

**El fideicomiso de las prestaciones**

---

**sociales en Venezuela**

---

**Oscar Hernández Álvarez**  
Profesor de Derecho del Trabajo.  
Universidad Lisandro Alvarado.  
Barquisimeto, Venezuela

## 1. INTRODUCCION\*

La doctrina laboral venezolana denomina prestaciones sociales a los conceptos que deben ser liquidados por el patrono en beneficio del trabajador en el momento de extinción de la relación laboral. Dos de ellos, las llamadas "antigüedad" y "auxilio de cesantía", son particularmente importantes, ya que crecen con el tiempo de servicio del trabajador y son calculados con su último salario. De este modo, constituyen, en general, los beneficios de mayor cuantía que tiene el trabajador y, al mismo tiempo, generan para el patrono los pasivos laborales de mayor consideración. El sistema venezolano de prestaciones sociales contempla la alternativa de que el monto de las mismas sea constituido en fideicomisos transferidos a entidades financieras o a compañías de seguros. El presente trabajo tiene como objeto explicar el sistema de fideicomisos laborales en Venezuela. Para una mayor exactitud, antes de entrar al tema particular de los fideicomisos es conveniente referirse, aun cuando sin pretensiones de agotar un tema tan rico, al objeto de los mismos, es decir, a las prestaciones sociales.

## 2. LAS PRESTACIONES SOCIALES EN LA LEGISLACION VENEZOLANA

El tema de las prestaciones sociales ha sido tan dinámico en la legislación venezolana, que prácticamente todas las reformas de la legislación del trabajo a partir de 1936 han tenido que ver con el mismo.<sup>1</sup>

En 1936, meses después de la muerte del dictador Juan Vicente Gómez, se creó la Oficina Nacional del Trabajo, la cual preparó un proyecto de Ley del Trabajo, para cuya colaboración se contó con la asistencia técnica de la ORT a través de la asesoría prestada por David H. Belloch, entonces jefe del Servicio de Inspección del Trabajo, en lo que fue una de las primeras, si no la primera, misiones de este tipo cum-

---

\* El presente artículo es una adaptación de un estudio originalmente preparado por el autor por encargo de la Organización Internacional del Trabajo.

1. Para un análisis detenido de las reformas que la Ley del Trabajo ha tenido en Venezuela, puede verse a Napoleón Goizueta: *Reformas a la Ley del Trabajo*, Universidad de Carabobo, Ediciones del Rectorado, Valencia, 1979.  
También, del autor del presente artículo, "La evolución del Derecho del Trabajo en Venezuela", revista *Derecho Laboral*, N° 150, pp. 351 y ss., Montevideo, 1989.

plidas por la Oficina.<sup>2</sup> El proyecto de Ley del Trabajo preparado en 1936 por la Oficina Nacional del Trabajo, decía en su artículo 18, párrafo 1º: "En caso de terminación del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, cuando el obrero o empleado pierde el trabajo por causa ajena a su voluntad, el patrono deberá pagar al empleado u obrero una indemnización de un mes de salario por cada año de trabajo ininterrumpido al servicio de él. Esta indemnización no podrá exceder del salario de un año". El legislador de 1936 acogió la norma (Art. 27, párrafo 1º, de la Ley del Trabajo promulgada en ese año), modificándola en cuanto al monto de la indemnización (estableció quince días por año) y disminuyendo su tope máximo al salario de seis meses.

En la reforma de 1945 se regula la indemnización en el artículo 32, en el cual se introducen varias modificaciones. Se utiliza el vocablo "trabajador", comprensivo de empleados y obreros; se precisa la procedencia de la indemnización en los casos de despido injustificado y retiro justificado —la ley modificada hablaba simplemente de "despido"—, además de aquellos en que la pérdida del trabajo ocurre por "causas ajenas a la voluntad del trabajador"; a los fines del cómputo de la indemnización, la fracción de ocho meses de tiempo ininterrumpido de servicio se equipara al año; se elimina el tope máximo de seis meses; se precisa cuál ha de ser el salario base para el cálculo de la indemnización: salario del último mes para trabajadores a sueldo fijo y doceava parte de los salarios devengados durante los seis meses inmediatamente anteriores a la cesantía del trabajo para los trabajadores a destajo; en forma expresa se deja a salvo el ejercicio de las acciones que pueden corresponder al trabajador conforme al derecho común; se elimina la expresión que señalaba que la indemnización era procedente en los contratos a tiempo indeterminado, con lo cual se dio lugar a la polémica, ya hoy superada en sentido afirmativo, sobre si procedía o no el pago de la indemnización en los contratos de trabajo por tiempo determinado o para una obra determinada.

En la reforma legislativa de 1947 se introdujo un nuevo artículo, que consagró el denominado "auxilio de cesantía" en los siguientes términos: "Artículo 39: cuando el trabajador contratado por tiempo indeterminado pierde el trabajo por despido injustificado o se retire por causa justificada de las determinadas en el artículo 32, tendrá derecho a recibir, además de la prestación acordada en el artículo 37, un auxilio de cesantía, conforme a las siguientes reglas: a) Después de trabajo

2. Sobre el proceso de elaboración y aprobación de la Ley del Trabajo de 1936, véase Rafael Caldera: "Coyuntura histórica de 1936 y la aparición de la Ley del Trabajo", *Revista del Instituto Venezolano de Derecho Social*, N° 24, pp. 7 y ss., Caracas, 1966.

ininterrumpido no menor de tres meses ni mayor de seis meses, equivalente a cinco días de salario; b) Después de un trabajo ininterrumpido mayor de seis meses pero no menor de un año, equivalente a diez días de salario; c) Después de un trabajo ininterrumpido mayor de un año, equivalente a quince días de salario por cada año de trabajo o fracción mayor de ocho meses; d) En ningún caso podrá exceder dicho auxilio del salario de ocho meses; e) El trabajador gozará de este derecho aunque pase inmediatamente a prestar sus servicios a otro patrono, y f) No se hará efectivo el auxilio cuando el trabajador al terminar un contrato de trabajo quede amparado por una jubilación, pensión de vejez o de retiro; o protegido por el seguro de paro forzoso; o en caso de fallecimiento. Parágrafo único. A los efectos de este beneficio sólo se tomarán en consideración los servicios prestados ininterrumpidos a partir del dieciséis de julio de mil novecientos treinta y seis”.

Mediante el auxilio de cesantía se refuerza, en los casos de despido injustificado, la indemnización de antigüedad, elevando, a quienes tengan más de un año de servicio, el pago que debe hacerse al trabajador hasta el importe de un mes por año que se proponía en el proyecto de la Oficina Nacional del Trabajo y que es frecuente en muchas legislaciones. El alcance de la cesantía de acuerdo al texto legal que acabamos de transcribir, era mucho más restringido que el de la antigüedad. No procedía sino en los casos de despido injustificado y de retiro justificado, de tal manera que cuando la relación de trabajo terminaba por circunstancias distintas a éstas pero ajenas a la voluntad del trabajador, éste tenía derecho a percibir la antigüedad pero no la cesantía. Se excluía su pago en aquellos casos de fallecimiento o en los cuales el trabajador quedase amparado por las pensiones o seguros indicados por la ley; se establecía un tope máximo de ocho meses de salario, no se computaban los años de servicios transcurridos con anterioridad a la Ley del Trabajo de 1936 y en forma expresa se establecía que su procedencia se limitaba a los contratos por tiempo indeterminado, con lo cual quedó eliminada la posibilidad de que se plantease en relación a ella la discusión que surgió en relación a la procedencia o no de la antigüedad en caso de contratos para una obra determinada o por tiempo determinado.

En 1966, el Congreso Nacional modifica la Ley del Seguro Social, extendiendo el alcance de las prestaciones y beneficios del sistema de seguridad social nacional y, en la misma fecha, reforma la Ley del Trabajo a fin de eliminar el ordinal “f” anteriormente transcrito, con el objeto de permitir que los beneficiarios de las pensiones y beneficios señalados en el mismo pudieran percibir el auxilio de cesantía cuando reuniesen los otros requisitos legalmente exigibles.

De la normativa legal que acabo de señalar, resulta que la procedencia de las prestaciones de "antigüedad" y "cesantía" estaba en función de las causas de terminación de la relación de trabajo. Cuando ésta se extinguía por despido injustificado (terminación por voluntad unilateral del patrono no fundada en alguna de las causales establecidas por el artículo 31 de la Ley del Trabajo) o por retiro justificado (terminación por voluntad unilateral del trabajador, fundada en alguna de las causales establecidas en los artículos 32 y 33 *ejusdem*), el trabajador tenía derecho a la cesantía y a la antigüedad. Asimismo, le correspondía esta última cuando la extinción se producía por causa ajena a su voluntad. Si por el contrario, la relación laboral terminaba por despido justificado, a tenor del artículo 31 *ejusdem* o por retiro voluntario no justificado, de acuerdo con los referidos artículos 32 y 33, el trabajador perdía todo derecho a la antigüedad y a la cesantía, independientemente del número de años de servicio que tuviera. De allí que una sola falta de las indicadas en el mencionado artículo 31 o el hecho de que el trabajador se retirase voluntariamente, así fuese en búsqueda de mejores condiciones de trabajo o de un merecido descanso, bastaba para que éste perdiese sus prestaciones sociales, aun cuando tuviese largos años de fiel y eficiente prestación de servicios. Tal situación no era, evidentemente, la más equitativa para los trabajadores y por ello se explica que en la contratación colectiva se fuese extendiendo, cada vez más, el tipo de cláusula que consideraba a la antigüedad y la cesantía como "derechos adquiridos" del trabajador. Así, para el año 1974, cuando se promulga el decreto presidencial al cual me refiero a continuación, la mayor parte de los contratos colectivos importantes del país establecían la antigüedad —y en ocasiones la cesantía— como "un derecho adquirido" del trabajador que correspondía a éste, independientemente de cuál fuese la causa de terminación de la relación laboral.

En ejercicio de las facultades extraordinarias que le confirió en 1974 el Congreso Nacional, el Presidente de la República, Carlos Andrés Pérez, promulgó tres decretos-leyes que reformaron el régimen legal de la antigüedad y cesantía. Tal reforma significó un positivo avance en la legislación laboral venezolana, aun cuando adoleció de importantes fallas de técnica legislativa que dieron lugar a una serie de puntos oscuros que vinieron, posteriormente en 1983, a determinar una polémica sentencia de la Corte Suprema de Justicia y una reforma parcial a la Ley del Trabajo para aclarar algunos de ellos.

El decreto N° 124, de fecha 31 de mayo de 1974, reforma los artículos 37 y 39, estableciendo que la antigüedad y la cesantía se conside-

rarán como "derechos adquiridos" y que no se perderán estos beneficios cualquiera que sea la causa de la terminación del contrato de trabajo. En ambos artículos se incluyó un párrafo único —que desaparecería en ulterior reforma— que decía: "El Ejecutivo Nacional reglamentará las condiciones y términos en que los patronos deberán cancelar la prestación consagrada en este artículo". Posteriormente se cambia la anunciada intención de regular por la vía reglamentaria el pago de la antigüedad y la cesantía y mediante decreto 859, de fecha 15 de abril de 1975, publicado en *Gaceta Oficial* del 25 del mismo mes y año, el Presidente nuevamente reforma la Ley del Trabajo a fin de eliminar los referidos párrafos únicos e incorporar un nuevo capítulo con la denominación "De los derechos adquiridos por antigüedad y auxilio de cesantía", cuyo articulado —41 al 45— establece un complejo sistema de regulación de ambas prestaciones sociales. Por último, un nuevo decreto, el número 876, de fecha 22 de abril de 1975, modifica el literal "d" del artículo 39, afectando el tope máximo de ocho meses de salario a que estaba sometido el "auxilio de cesantía" desde su incorporación a la Ley del Trabajo mediante la reforma de 1947, el cual se mantiene únicamente en relación al tiempo de servicio prestado con anterioridad al 1° de mayo de 1975.

El régimen de las prestaciones sociales contenido en el decreto 859, del 15 de abril de 1975 (artículos 41 al 45 de la Ley del Trabajo), presenta dos opciones. La primera de ellas no obliga al empleador a hacer desembolsos anuales por estos conceptos, sino a abrir en la contabilidad de la empresa cuentas individuales para cada trabajador, en las cuales deben abonarse anualmente —no se precisa en qué oportunidad se cumple la respectiva anualidad, lo cual ha dado lugar a una diversidad de prácticas— las cantidades que por antigüedad y cesantía correspondan al trabajador, debiendo hacerse ajustes en caso de variaciones del salario. Los saldos de dichas cuentas devengarán intereses a la tasa fijada por el Banco Central de Venezuela y los mismos deben ser pagados anualmente al trabajador, quien tiene derecho a obtener préstamos de su empleador, con cargo a su cuenta por prestaciones sociales y en ciertos supuestos expresamente indicados por la ley: reparación y compra de viviendas, pago de hipotecas sobre viviendas, pago de pensiones escolares. La segunda opción, que debe ser convenida individual o colectivamente entre el patrono y el trabajador, es la de constituir fideicomisos individuales por el monto de las prestaciones sociales acumuladas. Esta opción, a la cual se refiere el presente trabajo, es excluyente con la primera, de modo que si trabajador y patrono constituyen el fideicomiso, éste no estará obligado a hacer abonos contables para pagar intereses y otorgar préstamos con cargo a las prestaciones. Es conveniente, por tanto,

aclearar que, no procediendo el pago de intereses cuando se constituye fideicomiso, es errónea la expresión "intereses de fideicomiso" utilizada en ocasiones, incluso en las inspectorías del Trabajo, para referirse a los intereses devengados conforme a la ley por las prestaciones sociales no anticipadas.

En abril de 1983, la Corte Suprema de Justicia, en una sentencia que causó una verdadera conmoción nacional, declaró que en virtud de los términos en que estaban redactados los decretos-leyes que establecieron el régimen de la antigüedad y la cesantía como derechos adquiridos de los trabajadores, disponiendo que los mismos debían ser abonados anualmente a éstos, la base de cálculo de dichas prestaciones debía ser el salario devengado en cada año y no el devengado en el momento de la extinción de la relación laboral, como venía haciéndose tradicionalmente. Esta interpretación fue frontalmente rechazada por los organismos sindicales que la consideraron altamente perjudicial a los trabajadores, cuyas prestaciones sociales se reducirían notablemente al adoptarse como base de cálculo al salario de cada año, y no el devengado en el momento de extinguirse la relación laboral, ya que este último, por razones de ajuste inflacionario y de ascenso del trabajador, tendería siempre a ser más alto y al ser multiplicado por los años de servicio significaba para el trabajador unas prestaciones sociales muy superiores a las resultantes de aplicar el nuevo criterio de la Corte Suprema. La presión sindical fue eficaz y el Congreso de la República, en julio de 1983, aprobó una reforma parcial de la Ley del Trabajo, en la cual se establecía sin equívocos que las prestaciones de antigüedad y auxilio de cesantía debían ser entregadas, calculadas y reajustadas definitivamente al finalizar la relación de trabajo.

En el momento actual, cuando se discute en el Senado un proyecto de Ley de Trabajo que ya fue aprobada por la Cámara de Diputados, uno de los puntos cruciales del debate laboral consiste en la proposición de la Cámara de Comercio de Caracas según la cual, para evitar la carga que para las empresas consiste lo que impropiamente llaman "efecto retroactivo de las prestaciones sociales" (es decir, el cálculo de las mismas sobre la base del último salario y tomando en cuenta todos los años de servicio prestados), se establezca un sistema de pago anual de las prestaciones sociales, sin que los aumentos de salarios posteriores al pago de cada año conceda derecho al reajuste de las anualidades ya pagadas. A cambio de esta limitación a los beneficios laborales, el organismo empresarial ofrece la creación de fondos privados de jubilación financiados

con aportes patronales. El movimiento sindical ha rechazado esta propuesta.<sup>3</sup>

### 3. GARANTIA DE LAS PRESTACIONES SOCIALES EN LOS CASOS DE INSOLVENCIA PATRONAL

Los créditos laborales tienen en Venezuela un complejo régimen de protección.<sup>4</sup> Ese régimen puede resumirse diciendo que, de acuerdo con una ley de 1961, los créditos laborales disfrutaban de un privilegio general sobre los bienes muebles del patrono, el cual se sitúa en un cuarto lugar después de los créditos derivados de los gastos de justicia, de aquellos créditos a los cuales el Código Civil (Art. 1.871) confiere un privilegio especial sobre ciertos muebles (créditos prendarios, gastos de transporte sobre los objetos transportados, alquileres y rentas de bienes inmuebles, sobre los frutos cosechados en el año, etc.) y de aquellos créditos derivados de gastos funerarios, de última enfermedad y de alimentos. Los créditos laborales tienen además un privilegio subsidiario sobre el precio de los bienes inmuebles, lo cual les otorga en relación a dichos bienes una situación de preferencia frente a los créditos quirografarios.

Las prestaciones sociales de antigüedad y cesantía tienen una garantía más amplia, pues su privilegio comprende tanto bienes muebles como inmuebles y tiene, a mi juicio, aun cuando no es dicho expresamente por la ley, un rango de preferencia más favorable, ocupando un tercer lugar en el orden de prelación, después de los gastos de justicia y de los créditos prendarios e hipotecarios. Por otra parte, el artículo 41 de la Ley del Trabajo impone a los patronos la obligación de abonar anualmente en una cuenta individual de cada trabajador el monto correspondiente a sus prestaciones sociales de antigüedad y cesantía. Esta obligación se traduce en la realización de un asiento en la contabilidad del patrono, el cual deberá pagar al trabajador intereses por el saldo a su favor que presente su cuenta por antigüedad y cesantía. En principio, este saldo será cobrado por el trabajador solamente en el momento de terminación de la relación laboral. Dentro de una sana contabilidad, el patrono debería tener una reserva para prestaciones sociales de antigüedad y cesantía con un monto no inferior a la suma de los saldos individuales que por este concepto presentan todos sus trabajadores. Si esas reservas existiesen y estuviesen especialmente afectadas a garantizar el

3. *Proposición*, Cámara de Comercio de Caracas, folleto mimeografiado, Caracas, 1989.

4. Para una información más detallada, puede verse, del autor, "Los créditos de los trabajadores y su protección en la reforma legal venezolana", *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de Derecho del Trabajo a la Seguridad Social*. Universidad Central de Venezuela, N° 73, pp. 293 y ss. Caracas, 1989.

pago de las prestaciones sociales, serían muy pocas las posibles pérdidas de los trabajadores en caso de insolvencia patronal. Pero ello no es legalmente exigido, lo cual ha dado pie a que muchos patronos se limiten a hacer estas reservas en sus libros sin darles un respaldo efectivo o, simplemente, no hagan reservas para prestaciones, limitándose a hacer abonos contables correspondientes a cada trabajador, lo cual incluso no cumplen algunos empleadores. Esta situación determina que, a pesar del privilegio que garantiza la antigüedad y la cesantía, su cobro sea incierto en los casos de quiebra o insolvencia del deudor. En efecto, en varios juicios de quiebra tramitados ante los tribunales venezolanos, los trabajadores no pudieron hacer efectivas sus prestaciones sociales o sólo lo hicieron parcialmente.<sup>5</sup>

#### 4. LOS FIDEICOMISOS LABORALES EN VENEZUELA

##### 4.1. *Antecedentes y marco legal*

En la legislación laboral venezolana el sistema de fideicomisos ha funcionado, aun cuando su ámbito de aplicación ha tenido una extensión limitada, como una forma de garantizar a los trabajadores el pago efectivo de sus prestaciones sociales al finalizar su relación de trabajo. El sistema fue establecido en 1975 en una reforma parcial a la Ley del Trabajo, como una opción que puede ser establecida voluntariamente entre patrono y trabajador, bien sea mediante la negociación colectiva o a través de acuerdos individuales.

El antecedente inmediato de este sistema se encuentra en los contratos de fideicomiso que poco tiempo antes de la reforma de 1975, en vísperas de la nacionalización de la industria petrolera, se habían establecido entre algunas de las empresas operadoras y sus trabajadores, con el fin de resguardar sus prestaciones sociales y de ofrecer una alternativa para su inversión rentable, todo lo cual parecía particularmente importante en momentos en que el destino de estas empresas parecía incierto. Al establecerse, en 1974, que las prestaciones sociales de antigüedad y cesantía pasaban a ser un "derecho adquirido" de los trabajadores que debía serles pagado en el momento de la terminación de la relación de trabajo, independientemente de las causas que la motivaren, se planteó una discusión acerca del modo en que deberían pagarse tales prestaciones, el cual no fue establecido en el mismo decreto que las consagró como derechos adquiridos, sino que su definición fue remitida a

5. Para mayores detalles, puede verse, del autor: *Ensayos sobre relaciones de trabajo*, ART, Barquisimeto, 1985, pp. 122 y ss.

un reglamento que posteriormente debería dictar el Ejecutivo. Un año tardó el legislador en determinar cuál sería el sistema de pago de las prestaciones y al fin, no ya en un reglamento ejecutivo, sino mediante una nueva reforma parcial a la Ley del Trabajo (25-4-75), optó por ofrecer a trabajadores y patronos una alternativa entre el sistema general de abonos contables anuales de las prestaciones sociales, con pago de intereses y derecho a obtener préstamos en ciertos casos determinados por la ley y el sistema optativo de constituir fideicomisos mediante los cuales el monto de las prestaciones sociales es entregado en propiedad a una entidad fiduciaria, la cual lo administra, paga beneficios anuales al trabajador beneficiario y se obliga a reintegrar a éste la cantidad fideicometida en el momento de finalizar su relación de trabajo.

Para comprender el funcionamiento del fideicomiso laboral y responder a varias interrogantes planteadas a su alrededor, es necesario partir del concepto y del funcionamiento general de los fideicomisos en la legislación venezolana, lo cual está establecido en la Ley de Fideicomisos de 1956, que es una ley mercantil muy anterior a la creación de los fideicomisos laborales y que constituye una institución peculiar, que mezcla algunos elementos del denominado *private trust* angloamericano, con otros de derecho civil de origen romanístico. El artículo 1º de dicha ley dice: "El fideicomiso es una relación jurídica por la cual una persona llamada fideicomitente transfiere uno o más bienes a otra persona llamada fiduciario, quien se obliga a utilizarlo en favor de aquél o de un tercero llamado beneficiario". El artículo 2º dice: "Los bienes transferidos y los que sustituyan a éstos no pertenecen a la prenda común de los acreedores del fiduciario. Salvo que la ley disponga otra cosa, éste sólo estará sujeto a cumplir con dichos bienes las obligaciones que deriven del fideicomiso o de su realización y podrá oponerse a toda medida preventiva o de ejecución dictada a solicitud de acreedores que procedan en virtud de créditos que no deriven del fideicomiso o de su realización". El artículo 12 dice: "Sólo podrán ser fiduciarios las instituciones bancarias y las empresas de seguros constituidas en el país, a las cuales conceda autorización para ello el Ejecutivo Nacional por resolución del Ministerio de Hacienda o de Fomento, respectivamente". El artículo 14 dice: "Son obligaciones del fiduciario, además de las previstas en el acto constitutivo o en la ley, las siguientes: 1) Realizar todos los actos que sean necesarios para la consecución del fin del fideicomiso; 2) Mantener los bienes fideicometidos debidamente separados de sus bienes y de los correspondientes a otros fideicomisos; 3) Rendir cuentas de su gestión al beneficiario, por lo menos una vez al año". El artículo 24 dice: "El

beneficiario tendrá, además de los derechos que le conceden el acto constitutivo y la ley, los siguientes:

1) Exigir al fiduciario el fiel cumplimiento de sus obligaciones y hacer efectiva la responsabilidad por el incumplimiento de ellas.

2) Impugnar los actos anulables realizados por el fiduciario, dentro de los cinco años desde el día en que el beneficiario hubiere tenido noticias del acto que da origen a la acción y exigir la devolución de los bienes fideicometidos a quien corresponda. Este lapso no empezará a correr para los menores y entredichos sino a partir de su mayoría o desde la fecha en que cese la interdicción.

3) Oponerse a toda medida preventiva o de ejecución tomada contra los bienes fideicometidos por obligaciones que no los afectan, en caso de que el fiduciario no lo hiciere.

4) Pedir por causa justificada la renovación del fiduciario y como medida preventiva, a juicio del juez del fideicomiso, el nombramiento de un juez interino".

Dentro de este marco legal, pero con algunas modalidades específicas, se inscriben los fideicomisos laborales instituidos por la reforma parcial de la Ley del Trabajo de 1975, en cuyo artículo 41 se estableció que el monto de las prestaciones sociales de antigüedad y cesantía "podrá ser entregado periódicamente a título de anticipo, según los términos y condiciones que estipulen o hubieren estipulado de común acuerdo el patrono y sus trabajadores o por vía de la contratación colectiva, siempre y cuando las cantidades así entregadas sean destinadas por el trabajador a la constitución de fideicomisos individuales". Disponiéndose igualmente que "los capitales objeto de tales fideicomisos deberán ser pagados a sus beneficiarios solamente al término de la relación de trabajo y podrán ser colocados por el respectivo fiduciario, únicamente con autorización del trabajador fideicomitente, en inversiones seguras, rentables y de alta liquidez. Las ganancias que produzcan las inversiones mencionadas, a opción del trabajador fideicomitente, podrán ser capitalizables o pagadas periódicamente al beneficiario del fideicomiso". El párrafo segundo del artículo 41 *ejusdem*, dice que: "el trabajador fideicomitente podrá garantizar con el capital de su respectivo fondo fiduciario obligaciones contraídas con instituciones financieras establecidas legalmente en el país, con la finalidad de financiar la adquisición de su vivienda y el pago de pensiones escolares del trabajador, su cónyuge, concubina o hijos".

#### 4.2. *Concepto*

El fideicomiso sobre las prestaciones sociales o fideicomiso laboral es un negocio jurídico complejo, similar en su esencia al fideicomiso mercantil, pero que presenta algunas peculiaridades en su normativa, mediante el cual el trabajador fideicomitente autoriza a su patrono para que entregue a una entidad financiera o a una compañía de seguros, que a los efectos del negocio se denomina fiduciario, cantidades de dinero equivalentes a anticipos de sus prestaciones sociales de antigüedad y cesantía, causadas o por causarse, a fin de que el fiduciario las use para realizar inversiones seguras, rentables y de alta liquidez, comprometiéndose a las siguientes condiciones: a) Pagar al trabajador fideicomitente los beneficios anuales del fondo fiduciario o capitalizarlos si ese fuere el desco de éste, previo descuento de los gastos y comisiones deducibles; b) Permitir que el trabajador pueda dar el fondo como garantía para obtener préstamos en los casos establecidos por la ley, y c) Reintegrar el monto del fondo fiduciario acumulado al trabajador fideicomitente en el momento en que éste finalice su relación de trabajo.

La complejidad del fideicomiso laboral consiste en que supone la existencia de varias relaciones jurídicas. Inicialmente se requiere una relación de trabajo entre un patrono deudor de las prestaciones sociales y un trabajador acreedor de las mismas. Se necesita, además, de una relación jurídica constitutiva del fideicomiso, mediante la cual el trabajador autorice al patrono para que entregue en fideicomiso anticipos de sus prestaciones sociales a la entidad fiduciaria, la cual a su vez adquiere derechos y obligaciones frente al trabajador y frente al patrono.

Se ha planteado la discusión acerca de si el fideicomiso laboral, tal como está concebido en la legislación venezolana, constituye una figura jurídica autónoma o si es una modalidad particular del fideicomiso, tal como el mismo está definido en la Ley de Fideicomiso de 1956. Tal discusión tiene un interés no sólo doctrinario, sino práctico, pues mientras en la primera hipótesis la aplicación de esta última ley sólo podría proceder por vía de la analogía, con las limitaciones que ella supone, en la segunda hipótesis tal aplicación procedería en forma directa, quedando a salvo naturalmente las disposiciones muy especiales que la Ley del Trabajo establece para los fideicomisos de las prestaciones sociales. A mi juicio, el fideicomiso laboral contiene los mismos elementos que esencialmente constituyen la figura general del fideicomiso: el propietario de unos bienes (en este caso al trabajador, de sus prestaciones sociales) los transfiere a un fiduciario para que los administre y, descontados los gastos, le entregue sus beneficios. Algunas importantes peculiaridades

hacen del fideicomiso laboral una modalidad especial, sin llegar a apartarle de la naturaleza general del negocio fiduciario.

Tales peculiaridades, que se analizarán más adelante, son la especial participación del patrono en el fideicomiso laboral; las formas necesarias para su constitución; su objeto y su destino limitado y el derecho del trabajador fideicomitente a obtener préstamos con garantía del fondo fiduciario y a recibir éste a la finalización de la relación de trabajo.

Al definir el fideicomiso laboral se precisó que mediante el mismo el trabajador autoriza al patrono para que entregue al fiduciario los fondos fideicometidos. Ello es así, aun cuando de la lectura textual del artículo 41 de la Ley del Trabajo alguien podría pensar que es al patrono a quien corresponde entregar al trabajador los anticipos de sus prestaciones sociales para que éste, a su vez, los dé en fideicomiso a la respectiva entidad que va a servir de fiduciario. Del texto global de la Ley del Trabajo se evidencia que el legislador, cuya reforma de 1975 configura la antigüedad y la cesantía como instituciones de ahorro obligatorio para el trabajador, restringió las posibilidades de entrega anticipada de las mismas. En efecto, la ley contempla que el trabajador podrá disponer de sus prestaciones sociales sólo al terminar la relación de trabajo. Sin embargo, este principio general es atenuado por la ley al establecer las siguientes posibilidades: a) El derecho del trabajador de obtener préstamos a cuenta de sus prestaciones sociales en los supuestos indicados por la ley; b) El pago anual de la antigüedad, pero no de la cesantía, en aquellos casos en que el patrono venía ya haciéndolo para el momento de la promulgación de la reforma, y c) El pago de anticipos sobre las prestaciones, cuando "las cantidades así entregadas sean destinadas por el trabajador a la constitución de fideicomisos individuales". En relación a esta última posibilidad resulta obvio que la única forma de asegurar que el trabajador dé a los anticipos de prestaciones el destino deseado por la ley, sin que pueda distraerlos en otros fines, es logrando que la constitución del fideicomiso se haga mediante una entrega directa de tales anticipos por parte del patrono al fiduciario, para lo cual se requerirá, lógicamente, la autorización del trabajador.

Al expresar el concepto de fideicomiso laboral se ha señalado que el mismo se constituye con anticipos de prestaciones sociales causadas o por causarse y que está sujeto al cumplimiento de ciertas condiciones. Estos aspectos serán analizados al hablar del objeto y del régimen de dichos fideicomisos.

### 4.3. Fuentes

El fideicomiso laboral tiene fuentes legales y convencionales. La fuente legal está constituida por el artículo 41 de la Ley del Trabajo, que permite que el trabajador constituya fideicomisos individuales con anticipos de sus prestaciones sociales. Las fuentes convencionales están constituidas por los acuerdos específicos mediante los cuales un trabajador o un grupo de trabajadores o un sindicato convienen con el patrono en la constitución del fideicomiso. En el primer caso se trata de un convenio individual que puede estar incluido en el contrato de trabajo celebrado entre el trabajador y el patrono o ser pactado por separado, bien sea al inicio del contrato o con posterioridad. En la segunda hipótesis, el acuerdo puede formar parte del contrato colectivo de trabajo que rige en la empresa o constituir un convenio *ad hoc*. En todo caso, la constitución del fideicomiso requiere un contrato fiduciario o plan de fideicomiso suscrito por las partes de la relación laboral y por la entidad fiduciaria.

### 4.4. Partes

En el fideicomiso general las partes son el fideicomitente o propietario de los bienes que se transfieren en fideicomiso, el fiduciario o entidad que recibe en propiedad dichos bienes y los administra o los invierte, según el caso, y el beneficiario, que puede ser el propio fideicomitente u otra persona designada por el mismo. De acuerdo con la legislación venezolana, el fiduciario deberá ser un banco, una sociedad financiera, una entidad de ahorro y préstamo o una compañía de seguros. Una de las peculiaridades características del fideicomiso laboral tiene que ver con las partes intervinientes, ya que además del trabajador fideicomitente y del fiduciario interviniente el patrono, existiendo, por otra parte, limitaciones en cuanto a la posibilidad de nombrar un tercero beneficiario, lo cual es no sólo posible sino frecuente en el fideicomiso general. La figura del patrono, distinta de las partes clásicas del fideicomiso general, es necesariamente parte del fideicomiso de las prestaciones sociales, pues su voluntad es requerida para convenir con el trabajador el pago de los anticipos que van a constituir el fondo fiduciario, así como también para estipular las condiciones de entrega de dicho fondo a la entidad fiduciaria.<sup>6</sup> Las obligaciones asumidas por el patrono pueden serle exigidas tanto por el trabajador como por el fiduciario.

6. En sentido contrario, Rafael Alfonso Guzmán afirma que el patrono es un tercero en la relación fiduciaria. *Estudio analítico de la Ley del Trabajo*, Contemporánea de Ediciones, Caracas, 1987, tomo II, p. 91.

Un interesante problema se plantea en relación a la jurisdicción ante la cual pueden intentarse las acciones por incumplimiento del patrono, ya que si bien es claro que el trabajador debe acudir a la jurisdicción y mediante el procedimiento laboral para plantear sus reclamos frente al patrono, podría no serlo si las acciones entre el trabajador y el fiduciario, y más aún, entre éste y el patrono, deban ventilarse ante tal jurisdicción o ante la mercantil. Esta última hipótesis parecería ser la procedente, si se considera que el patrono es un tercero que mantiene con el fiduciario relaciones netamente mercantiles y que también tienen este carácter las relaciones entre el trabajador beneficiario y el fiduciario. Por el contrario, el fuero del trabajo sería el competente, si se parte de la idea, a mi juicio correcta, de que el fideicomiso laboral es un negocio único, aun cuando complejo, en el cual patrono y fiduciario tienen carácter de partes. Desde este punto de vista y tratándose de un negocio jurídico-laboral, el incumplimiento de las obligaciones de las partes cuyo incumplimiento debe ser conocido por el juez del Trabajo, independientemente de que las acciones respectivas hayan sido intentadas por el trabajador, por el fiduciario o por el patrono. Esta última conclusión impide un fraccionamiento indeseable en el juzgamiento de las causas derivadas del fideicomiso laboral, así como también evita que por el hecho del fideicomiso el trabajador se vea privado de la especial tutela que le brinda la jurisdicción laboral. Esta solución es, por otra parte, congruente con el reiterado criterio de la jurisprudencia venezolana que ha establecido que el juez del Trabajo es competente para conocer de las acciones que por derecho común corresponden a los trabajadores (por ejemplo, el reclamo de daño moral).

En el fideicomiso laboral no puede pactarse la existencia de un beneficiario distinto del trabajador, pues ello podría dar lugar en los hechos a una renuncia por parte del mismo a prestaciones sociales que son legalmente irrenunciables. En consecuencia, los beneficios del fideicomiso deberán ser entregados al trabajador y sólo en caso de muerte del mismo, a sus causahabientes.

En los documentos o planes constitutivos del fideicomiso de las prestaciones sociales se suele prever que los trabajadores que la empresa emplee con posterioridad a la celebración del mismo puedan incorporarse al fideicomiso.

#### 4.5. *Objeto*

De acuerdo con el artículo 41 de la Ley del Trabajo, el objeto de los fideicomisos laborales está constituido por los anticipos de antigüe-

dad y cesantía que, previo convenio con el trabajador fideicomitente, el patrono entrega al fiduciario. Tales anticipos pueden ser la totalidad de las prestaciones acumuladas por el trabajador para el momento de la constitución del fideicomiso o parte de las mismas. Puede pactarse y en cierta forma ese fue el deseo del legislador, que el patrono vaya entregando anualmente al fiduciario las nuevas prestaciones que causen, así como los ajustes requeridos en caso de aumentos salariales. En todo caso, si el fideicomiso no comprende la totalidad de la antigüedad y cesantía exigibles, a la diferencia no comprendida en el fideicomiso será aplicable el régimen legal ordinario de las prestaciones sociales.

No existe ningún límite para la constitución de fideicomisos en el sentido de que, si bien en principio éstos tendrán como objeto las prestaciones sociales acumuladas de antigüedad y cesantía, no hay impedimentos legales para que otro tipo de beneficios laborales, como pudiera ser la participación en las utilidades, sean destinadas mediante convenio a incrementar el fondo fiduciario. La ley prevé expresamente que los beneficios del fideicomiso en lugar de ser pagados al trabajador puedan, por voluntad de éste, ser capitalizados, aumentando así los fondos en fideicomiso.

#### 4.6. Régimen del fideicomiso laboral

##### 4.6.1. Constitución

De acuerdo con la Ley del Trabajo, para la constitución de un fideicomiso laboral se requiere como paso previo que el trabajador y el patrono convengan en ello, es decir, que acuerden que el pago de las prestaciones sociales se haga por el sistema especial de fideicomiso en lugar del sistema general de abonos contables. Tal opción puede estar contenida en un convenio de naturaleza colectiva, cuando es celebrado entre un sindicato o un grupo de trabajadores con una empresa o grupo de empresas, o de naturaleza individual, cuando es celebrado entre un trabajador y su patrón, singularmente considerados. Como se ha dicho, el convenimiento colectivo para el establecimiento del fideicomiso puede estar incluido dentro del contrato colectivo firmado en la empresa o grupo de empresas, o puede ser objeto de una negociación *ad hoc*. El acuerdo individual para la institución del fideicomiso puede formar parte del contrato de trabajo celebrado inicialmente entre las partes o ser objeto de un convenio específico. En todo caso, además del convenio inicial mediante el cual las partes de la relación laboral acuerdan que los anticipos de las prestaciones sociales sean destinados a la constitución de fideicomisos, se requiere de un documento especial mediante el cual se

instituye dicho fideicomiso. De acuerdo al artículo 3º de la Ley de Fideicomisos, la constitución del fideicomiso debe constar de documento auténtico. La constitución del fideicomiso mediante testamento, prevista en dicha ley, no es procedente en el caso del fideicomiso laboral ya que, como se ha visto, éste requiere de un convenio entre el patrono y el trabajador que no es susceptible de ser hecho a través del acto testamentario, unilateral por naturaleza.

En el documento constitutivo se establecerán las condiciones generales y particulares del negocio fiduciario, las cuales deben respetar el marco normativo a que se hace referencia en el punto 4.1. del presente trabajo. En el mismo, generalmente llamado documento fiduciario o plan de fideicomiso, además del patrono y del trabajador interviene necesariamente la entidad fiduciaria, ya que se trata justamente de establecer en forma precisa todas las condiciones y modalidades del complejo negocio que se celebra. Es muy importante que el plan de fideicomiso sea redactado en forma amplia y precisa, a fin de que queden claras las condiciones del negocio y las obligaciones de las partes, lo cual podría no ocurrir si éstas se limitan a acogerse a los términos de la ley, que presenta ciertas imperfecciones y lagunas.

#### 4.6.2. *Inversión del fondo*

El negocio de fideicomiso supone que el fiduciario debe invertir el fondo respectivo, a fin de poder obtener ganancias a ser pagadas al beneficiario, previo descuento de los gastos y de su remuneración. El artículo 15 de la Ley de Fideicomisos establece el norte que debe orientar las gestiones del fiduciario en la administración del fondo, al disponer que "cumplirá sus obligaciones con el cuidado de un administrador diligente". La Ley General de Banco y otros Institutos de Crédito (Arts. 117 y 118) establece ciertas limitaciones en relación a las inversiones que puede realizar el fiduciario.<sup>7</sup>

El artículo 41 de la Ley del Trabajo establece limitaciones adicionales al fideicomiso laboral, al disponer en su párrafo primero que "los capitales objeto de tales fideicomisos deberán ser pagados a sus

7. "Artículo 117. Los institutos autorizados no podrán, en ningún caso, invertir los fondos recibidos para realizar las operaciones previstas en el presente título en: a) Sus propias acciones u obligaciones u otros bienes de su propiedad, y b) Obligaciones, acciones o bienes de empresas en las cuales tengan participación o en las cuales sus directivos tengan intervención como socios, directivos o como asesores o consejeros, salvo que se trate de títulos emitidos por los institutos regulados por esta ley o de los cuales se haga oferta pública debidamente autorizados por la Comisión Nacional de Valores".

"Artículo 118. Los fondos recibidos en fideicomiso o administrados por cuenta ajena por institutos autorizados conforme a este título, deberán ser invertidos en el país, salvo instrucciones expresas en contrario del fideicomitente o del mandante".

beneficiarios solamente al término de la relación de trabajo y podrán ser colocados por el respectivo fiduciario *únicamente con autorización del trabajador fideicomitente en inversiones seguras, rentables y de alta liquidez*".

La interpretación del texto legal plantea el problema del alcance de la autorización que el fiduciario requiere del fideicomitente para invertir los capitales objeto de los fideicomisos laborales. Siendo obvio que dentro de la naturaleza del fideicomiso está el hecho de que el fondo fiduciario debe ser invertido para que pueda producir beneficios, también lo es el que al instituirlo el fideicomitente está expresando su voluntad de que el fiduciario administre tal fondo, lo cual supone, en los casos de fondos en dinero como lo son los constituidos por los anticipos de las prestaciones sociales, una autorización de invertir dicho dinero. La duda que se deriva del texto del artículo 41, párrafo primero de la Ley del Trabajo, tiene que ver con la frecuencia con que se debe dar dicha autorización, es decir, si basta otorgarla inicialmente al constituirse el fideicomiso o si por el contrario la misma es requerida cada vez que vaya a realizarse una inversión, lo cual, por cierto, no parecería muy práctico a los fines de una administración ágil del fideicomiso. A mi juicio, la respuesta debe estar dada por el contrato de fideicomiso, en el cual se puede incorporar una autorización general del fideicomitente al fiduciario para que invierta los fondos fideicometidos —siempre en "inversiones seguras, rentables y de alta liquidez"— de acuerdo a su criterio e, incluso, si así lo convienen expresamente las partes, fuera del país. De no existir esta autorización general, el texto del artículo 41 de la Ley del Trabajo lleva a pensar que en esta circunstancia el fiduciario deberá consultar al trabajador fideicomitente o a su representante autorizado antes de realizar las respectivas inversiones. Otra alternativa que puede plantearse es que el trabajador fideicomitente indique expresamente al fiduciario cuáles son las inversiones que desea realizar, en cuyo caso aquél está asumiendo los riesgos de la inversión. A esta consecuencia se hará nuevamente mención al tratar sobre el pago de los beneficios.

El artículo 41, párrafo primero, exige que el capital fideicometido sea objeto de "inversiones seguras, rentables y de alta liquidez", pero no ofrece elementos para determinar qué se debe entender por tales, lo cual da lugar a dificultades de interpretación. A los fines de resolver éstas, resultan útiles las disposiciones contenidas en las Normas Operativas del Sistema Nacional de Ahorro y Préstamo, destinadas específicamente a regular la gestión que como fiduciarias pueden ejecutar las entidades adscritas a este sistema, pero que pueden ser analógicamente aplicables a ese tipo de gestión cuando es ejecutada por bancos, socie-

dades financieras o compañías de seguros. El artículo 8.06 de dichas normas establece que se consideran "inversiones seguras, rentables y de alta liquidez, aquellas que se hagan en títulos y valores emitidos o garantizados por la nación, por el Banco Nacional de Ahorro y Préstamo, por otras personas jurídicas de carácter público y por las instituciones regidas por la Ley General de Bancos y otros Institutos de Crédito, así como los títulos valores de los cuales se haga oferta pública por autorización de la Comisión Nacional de Valores. Se considerarán igualmente inversiones seguras, rentables y de alta liquidez, a los fines previstos en esta disposición, las representadas en créditos con garantía hipotecaria de primer grado y vencimientos que no excedan de cinco años, otorgados por las entidades con los fondos fiduciarios y con arreglo a la ley y a las Normas de Operación, siempre que en relación a tales créditos el Banco Nacional de Ahorro y Préstamo haya otorgado compromiso irrevocable de refinanciamiento a favor de la entidad fiduciaria, para garantizar la inmediata y permanente liquidez del fondo fiduciario".

#### 4.6.3. *Pago de beneficios*

La Ley del Trabajo (Art. 41, segundo párrafo del párrafo primero) establece que las ganancias producidas por las inversiones hechas con los fondos fiduciarios, "a opción del trabajador fideicomitente, podrán ser capitalizadas o entregadas periódicamente al beneficiario del fideicomiso". Del texto de la ley se desprende que corresponde al trabajador la alternativa de escoger entre capitalizar los beneficios o disponer periódicamente de ellos. Lo más recomendable es que tal opción sea hecha en el documento constitutivo del fideicomiso, en el cual debería precisarse con qué periodicidad el trabajador cobraría sus beneficios. Se ha sostenido que en caso de que el documento de fideicomiso no establezca nada al respecto, los beneficios necesariamente serán capitalizados.<sup>8</sup> Por el contrario, creo que el silencio de las partes en dicho documento no es suficiente para desprover al trabajador fideicomitente de un derecho que le es conferido por la ley, cual es el de optar entre la capitalización o el pago periódico de los beneficios, de modo que dicha opción puede ser ejercida con posterioridad a la suscripción del plan de fideicomiso. En cambio, si en dicho plan el trabajador hubiese convenido con el fiduciario en una de las dos opciones, no podría unilateralmente exigir un cambio inmediato del sistema escogido. En mi criterio, tal cambio puede ser hecho, ya que si el trabajador, como veremos más adelante, tiene la facultad de rescindir el fideicomiso, es lógico pensar que con

8. Rafael Alfonso Guzmán: *ob. cit.*, en nota 6, p. 89.

mayor razón puede realizar un acto de alcances mucho menores, cual es el de cambiar un sistema por otro. En todo caso, el fiduciario tiene derecho a un cierto plazo para hacer las adaptaciones requeridas. Si el plazo no ha sido fijado en el documento fiduciario, sería determinado de acuerdo con la equidad.

Si el documento fiduciario contiene normas en cuanto a la escogencia de uno u otro sistema, en cuanto al establecimiento de plazos para retirar los beneficios o para que el fiduciario pague en lugar de capitalizar o viceversa, tales normas deben ser acatadas por las partes, siempre que no constituyan una renuncia a los derechos del trabajador.

Cuando se ha constituido el fideicomiso laboral, el trabajador tiene derecho a recibir los beneficios del mismo pero no a cobrar intereses sobre el saldo de sus prestaciones ya que, como hemos visto, los fideicomisos constituyen un sistema optativo cuya adopción excluye el sistema general de abonos contables, que es el que supone el pago de intereses anuales sobre las prestaciones sociales no anticipadas.

Pueden plantearse problemas en cuanto a la proporción entre el margen de beneficios que el fideicomiso produce al fideicomitente y la tasa de intereses que, de acuerdo a resolución anualmente emitida por el Banco Central de Venezuela, corresponde a las prestaciones sociales que tan sólo han sido abonadas contablemente y no anticipadas al trabajador. Al iniciarse el régimen de prestaciones sociales instituido por la reforma legal de 1975, era muy factible que el porcentaje de beneficios producido por el fideicomiso fuese superior a la tasa de intereses fijada anualmente por el Banco Central, ya que esta fijación fue inicialmente hecha a una tasa mucho más baja que el porcentaje de ganancias producido por las inversiones ofrecidas en el mercado. Así, en 1976 la tasa fue fijada en el 5½ por ciento anual, en 1977 en el 6 por ciento anual, en 1978 en el 6½ por ciento, en 1979 en el 7 por ciento anual, en 1980 en el 8 por ciento anual. Pero posteriormente este diferencial se redujo. Así, en 1981 se fijó el 10 por ciento anual de intereses y fue creciendo hasta 1983, cuando se fijó en el 12 por ciento, cifra que se mantuvo estática hasta 1989, cuando el Banco Central estableció que los intereses de las prestaciones sociales pagarían cuatro puntos porcentuales por encima de la tasa mínima fijada para las operaciones pasivas de los bancos comerciales, en la cual una importante alza había experimentado fluctuaciones entre el 32 por ciento y el 22 por ciento. De ese modo vino a plantearse la posibilidad de que el porcentaje de beneficios producido por el fideicomiso fuese inferior a la tasa de interés devengada por las prestaciones sociales abonadas contablemente. Ante esta

hipótesis, se ha sostenido que el fiduciario está obligado a pagar la diferencia entre la mayor tasa de interés fijada por el Banco Central para las prestaciones sociales abonadas contablemente y las menores ganancias que hubiere producido la inversión del capital fiduciario, a fin de evitar que el trabajador se perjudicase por la constitución del fideicomiso.<sup>9</sup> Aun dentro de esta concepción, habría que dejar a salvo el caso de que el trabajador fideicomitente hubiese indicado expresamente al fiduciario cuáles inversiones debía realizar, pues en esta circunstancia el trabajador debería correr con el riesgo de la inversión. Siguiendo esta orientación, algunos de los planes de fideicomiso laboral ofrecidos por bancos venezolanos garantizan al trabajador un porcentaje de beneficios no inferior a la tasa de intereses sobre prestaciones sociales fijada cada año por el Banco Central de Venezuela. En mi criterio, de no existir una cláusula de tal género, sería impropio exigir esta garantía al fiduciario, cuya responsabilidad, de acuerdo con la ley, es la de administrar diligentemente el fondo fideicometido, sin que pueda equitativamente exigírsele que garantice unos resultados económicos que pudieran estar por encima de las realidades del mercado.

#### 4.6.4. *Obtención de préstamos con garantía del fideicomiso*

El párrafo segundo del artículo 41 de la Ley del Trabajo dice que: "El trabajador fideicomitente podrá garantizar con el capital de su respectivo fondo fiduciario, obligaciones contraídas con instituciones financieras establecidas legalmente en el país con la finalidad de financiar la adquisición de su vivienda y el pago de pensiones escolares del trabajador, su cónyuge, concubina o hijos".

Esta facultad del trabajador de obtener préstamos con la garantía del fondo fiduciario constituye una de las peculiaridades propias del fideicomiso laboral, que lo distinguen como una variedad muy especial del fideicomiso general. En efecto, el negocio fiduciario se caracteriza por la transferencia de propiedad que el fideicomitente hace al fiduciario de los bienes dados en fideicomiso. Dentro de este esquema clásico no parece lógica la posibilidad que el fideicomitente use un fondo que no le es propio, a fin de garantizar con el mismo préstamo que obtuviese para sí. El fideicomiso laboral, sin embargo, permite este tipo de garantía. Esta peculiaridad tiene su fuente en la Ley del Trabajo, la cual restringe sus causas de procedencia a la adquisición de vivienda de los trabajadores y al pago de pensiones escolares suyas y de su familia. Esta facultad corresponde de derecho al trabajador fideicomitente, aun

9. Atilio Rojas: *El Fideicomiso. Banco de los Trabajadores*. Caracas, 1983, pp. 65 y 66.

cuando no esté expresamente reconocida en el documento de fideicomiso, el cual no podría extenderla a causales distintas a las taxativamente indicadas en la Ley del Trabajo.

#### 4.6.5. Extinción del fideicomiso

El artículo 41 de la Ley del Trabajo establece que los capitales objeto de fideicomisos laborales "deberán ser pagados a sus beneficiarios solamente al término de las relaciones del trabajo", de donde puede deducirse la existencia de una cláusula resolutoria *ipso jure*, la cual no puede ser obviada por las partes en el sentido de que ni siquiera la expresión de una voluntad previa contraria puede impedir al trabajador el derecho de alegar la extinción del fideicomiso una vez que haya ocurrido la terminación de la relación de trabajo, a partir de cuya fecha comenzará a correr el lapso para la prescripción de las acciones derivadas del fideicomiso laboral, el cual, a nuestro juicio, debe ser de diez años por no tratarse propiamente de una acción derivada del contrato de trabajo, sino de un negocio autónomo convenido entre las partes del mismo y la entidad fiduciaria, el cual, a falta de una disposición expresa en materia de prescripción, está sujeto a la prescripción decenal propia de las acciones personales. Este criterio encuentra correspondencia en el utilizado por la jurisprudencia venezolana para sostener la prescripción decenal de las acciones por daño moral en materia del trabajo.

Por otra parte, nada obsta a que el trabajador, por su propia voluntad, decida continuar el negocio fiduciario después de finalizada la relación de trabajo, pero en este caso el fideicomiso pasaría a ser naturaleza mercantil y el patrono quedaría excluido de toda participación.

El patrono debe informar por escrito al fiduciario de la terminación de la relación de trabajo, siendo válido que se pacte un término razonable a partir de esta notificación para que el fiduciario haga los pagos correspondientes al trabajador fideicomitente.

No es aplicable al fideicomiso laboral el término máximo de treinta años establecido por la ley de fideicomiso, de manera que en el supuesto no muy frecuente de una relación laboral que excediere ese lapso, el fideicomiso puede continuar con posterioridad al mismo y hasta el fin de dicha relación.

Pudiera ocurrir que alguna de las partes no esté satisfecha con la manera como viene funcionando el fideicomiso y desee ponerle término al mismo. Pienso que tal alternativa es posible, pues no parece lógico que las partes estén obligadas a mantener indefinidamente y en contra

de su voluntad una relación jurídica. Pero en este caso, lo procedente es sustituir al fiduciario, puesto que una vez constituido el fideicomiso los capitales que constituyen su objeto no pueden ser revertidos al patrono para que disponga de los mismos, pues ello sería violatorio del convenio mediante el cual las partes acordaron constituir el fideicomiso, pero tampoco pueden ser entregados al trabajador antes de la finalización de la relación laboral. Para una mayor inteligencia de esta situación, que puede resultar compleja, deberían establecerse las cláusulas respectivas en el documento fiduciario.

#### 4.6.6. *Pago del capital fideicometido*

La Ley del Trabajo impone al fiduciario la obligación de pagar el capital recibido en fideicomiso al terminar la relación de trabajo. Como se señaló anteriormente, parece lógico que el fiduciario pudiera disponer de un lapso razonable a partir del momento en que es notificado de la terminación, lo cual debería ser regulado en el documento fiduciario. El monto del pago debe ser igual al de las cantidades de dinero recibidas en fideicomiso, más los beneficios que se hayan capitalizado y aquellos pendientes por pagar. Pienso que, dados los términos de la Ley del Trabajo y el hecho de que el fideicomiso está constituido por anticipos de las prestaciones sociales consistentes en cantidades de dinero, el fiduciario deberá pagar al trabajador fideicomitente un valor equivalente a las sumas recibidas en fideicomiso, más los beneficios acumulados, menos los gastos y deducciones legalmente procedentes, sin que pueda disminuir el monto del capital recibido bajo la justificación de que las inversiones produjeron pérdidas.<sup>10</sup> Distinto sería el caso en que el trabajador haya ordenado expresamente hacer esas inversiones, circunstancia en la cual parece lógico que éste corra con los riesgos. El fiduciario no es parte en la relación de trabajo y por ello su obligación de pagar el capital recibido no se verá afectada por las diferencias que pudieran existir en cuanto al monto del fideicomiso y el de la liquidación del trabajador. Tales diferencias podrán ser dirimidas entre trabajador y patrono de acuerdo con la legislación laboral y ante los organismos competentes. En todo caso, el patrono no podrá exigir al fiduciario la restitución de parte o todo del capital fideicometido, alegando que éste excede el saldo acreedor del trabajador en su liquidación definitiva, ya que los anticipos entregados constituyen pagos irrevocables, los cuales, por mandato expreso de la ley, el fiduciario está obligado a entregar al trabajador al finalizar la relación laboral.

10. En este mismo sentido opina Rafael Alfonso Guzmán: *ob. cit.* en la nota 6, p. 89, nota 48.

El pago debe ser hecho directamente al trabajador fideicomitente, pues como se dijo la naturaleza del fideicomiso laboral no permite la designación de terceros beneficiarios. Lógicamente y de acuerdo con los principios de la representación, el trabajador podrá designar apoderado para recibir su pago.

Un interesante problema se plantea en caso de muerte del trabajador. Algunos intérpretes han considerado que por cuanto el trabajador tiene en su patrimonio un derecho de crédito para cobrar el fideicomiso al término de su relación, tal derecho debe, a su muerte, formar parte del acervo hereditario y pasar a los herederos indicados en el orden de suceder establecido en el Código Civil. A este criterio podría oponerse el argumento de que según el artículo 38 de la Ley del Trabajo, en caso de muerte del trabajador que no sea a consecuencia de un accidente profesional, la prestación contenida en el artículo 37 *ejusdem* —la antigüedad— nace en cabeza de los parientes indicados en el artículo 148 de la Ley del Trabajo.<sup>11</sup> El texto de este artículo podría llevar a pensar que el derecho a la antigüedad se genera en el momento de la muerte del trabajador, directamente en cabeza de los parientes indicados por la ley, no formando parte de la herencia de aquél, lo cual determinaría que tal derecho fuese atribuido a dichos parientes con preferencia a las personas comprendidas en el orden de suceder establecido por el Código Civil, puesto que la Ley del Trabajo, por razón de la especialidad, debe privar frente a éste. Pero un análisis detenido de este argumento lleva a descartarlo. En primer lugar, el artículo 38 se refiere solamente a la antigüedad y no al auxilio de cesantía de manera que, en todo caso, dicho artículo sólo podría regular la primera de las mencionadas prestaciones sociales. Además, las reformas legales de 1974 y 1975, al consolidar la antigüedad y la cesantía como “derechos adquiridos” convirtieron dichas prestaciones en derechos de crédito, incorporados al patrimonio del trabajador desde el momento en que se causan —al transcurrir

11. El artículo 38 dice: “Cuando el contrato de trabajo termine por muerte del trabajador que no sea consecuencia de un riesgo profesional, los beneficiarios señalados en el artículo 148 tendrán derecho a percibir la prestación que hubiere correspondido al trabajador conforme al artículo anterior en los términos y condiciones establecidos en los artículos 149, 150 y 151. El artículo 148 señala los siguientes parientes: 1° Los hijos e hijas menores de dieciocho años, legítimos o naturales, cuya filiación esté legalmente probada. 2° Las hijas solteras mayores de dieciocho años, legítimas o naturales, cuya filiación esté legalmente probada; 3° Los hijos mayores de dieciocho años, que padezcan de defectos físicos permanentes que los incapaciten para ganarse la vida; 4° La viuda, mientras no contraiga nuevas nupcias, y el viudo incapacitado para el trabajo; 5° Los ascendientes que hubieren estado a cargo del difunto para la época de la muerte, y 6° Los nietos y nietas menores de dieciocho años cuando son huérfanos, y cuando, sin serlo, el padre o la madre que vivían no tengan derecho a la indemnización y sean incapaces de subvenir a la subsistencia de aquéllos”.

los lapsos establecidos por los artículos 37 y 39 de la Ley del Trabajo—y no desde el momento en que le son pagadas, al finalizar la relación de trabajo. En consecuencia, si el trabajador fallece, sus prestaciones de antigüedad y cesantía, aun cuando exentas del impuesto sucesoral, forman parte de su acervo hereditario y en consecuencia están sujetas a las disposiciones legales en materia de sucesiones. En estos términos, el texto del mencionado artículo 38 de la Ley del Trabajo parece contradictorio con la formulación legal elaborada por las reformas de 1974 y 1975 en materia de antigüedad y de la cesantía. De allí que se haya opinado que este artículo fue implícitamente derogado por dichas reformas.<sup>12</sup>

5. *Ventajas del fideicomiso. El fideicomiso laboral como garantía de las prestaciones sociales*

La constitución del fideicomiso laboral comporta ventajas tanto para el patrono como para el trabajador. Para el patrono, las ventajas fundamentales están representadas por el hecho de no tener que pagar intereses sobre las prestaciones sociales y por la simplificación del manejo de las mismas, ya que al optar por el sistema de fideicomisos en lugar del sistema de abonos contables, el patrono se evita una serie de operaciones más o menos complicadas según sea la dimensión de la empresa y según ésta tenga o no acceso a medios computarizados de contabilidad. Dichas operaciones son las destinadas al cálculo y asiento de los abonos anuales de prestaciones, de sus intereses y de los informes anuales al trabajador, así como también de la concesión de préstamos al mismo cuando legalmente le corresponda. La constitución de fideicomisos con las prestaciones sociales, favorece el saneamiento de los estados financieros de la empresa, en cuanto impide la acumulación constante de pasivos que crecen anualmente y que en buena parte de los casos no están respaldados por reservas reales. Por otra parte, dado que la transferencia de los anticipos de prestaciones al fiduciario constituye un gasto realmente efectuado por el patrono, éste puede hacer las deducciones correspondientes a dichos gastos, incluso del Impuesto sobre la Renta.

Para el trabajador, la gran ventaja del fideicomiso laboral es que este sistema, aun manteniendo el carácter de institución de ahorro obligatorio propio de las prestaciones sociales en la legislación venezolana, asegura que el destino de las mismas no esté sujeto a los riesgos empresariales del patrono, garantizándose su pago a la finalización de la relación de trabajo. En efecto, conforme a la legislación venezolana la dispo-

12. En este sentido, véase Napoleón Goizueta: *Reformas a la Ley del Trabajo*, Universidad de Carabobo, Valencia, 1979, pp. 61 y ss.

nibilidad que el trabajador tiene sobre sus prestaciones sociales es restringida, ya que el legislador quiso que ellas constituyesen una especie de fondo de ahorro pagadero al terminar la relación de trabajo, permitiéndose sólo en casos excepcionales un acceso anticipado al mismo. Esta restricción es justificable desde el punto de vista de las ventajas sociales del ahorro, pero puede ser peligrosa para el trabajador cuando, como consecuencia de la misma, sus prestaciones pasan a ser simples abonos contables no garantizados, cuyo pago puede ser fácilmente logrado si la empresa se encuentra en buenas condiciones económicas, pero no lo será si la misma atraviesa dificultades. En efecto, aun cuando la legislación venezolana otorga un privilegio a los créditos de los trabajadores, el mismo no es en la práctica suficiente para garantizar el pago, especialmente en los casos de insolvencia patronal, pues los acreedores hipotecarios y prendarios tienen una posición más favorecida. Es por ello que la situación del trabajador es mucho más ventajosa cuando se constituyen fideicomisos laborales, pues en tal caso sus prestaciones salen de la esfera de disposición patrimonial del patrono, razón por la cual no se verán afectadas por la potencial insolvencia del mismo. Por otra parte, y de acuerdo a lo establecido por el artículo 2º de la Ley de Fideicomisos, éstos no pertenecen a la prenda común de los acreedores del fiduciario, razón por la cual los acreedores del banco o entidad financiera titular del fideicomiso no podrán actuar contra los bienes fideicometidos y en el supuesto irregular de que se hubiese acordado alguna medida contra la misma podrán oponerse no sólo el fiduciario, sino también el trabajador fideicomitente. El único riesgo que corre el trabajador es que la entidad fiduciaria haya manejado irregularmente la inversión fiduciaria y, además, experimente dificultades económicas tales que obstaculicen su capacidad efectiva de pago. Pero en relación con este riesgo, es necesario recordar que el Estado venezolano exige una serie de reservas y encajes a los operadores del sistema financiero y que existe un fondo de garantía de los mismos.

En fin, puede concluirse que los fideicomisos laborales constituyen una forma de garantizar las prestaciones sociales de los trabajadores más eficaz aún que los fondos de garantía contemplados por los sistemas de seguridad social en algunos países industrializados. Su única gran limitación está constituida por la circunstancia de que, siendo su constitución optativa y no obligatoria, es relativamente bajo hasta la fecha el número de trabajadores cuyas prestaciones han sido dadas en fideicomiso.