

Mesa Redonda

"Reflexiones sobre el Régimen de Prestaciones Sociales"

Gaceta Laboral reproduce las intervenciones de la mesa redonda organizada con motivo del Simposio **Prestaciones Sociales y Estado Social de Derecho**, co-auspiciado por la Dirección de Post-Grado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, los días 14 y 15 de julio de 1994, en el Auditorium de la Facultad de Ciencias Veterinarias.

Los ponentes representan las diferentes posiciones, ópticas y propuestas de reforma del sistema de prestaciones sociales. Después, se transcribe la intervención de clausura de la doctora María Benardoni de Govea, Directora General del Ministerio del Trabajo sobre un tema de no menos actualidad, los efectos de los decretos del Ejecutivo sobre el salario base de cálculo de las prestaciones sociales.

"Propuestas Modificatorias del Régimen de Prestaciones Sociales Vigentes en Venezuela"

Jorge Porras

Economista. Presidente de la Cámara de Comercio de Maracaibo para la fecha de su intervención.

Estimadas personalidades del presidium, señores Director y miembros del Centro de Investigación y Estudios Laborales y Disciplinas Afines (C.I.E.L.D.A.) de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad del Zulia. Estimados profesionales, estudiantes, señores:

Quiero inicialmente dar las gracias al C.I.E.L.D.A. por esta cordial invitación que nos formularon a participar, y en particular, a su Director encargado el abogado Luis Eduardo Díaz, quien además tuvo la deferencia de hacernos una visita personal. El punto de vista institucional, con relación al régimen vigente de prestaciones sociales es uno de los más importantes sobre los cuales debemos hacer hincapié; dejando de lado la parte técnica - fundamental del régimen jurídico, enfatizando los aspectos institucionales y cuál es la óptica o visión que tenemos nosotros sobre este problema. En ese marco de referencia, con esos límites fronterizos, oriento mi intervención.

Existe una complicada situación de orden legal y social, que afecta el nivel de remuneraciones del sector laboral, así como la revisión presupuestaria de las empresas y del propio Estado Venezolano.

Desde el ámbito legal, la forma o método de cálculo implementado para cuantificación y pago de las Prestaciones Sociales, una vez finalizada la relación de trabajo, y aún con anticipación a dicha finalización, implica que se tome como base el último sueldo o salario percibido por el trabajador y se le aplique el número de años de existencia de la Relación Laboral; este es un punto micro en el cual a nosotros nos interesa dentro de este esquema global de Prestaciones Sociales hacer algunas observaciones. Adicionalmente, los montos acumulados de Prestaciones Sociales deberán remunerarse a tasas de interés referidas al mercado, las cuales desde hace varios años reflejan niveles prohibitivos (en esta nueva economía inflacionaria que tenemos desde el año 1990 aproximadamente), creando de

esta forma pasivos laborales que configuran, tanto en el sector público como en el privado, cargas financieras exageradas. Esta situación frena las posibilidades de aumento salarial y, en consecuencia, favorece el deterioro del nivel real de la capacidad adquisitiva del trabajador.}

La situación descrita, unida a la figura de la doble indemnización, el conocido pago doble, ha causado insalvables dificultades para estimar los costos salariales presentes y futuros y establecer los costos deducibles y el nivel adecuado de márgenes de comercialización y, por otra parte ha impulsado la rotación de mano de obra, ha propiciado el trabajo ineficiente e irresponsable, sanciona injustamente al trabajador honesto, eficiente y responsable, promueve un clima permanente de conflicto obrero-patronal y, en general, genera desconfianza para el patrono al momento de considerar la posibilidad de efectuar revisiones al salario real, por ejemplo, establecer programas de capacitación, plan de becas o ayudas sociales, etc; ya que la denominada "legislación de sobresalto" (eso significa una producción legislativa contradictoria y también posteriormente una Jurisprudencia contradictoria que ha sido punto esbozado por muchos organismos, tanto desde el punto de vista laboral como empresarial) y la amplitud del concepto de salario (Art. 133 L.O.T.) pudiera en un momento dado, englobar estas figuras de promoción social bajo el concepto de salario, con el consiguiente efecto-devastador en las obligaciones legales del agente económico.

Conviene añadir, para ofrecer una sincera y cruda descripción de la situación que se está presentando desde hace años, que en caso de concederse aumentos salariales por vía legal obligatoria, sin tomar en cuenta los aspectos de productividad y factibilidad económica, tanto desde el punto de vista empresarial privado como desde el punto de vista del sector público, al registrarse el impacto en los costos empresariales, las empresas, dentro de una sana lógica gerencial se ven obligadas a transitar o combinar varias vías de acción: subir los precios de los bienes o servicios, por ejemplo, con el consecuente impacto inflacionario que a su vez disminuye el salario real, estancar las negociaciones salariales, paralizar las ofertas de trabajo, reducir personal y abrir nuevos puestos de trabajo con niveles e inferiores remuneraciones y acudir a la contratación por tiempo determinado o a medio tiempo, fomentar la aparición y contratación de empresas suministradoras de recursos humanos (Empresas de Servicios), entre otras, esa es la realidad. }

- Desde el punto de vista laboral:

La otra cara de la moneda social la constituye, el deterioro del poder adquisitivo de la mayoría de la población venezolana, la cual, al desempeñarse en un cuadro económico de inflación y de colapsados servicios públicos (salud, transporte público, vivienda popular, seguridad personal y social, deficiente alimentación y educación básica y pre-escolar), se aleja cada vez más de participar efectivamente en los circuitos básicos de consumo; noso-

tros decimos que la mayoría de la población está entrando en una etapa en la que está fuera del consumo de vivienda, automóvil, de competir en el mercado con una adecuada preparación profesional y técnica; todo ello, bajo la resignación de ser espectadores en un proceso que refleja bajos salarios pero altos costos laborales, dado el aporte tanto empresarial como laboral, siendo este último aporte sustanciado en las deducciones automáticas por nómina de rubros porcentuales correspondientes; por ejemplo, al Seguro Social Obligatorio, el INCE, la Ley de Política Habitacional, el Seguro de Paro Forzoso, así como las amortizaciones voluntarias a préstamos otorgados por el empleador, debiendo resaltarse, que en el caso de las deducciones por concepto de contribuciones legales (S.S.O., etc.), visualizadas como impuestos por los trabajadores, podemos afirmar que tanto el sector laboral y empresarial, como la sociedad en general, tienen la frustrante percepción de que dichos servicios sociales, reportan a la comunidad resultados mediocres y en franco deterioro.

Es comprensible entonces, que surjan corrientes de pensamiento y acción que traten, en medio de esta crisis inflacionaria, de mantener y proteger cualquier beneficio laboral actual. Y ello se traduce en defender el régimen actual de Prestaciones Sociales, sobre todo en la parte del cálculo denominado "retroactivo" o Acumulativo ya señalado, y el pago doble de Prestaciones, ya que el sistema legal vigente consagra las Prestaciones Sociales como un derecho "real" del trabajador, calculadas de la forma indicada, utili-

zándose también la expresión Derecho "adquirido", para significar su naturaleza intocable, no susceptible de transformación o adecuación, y por ende de rigidez conceptual.

- El dilema laboral-gubernamental-empresarial (y de toda la sociedad)

El proceso productivo venezolano está fuertemente afectado por la inflación, por el germen de la descapitalización y el obstáculo insalvable de altísimas tasas de interés, todo lo cual debilita progresivamente la creación de puestos de trabajo y presiona al alza la tasa de desempleo.

De especial preocupación para nuestra institución (la Cámara de Comercio de Maracaibo) es lo relativo a la Jubilación, Invalidez, Cesantía y Muerte del Trabajador, ya que aún cuando han habido avances en algunos aspectos de la legislación, también tenemos que reconocer que en la práctica hay un evidente retroceso; eso puede ilustrarse con el ejemplo de lo que se supone es el pilar fundamental de la Seguridad Social en el país, como lo es el Servicio del Seguro Social Obligatorio, el cual refleja graves problemas estructurales en materia de cobertura de asalariados y no asalariados, así como en los aspectos de organización y gestión, es decir, unos aspectos administrativos en franco deterioro.

La urgente necesidad de contar con un Sistema Legal Laboral, que permita establecer un régimen de estímulo remunerativo al trabajador honesto, eficiente y responsable y evite que las modificaciones salariales deriven en mayor inflación y descapitalización de

empresas, entre otros factores, así como este régimen que tenemos, puede llevar al crecimiento de la economía informal con su secuela de inseguridad jurídica y social.

Para el sector gubernamental la problemática refleja signos de especial gravedad, ya que resulta cada vez más difícil financiar tanto el increíblemente elevado monto de Prestaciones Sociales acumuladas por una burocracia que supera holgadamente la cifra del millón de personas, porque estamos en un problema de que si no se generan Procesos Productivos, fuentes de empleo a nivel del sector privado, sigue creciendo la población, pues en estos momentos hay una presión que se viene manifestando en estos últimos 20 años, ya que esas personas se van a incorporar en las plazas de trabajo productivas del sector público, y allí ya se estaría superando el millón trescientas mil personas!

De allí, que las opciones futuras del gobierno (si se va por la vía obligatoria) se reducirán a las vías tradicionales de decretar un bono compensatorio no recurrente de diversa naturaleza, o medidas como: Bono de Transporte o Alimentación, etc., como un mecanismo para compensar en parte, la disminución del poder adquisitivo que ha sufrido el salario del trabajador; es decir, dicho Bono Único (no periódico) no formaría (teóricamente) parte del salario y, por ende, no es susceptible al cálculo de Prestaciones Sociales y no se traduciría en una mayor carga laboral para las empresas y el propio Estado Venezolano, pero deja intacto el problema de fondo arriba descrito.

Mientras tanto a nivel empresarial, principalmente las grandes empresas que cuentan con el apoyo tecnológico y profesional adecuado, buscan salidas que amortigüen el problema especialmente a nivel del recurso humano muy especializado e imprescindible para ellas, desde el punto de vista gerencial, amparándose por ejemplo, en el párrafo único del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual ofrece aspectos legales referidos a los aportes patronales a cajas de ahorro o instituciones similares, o subsidios en la obtención de bienes y servicios, préstamos blandos en materia de vivienda y vehículos, pero con plena conciencia de que en el fondo, el procedimiento no está orientado en forma coherente a establecer una relación clara y transparente entre desempeño cotidiano, productividad y remuneración.

El resto de las alternativas, conocidas son los pagos de primas mensuales por inflación (indexación) o aumentos generales o parciales de sueldos, vía el ajuste del salario mínimo, para generar el efecto de cascada salarial, los cuales se descartan como una posible solución por las implicaciones ya señaladas de aumento de cuotas y pasivos laborales.

- Hacia una solución:

Por tener clara conciencia de la situación arriba descrita y de que en el futuro próximo sería necesario una reforma o adaptación de la materia bajo análisis, el legislador incluyó en la Ley Orgánica del Trabajo el artículo 128, que reza lo siguiente:

"Con el objeto de facilitar que el trabajador reciba el salario que re-

quiere para satisfacer sus necesidades 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 y VII del Título II de esta Ley y la organización de un sistema a cargo de la Seguridad Social al cual contribuyan Patronos y Trabajadores, que ampare a éstos en casos de cesantía y los protejan en el retiro, vejez o invalidez".

Dicho texto tiene vigencia desde el mes de mayo de 1991, período en el cual se ha desarrollado un perverso proceso inflacionario con devastadores efectos en el poder adquisitivo de los trabajadores y en la descapitalización de las empresas. Las Cámaras Legislativas han considerado diversas iniciativas provenientes algunas del sector privado, otras del propio Ejecutivo Nacional, pero han pasado 3 o 4 años y no han cristalizado en un Proyecto de Ley que sea equilibrado, moderno y sobre todo solidario.

El área de negociación social que reporte ventajas para todos, pero que también tiene que implicar sacrificios para todos; que la parte social y económica esté en función del desarrollo del país.

Esta institución considera que asomar propuestas que aborden básicamente el aspecto económico-financiero de conveniencia, de una óptica para el sector empresarial, no sólo no va a gozar del apoyo necesario, sino que tampoco es social y éticamente correcto.

Es necesario a nuestro juicio acompañar la proposición de eliminar el denominado efecto retroactivo de las Prestaciones Sociales, con la iniciativa en forma paralela (fuera ya del aspecto laboral), de reestructuración del sistema de Seguridad Social vigente, pues él ya no representa una garantía a futuro para el trabajador.

Es indispensable que se diseñen, a la luz de la experiencia chilena, y más reciente colombiana (que entendemos que se han hecho estudios sobre ese particular e inclusive el sector sindical ha participado y visitado esos países), instrumentos como Fondos de Pensiones independientes del S.S.O. o administradora de Fondos de Retiro y la posibilidad legal de las empresas que tengan una libre opción frente al Seguro Social en materia de beneficio de Hospitalización, Cirugía y Maternidad. Todo ello, bajo la supervisión de una Superintendencia especial para los Fondos o Administradoras señaladas, así como para el proceso privado de suministro de servicios de salud.

- Hacia una solución definitiva:

- En el ámbito Obrero-Patronal:
Consideramos que la búsqueda del mejoramiento del poder adquisitivo de la población así como su capacidad de ahorro, está transformando el régimen de Prestaciones en el cual las mismas se mantengan sin efectos "retroactivos", y acompañar el proceso (en forma paralela) con la creación de un nuevo régimen de Seguridad Social, que permita tanto el retiro o jubilación del trabajador con niveles de ingreso socialmente aceptables, así

como la atención de las necesidades básicas en materia de educación, salud y alimentación.

- **A nivel global:** Las modificaciones mencionadas a nivel del régimen laboral y en el sistema de Seguridad Social son sólo una parte de la estrategia que a nivel nacional debe emprenderse para mejorar los niveles de vida del venezolano. Pretender que una actuación exclusiva sobre ambos aspectos sería suficiente para fortalecer el poder adquisitivo de la población y generar empleos, sería una ilusión adicional.

Esta centenaria institución una vez más ratifica que es necesario definir e implementar una estrategia básica de acción política, social y económica, con el objeto de alcanzar niveles de excelencia en las siguientes áreas:

a.- **Educación:** Hay que hacer un fortalecimiento urgente a nivel del pre-escolar y básico, la cual es la fuente de todo el recurso humano que viene a la universidad. Creo que la situación de la universidad es una cuestión de resolución posiblemente a mediano o largo plazo. Si se leen los comunicados de las autoridades y profesores se capta un problema grave que pudiera configurar hasta una especie de estado de atraso en materia de cumplimiento de compromisos; en estos documentos se mencionan de veinte (20) puntos, 10 o 12 están relacionados con el problema de la acumulación de los pasivos laborales, Prestaciones Sociales, e inclusive el pago de los intereses. Por esto creemos que debe hacerse un consenso a nivel nacional y ya en el Estado Zulia, Mérida y en el Estado Bolívar se está haciendo algo sobre el particu-

lar y es una reforma muy específica en las etapas del pre-escolar y el básico.

b.- **Salud:** Con especial referencia al modelo de Gestión Gerencial y Técnico de las necesidades de atención hospitalaria y centros de prevención y ambulatorios bajo la óptica de la participación regional, municipal y de las parroquias. Si no tenemos un servicio que atienda no sólo a los trabajadores, sino a las personas no asalariadas, es decir, un servicio que atienda lo básico desde el punto de vista de la Medicina Familiar Preventiva, las soluciones que se plantean serán deficientes. Tenemos otro problema y es que con modificar una ley, un código, un reglamento, etc; no se va a resolver el problema.

c.- Fortalecer el **proceso de descentralización** especialmente en las áreas de educación, salud y servicios públicos.

d.- El **proceso de privatización** y redefinición del papel del Estado.

e.- **Reforma de la Administración de Justicia** con la meta de lograr una justicia confiable, oportuna y accesible (podemos tener todo tipo de esquemas jurídicos: códigos, leyes, reglamentos, etc; pero hay serios problemas en esta materia); así como la modificación del régimen presupuestario del sistema judicial con el objeto de asegurar su independencia y suministrarles los recursos que necesita para el cabal cumplimiento de su misión.

f.- Una política de **austeridad** en el gasto público (nacional, estatal y municipal).

g.- **Controlar los aspectos de despilfarro y corrupción** a la luz del fundamento ético del desarrollo social.

"Propuestas Modificatorias del Régimen de Prestaciones Sociales Vigente en Venezuela"

Sr. Marcelino Urdaneta

Representante Sindical del sector rural.
Presidente de FETRA-HACIENDA

Muy buenos días a todos los presentes y agradezco a los organizadores de este evento la invitación que se nos ha hecho, siendo éste un agradecimiento en nombre de los trabajadores que representa FETRA-HACIENDA que son los trabajadores más olvidados, más marginados, más abandonados, tanto por el sector oficial como por los propios empresarios. Es bueno recordar que los trabajadores del campo son trabajadores discriminados, porque los trabajadores urbanos devengan un salario de quince mil (15.000) bolívares y a los trabajadores del campo les asignaron una remuneración de doce mil quinientos (12.500) bolívares, se decreta un Bono de Alimentación y Transporte y no quedan amparados por éste. El gobierno no sabe el potencial laboral que tiene en el sector agropecuario, no con números exactos, pero yo creo que en el país hay unos sesenta mil (60.000) trabajadores petroleros, en el sector agropecuario (sólo en el Zulia) pasamos de quinientos mil (500.000), y es lamentable que el gobierno no haya aprovechado

esta oportunidad para mejorar las condiciones de estos trabajadores e ir cubriendo en parte el déficit que tiene en el aspecto del desempleo. Yo pienso, este gran número de trabajadores arroja un gran circulante a todos los Municipios o pueblos rurales y constituye un sostén fuerte para el mantenimiento de éstos en el Estado Zulia. Esta gran masa de capital humano abandonado y discriminado por el sector oficial, están siempre dándole una gran ayuda al país y yo, como Trabajador Social que soy -yo niego que soy dirigente sindical- yo soy un Trabajador Social y he mantenido una organización con un enfoque apolítico, no quiero en la organización la política, los dirigentes sindicales siempre están metidos en la política buscando votos para el partido al que pertenecen, por eso yo soy un dirigente social; me siento orgulloso de pertenecer a este grupo de trabajadores.

El sector laboral del campo no tiene seguridad social, podemos darnos cuenta que en cualquier empresa no tienen el botiquín de primeros auxi-

lios, no se le da asistencia médica a los trabajadores, (por ejemplo, un trabajador de 47 años de servicio y lo voy a nombrar con nombre y apellido Jorge Quintero, tiene en la Hacienda "El Capitán", es falconiano, ese señor ya no puede trabajar, yo me pregunto y él me llega a preguntar ¿qué voy a hacer cuando ya no pueda trabajar y qué me va a dar a mí la empresa, "la liquidación"? La otra parte de la liquidación se la dan todos los años, no tiene nada que recibir y es por eso que considero que en esta oportunidad tengo que expresar que las prestaciones sociales tienen que continuar y estoy de acuerdo que tengan una modificación, pero no la modificación de que se van a pagar con el sueldo que está ganando en el momento; sino al trabajador que cumpla el año debe pagársele igual que se le venía pagando. Lo único que está afectando a las empresas y a la estabilidad del trabajador es que las prestaciones sociales como derecho se adquieren a los seis (6) meses, entonces al trabajador se le da la ventaja para que pida a los seis (6) meses la liquidación y se vaya para otra empresa y a los otros seis (6) meses cobra otros treinta (30) días y cobra muchas veces sesenta (60) días de Prestaciones Sociales, eso creo que afecta tanto a la empresa como a la estabilidad del trabajador. Debe haber una modificación en ese aspecto ya que el único recurso que tiene el trabajador es cuando va acumulando las Prestaciones Sociales y a lo largo de 15 o 20 años se va de la empresa, va a cobrar tanto las Prestaciones Sociales con el último sueldo y los intereses; es lo único que tiene para poder salir con algo de la

empresa. Entendemos la situación de las empresas, entendemos que a las empresas, y a los empresarios les preocupa el problema de las Prestaciones Sociales; tienen otros problemas como las altas tasas de intereses, los altos costos de los insumos, maquinarias que ellos utilizan, que están muy caros; pero todo se refleja en las Prestaciones Sociales de los trabajadores, todo se refleja en el salario del trabajador. Los trabajadores del campo no están recibiendo el pago de los decretos. Yo visito haciendas cada día y todas las haciendas no pagan el 50% que está estipulado en el Artículo 154 de la Ley Orgánica del Trabajo. Cuando trabajan los domingos, eso se lo quitan y los trabajadores del campo trabajan los domingos, trabajan tiempo corrido porque son ordeñadores, son gente que están produciendo la alimentación de todo el país, y aún así no les paga el Decreto completo. He visitado en estos últimos días haciendas que le quitan semanalmente de lo que les corresponde de acuerdo al salario Cuatrocientos (400) bolívares.

No tenemos Ministerio del Trabajo, porque éste es infuncional y si uno le pide al Inspector del Trabajo que le haga inspecciones a una empresa salen más perjudicados los trabajadores, porque el Comisionado que envían se trae dos (2) quesos, se trae un cheque en el bolsillo y los trabajadores continúan igual. La corrupción administrativa tiene acogotada a la masa trabajadora, si el trabajador es retirado (que no hay estabilidad laboral en el campo), primero, porque cuando tienen seis (6) meses están buscando los treinta (30) días que le corresponden

por antigüedad, lo cual constituye una parte de viveza del trabajador que no piensa en durar y portarse bien en su trabajo, y segundo porque sabe que allí está desamparado. Considero que lo único que hay que modificar es el aspecto de los "días", es decir, que cuando el trabajador tenga el año cobre los treinta (30) días, pero hasta los once (11) meses cobre 25 días, porque es buscarle la estabilidad al trabajador. Repito, a ningún empresario, ni del campo, ni del sector urbano lo arruinan las Prestaciones Sociales; ninguno porque todavía yo no he visto que se haya arruinado un patrón porque pague Prestaciones Sociales; se han arruinado porque cometen injusticias y aunque no veamos el Poder Divino, éste castiga las injusticias, entonces yo considero y recomiendo "modificar las prestaciones sociales pero no en el aspecto que le da el carácter retroactivo, éste debe seguir como ha venido hace cincuenta (50) años, porque hace 50 años las Prestaciones Sociales se pagaban con el último sueldo y eso no ha afectado a nadie. Yo creo que es lo único que tiene el trabajador en un país donde los trabajadores no tienen seguridad social, ni los del campo ni los urbanos, porque ¿Para qué sirve el Seguro Social? El Seguro Social no sirve para nada y en el campo no hay ningún tipo de Seguro Social. Nosotros tenemos una asistencia médica y ustedes pueden creer que son mentiras mías: el año pasado nosotros (el sindicato) pagamos ciento ochenta mil (180.000) bolívares de asistencia

médica de hospitalización, medicinas y consultas médicas que le dimos a los miembros del sindicato, porque llegaban trabajadores miembros del sindicato, venían de otras partes también con una enfermedad no profesional, no era accidente de trabajo porque no se había dado un machetazo, sino que era una pulmonía, un problema de hepatitis y teníamos que hospitalizarlo y se los hospitalizaban y hasta que no estuvieran curados no salían. La única ventaja que hemos logrado es que los trabajadores tengan confianza en la organización y vamos con rumbo a la construcción de un pabellón quirúrgico para poder operar. Señores si no hay la ayuda de la organización sindical, no hay de ninguna índole porque el gobierno no se preocupa. ¿Qué consiguen en un hospital? Nada, no consiguen nada. Sobre los Decretos en el campo no se cumplen, ahí son violados los Decretos, (lo lamentable es que aquí no esté presente la Vice-Ministro y aquí tengo un documento para entregárselo, y en este documento decimos todo. Lo que ya les he esbozado sobre la situación de los trabajadores del sector agropecuario).

El potencial más grande que tiene el país en circulación está abandonado. Sobre las Prestaciones Sociales, ya hice la proposición y le agradezco nuevamente a los organizadores de este evento la invitación que nos hicieron en nombre de todos los trabajadores rurales.

Muchas gracias.

"Propuestas Modificatorias del Régimen de Prestaciones Sociales Vigentes en Venezuela"

Dr. Héctor Jaime Martínez

Abogado. Egresado de la Universidad Católica del Táchira, donde es profesor. Profesor de Postgrado en varias universidades, entre ellas, la Universidad del Zulia y la Universidad Rafael Urdaneta.

Buenos días, agradezco mucho la invitación del Centro de Estudios Laborales de la Universidad del Zulia y el poder compartir con ustedes, expresando el sentir general. Reconforta haber oído al Sr. Urdaneta y saber que hay dirigentes de esa clase y con ese criterio.

A continuación voy a exponerles las ideas de un grupo de profesores de Derecho del Trabajo: el Dr. Napoleón Goizueta Herrera, el Dr. Oscar Hernández y yo; quienes nos dedicamos a estudiar el problema de las prestaciones sociales con varias finalidades. En principio, consideramos que el tema era muy importante y que además era necesario provocar una discusión, pues el juego estaba prácticamente trancado en dos posiciones totalmente opuestas a saber:

- La posición del sector empresarial, según la cual hay que reformar el sistema de Prestaciones Sociales; y

- La posición del sector sindical que plantea la imposibilidad de reformar el sistema de Prestaciones Sociales.

Las dos partes no se sentaban a hablar, ni se han sentado tampoco a hablar claramente para ver qué es lo más prudente y lo más conveniente hacer.

De manera tal que pensamos que una posición que viniera, no de un sector interesado como son los dos interlocutores sociales, sino del sector académico, podría ayudar a avivar esta discusión. Con esto quiero decir que no buscamos hacer una panacea que pusiera remedio a todos los problemas que plantea el Sistema de Prestaciones Sociales, sino simple y llanamente aportar unas ideas que pudieran servir de orientación y alentar la discusión tratando de destrancar el juego, lo que lamentablemente no se ha logrado.

En primer lugar creemos que hay que utilizar, no la vía prevista en el artículo 128 de la Ley Orgánica del Trabajo, de una Ley Especial, sino de una reforma parcial a la Ley Orgánica del Trabajo, porque tratamos materias ajenas a la previsión contenida en el artículo 128, que es simple y llanamente sobre el sistema de la prestación de antigüedad y no de otras materias que nosotros tocamos en ese aspecto.

El sistema actual (no voy a entrar en todas las consideraciones socio-económicas de por qué ha colapsado el sistema actual de Prestaciones Sociales), supone un beneficio más teórico que práctico para los trabajadores, porque la mayoría de las empresas no cumplen con las previsiones legales en materia de Prestaciones Sociales, sólo las grandes empresas que tienen sindicatos fuertes que les pueden exigir, y las cuales el Ministerio del Trabajo supervisa, dan cumplimiento a las Prestaciones Sociales. Además son estas empresas las que pueden diluir sus costos laborales mucho más fácilmente que la pequeña y mediana industria, porque la incidencia en el costo del producto es mayor en materia de Prestaciones Sociales y recuerden que en este país el gran empleador no es la gran industria. Así por ejemplo, la industria petrolera, que es nuestra gran industria tiene una cantidad ínfima de trabajadores.

La relación de los costos laborales de las grandes empresas es mínima con relación a la incidencia que tiene en la pequeña y mediana industria. La pequeña y mediana industria, como es plenamente sabido, ocupa más del

80% de la fuerza laboral subordinada de este país. Digo subordinada porque tenemos que tomar en cuenta también a los trabajadores no independientes, el sector informal que precisamente por su carácter no goza de un sistema de prestaciones, ni de seguridad social.

De manera tal de que es un beneficio más teórico que práctico. No se pagan intereses. El pequeño y mediano empresario no se preocupa del problema de las Prestaciones Sociales, no hace los abonos en cuenta ni nada por el estilo, y sólo se preocupa en el momento en el que terminó la relación de trabajo y el trabajador le reclama; es entonces cuando se preocupará de pagar los intereses, si es que sabe que éstos existen, ya que muchos ignoran el problema de los intereses, y ni siquiera los calculan, y si van a una Inspectoría del Trabajo rápidamente (yo quisiera saber cómo, por qué el Ministerio del Trabajo no ha dotado las Inspectorías del Trabajo de programas de computación) le dicen al trabajador que le corresponde tanto de intereses de prestaciones sociales y ni siquiera los llaman intereses, sino que emplean la palabra "Fideicomiso". De manera tal, que simple y llanamente se viola la norma, no se aplica.

Por otra parte el sistema actual de Prestaciones Sociales, propicia una rotación de personal. La hiperprotección trae como consecuencia lo contrario, una desprotección. Por ejemplo, los colombianos tenían la estabilidad absoluta a partir de los diez (10) años de servicio. ¿Cómo solucionaban el problema en Colombia de la Estabilidad Absoluta a partir de los diez (10)

En primer lugar creemos que hay que utilizar, no la vía prevista en el artículo 128 de la Ley Orgánica del Trabajo, de una Ley Especial, sino de una reforma parcial a la Ley Orgánica del Trabajo, porque tratamos materias ajenas a la previsión contenida en el artículo 128, que es simple y llanamente sobre el sistema de la prestación de antigüedad y no de otras materias que nosotros tocamos en ese aspecto.

El sistema actual (no voy a entrar en todas las consideraciones socio-económicas de por qué ha colapsado el sistema actual de Prestaciones Sociales), supone un beneficio más teórico que práctico para los trabajadores, porque la mayoría de las empresas no cumplen con las previsiones legales en materia de Prestaciones Sociales, sólo las grandes empresas que tienen sindicatos fuertes que les pueden exigir, y las cuales el Ministerio del Trabajo supervisa, dan cumplimiento a las Prestaciones Sociales. Además son estas empresas las que pueden diluir sus costos laborales mucho más fácilmente que la pequeña y mediana industria, porque la incidencia en el costo del producto es mayor en materia de Prestaciones Sociales y recuerden que en este país el gran empleador no es la gran industria. Así por ejemplo, la industria petrolera, que es nuestra gran industria tiene una cantidad ínfima de trabajadores.

La relación de los costos laborales de las grandes empresas es mínima con relación a la incidencia que tiene en la pequeña y mediana industria. La pequeña y mediana industria, como es plenamente sabido, ocupa más del

80% de la fuerza laboral subordinada de este país. Digo subordinada porque tenemos que tomar en cuenta también a los trabajadores no independientes, el sector informal que precisamente por su carácter no goza de un sistema de prestaciones, ni de seguridad social.]

De manera tal de que es un beneficio más teórico que práctico. No se pagan intereses. El pequeño y mediano empresario no se preocupa del problema de las Prestaciones Sociales, no hace los abonos en cuenta ni nada por el estilo, y sólo se preocupa en el momento en el que terminó la relación de trabajo y el trabajador le reclama; es entonces cuando se preocupará de pagar los intereses, si es que sabe que éstos existen, ya que muchos ignoran el problema de los intereses, y ni siquiera los calculan, y si van a una Inspectoría del Trabajo rápidamente (yo quisiera saber cómo, por qué el Ministerio del Trabajo no ha dotado las Inspectorías del Trabajo de programas de computación) le dicen al trabajador que le corresponde tanto de intereses de prestaciones sociales y ni siquiera los llaman intereses, sino que emplean la palabra "Fideicomiso". De manera tal, que simple y llanamente se viola la norma, no se aplica.

Por otra parte el sistema actual de Prestaciones Sociales, propicia una rotación de personal. La hiperprotección trae como consecuencia lo contrario, una desprotección. Por ejemplo, los colombianos tenían la estabilidad absoluta a partir de los diez (10) años de servicio. ¿Cómo solucionaban el problema en Colombia de la Estabilidad Absoluta a partir de los diez (10)

años? Pues, nadie llegaba a diez (10) años de servicio, pues antes de que cumpliera diez (10) años, despedían al trabajador para que no pudiera gozar de la estabilidad absoluta. Entonces, ¿cuál era el beneficio? Ninguno, por eso reformaron su Ley.

En segundo lugar, para nadie es un secreto que el sistema actual de Prestaciones Sociales represa los salarios. No se le aumenta el salario al trabajador porque incide en las Prestaciones Sociales y no hay garantía de pago. Una de las preguntas que le dirigieron a Oscar Hernández se refería precisamente a la situación laboral de los trabajadores en los bancos intervenidos. Se supone que los bancos tienen más dinero que todas las demás empresas y sin embargo, las Prestaciones Sociales de esos trabajadores, en muchos casos están inciertas.

Se han presentado dos (2) proyectos, uno por la Cámara de Comercio de Caracas y otro por una Comisión especial que se nombró ad-hoc para estudiar el problema, pero de acuerdo a nuestro criterio, ambos proyectos adolecen de fallas técnicas: Primero, mezclan dos instituciones que tienen naturaleza diferente; la compensación por tiempo de servicio que corresponde a la antigüedad regulada dentro del Derecho del Trabajo, y que tiene como finalidad la protección al trabajador al término de la relación de trabajo mediante una especie de ahorro obligatorio, y la Jubilación o Retiro que viene a proteger al trabajador al término de su vida útil y que está más dentro del ámbito de la Seguridad Social, respondiendo a los criterios de solidaridad enmarcados en aquellos conceptos bis-

markeanos o señalados por Beveridge para el mantenimiento del principio de la solidaridad; y en segundo lugar, estos proyectos han minimizado el costo de los despidos, lo que atenta contra la estabilidad laboral, pues aunque una vez un ex-presidente de FEDECAMARAS dijera en una entrevista, que la estabilidad se la daba el propio trabajador; eso es falso. Evidentemente que si el trabajador es muy bueno la empresa tratará de mantenerlo, sin embargo llega un momento en el que por razones cronológicas el trabajador comienza a fallar, entonces no puede decirse que la estabilidad se la da el propio trabajador, eso es completamente falso, por lo tanto hay que implementar un sistema que garantice la estabilidad del trabajador.

¿Cuáles son los grandes lineamientos de nuestro proyecto? Partimos del supuesto de que la reforma del Sistema de Prestaciones Sociales implica sacrificios para ambas partes (Patrones-Trabajadores). En nuestro proyecto retomamos la división tradicional entre antigüedad y cesantía. La antigüedad que corresponde, como lo dije antes, a una compensación por tiempo de servicio, un ahorro obligatorio, una recompensa por el tiempo servido; y la cesantía cuya finalidad va a ser auxiliar al trabajador cuando por cualquier circunstancia pierda su trabajo. Mantenemos el criterio de que la cesantía debe seguir siendo un derecho adquirido, de manera tal de que no son treinta (30) días por antigüedad, sino quince (15) por antigüedad y quince (15) por cesantía. La antigüedad que correspondería a una especie de re-

compensa por el tiempo servido, como lo llama la legislación peruana "Compensación por tiempo de servicio", es ganada año a año. La base salarial sería entonces la del mes inmediatamente anterior a la fecha en que surge el derecho, es decir, se va consolidando año a año, no tiene otro límite que el tiempo servido; mientras que la cesantía pagada con el salario de la fecha inmediatamente anterior al momento de la terminación de la relación de trabajo, ya no se consolida como la antigüedad. Pero, la cesantía tiene un límite en cuanto al monto indemnizatorio. Si la cesantía lo que va es a auxiliar al trabajador frente a la pérdida del trabajo tiene que tener un límite y ese límite lo hemos previsto en sesenta (60) salarios mínimos que corresponden, más o menos a cinco (5) años de salario; actualmente sería algo así como unos novecientos mil (900.000,00) bolívares. Con el sistema proyectado se busca mantener un equilibrio entre la posición sindical que pretende que todo se calcule con el último salario y la protección patronal que pretende se calcule con el salario de cada año toda la indemnización de los treinta (30) días de antigüedad. Por otra parte, establecemos otro límite en el salario de base. ¿Cuál es ese límite? El salario de base para el cálculo tanto de la antigüedad como de la cesantía no puede exceder de diez (10) salarios mínimos. ¿Por qué esto? Bueno, porque (relativamente) hay muchos casos de trabajadores que al mismo tiempo son socios de la empresa, por ejemplo, y que tienen altísimos salarios y que a la hora de la verdad se llevan absolutamente todo el dinero

de una empresa. Yo conozco el caso de un trabajador que gana Bs. 350 mil mensuales y trabajó en esa empresa nueve (9) o diez (10) meses y su liquidación, la prestación de antigüedad, las vacaciones, la utilidad proporcional que le correspondía sólo de ese año, sin tomar en cuenta el año anterior que ya se las habían pagado; le dió novecientos y tantos miles de bolívares. Imagínense si ese señor tuviera veinte (20) años en una empresa, descapitaliza la empresa y esto es algo que no beneficia sino a una mínima parte, un mínimo porcentaje de los trabajadores, esos que conforman lo que se llama la nómina mayor, pues como se sabe son escasísimos los trabajadores que ganan más de diez (10) salarios mínimos al mes.

Para garantizar el pago se pensó en la constitución obligatoria de un Fondo de Fideicomiso, porque el patrono no puede tener en sus manos la prestación de antigüedad, tiene que entregársela a una institución financiera y si éste no cumple, hay una sanción por el incumplimiento de manera que no podrá beneficiarse de calcular la antigüedad con el salario de cada año, sino que tendrá que calcular la antigüedad con el último salario que tenía el trabajador para el momento de la terminación de la relación de trabajo. Por otra parte, también tendrá que pagar intereses moratorios a la tasa pasiva más alta del mercado. Si hay discrepancia, entre patrono y trabajador en cuanto al monto, los intereses de mora no corren sino a partir del momento de cinco (5) días después de la sentencia definitivamente firme, pero con la posibilidad de que se revalúe ese crédito

laboral que tiene el trabajador mediante el sistema altamente conocido de la corrección monetaria. Aquí podríamos incluir la previsión establecida en el código colombiano, según la cual cuando hay discrepancia en el monto, el patrono está obligado a depositar la parte que no entra en discusión, que sería lo más beneficioso para las dos partes.

En caso de muerte del trabajador se aplicarían las normas propias del Derecho Sucesoral. Pues se trata de un derecho que ingresa al patrimonio del trabajador.

Una de las críticas que le hace el sector patronal al actual Sistema de Prestaciones Sociales es precisamente el efecto de represamiento de los salarios. Ahora bien, un sistema como el que hemos propuesto no traerá el problema de crecimiento en progresión, digamos geométrica, de los pasivos laborales, y no habría ninguna razón para no establecer una revisión anual de los salarios, por eso se modificaría aquel artículo que establece que el Contrato Colectivo tendrá una duración no inferior a dos (2) años ni superior a tres (3) y se diría que pese a esa

disposición el sindicato tendría pleno derecho a pedir anualmente una revisión de los salarios o en un término menor, si así se justifica.

Otro aspecto importante es que aumentamos las causas de disponibilidad de las Prestaciones Sociales, porque en este país no podemos negarnos a reconocer que los sistemas de seguridad social no sirven, por lo tanto en caso de enfermedad grave del trabajador o de sus familiares, también tiene que tener derecho el trabajador a tener acceso a esos capitales.

Por último, la aplicación se haría a partir de la fecha de la promulgación de la Ley en Gaceta Oficial. No creemos en esos sistemas duales, que van a complicar más la situación. Además hay otro problema muy serio, cuando la ley es oscura o cuando la Ley es compleja como en el caso de los intereses, el perjudicado es el trabajador, de manera tal que un sistema único dando un plazo de hasta tres (3) meses para la constitución de los Fondos de Fideicomiso para no causarle una descapitalización brusca a las empresas, y es lo más adecuado.

Muchas gracias

"Propuestas modificatorias del Régimen de Prestaciones Sociales vigentes en Venezuela"

Isaías Rodríguez Díaz

Abogado, egresado de la Universidad Central de Venezuela; Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Carabobo. Autor de importantes libros en materia de Derecho Procesal.

Debemos partir del principio de que el Derecho del Trabajo es SITUACIONAL y Mario de la Cueva lo dice, incluso en una forma todavía más brillante y más esclarecedor cuando afirma que: "El Derecho del Trabajo es inconcluso", permanentemente tenemos que estar buscando fórmulas en razón de una situación absolutamente real.

El Derecho del Trabajo es el producto de dos fuerzas en constante movimiento, como lo son el capital y el trabajo; ese proceso dialéctico en función de la situación económica de un país es lo que definitivamente establece y constituye lo que son las normas laborales.

Dando entonces por conocidos los tres sistemas, es decir, el proyecto del Ejecutivo Nacional presentado en el año 90 al Congreso Nacional y modificado en el año 91 por una comisión del Senado de la República que el Ejecutivo absorbió como modificaciones suyas; el proyecto de la Cámara de Co-

mercio de Caracas que se conoce como Proyecto FEDECAMARAS, presentado en el 89, el "Proyecto Suma y Sigue" que fue presentado posteriormente y que es una variante del Proyecto FEDECAMARAS; y finalmente incorporaríamos como cuarto Proyecto la propuesta hecha por Héctor Jaime, que en honor a la verdad me parece mucho más realista que cualquiera de los otros tres (3) Proyectos que actualmente se discuten en el Congreso Nacional.

En mi opinión, todos los sistemas alternativos, incluyendo el que acaba de proponer Héctor Jaime, confunden algunos conceptos fundamentales del Derecho Laboral.

En primer lugar, las prestaciones y la seguridad social, son dos conceptos absolutamente diferentes. Cuando Héctor Jaime habla de un Fondo de Antigüedad, se refiere de alguna manera a lo que los otros tres (3) proyectos llaman Fondos de Retiro. Es posible que en el caso de Héctor Jaime,

como es una propuesta para ser considerada y para hacer reflexionar sobre los otros proyectos existentes, pueda tener algunas variantes con los Fondos de Retiro, pero vamos a puntualizar algunas cosas; es indispensable saber lo que es un Fondo de Retiro, y si el mismo puede asumir la Seguridad Social de un país. Los FONDOS DE RETIRO son órganos privados de jubilación. Esto es lo que asomaba el primer conferencista, como el modelo chileno que se ha venido aplicando parcialmente en Colombia y en el Perú. Son órganos privados de jubilación con características de entes financieros para administrar la seguridad social de los trabajadores con el fin de mejorar sus pensiones de jubilación; es decir, únicamente el objeto de estos Fondos es mejorar las pensiones de jubilación, no tienen absolutamente nada que ver con el resto del tratamiento de la seguridad social que hoy asume mal o bien, deficientemente o no (estamos absolutamente seguros que lo hace) el Seguro Social Obligatorio.

¿Cómo se constituyen estos Fondos de Retiro?

Se constituyen con el 25% de las reservas de las Prestaciones acumuladas por los trabajadores, fíjense bien, lo constituyen los trabajadores con sus Prestaciones Sociales (25% con las reservas acumuladas en las prestaciones). En segundo lugar, con el 10% del salario de los trabajadores, fíjense ustedes, otra vez los trabajadores constituyendo los Fondos de Retiro. Finalmente, en tercer lugar con los aportes y transferencias que haga el Ejecutivo Nacional, es decir, los patronos no

aportan absolutamente nada a la constitución de los Fondos de Retiro.

¿Cómo se administran estos Fondos de Retiro? Se administran a través de una figura que se llama "Administradora de Fondos de Retiro", que son Sociedades Anónimas, y ya tenemos en el país alguna historia bien reciente sobre como se administran las Sociedades Financieras. Estas Sociedades Financieras están constituidas inicialmente con un capital de 100 millones de bolívares, lo que significa que cualquier persona no puede constituir una de ellas. Las administradoras de estos Fondos de Retiro cobran por la administración de los Fondos, es decir, por la utilidad que produzcan los mismos, el 20% de la utilidad que produzca este dinero en los Fondos de Retiro. Es importante precisar esto porque insisto, todos los proyectos alternativos confunden seguridad social con Prestaciones Sociales; la seguridad social tiene un sentido de solidaridad que no está presente en ninguna de estas propuestas alternativas y me parecía extraordinaria la conferencia con que se inició este Simposio por parte del Dr. Delgado Ocando, porque dejó muy claro el marco del Estado Social de Derecho en donde la solidaridad es absolutamente fundamental para resolver problemas como estos.

En segundo lugar los tres (3) proyectos alternativos (y en este caso no incluyo el proyecto que acaba de referir Héctor Jaime, porque de verdad hace un esfuerzo por ser lo más equilibrado) salarizan las Prestaciones Sociales. ¿Qué es esto de salarizar las Prestaciones? Hay una encuesta bastante seria de Data-análisis que seña-

como es una propuesta para ser considerada y para hacer reflexionar sobre los otros proyectos existentes, pueda tener algunas variantes con los Fondos de Retiro, pero vamos a puntualizar algunas cosas; es indispensable saber lo que es un Fondo de Retiro, y si el mismo puede asumir la Seguridad Social de un país. Los FONDOS DE RETIRO son órganos privados de jubilación. Esto es lo que asomaba el primer conferencista, como el modelo chileno que se ha venido aplicando parcialmente en Colombia y en el Perú. Son órganos privados de jubilación con características de entes financieros para administrar la seguridad social de los trabajadores con el fin de mejorar sus pensiones de jubilación; es decir, únicamente el objeto de estos Fondos es mejorar las pensiones de jubilación, no tienen absolutamente nada que ver con el resto del tratamiento de la seguridad social que hoy asume mal o bien, deficientemente o no (estamos absolutamente seguros que lo hace) el Seguro Social Obligatorio.

¿Cómo se constituyen estos Fondos de Retiro?

Se constituyen con el 25% de las reservas de las Prestaciones acumuladas por los trabajadores, fíjense bien, lo constituyen los trabajadores con sus Prestaciones Sociales (25% con las reservas acumuladas en las prestaciones). En segundo lugar, con el 10% del salario de los trabajadores, fíjense ustedes, otra vez los trabajadores constituyendo los Fondos de Retiro. Finalmente, en tercer lugar con los aportes y transferencias que haga el Ejecutivo Nacional, es decir, los patronos no

aportan absolutamente nada a la constitución de los Fondos de Retiro.

¿Cómo se administran estos Fondos de Retiro? Se administran a través de una figura que se llama "Administradora de Fondos de Retiro", que son Sociedades Anónimas, y ya tenemos en el país alguna historia bien reciente sobre como se administran las Sociedades Financieras. Estas Sociedades Financieras están constituidas inicialmente con un capital de 100 millones de bolívares, lo que significa que cualquier persona no puede constituir una de ellas. Las administradoras de estos Fondos de Retiro cobran por la administración de los Fondos, es decir, por la utilidad que produzcan los mismos, el 20% de la utilidad que produzca este dinero en los Fondos de Retiro. Es importante precisar esto porque insisto, todos los proyectos alternativos confunden seguridad social con Prestaciones Sociales; la seguridad social tiene un sentido de solidaridad que no está presente en ninguna de estas propuestas alternativas y me parecía extraordinaria la conferencia con que se inició este Simposio por parte del Dr. Delgado Ocando, porque dejó muy claro el marco del Estado Social de Derecho en donde la solidaridad es absolutamente fundamental para resolver problemas como estos.

En segundo lugar los tres (3) proyectos alternativos (y en este caso no incluyo el proyecto que acaba de referir Héctor Jaime, porque de verdad hace un esfuerzo por ser lo más equilibrado) salarizan las Prestaciones Sociales. ¿Qué es esto de salarizar las Prestaciones? Hay una encuesta bastante seria de Data-análisis que seña-

la en que se invierten las Prestaciones Sociales y según la cual el 8,7% se invierten en compra de vivienda o pago de vivienda, el 14,2%, en inversión de inmuebles, el 7,9% en pago de deudas pendientes en gastos de la ropa (son generalmente los gastos de los hijos), el 35,4% conjuntamente con los gastos diarios y negocios, el 9% compra y venta de mercancía y el 15% en ahorro e inversiones bancarias. Para no hacer una elaboración absolutamente teórica o de laboratorio de las Prestaciones Sociales, es evidente que de acuerdo con esta encuesta las Prestaciones Sociales tienen una finalidad distinta al salario, es decir, el salario se utiliza para atender los gastos inmediatos, pero hay gastos mediatos que no pueden resolverse sino por la vía de las Prestaciones Sociales, que vienen a constituir una especie de sistema de ahorro obligatorio, es decir, tienen un fin previsional no provisional. Una de las características con las cuales se quiere aniquilar al sistema de prestaciones sociales es el régimen provisional, sustituyendo un régimen provisional que tiene una finalidad absolutamente diferente.]

En tercer lugar, evidentemente los sistemas alternativos atentan contra la estabilidad del trabajador (aunque el discurso es el de que se quiere salvar la estabilidad de los trabajadores), pues mientras más se abarate la estabilidad del trabajador, es decir, mientras menos cueste despedir un trabajador y con toda seguridad que no va a tener el patrono el freno del monto de las Prestaciones Sociales para proceder a desprenderse del trabajador, entonces lejos de resolverse el proble-

ma de estabilidad se va a complicar aún más el problema social del empleo y del desempleo con un régimen que va a permitir salir de los trabajadores que el patrono quiera, porque el costo es realmente insignificante una vez que le ha pagado las Prestaciones Sociales, de manera que el costo deja de ser obstáculo para que el empleador despida a sus subordinados.

El proyecto del Ejecutivo plantea una opción que no la recoge el proyecto chileno, ni de FEDECAMARAS. De acuerdo con este proyecto se hace una liquidación tri-anual, en vez de una liquidación anual, y señala que los trabajadores tendrán la posibilidad de escoger el sistema que prefieran (el sistema viejo o el nuevo), lo que aparentemente luce muy bien, como una alternativa muy democrática, pero que en realidad supone una discriminación porque quienes pueden escoger el sistema viejo o nuevo son los trabajadores que están prestando servicios para el momento en que se ponga en vigencia el nuevo Sistema de Prestaciones Sociales, de manera que los que se incorporen después de que entre en vigencia el régimen tendrán forzosamente que escoger el nuevo sistema por una parte, pero por otra ya conocemos de antemano las presiones que se ejercen para que los trabajadores escojan un determinado sistema. Es un poco la Ley del más fuerte y a veces lo que se ha dado en llamar el Capitalismo Salvaje.

Por estas razones el proyecto del Ejecutivo crea discriminaciones entre los trabajadores, entre los que pueden optar o no y además, la opción es realmente un espejismo porque en verdad

no se va a concretar como una opción real para escoger el sistema que más les convenga.

En quinto lugar, los empresarios van a renunciar a una fuente de financiamiento interno. Para ellos las prestaciones les sirven para mejorar las instalaciones, para comprar máquinas, para desarrollar dentro de la empresa algunos esquemas tecnológicos diferentes y mejores en función de la productividad; a esa fuente de financiamiento interno van a renunciar porque ese dinero lo van a incorporar a los Fondos de las Pensiones de Retiro, o a los Fondos de Jubilaciones o en todo caso se lo van a entregar a los trabajadores en los Fideicomisos, entonces no van a disponer de ese activo, y lo que es peor, no solamente van a renunciar a un financiamiento interno, sino que se van a comprometer con un oneroso financiamiento externo, porque para hacer esto que vienen haciendo con las prestaciones tendrán que solicitar préstamos o créditos bancarios a los intereses y a las tasas que están fijadas actualmente (aún cuando pareciera que están bajando siempre van a ser onerosas). En razón de esto, estoy absolutamente convencido de que este Sistema al único que beneficia es a lo que denominan algunos "La Burguesía Financiera", a los Bancos y a los entes financieros, pero a los empresarios de verdad, los que trabajan con las factorías y con las fábricas los va a perjudicar igual que perjudica a los trabajadores, (esto en cuanto al sector privado). En cuanto al Sector Público, éste será perjudicado porque tiene trabajadores; es más, la mayor cantidad de trabajadores están afilia-

dos al sector público. Se estima que la inversión que haría el sector público para estos Fondos de Retiro, de antigüedad o para cualquier Fondo, como se llame, está en el orden de los 100 mil millones de bolívares y sabemos la situación de emergencia que tiene el país, de quiebra fiscal que hay porque la renta petrolera apenas sirve para cancelar los pocos servicios, los malos servicios que presta el gobierno nacional o que presta el Estado a los contribuyentes; entonces, en un estado que está buscando ¿una locha para completar medio?, a través de las distintas leyes impositivas que se han puesto en práctica en los últimos tiempos, nos cuesta creer que de verdad van a funcionar estos Fondos de Retiro o como se llamen, con una contribución del Estado por el orden de estas cantidades. Definitivamente, creo que es una manera un poco de ilusionar o de engañar haciendo ver que va a haber un sistema de seguridad social eficiente con una contribución que nunca va a llegar, como no llegó al Seguro Social. El Seguro Social está quebrado por muchas razones, pero entre otras porque ni el sector privado ni el sector público le han pagado las cotizaciones que le corresponden.

Por otra parte hay un elemento en el cual quiero realmente tocar el fondo, que es la "Estrategia Económica de los Fondos de Retiro". Evidentemente está diseñada por el Fondo Monetario Internacional y por el Banco Mundial en función de una estrategia neoliberal, de la globalización del mercado y de la globalización de los capitales, hay una estrategia de grandes dimensiones financieras. Yo les hablaba en

no se va a concretar como una opción real para escoger el sistema que más les convenga.

En quinto lugar, los empresarios van a renunciar a una fuente de financiamiento interno. Para ellos las prestaciones les sirven para mejorar las instalaciones, para comprar máquinas, para desarrollar dentro de la empresa algunos esquemas tecnológicos diferentes y mejores en función de la productividad; a esa fuente de financiamiento interno van a renunciar porque ese dinero lo van a incorporar a los Fondos de las Pensiones de Retiro, o a los Fondos de Jubilaciones o en todo caso se lo van a entregar a los trabajadores en los Fideicomisos, entonces no van a disponer de ese activo, y lo que es peor, no solamente van a renunciar a un financiamiento interno, sino que se van a comprometer con un oneroso financiamiento externo, porque para hacer esto que vienen haciendo con las prestaciones tendrán que solicitar préstamos o créditos bancarios a los intereses y a las tasas que están fijadas actualmente (aún cuando pareciera que están bajando siempre van a ser onerosas). En razón de esto, estoy absolutamente convencido de que este Sistema al único que beneficia es a lo que denominan algunos "La Burguesía Financiera", a los Bancos y a los entes financieros, pero a los empresarios de verdad, los que trabajan con las factorías y con las fábricas los va a perjudicar igual que perjudica a los trabajadores, (esto en cuanto al sector privado). En cuanto al Sector Público, éste será perjudicado porque tiene trabajadores; es más, la mayor cantidad de trabajadores están afilia-

dos al sector público. Se estima que la inversión que haría el sector público para estos Fondos de Retiro, de antigüedad o para cualquier Fondo, como se llame, está en el orden de los 100 mil millones de bolívares y sabemos la situación de emergencia que tiene el país, de quiebra fiscal que hay porque la renta petrolera apenas sirve para cancelar los pocos servicios, los malos servicios que presta el gobierno nacional o que presta el Estado a los contribuyentes; entonces, en un estado que está buscando ¿una locha para completar medio?, a través de las distintas leyes impositivas que se han puesto en práctica en los últimos tiempos, nos cuesta creer que de verdad van a funcionar estos Fondos de Retiro o como se llamen, con una contribución del Estado por el orden de estas cantidades. Definitivamente, creo que es una manera un poco de ilusionar o de engañar haciendo ver que va a haber un sistema de seguridad social eficiente con una contribución que nunca va a llegar, como no llegó al Seguro Social. El Seguro Social está quebrado por muchas razones, pero entre otras porque ni el sector privado ni el sector público le han pagado las cotizaciones que le corresponden.

Por otra parte hay un elemento en el cual quiero realmente tocar el fondo, que es la "Estrategia Económica de los Fondos de Retiro". Evidentemente está diseñada por el Fondo Monetario Internacional y por el Banco Mundial en función de una estrategia neoliberal, de la globalización del mercado y de la globalización de los capitales, hay una estrategia de grandes dimensiones financieras. Yo les hablaba en

no se va a concretar como una opción real para escoger el sistema que más les convenga. }

En quinto lugar, los empresarios van a renunciar a una fuente de financiamiento interno. Para ellos las prestaciones les sirven para mejorar las instalaciones, para comprar máquinas, para desarrollar dentro de la empresa algunos esquemas tecnológicos diferentes y mejores en función de la productividad; a esa fuente de financiamiento interno van a renunciar porque ese dinero lo van a incorporar a los Fondos de las Pensiones de Retiro, o a los Fondos de Jubilaciones o en todo caso se lo van a entregar a los trabajadores en los Fideicomisos, entonces no van a disponer de ese activo, y lo que es peor, no solamente van a renunciar a un financiamiento interno, sino que se van a comprometer con un oneroso financiamiento externo, porque para hacer esto que vienen haciendo con las prestaciones tendrán que solicitar préstamos o créditos bancarios a los intereses y a las tasas que están fijadas actualmente (aún cuando pareciera que están bajando siempre van a ser onerosas). En razón de esto, estoy absolutamente convencido de que este Sistema al único que beneficia es a lo que denominan algunos "La Burguesía Financiera", a los Bancos y a los entes financieros, pero a los empresarios de verdad, los que trabajan con las factorías y con las fábricas los va a perjudicar igual que perjudica a los trabajadores, (esto en cuanto al sector privado). En cuanto al Sector Público, éste será perjudicado porque tiene trabajadores; es más, la mayor cantidad de trabajadores están afilia-

dos al sector público. Se estima que la inversión que haría el sector público para estos Fondos de Retiro, de antigüedad o para cualquier Fondo, como se llame, está en el orden de los 100 mil millones de bolívares y sabemos la situación de emergencia que tiene el país, de quiebra fiscal que hay porque la renta petrolera apenas sirve para cancelar los pocos servicios, los malos servicios que presta el gobierno nacional o que presta el Estado a los contribuyentes; entonces, en un estado que está buscando ¿una locha para completar medio?, a través de las distintas leyes impositivas que se han puesto en práctica en los últimos tiempos, nos cuesta creer que de verdad van a funcionar estos Fondos de Retiro o como se llamen, con una contribución del Estado por el orden de estas cantidades. Definitivamente, creo que es una manera un poco de ilusionar o de engañar haciendo ver que va a haber un sistema de seguridad social eficiente con una contribución que nunca va a llegar, como no llegó al Seguro Social. El Seguro Social está quebrado por muchas razones, pero entre otras porque ni el sector privado ni el sector público le han pagado las cotizaciones que le corresponden. }

Por otra parte hay un elemento en el cual quiero realmente tocar el fondo, que es la "Estrategia Económica de los Fondos de Retiro". Evidentemente está diseñada por el Fondo Monetario Internacional y por el Banco Mundial en función de una estrategia neoliberal, de la globalización del mercado y de la globalización de los capitales, hay una estrategia de grandes dimensiones financieras. Yo les hablaba en

este momento de 100 mil millones de bolívares como contribución a los Fondos de Retiro por parte del sector público, pero quiero hacer referencia a una nota que salió en El Nacional la semana antes de venir a esta conferencia y que señala lo siguiente: "La segunda parte del plan de emergencia económica del gobierno contempla la liquidación del sistema actual de Prestaciones Sociales, decisión en la que se están contrapesando la posición de los técnicos y la posición política", es decir, el costo político o el problema técnico que ha sido abordado en la discusión de esta mañana sobre qué es realmente lo que conviene para el desarrollo económico del país y la productividad nacional, pero en cuanto a la cuestión de los bolívares se dice lo siguiente: "se estarán haciendo evaluaciones y planteando escenarios sobre las contraprestaciones o beneficios que brindarían los bancos a la enorme masa de liquidez que ingresaría a sus arcas, estimada entre otros cálculos en un billón seiscientos mil bolívares". Esto es una estrategia financiera de unas dimensiones realmente incalculables para un país como el nuestro, un país con la situación de emergencia que tiene y con la crisis económica que viene arrastrando desde hace algún tiempo. Pues bien, esta estrategia financiera nos lleva a concluir que los Fondos de Retiro tienen que invertir ese dinero en documentos de alta rentabilidad. Los bonos cero cupón no alcanzan para todo el mundo, estos nuevos entes financieros para poder pagar las pensiones de jubilación van a competir con otros que andan buscando también papeles de alta rentabilidad,

entonces va a haber una competencia entre los entes financieros del país, que lejos de crear una estabilidad económica pudiera producir un desmoronamiento de todo el sistema económico del país, pues vamos a incluir un nuevo ente financiero que va a tratar de buscar la subsistencia y la rentabilidad para la inversión de ese dinero para poder pagar las pensiones de jubilación y eso evidentemente va a crear una situación que no sabemos a donde va a conducir. Sin embargo, para señalar algunos elementos importantes sobre la experiencia chilena, quiero hacerles algunas breves referencias que hacen dos técnicos, los economistas chilenos Robert Mayer y el que se ha dado en llamar el creador del sistema chileno, reconocido como el padre de la criatura en Chile, David Calong.

Según Mayer, el sistema chileno no es necesariamente transferible a otra sociedad y ya ese es un elemento importante, es decir, vamos a elaborar nuestras propias leyes con nuestra sociología cultural, con nuestros propios problemas económicos e históricos y no trasladar una experiencia de otro país a una realidad que es absolutamente diferente.

En segundo lugar, opina Mayer que en la medida que aumenta la edad de los trabajadores aumenta el número de pensiones y será más difícil obtener rentabilidad. Esto lo señala porque a medida que aumenta la edad de los trabajadores, hay más pensiones de jubilación y hay menos fondos con los cuales acudir a resolver ese problema. En la medida en que aumenten los Fondos disponibles será más difícil

identificar oportunidades de inversión en Chile y entonces ¿Qué hay que hacer? Recurrir al exterior y eso supone los riesgos de invertir el dinero fuera del país.

El padre de la **Criatura** chilena David Calong hace la siguiente observación coincidiendo con Mayer, "al agotarse los papeles de alta rentabilidad había que permitir correr más riesgos en mantener el rendimiento aceptable y buscar mercados fuera de Chile". Por otra parte, él hace referencia a lo que yo planteaba anteriormente; "los conflictos económicos dentro del país", hay que evitar las colisiones entre empresas, entre las Administradoras de Fondos de Retiro y las empresas de capital abierto relacionados por la vía accionaria directa o indirectamente con la producción nacional.

Entre las críticas internas, un dirigente sindical chileno señala lo siguiente: (y aquí quiero desmentir la falsedad de que necesariamente este sistema de seguridad social va a mejorar las pensiones del Seguro Social): "Las pensiones por contribución individual exclusivas del trabajador eliminan la concepción solidaria de la previsión social porque si yo tengo mayores salarios, tendré mejores pensiones, pero si sigo teniendo salarios miserables tendré pensiones miserables porque no hay el principio de la solidaridad. Aquí lo que hay es un seguro, simple y llanamente, un seguro en el cual yo pago una cotización para obtener una pensión y de conformidad con el costo mensual, trimestral o anual que yo pague para el seguro obtendré la pensión que voy a obtener, que me van a otorgar".

Como ustedes ven, esta estrategia de los Fondos de Retiro o Fondos de Antigüedad (en el supuesto caso de que en la propuesta de Jaime se parezca) realmente no resuelve el problema de la seguridad social, entonces es falso manejar este argumento, como que vamos a resolver el problema de la seguridad social con el cambio del régimen de Prestaciones. Lo que estamos poniendo es un señuelo para cambiar un régimen y aquí se hace una afirmación que me voy a permitir leer porque realmente no es mía y ustedes pudieran pensar que estoy prejuiciado contra el sistema, dice: "Cambiar un sistema ineficiente por un sistema inaplicable no solamente es injusto, sino que no tiene sentido". Las pensiones que se otorgarían, evidentemente, ya hemos señalado que pudieran ser incluso inferiores a las que paga actualmente el Seguro Social, pero hay un concepto que debemos encadenar con la exposición de Delgado Ocando. ¿No le estamos entregando la Justicia Social al sector privado?; ¿No estamos privatizando la Justicia Social?; ¿La Justicia Social puede privatizarse?; ¿Es posible que se pueda administrar la Justicia Social con afán de lucro, con intenciones lucrativas? Eso es realmente peligroso, para un país, un Estado, para la trascendencia histórica de un Estado. El gran beneficiario es indudablemente el Sector Financiero, aquí no hay ninguna otra alternativa y por eso ha sido orquestado y desarrollado por el Sector Financiero. ¿Cuáles son las alternativas? En mi opinión, las alternativas están dadas por una Reforma de la Ley, pero no por un cambio de régimen, es decir, no

este momento de 100 mil millones de bolívares como contribución a los Fondos de Retiro por parte del sector público, pero quiero hacer referencia a una nota que salió en El Nacional la semana antes de venir a esta conferencia y que señala lo siguiente: "La segunda parte del plan de emergencia económica del gobierno contempla la liquidación del sistema actual de Prestaciones Sociales, decisión en la que se están contrapesando la posición de los técnicos y la posición política", es decir, el costo político o el problema técnico que ha sido abordado en la discusión de esta mañana sobre qué es realmente lo que conviene para el desarrollo económico del país y la productividad nacional, pero en cuanto a la cuestión de los bolívares se dice lo siguiente: "se estarán haciendo evaluaciones y planteando escenarios sobre las contraprestaciones o beneficios que brindarían los bancos a la enorme masa de liquidez que ingresaría a sus arcas, estimada entre otros cálculos en un billón seiscientos mil bolívares". Esto es una estrategia financiera de unas dimensiones realmente incalculables para un país como el nuestro, un país con la situación de emergencia que tiene y con la crisis económica que viene arrastrando desde hace algún tiempo. Pues bien, esta estrategia financiera nos lleva a concluir que los Fondos de Retiro tienen que invertir ese dinero en documentos de alta rentabilidad. Los bonos cero cupón no alcanzan para todo el mundo, estos nuevos entes financieros par poder pagar las pensiones de jubilación van a competir con otros que andan buscando también papeles de alta rentabilidad,

entonces va a haber una competencia entre los entes financieros del país, que lejos de crear una estabilidad económica pudiera producir un desmoronamiento de todo el sistema económico del país, pues vamos a incluir un nuevo ente financiero que va a tratar de buscar la subsistencia y la rentabilidad para la inversión de ese dinero para poder pagar las pensiones de jubilación y eso evidentemente va a crear una situación que no sabemos a donde va a conducir. Sin embargo, para señalar algunos elementos importantes sobre la experiencia chilena, quiero hacerles algunas breves referencias que hacen dos técnicos, los economistas chilenos Robert Mayer y el que se ha dado en llamar el creador del sistema chileno, reconocido como el padre de la criatura en Chile, David Calong.

Según Mayer, el sistema chileno no es necesariamente transferible a otra sociedad y ya ese es un elemento importante, es decir, vamos a elaborar nuestras propias leyes con nuestra sociología cultural, con nuestros propios problemas económicos e históricos y no trasladar una experiencia de otro país a una realidad que es absolutamente diferente.

En segundo lugar, opina Mayer que en la medida que aumenta la edad de los trabajadores aumenta el número de pensiones y será más difícil obtener rentabilidad. Esto lo señala porque a medida que aumenta la edad de los trabajadores, hay más pensiones de jubilación y hay menos fondos con los cuales acudir a resolver ese problema. En la medida en que aumenten los Fondos disponibles será más difícil

identificar oportunidades de inversión en Chile y entonces ¿Qué hay que hacer? Recurrir al exterior y eso supone los riesgos de invertir el dinero fuera del país.

El padre de la **Criatura** chilena David Calong hace la siguiente observación coincidiendo con Mayer, "al agotarse los papeles de alta rentabilidad había que permitir correr más riesgos en mantener el rendimiento aceptable y buscar mercados fuera de Chile". Por otra parte, él hace referencia a lo que yo planteaba anteriormente; "los conflictos económicos dentro del país", hay que evitar las colisiones entre empresas, entre las Administradoras de Fondos de Retiro y las empresas de capital abierto relacionados por la vía accionaria directa o indirectamente con la producción nacional.

Entre las críticas internas, un dirigente sindical chileno señala lo siguiente: (y aquí quiero desmentir la falsedad de que necesariamente este sistema de seguridad social va a mejorar las pensiones del Seguro Social): "Las pensiones por contribución individual exclusivas del trabajador eliminan la concepción solidaria de la previsión social porque si yo tengo mayores salarios, tendré mejores pensiones, pero si sigo teniendo salarios miserables tendré pensiones miserables porque no hay el principio de la solidaridad. Aquí lo que hay es un seguro, simple y llanamente, un seguro en el cual yo pago una cotización para obtener una pensión y de conformidad con el costo mensual, trimestral o anual que yo pague para el seguro obtendré la pensión que voy a obtener, que me van a otorgar".

Como ustedes ven, esta estrategia de los Fondos de Retiro o Fondos de Antigüedad (en el supuesto caso de que en la propuesta de Jaime se pareciera) realmente no resuelve el problema de la seguridad social, entonces es falso manejar este argumento, como que vamos a resolver el problema de la seguridad social con el cambio del régimen de Prestaciones. Lo que estamos poniendo es un señuelo para cambiar un régimen y aquí se hace una afirmación que me voy a permitir leer porque realmente no es mía y ustedes pudieran pensar que estoy prejuiciado contra el sistema, dice: "Cambiar un sistema ineficiente por un sistema inaplicable no solamente es injusto, sino que no tiene sentido". Las pensiones que se otorgarían, evidentemente, ya hemos señalado que pudieran ser incluso inferiores a las que paga actualmente el Seguro Social, pero hay un concepto que debemos encadenar con la exposición de Delgado Ocando. ¿No le estamos entregando la Justicia Social al sector privado?; ¿No estamos privatizando la Justicia Social?; ¿La Justicia Social puede privatizarse?; ¿Es posible que se pueda administrar la Justicia Social con afán de lucro, con intenciones lucrativas? Eso es realmente peligroso, para un país, un Estado, para la trascendencia histórica de un Estado. El gran beneficiario es indudablemente el Sector Financiero, aquí no hay ninguna otra alternativa y por eso ha sido orquestado y desarrollado por el Sector Financiero. ¿Cuáles son las alternativas? En mi opinión, las alternativas están dadas por una Reforma de la Ley, pero no por un cambio de régimen, es decir, no

aplicar el artículo 128 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT). Amí me parece que el artículo 138 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) ofrece la posibilidad de discutir convenciones colectivas de trabajo, acordando aumentos de salarios no imputables totalmente al pago de las Prestaciones Sociales, es una salida, lo que pasa es que este país está acostumbrado a que le resuelvan las cosas por encima, nadie quiere hacer esfuerzos por contribuir a la justicia social, sino que quieren que vengan de arriba las soluciones, que el Estado resuelva las cosas con un Decreto, con los riesgos que supone para los patronos y para los trabajadores.

El artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) permite también una salida: Pagos sin incidencia en las prestaciones, altos aportes en la caja de ahorro, regalos en efectivo por conceptos que no tengan relación alguna con la actividad laboral, préstamos para la adquisición de viviendas y vehículos, pólizas de seguro para gastos médicos y odontológicos por un monto ilimitado, descuentos para la adquisición de víveres, línea blanca y computadora, etc". Todos estos son mecanis-

mos que permite el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), en el párrafo único cuando dice que estos subsidios o este tipo de pago no forman parte del salario. En todo caso, estaría de acuerdo en la reforma con un elemento que me parece que pudiera completar todo este cuadro de cosas y es que le pongamos un tope máximo a la base de cálculo. Todos los que sean de noventa mil (90.000,00) bolívares porque lo que debemos resolver es el problema de las mayorías, no de las minorías. Aquí ¿quiénes ganan más de 90.000,00 bolívares? Los ejecutivos que son socios de las empresas y que al mismo tiempo las administra. Pero el problema que vamos a resolver es el de las mayorías que no tienen seguridad social, esos tienen seguridad social porque contratan de una vez un paquete anual y en ese paquete está incluida su seguridad social. Por eso yo estoy en desacuerdo con las alternativas planteadas, prefiero el régimen actual con las modificaciones que he señalado y en todo caso con las adiciones que se hacen en la propuesta de Héctor Jaime.

"Los Efectos de los Decretos Salariales en las Prestaciones Sociales".

María Bernardoni de Govea.

Doctora. Ministerio del Trabajo

Trataré de señalar algunos aspectos para precisar en materia de estos decretos la opinión del Ministerio del Trabajo. En nuestra realidad venezolana para mover un poco las fibras del venezolano, del trabajador, del abogado, en definitiva de todos los que nos preocupamos del estudio del Derecho Laboral de una u otra manera, los que participamos en las relaciones de trabajo; es por novena (9na) vez que el Ejecutivo Nacional en un período de veinte (20) años tiene que intervenir para ajustar de alguna manera el ingreso del trabajador, eso quiere decir que en estos 20 años desde 1974, más o menos cada dos (2) años el Ejecutivo tiene que intervenir y fijar salarios, en este caso como sabemos no solamente fijó salarios, sino que intervino con una facultad que seguramente va a ser cuestionada, y recurrida por ante la Corte Suprema de Justicia, pero el hecho es que por ahora, antes de que se produzca ninguna decisión, el Ejecutivo intervino no solamente para fijar salarios, sino a los dos (2) meses tuvo que intervenir para incrementar el ingreso del trabajador y ajustarlo al alto costo de la vida; si a esa frecuente intervención del Estado en la fijación

del salario, del ingreso del trabajador para denominarlo de una manera bien amplia, añadimos que los últimos Decretos dictados este año, tanto los dos (2) que se dictaron fijando salario mínimo para el sector urbano y el sector rural; amparan aproximadamente a un 70% de la población trabajadora venezolana, es decir, que un 70% de la población trabajadora, de la población ocupada, ganaba menos de quince mil (15.000) bolívares y menos de doce mil quinientos (12.500) bolívares (sector Urbano y sector Rural) y el último Decreto que acaba de dictar el gobierno donde establece el subsidio al transporte y a la alimentación se aplica a un poco más del 90% de la población trabajadora venezolana. Esto debe llamarnos a la reflexión. Quiere decir entonces que verdaderamente la contratación colectiva entre nosotros no ha cumplido la función primordial para la cual está llamada, que es establecer condiciones de vida y de trabajo satisfactorias para los trabajadores.

Cuando se estudia el salario mínimo ¿Qué dicen los autores? El salario mínimo es una franja, un piso inderogable que se supone que está dirigido a una minoría de la población; es la

base de la estructura salarial de un país y las otras escalas de esa estructura se supone que deben ser desarrolladas privadamente por las partes.

En Venezuela es el Estado quien está interviniendo para fijar los ingresos y las remuneraciones, los salarios que debe percibir el trabajador; estamos en mora en lo que se refiere al sector privado; estamos en mora en cuanto a la contribución para establecer condiciones de trabajo satisfactorias, elevar el nivel de vida de la clase trabajadora venezolana; esto responde desde ya, quizás no jurídicamente, pero sí desde el punto de vista social, el por qué el Estado tiene que seguir siendo intervencionista y fijar ingresos para los trabajadores. Esta es nuestra verdad, nuestra realidad es que hay un gran porcentaje, casi un 90% de los trabajadores venezolanos que ganan menos de tres (3) salarios mínimos.

Ahora bien, hecha esta pequeña introducción, vamos a referirnos a los que pueden ser los aspectos principales de los Decretos que fijan el criterio del Ministerio del Trabajo.

En lo que se refiere a los **Decretos de Salarios Mínimos** tanto el urbano No. 123 como el rural No. 124 (publicados en la Gaceta Oficial Número 35.441 de fecha 15 de abril de 1994) ambos entraron en vigencia el primero de mayo, por ratificación tácita del Congreso. Se eliminó así el problema que hubo en el 92, por cuanto se dejó claramente establecido que el Decreto entraría en vigencia una vez que se produjera la ratificación expresa o tácita por parte del Congreso, ya que en el año 1992 no se sabía si había entra-

do en vigencia o no, porque habiendo salido publicado en la Gaceta Oficial de la República, aún cuando no hubiere sido ratificado todavía por el Congreso, se debía entender que estaba en vigencia la primera fijación que hubo en seis mil (6.000) bolívares, que después fue rechazado y fue ascendido a nueve mil (9.000) bolívares; entonces este pequeño problema que hubo fue solucionado ahora en estos decretos, porque claramente se estableció cuando iban a entrar en vigencia, que era el sentido, el espíritu (para llamarlo de alguna manera) del Legislador de la Ley Orgánica del Trabajo cuando reguló esa materia.

Por otra parte, en cuanto al monto del Decreto de salario mínimo urbano, es de 15.000 bolívares mensuales, o quinientos (500) bolívares diarios, y debe ser en dinero, quedando excluido todas las prestaciones en especie para la determinación de ese monto, con excepción de los Conserjes a quienes se les puede incluir dentro de su salario hasta un 30% por concepto de vivienda, es decir, que el conserje quedaría ganando 10.500 bolívares si la vivienda se puede valorar en 4.500 bolívares, que es el 30% de 15.000.

En cuanto al cómputo: ¿Qué es lo que ha sido cuestionado? Ha sido muy cuestionado que ambos Decretos siendo fijación de salarios mínimos se les aplicó las previsiones de la Ley Orgánica del Trabajo que se refiere a los aumentos salariales, la cual está contenida en el artículo 138. Para algunos, y así lo ha considerado la C.T.V. y por eso recurrió por ante la Corte Suprema de Justicia de Nulidad ambos Decretos, les parece verdaderamente

contrario a la L.O.T. el hecho de que se haya aplicado el Art. 138 para la fijación de salarios mínimos cuando éste se refiere a los aumentos de salario. Me estoy refiriendo a que en esa fijación de salarios mínimos, el incremento que se produce en la remuneración del trabajador supera el 30% de la remuneración que él devengaba antes del primero de mayo, ese exceso no se cuenta para las prestaciones sociales, entonces allí es cuando se dice que eso es totalmente ilegal, porque el Art. 138 se refiere a los aumentos de salarios y aquí no se trata de un aumento, sino de fijación de salario mínimo.

En relación con lo expuesto, el criterio del Ministerio del Trabajo es, y por eso recomendó al Ejecutivo Nacional el dictado del decreto en esos términos, que si bien el salario mínimo es un piso, una regulación del mínimo que debe ganar cualquier persona que reside en un país a cambio del trabajo subordinado, cuando se aplica a la persona, cuando el patrono lo va a poner en vigencia en cada caso concreto, el patrono indiscutiblemente hace un aumento de salarios. El Ministerio entonces no entiende porque vamos a distinguir los aumentos generales de salarios de esto, que, a la hora de la verdad, lo que es es un aumento de salario para aquellas personas que ganen menos del mínimo que fija el Gobierno Nacional, es decir que materialmente en cada caso en que se aplica el salario mínimo fijado por el Ejecutivo (para los que ganan menos de esa cantidad) se produce necesariamente un aumento de salario. El Art. 138 no dice que simplemente se refiere a los aumentos generales de salario,

sino que en casos de aumentos desproporcionados del costo de la vida el Ejecutivo puede ordenar aumentos de salarios, y cuando el Ejecutivo fija un salario mínimo por encima del que está rigiendo, lo que está ordenando indirectamente es un aumento de salario para todos los que ganan menos del salario mínimo que está estableciéndose. De allí que el Ministerio del Trabajo considera que era aplicable también la disposición contenida en el Art. 138 para el caso de los salarios mínimos. Igualmente, si vamos a la estructura de la ley, el Art. 138 está ubicado dentro de las disposiciones generales referidas al salario, es decir, que con todos estos argumentos y por supuesto no tomando en cuenta la crisis económica tan severa que existe, que no solamente golpea al trabajador, sino que golpea a grandes sectores de pequeñas y medianas industrias que están afectadas por las altas tasas de interés, por el alto costo de los insumos, por la elevación del precio de la divisa (el dólar); entonces el gobierno es un órgano de equilibrio y tiene que tomar en cuenta no solamente el interés de un sector, tiene que tomar en cuenta el interés de todos los sectores y para eso hay respaldo jurídico, como creo y estamos convencidos de que así es, de acuerdo con la L.O.T., por eso se recomendó al Ejecutivo Nacional el dictado de esos decretos con esa previsión.

Por otra parte, se ha cuestionado mucho y se ha criticado mucho a estos Decretos en el sentido de que establecen y propician desigualdades entre los trabajadores que desempeñan el trabajo en una empresa. Estas desi-

gualdades se establecen porque para el trabajador que entra en la empresa con posterioridad a la entrada en vigencia del decreto, como el patrono en relación con ese trabajador no le está haciendo un aumento de salario, sino que le está pagando de acuerdo con el salario mínimo, allí los quince mil (15.000) bolívares completos deberían contemplarse o formar parte del salario base para calcular las prestaciones sociales; en cambio, el que estaba trabajando para el momento en que se dictó el Decreto, como en relación con él si se consumó el aumento de salario, entonces en ese caso no le irían los 15.000 bolívares para sus prestaciones sociales, sino ya sabemos, si el aumento que se le hizo a él supera el 30% del salario que anteriormente ganaba, lo que excede de ese 30% no le iría para el cálculo de las prestaciones sociales, entonces allí se produce una desigualdad odiosa y más odiosa si tomamos en cuenta que estamos perjudicando al trabajador más antiguo al que estaba en la empresa para el momento que se dictaron los Decretos.

En relación con este punto que no fue expresamente solucionado en el Decreto, la opinión del Ministerio del Trabajo es que esa limitación, para no tomar en consideración el exceso por encima del 30% para las prestaciones sociales, se refiere a los años de antigüedad que se habían causado hasta la fecha de entrada en vigencia del Decreto. Si vemos el artículo 138 donde se fundamenta el Decreto, un artículo que tiene dificultades técnicas indiscutiblemente en su redacción, podemos ver al final del artículo, en el parágrafo único, cuando permite que

los aumentos de salario contractuales, cuando se incremente el salario en más de un 20% cada año, le permite a las partes establecer en los contratos colectivos que lo que exceda del 20% no va para las prestaciones sociales, pero con "respecto de los años de antigüedad anteriores al aumento". Esto sirvió o sirve de base para que el Ministerio del Trabajo en su dictamen considere que el verdadero sentido del Art. 138 es aliviar el costo que para el patrono representan las prestaciones sociales causadas con anterioridad a la fecha de la entrada en vigencia de los aumentos, y esto le da base para decir que "en estos decretos de fijación de salarios mínimos para los años en que no se van a computar esos excesos del 30% y del 20% cuando son aumentos contractuales, es en relación a los años anteriores a la entrada en vigencia del Decreto", que de allí en adelante, tanto el trabajador que ya estaba como el que ingresa, tendrán 15.000 bolívares para calcularles las prestaciones sociales futuras con eso se evita el efecto discriminatorio que aparentemente establecen los Decretos 123 y 124.

Por otra parte, creo que es importante también hacer referencia al alcance de esa limitación, en el sentido de que lo que exceda del 30% no se cuenta, dice la ley y los Decretos, no se toma en cuenta en el salario de base para el cálculo de las prestaciones o indemnizaciones o cualesquiera otros beneficios que puedan corresponderle con ocasión de la terminación de su relación de trabajo. Esta expresión que trae la Ley en su artículo 138 es copiada textualmente en los Decretos

123 y 124, entonces si interpretamos eso literalmente, querría decir que no solamente ese exceso del 30% no se toma en cuenta para el salario de base para el cálculo de la indemnización de antigüedad, que es la denominación legal, sino que tampoco se tomaría en cuenta para la indemnización sustitutiva del preaviso y para la indemnización por vacaciones fraccionadas, que son las otras indemnizaciones o beneficios que se causan a la finalización del contrato o de la terminación de la relación de trabajo, como dice la Ley y los Decretos.

El Ministerio estudiando el punto, ha llegado a la CONCLUSION de que esa no es totalmente la interpretación que debe dársele tanto a la Ley como a los Decretos. Pensemos en la indemnización sustitutiva del preaviso, la cual es una indemnización que sustituye la obligación de dar preaviso, supuestamente o de acuerdo con los estudios de los diversos especialistas en la materia, esas son dos obligaciones alternativas en la materia: o doy preaviso o pago la indemnización sustitutiva del preaviso; si son dos (2) obligaciones alternativas (como decía el profesor Beltrán desde hace mucho tiempo, en su escrito) ambas tienen que generar los mismos efectos. Al aplicar esto al caso de la indemnización sustitutiva del preaviso, como es una indemnización que pago a la finalización del contrato de trabajo, no se va a calcular en base a 15.000, sino que se va a calcular en base a 10.500 (suponiendo que el trabajador antes ganaba 9.000 bolívares) deduciéndole el exceso del 30%, resultaría que se estaría dando efectos diferentes al pago de la

indemnización sustitutiva del preaviso, que sería mucho más económica que dar preaviso, porque el que da el preaviso tiene que pagar los 15.000 bolívares por el período que dure el preaviso, en cambio el que paga la indemnización sustitutiva del preaviso le estaría rebajando a esa indemnización lo que exceda del 30%, entonces habría un efecto totalmente diferente para la indemnización sustitutiva que para la obligación de dar el aviso previo. Es por esto que el Ministerio considera que en este caso, la intención del legislador haya sido la de establecer esas diferencias entre dos obligaciones alternativas, porque estaría estimulando el pago de la indemnización sustitutiva que es más económica. Si nos vamos al caso de las vacaciones fraccionadas, que es la otra prestación o indemnización o beneficio que genera la finalización del contrato de trabajo, llegamos a la conclusión de que a ella tampoco se va a calcular con los 15.000 bolívares, porque se violaría el artículo de la Ley que establece: "que el pago por vacaciones fraccionadas debe ser un pago correspondiente a los salarios que él hubiere percibido de haber disfrutado sus vacaciones". Si a él no lo despiden y disfruta las vacaciones, él recibe el pago completo en base a 15.000 bolívares y la Ley ordena expresamente que en ese caso el pago de las vacaciones fraccionadas tiene que ser un pago que produzca proporcionalmente los salarios que él hubiere devengado de haber ganado las vacaciones. Por esas razones el Ministerio llega a la conclusión de que en los Decretos, cuando se establece la limitación del exceso del 30%, sólo se

está refiriendo igual que el Art. 138 de la L.O.T. al cálculo de la indemnización de antigüedad y no a los distintos términos que utiliza tanto el Art. 138, como los Decretos cuando se refieren a cualquier pago, beneficio, indemnización, cualquier prestación que se cause a la terminación de la relación de trabajo, en el mismo Art. 138 párrafo único habla de prestaciones sociales cuando no hay prestaciones sociales en la ley, cuando hay una sola prestación que la llama la ley en otra disposición indemnización por antigüedad, entonces esa distinta denominación que utiliza el Art. 138 y los Decretos sólo puede entenderse por precisamente toda esa complejidad que reviste la naturaleza de esa prestación pagadera y causada a la finalización del contrato de trabajo. Estos son los aspectos de la opinión del Ministerio del Trabajo, que constatan ya en un dictamen que era conveniente reproducir o transmitirlo porque pienso que todavía no ha habido oportunidad para divulgarlos.

Vamos ahora entonces al último decreto, el Decreto Número 247 publicado en Gaceta, de fecha 30 de junio de 1994, número 35.493. En relación con este decreto, que como sabemos consagra un subsidio al cual se le dio por título "Transporte y Alimentación", cuando digo que se le dio por título ese nombre, a lo que me refiero es a que igual pudo tener por título subsidio por el alto costo de la vida, por la crisis económica, subsidio por la emergencia que vive el país, ese es el verdadero sentido, la verdadera finalidad y fundamento de este decreto como bien lo establece el mismo en sus consideran-

dos. A este Decreto lo primero que se le cuestiona es su fundamentación legal, la cual recae, en primer lugar, en el decreto No. 241 mediante el cual se suspenden las garantías constitucionales, y además se fundamenta en el artículo 133 literal B de la L.O.T, que como sabemos consagra la exclusión del salario del trabajador a los subsidios o facilidades que establezca el patrono para aliviar el costo de los artículos de primera necesidad. Se cuestiona por qué se fundamentó en el decreto de suspensión de garantías, a decir verdad, este decreto (piensa el Gobierno) hubiera podido salir solamente con esa fundamentación, si no hubiera sido por la consideración de que si se hubiere basado simplemente en la suspensión de las garantías, quizás al terminarse el estado de emergencia hubiera entonces quedado derogado el decreto que establece el subsidio, o sea hubiera corrido la misma suerte de la temporalidad de la emergencia (que se espera que sea temporal); entonces por esta razón, además de fundamentarse en la suspensión de garantías, se fundamentó en la Ley Orgánica del Trabajo, para darle permanencia al beneficio establecido en el mismo.

¿Por qué fundamentarlo en el Decreto de suspensión de las Garantías Constitucionales? Porque en el decreto de suspensión de garantías está incluido el artículo 96 de la Constitución Nacional, que garantiza a todos los venezolanos el poder dedicarse libremente a la actividad lucrativa de su preferencia sin más limitaciones que las previstas en esta Constitución y las que establezcan las leyes por

razones de seguridad, de sanidad u otras de interés social. Esta garantía quedó suspendida porque en vigencia de esta garantía, hubiera podido ser cuestionable para los patronos, el hecho de que el Ejecutivo Nacional interviniera a establecer la obligación (porque esto no es salario) de incrementar el ingreso del trabajador, facultad que no está expresamente consagrada en la Ley Orgánica del Trabajo; entonces los patronos hubieran podido alegar en situaciones de normalidad que el Ejecutivo está impidiendo con obligaciones adicionales el ejercicio libre de su actividad lucrativa, porque estaría en ejercicio de una facultad que no está expresamente prevista en la Ley, por eso al suspender la garantía que establece el artículo 96, el Ejecutivo en consideración al estado de emergencia y a la crítica situación económica, bastaba, para que el Ejecutivo pudiera intervenir y ajustar el ingreso del trabajador. Distinto fuera si hubiera estado fijando salario, porque es una facultad que está expresamente consagrada en la Ley, pero en la Ley no está expresamente consagrado que el Ejecutivo pueda establecer subsidios, entonces por esa razón el decreto se tiene que fundamentar en la suspensión de las Garantías Constitucionales, sobre todo de la garantía contenida en el artículo 96 de la Constitución Nacional. Y en cuanto al Art. 133 parágrafo único, literal B, por la razón de que se trata de subsidio a los bienes y a los servicios básicos que debe adquirir el trabajador que está contemplado en esa disposición de la L.O.T. con la finalidad (como les decía antes) de darle permanencia a

este beneficio, una vez que cese la situación de emergencia que atraviesa el país.

Ahora bien, entrando al dispositivo del decreto, en primer lugar se establece "un subsidio en el artículo 1ero a la alimentación y al transporte que, como acabo de decir, es un simple título equivalente al 2% del salario mínimo mensual por cada jornada de trabajo laborada para los trabajadores del sector privado y del sector público nacional que devengan un salario mensual en dinero hasta tres (3) salarios mínimos mensuales, el pago del referido subsidio a la alimentación y al transporte se hará de conformidad con lo establecido en el artículo 194 de la L.O.T."

Varios efectos podemos extraer de esta disposición. En primer lugar, resulta bastante claro, aunque no ha resultado así para la opinión nacional, la opinión pública, no profesional, no calificada, que el Decreto no consiste en 6.000 bolívares mensuales, como se ha dicho por los diferentes medios de comunicación social, es un 2% del salario mínimo mensual, y ese salario mínimo mensual no es el salario que devenga el trabajador, es el salario que establece el Decreto, porque claramente dice en el Art. 4to "que a los efectos de este decreto se entiende por salario mínimo el que devengan los trabajadores urbanos del sector privado en la capital de la República". Hablando en términos de hoy, nos está refiriendo el decreto a los 15.000 bolívares, porque es el salario urbano que rige en la capital de la República en el sector privado, no como rige en el territorio nacional, entonces es un 2% de

15.000 bolívares por jornada laborada, eso quiere decir claramente que si la jornada semanal no es de lunes a viernes, sino comprende también el sábado, esa semana no es de cinco (5) días, es de seis (6) son seis (6) jornadas trabajadas y por las seis (6) jornadas trabajadas debe pagarse el subsidio, es decir, el 2% que son 300 bolívares diarios al salario actual, y eso haría en una semana 1.800 Bs. lo que si sumamos en el mes va a dar mucho más de 6.000 bolívares mensuales. La precisión que hace el Art. 4 en relación a cuál es el salario mínimo que se va a tomar en cuenta cuando habla de sector privado, es porque actualmente el sector público tiene un salario superior, tiene un salario mínimo de 17.000 bolívares, por un Decreto del Presidente Velásquez que estableció unos incrementos salariales, eso se llevó a unas tablas aprobadas por los organismos competentes de la Administración Pública Nacional y se estableció un salario mínimo para el sector público de 17.000 bolívares, por eso aquí se hace la referencia que es el salario mínimo del sector privado y el de la Capital de la República, porque como sabemos, la L.O.T. establece la previsión de que los salarios mínimos puedan establecerse por regiones y aún cuando hasta ahora no se ha utilizado ese sistema pudiera ser que en un futuro se utilizara dicho sistema. El Decreto ha sido hecho con toda la intención de que perdure en el tiempo, que no pase, por ejemplo, como los Decretos de Transporte y de la Ley de Programas de Comedores, que como establecían los topes fijados en cantidades nominales, en el tiempo dejaron

de aplicarse, como sucede con la Ley Programa de Comedores que desde que se incrementó el salario mínimo a 15.000 bolívares, como la Ley Programa de Comedores de trabajadores establece un tope (que no recuerdo bien), pero creo que son 10.800 bolívares, entonces esa ley, ese programa, aún cuando no ha sido expresamente derogado se aplicará solamente a aquellos trabajadores que por trabajar media jornada, por ejemplo, ganan remuneraciones que estén incluidas todavía en esos topes que fijen. Igual pasa con el bono de transporte, que cuando se fijó el último decreto, aún cuando no se derogó, hubo una franja que ya no gana nadie 900 bolívares por transporte, quedó en vigencia solamente para los trabajadores que ganen 15.000 bolívares, 500 bolívares. De allí que el decreto siempre determina porcentualmente el beneficio con el efecto de hacerlo duradero en el tiempo.

Por otra parte, otra duda que se suele plantear con relación con este subsidio es ¿Cómo se le paga a los trabajadores que prestan servicios en medias jornadas o en jornadas parciales (para no encasillarlo en medias jornadas)?

Creo que el Decreto se está refiriendo a jornadas completas de labor, expresamente el mismo permite al artículo 194 de la Ley Orgánica del Trabajo, a los efectos de interpretar qué quiere decir una jornada laborada. Una jornada laborada, cuando se habla de jornada, pensamos que de ninguna manera se está refiriendo a la jornada de ocho (8) horas, la jornada laborada y así se considera o se ha

interpretado por el Ministerio del Trabajo, se está refiriendo a la jornada que rige en ese oficio, empresa, o área donde presta servicios el trabajador y cuando hablamos de jornadas parciales, nos estamos refiriendo al trabajador que cumple una jornada menor que la que está fijada en la empresa para su oficio, o para esa profesión, o para ese departamento donde presta servicios el trabajador. Con esto, el trabajador que trabaje menos de ocho (8) horas, habrá que ver si lo ubicamos en una jornada completa, pero una jornada inferior al máximo permitido por la ley, o si en verdad cuando él trabaja menos de ocho (8) horas lo que está haciendo es trabajando una jornada parcial porque en la empresa rigen ocho (8) horas y él está contratado apenas para cuatro (4) horas, en este último caso se le pagará proporcionalmente. Ahora si él está trabajando menos de ocho (8) horas, pero es su jornada de trabajo, su jornada completa hay que pagarle el subsidio íntegramente como si hubiera trabajado ocho (8) horas. En definitiva JORNADA no quiere decir ocho (8) horas (yo hablo de 8 porque es la jornada más común, igual la de 7 o 7 y media, nocturna o mixta) no quiere decir la duración máxima que establece la Ley, siempre hemos pensado que la Ley no establece en verdad una jornada, no hay una jornada legal, lo que hay son límites máximos dentro de los cuales las partes pueden establecer la jornada que va a regir en esa empresa o en esa profesión, entonces coherentemente con eso, pues tenemos que decir que una jornada completa no es solamente la de ocho (8) horas, una jornada

completa es la jornada que se fija dentro de ese parámetro que establece la ley que se considera suficiente y conveniente para cumplir los servicios en la empresa, dependiendo de su naturaleza, de su actividad, etc.

Por otra parte, se podría preguntar si vamos a aplicar el mismo criterio (que decía antes) en relación con los Decretos de salarios mínimos, en el sentido de que si se toman en cuenta para calcular las vacaciones fraccionadas y que si se tome en cuenta el salario mínimo completo para calcular las vacaciones fraccionadas, es decir, que si solamente no va el salario mínimo completo es a los efectos de la indemnización de antigüedad ¿POR QUE? Porque aquí nuevamente este Decreto, en el artículo 2 establece muy claro "El subsidio a la alimentación y al transporte no se considerará como parte integrante del salario de base para el cálculo de prestaciones, beneficios e indemnizaciones que legal o convencionalmente puedan corresponder al trabajador durante la prestación del servicio o con ocasión de la terminación de su relación de trabajo". Fíjense que aquí no solamente se habla "con ocasión de la terminación de la relación de trabajo", sino que tampoco se toma en cuenta para pagar cualquier beneficio generado, producido, o causado durante la prestación del servicio. Creo que la situación es completamente distinta en ambos casos, porque en el caso de los Decretos de salarios allí estamos de frente a un salario, solamente que parte de él no se computa para calcular la indemnización de antigüedad, pero es salario, mal se podría desconocer su naturaleza

za salarial, ahí simplemente se está aplicando una facultad que le da la ley al Ejecutivo, en el sentido de exonerar parte de ese salario para el cálculo de la indemnización por antigüedad; en cambio en este caso no estamos frente a salarios, porque la fundamentación del artículo en el 133 párrafo único, literal B, que habla precisamente de los subsidios que están excluidos de la naturaleza salarial, ya eso es suficiente como para nosotros llegar a la conclusión de que aquí no estamos de frente a un salario y por lo tanto no se toma en cuenta para calcular ningún beneficio o indemnización que se produzca durante la relación de trabajo o con ocasión de su terminación.

También se ha planteado la duda de cómo pagarle este subsidio a los trabajadores que son remunerados con una remuneración variable; los trabajadores remunerados a destajo, o los trabajadores remunerados en base a comisiones, ¿Cómo proceder en ese caso? Pensamos que aún cuando expresamente no está establecido en el Decreto las formas de cálculo para esos trabajadores, éste está todo concebido para fijar una remuneración mensual porque el salario de base para calcular si el trabajador tiene o no derecho, es un salario mensual, un salario mínimo mensual, entonces pensamos que eso está concebido para ser calculado y pagado mensualmente, por lo que en cuanto a los trabajadores de remuneración variable, deberán esperar que transcurra el mes para saber qué las comisiones cobrarán, o sea, las variantes que han tenido durante ese mes el salario del trabajador, de allí se podrá determinar si tiene o no derecho al

subsidio. ¿Por qué?, porque en algunos meses puede ser que supere la franja para que le nazca el derecho, puede ser que supere los tres salarios mínimos mensuales, entonces no tendría derecho al subsidio, pero en aquellos meses donde no supere la franja de los tres (3) salarios mínimos le nace el derecho a devengar el subsidio; se dice que eso crea un desorden en cuanto al pago de esos trabajadores. Yo pienso que a los trabajadores a destajo, a los trabajadores comisionistas, la característica que lo identifica es la variabilidad de sus salarios, no tiene nada de extraño entonces que un subsidio que cabalga con el salario, ya que el nacimiento del derecho depende del salario que gane el trabajador, y si el salario es variable no tiene nada de extraño que el subsidio que cabalga como cabalga el salario sea variable, dependiendo de la remuneración que en cada mes devengue ese trabajador.

Lo último sería que tampoco se ha dicho, pero que se desprende de lo que yo acabo de exponer, la Fecha de Pago del subsidio. Pensamos que el subsidio es pagadero mensualmente por las razones ya expuestas, aún cuando no está expresamente establecido, este es un bono de cálculo mensual, de concepción mensual, el salario de base para devengarlo es mensual, por lo tanto pienso que se puede inferir de eso que el subsidio debe pagarse mensualmente, a menos que las partes como término máximo establezcan de común acuerdo términos menores.

Quiero terminar la intervención manifestando mi posición en relación con el tema de las **Prestaciones Sociales**, pienso que en estos momentos

interpretado por el Ministerio del Trabajo, se está refiriendo a la jornada que rige en ese oficio, empresa, o área donde presta servicios el trabajador y cuando hablamos de jornadas parciales, nos estamos refiriendo al trabajador que cumple una jornada menor que la que está fijada en la empresa para su oficio, o para esa profesión, o para ese departamento donde presta servicios el trabajador. Con esto, el trabajador que trabaje menos de ocho (8) horas, habrá que ver si lo ubicamos en una jornada completa, pero una jornada inferior al máximo permitido por la ley, o si en verdad cuando él trabaja menos de ocho (8) horas lo que está haciendo es trabajando una jornada parcial porque en la empresa rigen ocho (8) horas y él está contratado apenas para cuatro (4) horas, en este último caso se le pagará proporcionalmente. Ahora si él está trabajando menos de ocho (8) horas, pero es su jornada de trabajo, su jornada completa hay que pagarle el subsidio íntegramente como si hubiera trabajado ocho (8) horas. En definitiva JORNADA no quiere decir ocho (8) horas (yo hablo de 8 porque es la jornada más común, igual la de 7 o 7 y media, nocturna o mixta) no quiere decir la duración máxima que establece la Ley, siempre hemos pensado que la Ley no establece en verdad una jornada, no hay una jornada legal, lo que hay son límites máximos dentro de los cuales las partes pueden establecer la jornada que va a regir en esa empresa o en esa profesión, entonces coherentemente con eso, pues tenemos que decir que una jornada completa no es solamente la de ocho (8) horas, una jornada

completa es la jornada que se fija dentro de ese parámetro que establece la ley que se considera suficiente y conveniente para cumplir los servicios en la empresa, dependiendo de su naturaleza, de su actividad, etc.

Por otra parte, se podría preguntar si vamos a aplicar el mismo criterio (que decía antes) en relación con los Decretos de salarios mínimos, en el sentido de que si se toman en cuenta para calcular las vacaciones fraccionadas y que si se tome en cuenta el salario mínimo completo para calcular las vacaciones fraccionadas, es decir, que si solamente no va el salario mínimo completo es a los efectos de la indemnización de antigüedad ¿POR QUE? Porque aquí nuevamente este Decreto, en el artículo 2 establece muy claro "El subsidio a la alimentación y al transporte no se considerará como parte integrante del salario de base para el cálculo de prestaciones, beneficios e indemnizaciones que legal o convencionalmente puedan corresponder al trabajador durante la prestación del servicio o con ocasión de la terminación de su relación de trabajo". Fíjense que aquí no solamente se habla "con ocasión de la terminación de la relación de trabajo", sino que tampoco se toma en cuenta para pagar cualquier beneficio generado, producido, o causado durante la prestación del servicio. Creo que la situación es completamente distinta en ambos casos, porque en el caso de los Decretos de salarios allí estamos de frente a un salario, solamente que parte de él no se computa para calcular la indemnización de antigüedad, pero es salario, mal se podría desconocer su naturaleza

estamos en una situación muy particular, en una situación de transición entre dos épocas, hay una época que parece que está quedando atrás y hay otro mundo nuevo que cautiva (como todo lo nuevo y como todo lo joven que se presenta ante los ojos de un humano, de una persona). Los síntomas de esa transición son muy variados y con esos síntomas no es que debamos estar o no de acuerdo, sino que ellos están allí, hay que aceptarlos porque son una realidad y hay que tomarlos en cuenta para legislar, para interpretar el Derecho; en definitiva, para organizar la vida social y la vida económica de un país. ¿Cuáles son esos síntomas? Lo que se llama, lo que se habla y se lee todos los días en todos los foros y en todas las reuniones de trabajo a nivel internacional, el fenómeno llamado de la Globalización, no solamente de la economía, es una Globalización en todos los aspectos. Este fenómeno casi es estimulado por la revolución de la informática, el mismo nos impone que cuando vamos a legislar tenemos que tomar en cuenta no solamente las realidades de nuestro país, sino las realidades de nuestros países vecinos y las realidades de los países no tan vecinos con el nuestro, es decir, hay un intercambio que no es posible desconocer, eso es un síntoma de la transición hacia una nueva era indiscutiblemente. Hace 20 años lo que estaba pasando en el continente europeo lucía muy lejano para nosotros, hoy nos enteramos lo que está pasando en el continente europeo hasta los niveles más especializados al día siguiente del mismo día que está produciéndose el acontecimiento. Eso tiene que influir

en la vida de los pueblos, eso es una realidad. La revolución tecnológica es otra realidad, ella produce efectos en las relaciones de trabajo, tiene bondades incalculables, tantas que es difícil que una persona después que conozca las ventajas de esa revolución tecnológica pueda deshacerse o pueda no utilizar los beneficios que ella trae; pero se tienen riesgos muy grandes también, sobre todo en el campo de las relaciones de trabajo porque la misma pueda significar, y de hecho significa, la sustitución de mano de obra, el esfuerzo de trabajo y de la fuerza de trabajo menos calificada, de la más débil y más necesitada. Entonces es ambivalente indiscutiblemente la revolución tecnológica, pero es una realidad que hay que tomarla en cuenta, eso produce efectos en las relaciones de trabajo y en el mercado de trabajo.

Han surgido también nuevos autores sociales. Si en este momento el Ejecutivo Nacional llegara a la conclusión de que hay que discutir el problema de las Prestaciones Sociales, que hay que negociar el problema de las Prestaciones Sociales, el gran problema sería con quién negociar, ¿Por qué? porque los autores sociales tradicionales no son representativos, estamos en una época caracterizada porque están surgiendo nuevos autores sociales que todavía no están perfectamente delimitados, es una realidad naciente.

Otro síntoma que pudiéramos señalar, aún cuando deben haber muchísimos más, de esta transición a una nueva era, es precisamente el llamado fenómeno de la Flexibilización de las legislaciones para amoldarse a las situaciones cambiantes del mercado de

trabajo, que es un punto que está de moda en el Derecho del Trabajo, y que sigue influenciando doctrinal y en la elaboración de leyes al Derecho Laboral. Recientemente, a principios de este mes (Julio, 1994), España acaba de legislar una ley especial para reconocer, reglamentar, legislar las empresas de trabajo temporal, que han sido prohibidas expresamente en otros países y que España también las prohibía, pero al reglamentarlas, con todos los riesgos que la misma ley reconoce que ellas tienen, están recurriendo a ellas como una solución para el problema del desempleo en ese país, que es bien grave.

Otra realidad es la Economía Informal, en Venezuela la Economía Informal ya es más grande que la Economía Formal, o sea, el trabajador que está amparado por la legislación laboral. Dentro de poco si seguimos en este rumbo se va a tener que considerar como un trabajador privilegiado, porque ya hay un 52% de la fuerza de trabajo que por estar en ese llamado mercado informal o economía informal no se le aplica la Ley Orgánica del Trabajo, bien sea porque se incumple la Ley Orgánica del Trabajo, o bien sea porque asumen formas de organización que son de trabajadores independientes que como sabemos están amparados simplemente de una manera muy parcial por la Ley Orgánica del Trabajo. Todos estos son síntomas de esta transición hacia una nueva era y todos ellos se alegan como fundamentos para el cambio del régimen de las prestaciones sociales, que al decir de los empresarios, es una carga muy pesada con la cual no pueden ya seguir

adelante. Yo diría que el hecho de que estemos entrando en un nuevo mundo, el hecho de que estemos a cinco (5) años largos del nuevo siglo, del nuevo milenio, eso no debe cegarnos para abandonar el barco y dejar atrás todas las conquistas que tuvimos en este siglo. Este es un siglo que se caracteriza precisamente por la conquista de los derechos sociales, un siglo en el cual se institucionalizaron los principales derechos de contenido social, y pienso que por el hecho de que estemos enfrentando nuevas realidades, por el hecho de estemos enfrentando una crisis económica muy aguda, eso no debe hacernos olvidar las bondades del siglo XX, dentro de las cuales menciono precisamente la conquista de los Derechos Sociales, la consagración de que la Justicia Social es el valor sobre el cual descansa la paz social, es el valor sobre el cual descansa el bienestar de los ciudadanos y la seguridad social, eso no podemos dejarlo atrás por el simple hecho de que estamos comenzando una nueva era donde es mucho más difícil y costoso sufragar esos derechos. Tampoco podemos olvidar que si bien es cierto que el siglo XX ha sido el siglo de la conquista de los Derechos Sociales, pudiera decirse también que esta conquista ha sido simplemente una ilusión, porque si bien se institucionalizaron, todavía no hemos tenido tiempo de hacerlos efectivos en la práctica porque en la realidad no se han desenvuelto y puesto en vigencia esos Derechos Sociales. Con esto lo que quiero decir es simplemente que creo que no podemos negarnos (este no es el criterio del Ministerio del Trabajo, sino mi criterio) a que la Le-

estamos en una situación muy particular, en una situación de transición entre dos épocas, hay una época que parece que está quedando atrás y hay otro mundo nuevo que cautiva (como todo lo nuevo y como todo lo joven que se presenta ante los ojos de un humano, de una persona). Los síntomas de esa transición son muy variados y con esos síntomas no es que debamos estar o no de acuerdo, sino que ellos están allí, hay que aceptarlos porque son una realidad y hay que tomarlos en cuenta para legislar, para interpretar el Derecho; en definitiva, para organizar la vida social y la vida económica de un país. ¿Cuáles son esos síntomas? Lo que se llama, lo que se habla y se lee todos los días en todos los foros y en todas las reuniones de trabajo a nivel internacional, el fenómeno llamado de la Globalización, no solamente de la economía, es una Globalización en todos los aspectos. Este fenómeno casi es estimulado por la revolución de la informática, el mismo nos impone que cuando vamos a legislar tenemos que tomar en cuenta no solamente las realidades de nuestro país, sino las realidades de nuestros países vecinos y las realidades de los países no tan vecinos con el nuestro, es decir, hay un intercambio que no es posible desconocer, eso es un síntoma de la transición hacia una nueva era indiscutiblemente. Hace 20 años lo que estaba pasando en el continente europeo lucía muy lejano para nosotros, hoy nos enteramos lo que está pasando en el continente europeo hasta los niveles más especializados al día siguiente del mismo día que está produciéndose el acontecimiento. Eso tiene que influir

en la vida de los pueblos, eso es una realidad. La revolución tecnológica es otra realidad, ella produce efectos en las relaciones de trabajo, tiene bondades incalculables, tantas que es difícil que una persona después que conozca las ventajas de esa revolución tecnológica pueda deshacerse o pueda no utilizar los beneficios que ella trae; pero se tienen riesgos muy grandes también, sobre todo en el campo de las relaciones de trabajo porque la misma pueda significar, y de hecho significa, la sustitución de mano de obra, el esfuerzo de trabajo y de la fuerza de trabajo menos calificada, de la más débil y más necesitada. Entonces es ambivalente indiscutiblemente la revolución tecnológica, pero es una realidad que hay que tomarla en cuenta, eso produce efectos en las relaciones de trabajo y en el mercado de trabajo.

Han surgido también nuevos autores sociales. Si en este momento el Ejecutivo Nacional llegara a la conclusión de que hay que discutir el problema de las Prestaciones Sociales, que hay que negociar el problema de las Prestaciones Sociales, el gran problema sería con quién negociar, ¿Por qué? porque los autores sociales tradicionales no son representativos, estamos en una época caracterizada porque están surgiendo nuevos autores sociales que todavía no están perfectamente delimitados, es una realidad naciente.

Otro síntoma que pudiéramos señalar, aún cuando deben haber muchísimos más, de esta transición a una nueva era, es precisamente el llamado fenómeno de la Flexibilización de las legislaciones para amoldarse a las situaciones cambiantes del mercado de

gislación Laboral tiene que tener cambios que se ajusten o que faciliten el cumplimiento de la misma. A ese 52% que está discriminado y relegado, no podemos negarle nuestro apoyo, pero eso debemos hacerlo con la suficiente prudencia para garantizar que se respeten los derechos que el trabajador ha conquistado hasta ahora, dentro de los que están fundamentalmente (además de todo lo que podamos haber dicho o inferido) la seguridad que debe dársele en el sentido de que el régimen que se está estableciendo es un régimen que le va a proporcionar un beneficio igual o superior al que ha tenido hasta ahora. Creo además, que de las proposiciones que se han planteado hasta ahora para el cambio de régimen de prestaciones sociales, y estando en un momento de crisis del sistema financiero, sería bastante cuesta arriba convencer al trabajador o garantizarle que una institución financiera va a cuidar de los depósitos de toda su vida, de sus ahorros de sus

años de trabajo; en este momento creo que hay la confianza necesaria por parte del sector trabajador como para poder admitir que su dinero de toda su vida va a ser administrado por una institución financiera; creo que solamente ese dato debería aconsejarnos la prudencia en cuanto al estudio de los cambios que sean viables en lo que se refiere al Régimen de Prestaciones Sociales.

En el Ministerio del Trabajo estamos tratando de hacer una labor que quede para el futuro, que no sea circunstancial, estamos tratando de cambiar la cara del Ministerio del Trabajo, de modernizarlo. Todavía eso no se ve, los cambios son simplemente personales, eso es precisamente lo que nos hemos propuesto, que los cambios no sean de personas, sino que la institución, la estructura se modifique para que ellas sean capaces de funcionar autónomamente.

Muchas Gracias...

Nuevo Régimen de Prestaciones Sociales

Fernando Villasmil

Coordinador de la Especialización en Trabajo y Seguridad Social de la U.R.U.

Este es un tema que despierta grandes pasiones, grandes polémicas y por cierto una serie de prejuicios; existe una marcada tendencia en esta materia al simplismo, y a tratar de etiquetar las posiciones que se asumen con respecto al régimen de prestaciones sociales estigmatizando, condenando o marcando a quienes asumen una posición de respaldo a la modificación del mismo se ha llegado al extremo de manipular, de abordar prejuiciadamente este problema, lo que es muy común en el medio publicitario, en los medios de la prensa y en los medios de comunicación, de manera que quienes se manifiestan partidarios de un cambio en el régimen de prestaciones sociales y de una profunda revisión de nuestro sistema de seguridad social son vistos como los reaccionarios, los paqueteros, los enemigos de la clase trabajadora, y quienes sin más, asumen la defensa del actual sistema, aparecen como los revolucionarios, los progresistas, los defensores de las justicias sociales. Creo que es esta una forma maniquea, prejuiciada, de abordar este problema. El prejuicio proviene del sector sindical, que asume el problema de las prestaciones sociales únicamente en su aspecto so-

cial inmediato, es decir, sobre la base de la llamada "retroactividad" (que como se sabe es técnicamente incorrecto calificarla de esta manera, ya que lo retroactivo es el recálculo) considerada como la mejor garantía, la mejor conquista según los trabajadores.

Los empresarios, a veces, asumen prejuiciadamente el problema, como un simple problema de costos. Esto es, que cada vez que hay un aumento de salario implica un recálculo de los costos laborales, vale decir, de nuestros costos de producción. Pues bien, esta tendencia a abordar el problema únicamente desde su perspectiva social o económica, crea distorsiones muy graves de cara a una solución.

A propósito de esto, recientemente el Dr. Arturo Uslar Pietri, a quien todos conocemos en Venezuela, a quien muchos leen y pocos comprenden o por lo menos asimilan sus consejos, escribió un artículo en su famosa sección llamada "Pizarrón" en el Diario El Nacional, donde precisamente asume el problema de esta visión absolutamente parcial y maniquea de lo social, completamente aislada de lo económico y de lo económico como particularidad aislada de lo so-

cial. Dice UsLAR Pietri que con bastante preocupación había leído en los últimos días algunas declaraciones de políticos venezolanos que proponen darle prioridad a la agenda social del gobierno sobre lo económico, esto implica desde luego, que se considera que son dos cosas distintas que pueden ser enfocadas de manera separada y que no están íntimamente ligadas por una indisoluble relación de causa-efecto. Toda política social supone previamente una política económica, simplemente porque la política social se ocupa de buscar las maneras más justas de redistribuir la riqueza producida y la política económica se ocupa precisamente de cómo producir riquezas. Si no hay previamente producción de riquezas no se llega siquiera a plantear el problema de su distribución.

Concluye UsLAR Pietri diciendo que: "a lo largo de la historia la sociedad ha crecido, avanzado y aumentado su dominio sobre la naturaleza gracias al desarrollo de la capacidad de producir riquezas; pretender concebir una política social independientemente de la realidad económica es una peligrosa contradicción de términos que puede llegar a grandes fracasos políticos y sociales, toda política social tiene que reposar en una realidad económica, es decir, en la capacidad de producir riquezas, sin lo cual todo proyecto de política social no pasaría de ser una elucubración demagógica".

El problema del trabajo, es un problema desde luego, del derecho social, pero también el trabajo es un factor de producción. No hay que perder las perspectivas de que el trabajo es también un factor de producción, como lo

es el capital, la tecnología y los recursos de la naturaleza. Esto se olvida a veces, entonces se cree que se puede distribuir riquezas antes de crearlas. La necesidad de revisar a fondo el sistema de prestaciones sociales no es un problema de costos, como lo toman algunos sectores empresariales, no puede ser un problema de costos porque en Venezuela el costo mínimo de la mano de obra es de 0,70 US\$/hora incluyendo eventualmente vacaciones y participaciones de los beneficios. Mientras que en los Estados Unidos, por ejemplo, si queremos poner el modelo más desarrollado de sociedad capitalista, el costo mínimo de mano de obra es de 4,5 US\$/hora, es decir, seis o siete veces más cuesta un obrero americano que uno venezolano. Pero ver las prestaciones con prejuicios ideológicos, como una conquista irrenunciable de los trabajadores, como la mejor conquista de los trabajadores venezolanos, es un error que no pasa de ser, como diría UsLAR Pietri, una elucubración demagógica; porque las prestaciones sociales no son una conquista realmente que esté garantizando a los trabajadores venezolanos una condición de vida decorosa y digna cuando llegue el momento de la vejez, cuando se produzca una incapacidad total o parcial, que es cuando se mide la eficiencia de un sistema de seguridad social.

Se sabe que las prestaciones sociales tal como están establecidas en el ordenamiento jurídico venezolano no son un producto estudiado, acabado, un producto del análisis de especialistas que concibieron en el año 36, o 38, o 47, o 56, o 60, o 74, o en el 75, un

extraordinario sistema de protección para los trabajadores. Sin duda, el sistema de prestaciones venezolano es un sistema aluvional, irreflexivo, producto más de actitudes del momento que de una visión clara de las necesidades de proteger a los trabajadores.

Se sabe que el sistema de prestaciones sociales arrastra una evolución de numerosas reformas que se operaron en la Ley del Trabajo de 1936, la que sólo consagraba la indemnización por antigüedad como una reparación del perjuicio sufrido por el trabajador por el despido sin causa o retiro justificado. Era una típica indemnización por despido que se basaba en el reconocimiento de la antigüedad: a más antigüedad mayor indemnización. Esto era todo lo previsto en la ley del 36, en el 47 se reformó la ley para incorporar el auxilio de cesantía, que pasaba a ser el auxilio de desempleo; ante la inexistencia de un sistema de seguridad social que protegiera al trabajador en la eventualidad del desempleo, se ideó el auxilio de cesantía como una indemnización similar a la de antigüedad, limitada al salario de ocho meses que el patrono debía pagar únicamente cuando despedía sin justa causa o cuando el trabajador se retiraba con justa causa.

Fue en el año 1960 cuando se incorpora el pago en caso de muerte del trabajador. Se puede observar que la evolución no es producto de una elaboración institucional sopesada, sino adaptaciones del sistema original del año 36 sin características de seguridad social.

Hasta el 1ro. de Mayo 1974 las prestaciones sociales de antigüedad y ce-

santía en Venezuela fueron una mera expectativa de derecho, el trabajador no ganaba absolutamente nada al momento del retiro, despido o muerte, todo dependía de la forma en la cual terminara el contrato de trabajo. Sin embargo, en países como Chile, México, Argentina, etc; las prestaciones sociales eran típicas indemnizaciones por despido.

En el año 74 ocurre en Venezuela una verdadera explosión, el país se enfrenta a una súbita riqueza jamás trabajada por el esfuerzo de los venezolanos y la caída del Sha de Irán provoca una estampida de los precios del petróleo. Venezuela se encuentra de pronto ante una avalancha de petrodólares que permitían cubrir todas las necesidades fiscales. Por esa vía, en el 74, el Presidente Pérez dicta un Decreto-ley en base a una Ley Habilitante estableciendo que las prestaciones de antigüedad y cesantía eran derechos adquiridos y no se perderían cualquiera que fuera la causa de terminación de la relación de trabajo. Es este el momento cumbre en la evolución de estas instituciones jurídicas en Venezuela; se cambia totalmente su naturaleza jurídica dejando de ser una mera expectativa de derecho, una simple indemnización por despido sin justa causa, para convertirse en un derecho adquirido, en un derecho de crédito, pues el patrono pasó a ser deudor del trabajador en virtud de la relación de trabajo, sin consideración al motivo que pudiera dar lugar a la terminación del contrato de trabajo.

En el año 75 se incorpora otra reforma a la Ley del Trabajo del 36 para consagrar algo más: si era un derecho

de crédito, un derecho adquirido, quiere decir que el patrono era deudor de los trabajadores; en consecuencia debía un capital. La consecuencia lógica y jurídica de deber un capital es la relación de salario-interés, entonces se consagra en la ley que el patrono no solamente debe abonar en la contabilidad de la empresa como pasivo o deuda de la misma las prestaciones sociales acumuladas por los trabajadores, sino que tiene que abonar intereses a las tasas que exige el Banco Central de Venezuela; ¿Por qué en ese momento nadie se alarmó, nadie reclamó por ese régimen de prestaciones sociales? Sencillamente por la Venezuela en la cual vivíamos, la Venezuela que perdonó la deuda a los productores agropecuarios, la Venezuela que tenía dinero para tapar cualquier cosa, la Venezuela en la cual la palabra "inflación" era desconocida hasta el punto en que los empresarios no se preocupaban por el eventual carácter acumulativo de las prestaciones, ya que la inflación estaba por debajo del 1%. En 1974, una secretaria u obrero ganaba Bs. 450 mensuales y con esa cantidad vivía mejor que con Bs. 35.000 hoy. ¿Por qué? Porque no había presión sobre los precios, no había inflación, no había presión salarial contra la empresa. ¿Cuándo el trabajador presiona el mejoramiento de los salarios? Cuando siente que el poder adquisitivo de su salario real se está deteriorando, cuando va al supermercado y compra menos cosas, es cuando el trabajador empieza a reclamar directamente a los sindicatos aumentos salariales. En aquella Venezuela del 74 no había presión salarial porque no

había inflación, el salario mantenía su poder real de manera casi permanente porque la inflación era un hecho prácticamente desconocido en la economía venezolana, no porque no la hubiera, sino porque se tenía un signo monetario fuerte, respaldado por la inmensa acumulación de reservas internacionales en petro-dólares. El Estado podía subsidiar todo cuanto se compraba en el exterior, se inauguró la economía de puertos, todo era económico. El Estado subsidiaba el valor del dólar en Bs. 4,30 cuando su valor en cuanto al poder real y la capacidad real de la economía venezolana era muchísimo mayor, tal y como se demostró posteriormente cuando cayó el precio del petróleo y quedamos indefensos con una economía incapaz para la subsistencia.

En 1982 se produjo una sentencia trascendental: la Corte Suprema de Justicia estableció que las prestaciones sociales de antigüedad y cesantía debían pagarse año a año, se basaba la decisión en una interpretación literal del artículo 46 de la Ley del Trabajo vigente para ese entonces, el cual decía que las prestaciones sociales de antigüedad y cesantía serían abonadas en la contabilidad de la empresa anualmente y entregadas al finalizar la relación de trabajo, es decir, que de acuerdo con la interpretación literal de la norma se abonaba en la contabilidad de la empresa, como pasivo anualmente, pero se difería la entrega de esas prestaciones para el momento de la terminación de la relación de trabajo; ello originó un escándalo en el país.

Inmediatamente, en 1983, dos meses después de la sentencia de la Corte, se produjo la última reforma de la Ley del Trabajo del 36 para establecer que las prestaciones sociales serían abonadas como anticipo en la contabilidad de la empresa, ajustadas y entregadas al finalizar la relación de trabajo, quedando así consagrada la mal llamada "retroactividad", el patrono ahora abona un anticipo y está obligado al recálculo de acuerdo al último salario en el momento de terminar la relación de trabajo. Conjuntamente, en Venezuela, se dicta en 1975 la famosa Ley Contra Despidos Injustificados la cual consagraba la indemnización doble; esta ley se mantiene en lo esencial en el texto de la Ley Orgánica del Trabajo. Quienes sostienen que la estabilidad en el trabajo no se logra con indemnizaciones por despido, piensan que la ley trajo más perjuicios a la economía y a la sociedad venezolana, que beneficios. ¿Por qué? Porque el atractivo de la doble indemnización dio origen, en un país con una gran riqueza no producida por el trabajo, a una gran rotación de personal, es decir, el trabajador comenzó con una práctica de provocar el despido con doble indemnización, para por esa vía cobrar el doble de lo acumulado en sus prestaciones de servicio. Es decir, se dictó una ley con la idea de procurar la estabilidad en el trabajo, lo cual es un mandato constitucional, pero si se observa la cifra de desempleo hoy y la cifra de desempleo de entonces, se nota que la ley en absoluto contribuyó a la estabilidad en el trabajo, pues la única forma de estabilidad real que existe para los trabajadores es una

economía próspera. Se pueden utilizar miles de mecanismos de indemnización por despido y no se logrará controlar y procurar la estabilidad en el trabajo, porque simple y llanamente, cuando una empresa necesita despedir trabajadores, lo hace, ya que la empresa entre sus costos laborales incorpora no solamente prestaciones que ya el trabajador tendría acumuladas por su último salario, si no el eventual costo del despido. Una empresa que se precie de ser eficiente y moderna no puede ignorar que cuando necesite adecuar su nómina de personal a la contingencia de la economía, eso tiene un costo económico para ella. Es decir, que la empresa tiene que calcular el costo del despido, porque si se somete a la reducción de personal, tiene que esperar cinco años para que funcione. Además, un problema grave en nuestra cultura económica es la idea de que el patrono es un explotador que sólo está esperando la menor excusa para despedir a un trabajador y que el trabajador es un bienaventurado que siempre es víctima de los atropellos del patrono. Esa es una visión demagógica, pareciera que a la gente se le olvida que hace sólo diez años comenzó la perestroika y que resulta que ni es verdad que todo patrón es un explotador negrero (que si los hay), ni todo trabajador es eficiente y productivo. Una empresa eficiente y moderna sólo despide a un trabajador por alguna de dos razones: una, que la señala Caldera es la pérdida de la confianza hacia el trabajador; la otra es la necesidad de adecuar la nómina de personal a las condiciones de la economía. De modo pues, que la esta-

bilidad no se logra con medidas punitivas sino con una economía exitosa, una economía de expansión; es la prosperidad económica, la creciente actividad expansiva de las empresas la que no solamente mantiene los costos del trabajo sino que incorpora nuevos trabajadores a la producción.

En el anteproyecto a la Ley Orgánica del Trabajo, cuya discusión comenzó en 1985, se propuso la eliminación de las prestaciones sociales pagándose solamente la antigüedad en caso de despido injustificado, retiro justificado o muerte del trabajador. El Dr. Caldera es un estadista que comprendió que la solución para el problema era volver al sistema de las prestaciones de remuneraciones por despido y eliminó el pago doble y se empeñó en profundizar la seguridad social, que es el verdadero mecanismo, porque en ningún país exitoso del mundo hay prestaciones sociales como derechos adquiridos. Hay indemnizaciones por despido, daños y perjuicios causados por el despido injusto, pero no hay prestaciones sociales como derechos adquiridos y menos aún recalculadas al último salario. Hagamos un repaso por el derecho comparado para ver si estamos o no en lo cierto: En Alemania, la Ley de Protección contra el despido consagra simplemente que en caso de despido sin justa causa o de retiro justificado, el trabajador recibe una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicio, pero hasta un máximo de doce meses. En caso de despido justificado ninguna indemnización, en caso de renuncia ninguna indemnización. En España el Estatuto de los Trabajado-

res consagra que en caso de despido injustificado se pagan 45 días de salario por cada año de servicio, o prorrateado por meses, si es menos de un año, pero hasta un máximo de 42 meses. Cuando se trata de modificación de condiciones de trabajo, que podríamos asimilar al despido indirecto en Venezuela, se recibe 20 días por año de servicio del trabajador hasta un máximo de nueve meses de indemnización. En Francia, el Código de Trabajo consagra el preaviso sólo a cargo del patrono, quien tiene que dar treinta días o pagar el equivalente en salario de esos treinta días, y se establece un caso interesante, no hay tarifa, no hay ley que determine tiempo, sino que la fija el juez. Cuando el despido es injustificado, el juez acordará la indemnización tomando en cuenta la antigüedad, el nivel de remuneración y la jerarquía y capacidad profesional del trabajador; pero cuando el despido es abusivo, el derecho francés recurre a la figura del hecho ilícito, como por ejemplo: el despido por acoso sexual, o la acción contra la libertad sindical, motivos raciales o religiosos, injuria o daños y perjuicios causados en la empresa, siendo el juez quien fije la indemnización tomando en cuenta las circunstancias de cada caso y la gravedad de la infracción por parte del patrono. En Italia hoy día no hay derechos adquiridos, es un país muy parecido al nuestro, porque tenía en caso de renuncia después de cinco años de servicio un pago calculado por el último salario, pero ya se eliminó este régimen. En la última reforma se consagró que en caso de despido justificado, el patrono tiene que pagar un mes

de sueldo, y si el trabajador se considera injustamente despedido puede demandar y acuerda la ley una indemnización de prima de antigüedad de treinta días por año de servicio. En Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo consagra simplemente que en caso de despido injustificado o de retiro justificado, se debe cancelar un mes por cada año de servicio, como en Venezuela. Cuando el despido es producido por motivos económicos o tecnológicos (las economías en proceso de reconversión necesitan flexibilizar el promedio del despido), simplificaron allí el asunto, porque si despiden a un trabajador en menos de quince días no hay ninguna solicitud que hacer al estado o al patrono.

Se propone, entonces, que se elimine, se controle el carácter acumulativo o de racálculo que tiene un efecto perverso en nuestro sistema. ¿Por qué? Porque se cambia la expectativa de una indemnización muy grande en teoría por la necesidad del presente.

Un aumento salarial de un 30% implica para la empresa un 67% de los costos, no un 30% como aparentemente podría creerse; este efecto determina que el salario real de los trabajadores venezolanos sea tan restringido que a diario se deteriora haciendo que se llegue a niveles explosivos en la sociedad porque el salario es cada vez más miserable. La solución sería revisar ese sistema para garantizar que los salarios, trimestral o semestralmente, puedan adecuarse a la inflación, así no habría efectos retroactivos y se mantendría la prima de antigüedad. ¿Cómo? Mediante el pago de un mes por año, calculado en base al últi-

mo salario de cada año depositado en un fideicomiso obligatorio, no facultativo, como es actualmente; porque en estos momentos las prestaciones están corriendo los riesgos de una economía en crisis, de quiebra de empresas. Además, se propone la incorporación a Venezuela del sistema de capitalización individual de fondo de retiros, el cual ha sido duramente atacado, pero las economías que lo han implementando han tenido grandes mejoras con una gran capacidad de ahorro acumulado que permite inversiones, desarrollo, nuevas empresas, etc.

El problema de las prestaciones sociales es un problema macroeconómico, sin la solución de ese problema no habrá proceso económico exitoso en nuestro país, similar al de la seguridad social.

Suponer que debe existir un conjunto de condiciones para cambiar el régimen, es suponer por lo menos que el régimen actual es aceptable y bueno. ¿Es aceptable? La gran felicidad de los trabajadores nuestros es cobrar una pensión miserable de Bs. 7000 u 8000. Un sistema que convierte a un trabajador activo en pordiosero cuando llega el momento de la jubilación no es ningún ideal.

En Venezuela, ningún empresario sabe cuál es el costo del factor trabajo, no sabe lo que es una economía próspera, un patrono no sabe cuáles son las causas de ese precio. En Estados Unidos un patrono sabe cuánto cuesta el factor trabajo, o el capital o la tecnología. Colombia, Argentina y México han comenzado a flexibilizar su régimen.

Fernando Villasmil alega un cambio de las prestaciones sociales a favor de los trabajadores, es verdad que los empresarios no deben tener ganancias exageradas y es verdad que en los Estados Unidos se considera ganancia hasta el 30%. La única alternativa es una economía libre, después de la pe-

sadilla del muro de Berlín estoy convencido que frente a aquella alternativa de que el Estado era el mejor administrador, hoy debe reivindicarse la libertad como el primer valor del hombre y la primera potencia para construir sociedades exitosas y prósperas.

