

¿A quién favorece?

# El nuevo esquema sobre prestaciones sociales

José Ignacio Arrieta

Fedecámaras está proponiendo al país un reordenamiento sobre el pago de prestaciones sociales que estaría más ligado a los conceptos de seguridad social y a la viabilidad económica dentro de la actual coyuntura.

La iniciativa de la propuesta viene de Consecomercio, la Cámara de Comercio de Caracas y Conindustria. Los estudios que avalan tal proposición fueron realizados por la firma de Contadores Públicos, Espiñeira, Sheldon y Asociados.

En las discusiones sobre el último aumento general en marzo pasado y sobre el proyecto de ley del trabajo estuvo presente por la parte empresarial el anhelo de cambio en la normativa legal sobre el pago de prestaciones. Nuevamente ahora el empresario quiere vincular la concesión de nuevos aumentos salariales a la resolución del modo de cancelación de aquellas.

Por ello se venía preparando este nuevo esquema ante la inminencia de la petición de nuevos aumentos y sobre todo de la sanción de una nueva ley del Trabajo. Se era consciente de que la propuesta comportaba cambios en la legislación laboral.

El origen de las prestaciones sociales como **derecho adquirido** se remonta a 1974, durante el primer gobierno de Carlos Andrés Pérez. Posteriormente en 1983 hubo un intento de hacer, mediante sentencia de la Corte Suprema de Justicia, que las prestaciones sociales de antigüedad y cesantía se pagaran de acuerdo al salario de cada año y no reprogramables conforme al salario del último mes previo a la finalización de la relación del trabajo. Fue necesaria una reforma a la ley del Trabajo con el fin de dejar asentado el cálculo vigente que ahora es cuestionado por FEDECÁMARAS.

Los supuestos en que se sustenta la propuesta serían el cambio en la situación económica actual que hace muy dificultoso para un gran número de empresas seguir el esquema actual. En efecto, el contexto inflacionario en que nos movemos llevaría a la quiebra a numerosas empresas, ya que cada aumento supone unos incrementos exorbitantes en sus pasivos, debido a la indeterminación a futuro de los costos laborales. Ello perjudica a los trabajadores ya que los empresarios rehuyen dar incrementos salariales por su incidencia en las prestaciones y se propician despidos de trabajadores con mayor antigüedad.

## LA PROPUESTA

1. Cada año se pagaría un mes de salario (liquidación sencilla), como prima de antigüedad más un día adicional de salario por cada año en la empresa.
2. El patrono abriría una cuenta a nombre de cada trabajador donde depositaría un 10% de su salario anual, para su fondo de pensiones. El depósito por parte del patrono se podría hacer a lo largo del año. Se requeriría una reglamentación especial para la administración de estos fondos. Estos serían creados por particulares y supervisados por el Estado. El trabajador sería libre de adherirse al fondo particular de su preferencia o cambiarse según los ren-

dimientos.

3. Con motivo de la jubilación, incapacidad u otras disposiciones reglamentarias, el trabajador recibiría pensiones mensuales, durante el tiempo estatuido en el reglamento y de acuerdo a la cantidad depositada en su cuenta.
4. Los trabajadores ocupados para el momento podrán acogerse al nuevo mecanismo o por el contrario seguir con el actual. En este caso se mantendrían las instancias jurídicas de resolución de calificación de despido. Los trabajadores que empiecen a trabajar en una empresa después de la aprobación de esta metodología en la nueva ley del Trabajo, estarían sujetos a ella.
5. Con el fin de motivar a acogerse al sis-

tema propuesto a los trabajadores actualmente ocupados, se presentan ciertos incentivos económicos:

A las prestaciones acumuladas en forma sencilla se le añadiría un 25%. De esta suma total se le entregaría al trabajador el 50% y el resto se acumularía en su fondo de pensiones. El plazo para que las empresas cumplan esta obligación sería de cinco años:

6. El despido injustificado sólo acarrearía el pago doble por razón del preaviso.

## EFFECTOS POSITIVOS SEGUN LOS PROPONENTES

1. Los aumentos salariales tienen un efecto insostenible para las empresas por razón de los pasivos por prestaciones sociales. Según el estudio hecho por Espiñeira, Sheldon y asociados en un balance consolidado de 26 empresas los incrementos estarían entre un 30 y un 382 % (Ver cuadro I). La proposición corregiría definitivamente esta situación.
2. Por la misma razón las empresas impiden la estabilidad laboral, ya que los efectos más perniciosos para las empresas se da en los trabajadores de mayor antigüedad. Se promueve por tanto la rotación de personal. Unido a ello va por tanto la oposición a aumentos salariales. Esto hace que la conflictividad obrero-patronal aumente. Con el nuevo esquema podrían mejorar los salarios y no habría incentivos para salir de trabajadores con mayor antigüedad, por el contrario permanecerían en la empresa ofreciendo su experiencia.
3. Los precios y el índice inflacionario aumenta y las familias tienen que reducir sus niveles de consumo a niveles críticos, impidiendo al mismo tiempo la reactivación económica. Por otro lado las familias reciben el dinero de las prestaciones al fin de la relación labo-

**CUADRO I**  
**Consolidado 26 empresas industriales y de servicio**  
**Efecto del ajuste de sueldos en la antigüedad**

Efecto del aumento (en miles)

Nº de años	Nº de trabajadores	En prestaciones sociales		
		En nómina		%
Hasta 5	13.731	402.049,5	122.149,5	30
Hasta 10	6.796	198.077,4	160.680,3	81
Hasta 15	2.673	77.966,9	101.173,9	131
Hasta 20	796	23.111,5	41.287,5	178
Hasta 25	435	12.545,9	28.751,4	229
26 ó más	542	15.708,0	60.064,1	382
	24.963	729.459,2	514.106,7	

Efecto mínimo producido en la nómina por el ajuste de Bs. 2000 decretado por el ejecutivo nacional en marzo de 1989.

Fuente: Espiñeira, Sheldon y Asociados

**CUADRO II**  
**Resumen tablas de pensiones**  
**Aporte anual al fondo del 10% del salario integral**

Edad	Comienzo del aporte		Fin del aporte		Retiros parciales al fondo		Pensión de mensualidad fija de 20 años	
	Sueldo Bs.	Edad	Sueldo Bs.	Edad	1ro.	2do.	Mensual	% del sueldo
25	4.000	60	21.000	60	160.000	326.200	19.314	92
25	5.000	60	36.250	60	222.700	458.500	27.700	76
25	8.000	60	68.100	60	366.000	779.500	47.630	70
25	10.000	60	72.510	60	445.400	916.900	55.400	76
25 (1)	4.000	60	79.100	60	255.800	647.850	41.700	53
40 (2)	12.000	60	36.200	60	-	-	41.200	114

(1) Incrementos compulsivos adicional a la tasa del 5%

(2) Trabajador actual, 40 años de edad, 15 años en la empresa; se inicia el fondo con el aporte del 50% de prestaciones sencillas en 5 años.

Nota: Rendimiento del fondo: 10 primeros años 15%; hasta el 19 años 12%; 10% años rest. retiros al fondo para adquisición de vivienda, en el año 15, 1er. retiro 50% en el año 30, 2do. retiro 25%.

Fuente: Espiñeira, Sheldon y Asociados

Esta propuesta está presentada, pues, como conteniendo beneficios tanto para las empresas y los trabajadores como para la sociedad y su contexto económico social. El empresariado desplegó una bien preparada información en los medios de comunicación con el fin de hacerla atractiva y comprensiva.

**REACCIONES A LA PROPUESTA**

El pago anual y voluntario de las prestaciones junto con la puesta en marcha de un plan de jubilaciones para la empresa privada no dejó de ser juzgado como interesante, novedoso y digno de estudio. De esta manera se abrió desde el poder ejecutivo las posibilidades de una eventual aprobación. Así tanto el Presidente de la República como el ministro del Trabajo han visto con buenos ojos el planteamiento, siempre y cuando sean hechos desde políticas de concertación.

También Gonzalos Barrios y Rafael Caldera se han mostrado favorables a la propuesta. El expresidente Caldera, quien ya se había inclinado hacia el pago anual de las prestaciones durante las discusiones del proyecto de ley del trabajo, la considera "novedosa, seria y bien estructurada". Lo aceptaría si existiera un gran consenso nacional. H. Celli, Secretario general de A.D. también la defiende. Vivas Terán en cambio señala que la propuesta encaja perfectamente dentro del programa de ajuste neoliberal que estamos presenciando...El planteamiento favorece netamente al mundo empresarial, el cual podrá recuperar rápidamente los gastos... mientras en el mundo del trabajo las pérdidas serán definitivas e irrecuperables" (El Nacional, 9-XI-89 p. D-16). Maza Zavala con la lucidez económica que la garantiza la considera peligrosa para los trabajadores.

La CTV no manifestó al principio expresión de rechazo. Al revés le pareció digno de estudio. Avanzó la idea de un referendium entre los trabajadores y hasta alguien propuso al Consejo Supremo Electoral como el adecuado para realizarlo, cosa que éste rechazó por no estar capacitado legalmente. Posteriormente se produjeron fisuras y desacuerdos en el interior de la misma CTV, descollando por su crítica el Secretario General, César Ollarte. La CTV encargó un estudio detallado de las implicaciones a su comisión as-

ral habiéndose deteriorado en el tiempo el valor del dinero. Con el pago anual de las prestaciones, las familias reciben más dinero para solucionar sus problemas económicos, con lo cual se incentiva la demanda. Además se facilitarían los aumentos salariales, disminuiría la conflictividad social y se eliminaría un elemento claramente perturbador de la inflación.

4. Se crea un plan de jubilaciones y se da inicio a un plan de seguridad social para el retiro. El rendimiento del fondo más los aumentos previsibles dan a los

trabajadores una mensualidad consona y adecuada en el momento del retiro a los 60 años. (Ver cuadro II). Ello lo hará deseable, con lo cual se dan nuevas oportunidades de empleo.

5. El fondo de jubilaciones creado hace más seguro el cobro por parte de los trabajadores puesto que evita el riesgo de que el trabajador pierda el fruto de los años de trabajo ante la real o ficticia quiebra de la empresa. Queda por otra parte garantizada la libertad de los trabajadores para mover sus recursos entre los diversos fondos del mercado.

sora de economistas. La CTV había señalado que se tomaría su tiempo para estudiar la propuesta, ya que los empresarios dispusieron de seis meses para elaborarla y en todo caso rechazaron vincularla con su actual petición de aumentos salariales. En la medida en que pasaba el tiempo aparecían en la CTV más partidarios de incurrir en nuevas alternativas y más recelosos de la proposición. Por fin el 14 de Noviembre, siguiendo el criterio de los asesores es rechazada la proposición por anticonstitucional, ya que estaría en oposición con los art. 85, 87 y 88 de la Constitución y al mismo tiempo se opondría a la vigente ley del Trabajo (art. 16, 37, 38 y 41). En su decisión la CTV señala, entre otras argumentaciones, que el actual sistema favorece más a los trabajadores. Además objeta el régimen de pensiones propuesto ya que sustituiría el régimen de Seguridad Social en manos del Estado por otro manejado por la economía privada, lo cual sería mucho más grave (véase, *El Universal*, 15-XI-89).

#### ELEMENTOS A TOMAR EN CUENTA EN ESTA DISCUSION

1. Las prestaciones sociales están ideadas no como aumento de salario simplemente sino como una defensa de los trabajadores en el momento de cesación del trabajo parcial o definitivamente. En efecto el salario y las prestaciones tienen fines distintos. El salario debe cubrir las necesidades ordinarias de la vida familiar por ello el pago es periódico. Las prestaciones tienen un carácter extraordinario: remedio temporal, en caso de despido, créditos para vivienda y educación y previsión de futuro.
2. Las prestaciones sociales pagadas a futuro incentivan el ahorro con lo cual son un elemento de previsión, mayor o menor en manos de la familia trabajadora.
3. Las prestaciones sociales se idean en un país donde la seguridad social es deficiente e inoperante. Bastaría ver las pensiones del IVSS. Este es el nudo de la cuestión.
4. Es necesario idear un sistema de seguridad social tal que no ponga el peligro la estabilidad del trabajo y un ingreso ordinario justo junto con la viabilidad

económica de las empresas. No sería justo ver las cosas desde un sólo punto de vista economicista.

5. Parecería que un esquema que sólo propicia el consumismo y la demanda y deje de lado el incentivo del ahorro, no sería el más adecuado para el país. No se debería olvidar que un salario humano es aquel que logra llegar tanto a resolver las necesidades de consumo como de ahorro. De lo contrario si sólo se llega a satisfacción de necesidades de consumo, se autosustenta un sistema elitista de propietarios.
6. Se juzga también como preferible un sistema de remuneración que logre por una parte una mayor estabilidad de trabajo sin menos rotación de personal.

Supuestos estos criterios nos aventuramos a indicar algunos análisis que es necesario profundizar:

1. La propuesta universaliza en un balance consolidado de sólo 26 empresas a todas las empresas del país. Sabemos de las dificultades que pueden acarrear para pequeñas y medianas empresas y en las que no se puede soslayar su impacto. Creemos que mientras no se haga un estudio de la relación costo-beneficio de las empresas, los argumentos se manipulan. Se insistirá en el costo para la empresa pero se dejará de lado el estudio de beneficios de la misma, sin tomar en cuenta las repercusiones en los trabajadores. Valecillos señala que la propuesta "se ha formulado a partir de un análisis inadecuado y cuestionable sobre la significación económico-financiera de los costos para las empresas y para la economía nacional, implícitos en el pago de esos derechos" (*El Nacional*, 8-XI-89 p. D-8)
2. Al salarizar las prestaciones sociales, el trabajador cesante en tiempo no apto a la jubilación, queda indefenso en la resolución de los problemas de su vida durante el tiempo de desempleo. Este era uno de los fines de las prestaciones como previsión social. El seguro de paro forzoso por lo limitado y por las condiciones que pone no servirá de paliativo para muchos trabajadores. Recordemos que el promedio de antigüedad en el sector privado es de alrededor de cinco años. Para éstos es vital

el esquema actual.

3. La propuesta de creación de pensiones de jubilación parece ser lo más valioso de la proposición. El cuadro II indica la pensión mensual a percibir en las diversas alternativas. Sin embargo el monto de la pensión de cada empleado dependerá del fondo personal acumulado ya que no se trata de crear un fondo solidario. Si bien el espíritu de la proposición puede ser adecuado, a la proposición le falta mucho y entre ello el papel del Estado en la creación y promoción de un eficaz sistema de seguridad social. Nos asaltan dudas sobre su real efectividad. Bastaría preguntarse por la efectividad de los fideicomisos establecidos en la ley del trabajo. ¿Dónde está realmente en la actualidad el dinero de las prestaciones? ¿Quien se lucra con ellas? El aspecto importante de la propuesta es el reconocimiento de la urgencia de la creación de un fondo de jubilaciones en la empresa privada. Lo que crea perplejidad es que ello se haga a expensas de la economía de los trabajadores y esté ligado a un descenso en el monto de sus prestaciones. Estas no son sino la compensación del desgaste físico del obrero a lo largo de su vida de trabajo en bien de la empresa. De ahí sus incrementos a través de los aumentos salariales sucesivos. Parecería más cónsono la constitución de un sistema de pensiones de jubilación con la intervención del Estado, patronos y algún porcentaje de los trabajadores. Pero en todo caso esto debería estar desligado del problema de las prestaciones. En todo caso el planteamiento es un buen punto de arranque junto con otras alternativas de participación en el capital y la gestión, tal como lo intuye Matos Azócar.
4. El desmejoramiento económico de los trabajadores de aceptarse la propuesta resulta evidente para quien trate de hacer números. Con la renuncia de los trabajadores a la reprogramación de las prestaciones, al doble pago en despidos injustificados etc., aquellos en gran parte salen perjudicados en sus ingresos. Se supone que la viabilidad económica para las empresas producirá más estabilidad económica y mejores sueldos. Esto son promesas contra renunciaciones laborales.

5. Entre ellas, contra la opinión del empresariado, es que el despido se haría más fácil, dado que no existen las trabas económicas de las prestaciones acumuladas ni el pago doble de ellas contempladas en la ley de despidos injustificados. Por tanto la estabilidad sería más precaria. Quienes no acepten acogerse al pago en cinco años, serían también candidatos próximos al despido. Se abarataría considerablemente el despido de los trabajadores, en especial después que hubiese transcurrido el período de transición, como señala Valecillos. Además se desestimularía totalmente el ahorro en función de un consumo adelantado, que impulsaría más los precios. Parece que los beneficiarios serían las empresas, ya que se lograría estimular el consumo, especialmente con el pago de la prima anual.
6. Mientras tanto una serie de conquistas sociales de los trabajadores quedarían frenadas. Las discusiones se retrotraen a 1983, época en que se sancionó la reforma de la ley del trabajo respecto al

punto actualmente en discusión. La ley de despidos injustificados queda también prácticamente abolida, haciendo más expedito, como indicamos, la vía de los despidos.

7. ¿Quién puede garantizar que las prestaciones acumuladas se pagarán en cinco años, siendo conscientes de la irrisión que se ha hecho de la normativa sobre el fideicomiso?
8. El deterioro del valor monetario de las prestaciones en el momento del cobro en el esquema vigente al fin de la relación laboral es sólo relativo, ya que son reprogramadas con ocasión de los incrementos salariales.
9. El análisis del impacto de los aumentos salariales y de las prestaciones en el pasivo de las empresas es quizás también relativo. Dependerá del costo de mano de obra en la industria respectiva, del número de empleados con antigüedad avanzada y de su relación con los beneficios. Sin estos estudios, se habla sólo manipuladamente. Por algo parece ser rechazada inmediatamente por los abanderados del capital la con-

trapropuesta de Matos Azócar sobre la capitalización de las prestaciones y su reconversión accionaria. Es cierto que también esta proposición debe ser cuidadosamente calculada en sus pros y sus contras, sin embargo, ¿por qué no se estudia también?

No obstante lo dicho y sin negarlo, también es cierto que las organizaciones laborales no deben pasar por alto el análisis de dónde se encuentra el punto de inflexión por parte del capital, más allá del cual se desincentiva la utilización de mano de obra. En otras palabras será necesario estar muy vigilantes para que la defensa a ultranza de beneficios laborales no sea tal que propicien el cambio tecnológico ahorrador de mano de obra.

Estas notas quieren sólo poner el problema en coordenadas más amplias. Cualquier decisión debe tener como norte el bien de las grandes mayorías. Quedarse en el sistema actual puede ser perjudicial para ellas, pero quizás también lo sea el cambiar. La dinamicidad es el estilo moderno.

# comunicación

## ESTUDIOS VENEZOLANOS DE COMUNICACION PERSPECTIVA CRITICA Y ALTERNATIVA

### SUSCRIPCIONES (4 números al año)

Venezuela:	Bs.	240,00	(aéreo)
Extranjero:	US\$	14,00	(superficie)
América:	US\$	26,00	(aéreo)
Europa y resto del mundo:	US\$	30,00	(aéreo)
Número suelto:	Bs.	60,00	

Revista **COMUNICACION**  
Centro Gumilla  
Edif. Centro Valores, P.B.  
Apartado 4838 - Caracas 1020-A  
VENEZUELA