, la reforma sería reglamentaria y delimitaría los beneficios, medios de inversión y distribución de los réditos únicamente, y sería un acto sancionado por los cuerpos colegisladores para establecer mediante una reforma de la LOT, la obligatoriedad.

b) Los Fondos de Retiro obligatorios no tendrían razón de ser, al menos como obligatorios, al constituirse Fideicomisos Laborales con el mismo carácter, al igual que las Prestaciones

Sociales (indemnización de antigüedad), los tres; tendrían la cualidad de ser sistemas de ahorro, pero se discutiría irremediamente la pertinencia de tres sistemas con el mismo propósito social. No cabe duda que la oferta patronal de los fondos era a cambio de eliminar el cálculo de la antigüedad, según el último salario devengado.

Al constituirse los fideicomisos, se eliminarían los depósitos de antigüedad en la empresa, pero los trabajadores seguirían aspirando a la misma forma de cálculo, con lo que la discusión no terminaría en forma tan simple.

Por supuesto que el sistema actual de Fideicomiso Laboral negociado o el previsto como obligatorio, tiene ventajas considerables para el empresario, pues no pagaría los intereses; no deberá informar anualmente sobre el monto de sus depósitos y movimiento general de su cuenta y no tendría que otorgar crédito para vivienda o hacer suya la diferencia de los intereses que puedan resultar en perjuicio del trabajador, cuando en vez de otorgar el crédito a cargo de las prestaciones, sea su avalista. (literales a, d y e del Parágrafo Primero del Artículo 108). Cuando hace entregas periódicas, impide la acumulación de pasivos y dado que, la transferencia de los anticipos de prestaciones al fideicomiso, constituye un gasto efectuado por éste, puede hacer la correspondiente deducción del Impuesto sobre la Renta (Hernández, 1990). Pero de todas formas, difícilmente los empleadores estarían dispuestos a asumir un pasivo ya inmanejable para muchas empresas, pe-

queñas y medianas sobre todo, al reajustar la antigüedad al último salario. Muchas de ellas ignoran el pago anual de los intereses que por mucho tiempo se mantuvieron estables. Los empresarios, abundando en su defensa, alegan que el ahorro prestacional, enriquecido por la antigüedad y los salarios, frena el aumento de los últimos, pues al analizar sus costos, tienen que tomar el aumento de la nómina y también el pasivo por prestaciones (Goizueta, Hernández y Jaime, 1993). Originalmente parte de los argumentos giraron alrededor de la nueva realidad económica. Se expresó por ejemplo, que los trabajadores recuperarían su poder adquisitivo, porque contarían con dinero rápidamente; así como nuevas oportunidades de empleo al jubilarse a tiempo, teniendo a su vez, ingresos similares a los de uno activo; participarían en el proceso de privatización, al proponerse la creación de las administradoras y se estimularía adicionalmente la economía por la masa de recursos generada.

Concretando, la decisión que se tome, deberá tomar en cuenta:

- * El número de los fondos de ahorro existentes y la confianza que éstos generen.
- * El fideicomiso actualmente es un instituto opcional y derivado de la antigüedad, al convertirlo en obligatorio, la antigüedad será ahora su consecuencia por lo que será más tenue, más flexible, dejando de ser un derecho adquirido en el peor de los casos. Por otra parte los Fondos de Retiro no se justificarían como se ha dicho o serían lo que

son los fideicomisos, voluntarios.

- * Las dificultades de consenso estarían centradas en los gastos operativos (¿a cargo de quién?), y, en la finalidad que se persiga (¿un ahorro para la jubilación futura o para la vivienda y la pensión escolar o todos esos propósitos a la vez?).

2.- Las Salidas

a) Una orientación pragmática del asunto, es la de cambiar el modelo de prestaciones sociales sin hacer consideraciones totalizadoras o planificadas nacionalmente. Esta orientación asistemática se concentra en modificar la Ley del Trabajo o crear el Reglamento de Fideicomiso. La visión es más restringida, pero clara hasta donde la propuesta alcanza, pues, se llega al meollo del asunto y se parte después si se quiere, hacia otros derroteros más integradores de un sistema de Seguridad Social. Es pues una salida, acaso la más rápida al problema; ya que solamente se manejarían los valores o cantidades a modificar, sí y cuánto hay que adelantar por prestaciones al trabajador; la constitución obligatoria o no de un fideicomiso; el reajuste trianual o anual de las prestaciones, etc.

b) Una orientación coordinada, sistemática y planificada nacionalmente, pese a sus altas miras, es más difícil de confeccionar y negociar, pero el asunto que está en juego lo requiere.

El tema de las prestaciones sociales y las modificaciones propuestas por el empresariado (Cámara de Comercio); el gobierno (Comisión Técnica. Decre-

to 672); el sector académico y de investigación (Goizueta; Hernández y Jaime, 1993) y el sindical, es un asunto de Estado, aparte de su responsabilidad como patrono y sus actuales dificultades para transferir los abonos prestacionales a los Estados Federales por la Ley de Transferencias.

Un Comité Directivo Nacional extraordinario de la C.T.V., reunido en Porlamar, el 20 de noviembre de 1990, rechazó el proyecto de Fondos de Retiro, proponiendo a cambio una Ley de Seguridad Social Integral. Como puede observarse, la visión era más vasta que la de los fideicomisos y claro está, ambiciosa. La reforma, consideramos para que sea coherente, progresiva e integral, deberá tomar en cuenta el destino y uso de los fondos (incluidos los habitacionales) y de formación (INCE), empezando con un acuerdo nacional y puntos de discusión en un tiempo prefijado. El sindicalismo tendrá que fortalecer la contratación colectiva, pero salvar la Seguridad Social Pública/Seguro Social Obligatorio.

En un escenario donde el actor fuere **asegurado**, caso Seguro Social; **el trabajador**, efectúa un pago tipificado como un tributo para recibir al cabo de un período de afiliación o durante el mismo, un conjunto de prestaciones universalmente reconocidas (asistencia médica, indemnizaciones diarias,

asignaciones únicas y pensiones); en un escenario donde el actor fuere **usuario**, caso Seguridad Social; **el ciudadano**, paga de acuerdo a su capacidad económica, un impuesto de seguridad, para recibir al cabo de un tiempo o durante su afiliación, las mismas garantías de reposición anteriores y adicionalmente, un grueso de otras que alcancen a su bienestar; en un escenario donde el actor fuere **cliente**-afiliado obligatoriamente en Chile desde 1983- cotizaría una parte de su salario para optar a cualesquiera de las modalidades dichas, después de un período reglamentado de afiliación capaz de producir una renta o pensión.

El asegurado recibe una atención marginal y generalmente es poco tomado en cuenta; **ser usuario** ha significado un distanciamiento con la administración; pero **ser cliente**, no implicará a la fuerza calidad en el servicio.

Estas percepciones y acentos en la designación del sujeto junto con la aclaratoria precedente, apuntan a la identificación ideológica del sistema pensional y su justificación social, en el caso del seguro clásico obligatorio; de bienestar, en el caso de una seguridad social moderna e individual, en un régimen privado de pensiones.

Cuadro comparativo. Fondos de retiro - Fideicomiso - Antigüedad

	Administ.	Aporte para constitución	Gastos Operativos	Finalidad	Tipificación del pago
Fondos de Retiro	Privada (Banco-Seguro)	Patrono	Trabajador	Ahorro para jubilación con restricciones para su entrega anticipada.	Salario. Intereses exentos del impuesto sobre la renta.
Fideicomiso	Privada (Banco-Seguro)	Patrono	Trabajador	Ahorro para construcción, adquisición, mejora o liberación de una vivienda y pensiones escolares durante la relación de trabajo y libre disposición después de su extinción.	Salario. Exoneración de acuerdo a las medidas de política fiscal que se adopten.
Indemnización de Antigüedad	Privada Patrono	Patrono	Patrono	Ahorro para disponer de él libremente al final de la relación de trabajo y durante la misma, construir, adquirir, mejorar o liberar una vivienda.	Salario. Intereses exentos del Impuesto Sobre la Renta.

Bibliografía

Díaz, Luis Eduardo. "La Privatización de la Seguridad Social: Crítica a los Fondos de Retiro del Proyecto de Ley de Prestaciones Sociales." **XVII Jornadas J.M. Domínguez Escobar**. Barquisimeto: Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara. 1992.

Guillion, Colin y Bonilla, Alejandro. "La Privatización de un Régimen Nacional de Pensiones: El Caso Chileno". **Rev. Internacional del Trabajo, Vol.III, 1992, Núm. 2, 270 pp.**

Goizueta, Napoleón; Hernández, Oscar y Jaime, Héctor. "Reforma del Régimen de Prestaciones". III Congreso Venezolano de Derecho Social. Barquisimeto. 1993.

Hernández Alvarez, Oscar. "El Fideicomiso de las Prestaciones Sociales

en Venezuela". **Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas**. Universidad Central de Venezuela. No. 80. 1980.

Otras Fuentes:

Ley Orgánica del Trabajo. G.O. No. 4240 del 20-12-90

Ley Orgánica de Descentralización, Delimitación y Transferencia y Competencia. G.O. No. 4153 del 28-12-89

Código Orgánico Tributario. G.O. No. 4466 del 11-09-92

Ley para Promover y Proteger el Ejercicio de la Libre Competencia. G.O. No. 34880 del 13-01-92

Ley del Trabajo. Derogada

Ley de Fideicomisos. G.O. No. 496 del 17-08-65