



# elkarkidetza

Nº3

DICIEMBRE 2002

Boletín cuatrimestral

## titulares

Una reforma legal que modifica todo el sistema ..... págs. 6-7

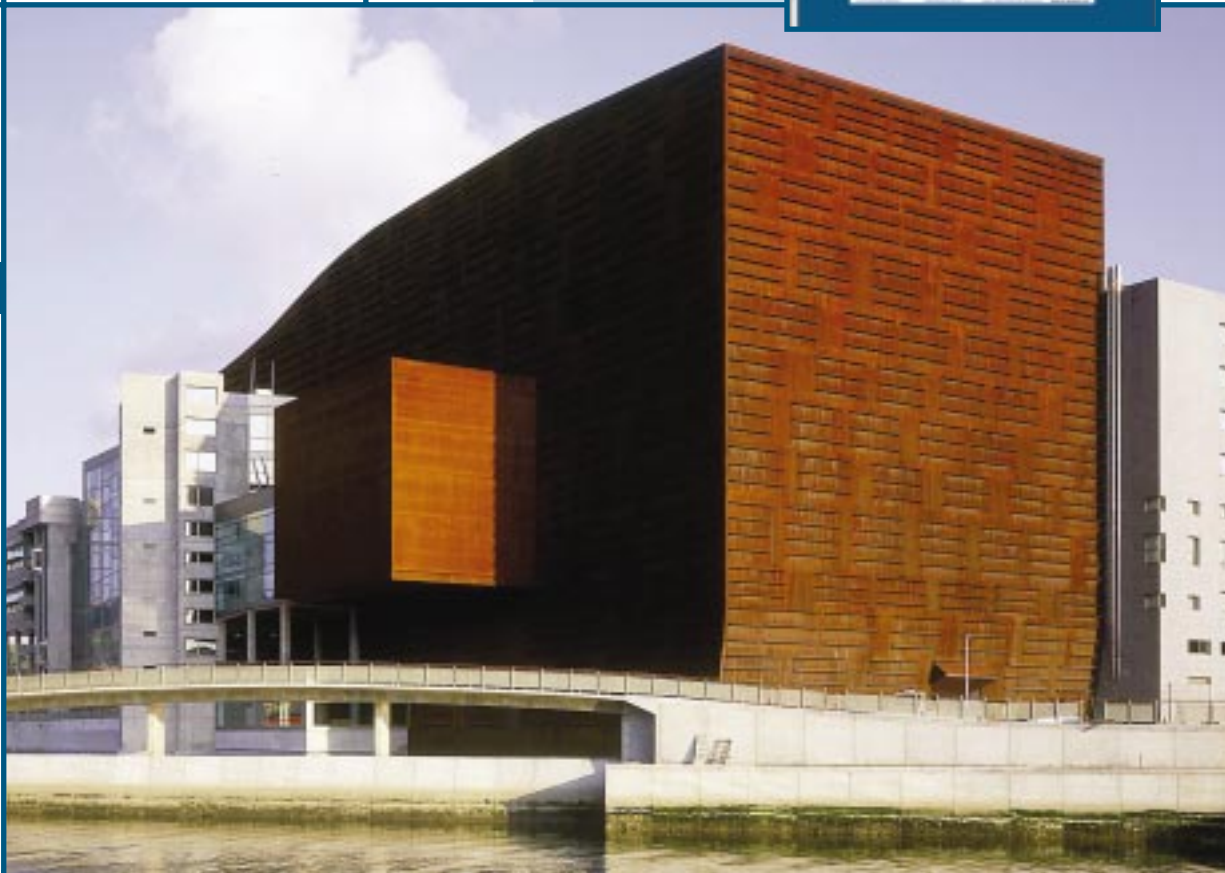
Como acceder a los datos personales paso a paso a través de la Web ..... págs. 8-9



Quince nuevas instituciones de Bizkaia se adhieren a Elkarkidetza .....pág. 2

## Preguntas y Respuestas

■ ¿Qué sucede con las cotizaciones en caso de permiso por maternidad? .....pág. 2



## editorial

Elkarkidetza crece día a día con la incorporación de nuevas instituciones que se suman a nuestro proyecto de ir conformando poco a poco la EPSV de todas las instituciones vascas. En el último año ha sido el Territorio Histórico de Bizkaia el que ha aportado entidades como el Palacio Euskalduna, entre otras instituciones. Esta confianza se deriva de la trayectoria que mantiene Elkarkidetza, de continuo crecimiento, evitando decisiones de carácter puramente especulativo y de corto plazo y apostando por una visión a largo plazo que en el conjunto de los últimos años ha permitido incrementar los beneficios.

Pero hoy, la actualidad se sitúa en otro campo. El Congreso de los Diputados ha reformado en el mes de noviembre la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, de forma que se confirman nuestras razones. A partir de ahora se hacen posibles las aportaciones de instituciones públicas a Mutualidades, en nuestro caso a Entidades de Previsión, y en segundo lugar, se despeja una incógnita que ponía en entredicho que las pensiones de la Seguridad Social y las de los Sistemas de Previsión de Empleo fuesen acumulativas. La Ley declara expresamente la no concurrencia de pensiones abonadas por sistemas como el nuestro.

www.elkarkidetza.net  
www.elkarkidetza.net

© Elkarkidetza EPSV.

e-mail: elkarkidetza@elkarkidetza.net

ARABA. Ramón y Cajal 7 y 9. 01007

VITORIA-GASTEIZ. Telf.: 945.14.11.41

BIZKAIA. Gardoki, 2 bajo. -48008 BILBAO

Telf.: 94.415.55.78

GIPUZKOA. San Martín, 2-20005 DONOSTIA.

Telf.: 943.43.02.56

## Bizkaia, 15 nuevas instituciones se suman a Elkarkidetz

Desde comienzos de año el territorio que ha experimentado un mayor incremento del número de socios ha sido Bizkaia. En concreto de cada 10 nuevas incorporaciones en el conjunto de Elkarkidetz, siete pertenecen a Bizkaia. Ello ha sido debido principalmente a dos razones:

### La incesante adhesión de nuevas instituciones que han depositado su confianza en Elkarkidetz.

Desde comienzos de año han solicitado su adhesión 15 nuevas instituciones, con un total de 260 personas asociadas.

- Matadero de Bilbao, S.A./Bilboko Hiltegia, A.B.
- Bilbao Iniciativas Turísticas, S.A.
- Arakaldoko Udala
- Euskalduna Jauregia, S.A.
- Arrankudiagako Udala
- Basalan, S.A.
- Foruko Udala
- Sala de Exposiciones Rekalde, S.L.
- Bermeoko Urigintz Barritzatze Alkartea, S.A.
- Bikakobo-Aparcabisa, S.A.
- Ereñoko Udala
- Aula de Cultura de Getxo
- Arratzuko Udala
- Residencia de Ancianos Sagrado Corazón de Getxo
- Mallabiako Udala

### La incorporación de nuevos socios, en instituciones ya adheridas, fruto de diversas campañas informativas entre los trabajadores y trabajadoras.

En esta labor, ha sido fundamental la colaboración de las Instituciones, así como las facilidades otorgadas por los departamentos de personal que han prestado toda su ayuda para el desarrollo de las citadas campañas.

Algunas de las Instituciones en las que se han registrado importantes incrementos son:

- Diputación Foral de Bizkaia (180 nuevas personas asociadas)
- Ayuntamiento de Bilbao (91)
- Instituto Foral de Asistencia Domiciliaria (62)
- Ayuntamiento de Basauri (26)
- Ayuntamiento de Portugalete (26)
- Ayuntamiento de Getxo (21)

## Preguntas y Respuestas

**En el caso de tomarme un permiso no retribuido, ¿la Institución debe seguir cotizando por mí?**

**Respuesta:** En caso de licencias y permisos no retribuidos de duración inferior al mes, estos no serán tenidos en cuenta y se procederá a reconocer e ingresar la aportación completa de ese periodo.

Si el permiso sin sueldo fuera superior al mes, se tendrá en cuenta el periodo trabajado en los meses de baja y de alta. Si trabaja 15 o más días, deberá satisfacer la aportación completa sin prorrateo, y en el caso de que trabaje menos de 15 días no hará aportaciones.

**¿Cómo deben ser ingresadas las cuotas, y que sucede si no se realiza el pago?**

**Respuesta:** El ingreso de las aportaciones a satisfacer se realizará en la Entidad por meses vencidos. La aportación del empleado se descuenta por la Institución en las nóminas respectivas.

En los meses de junio y diciembre se hará efectiva una aportación adicional de igual cuantía que las mensuales, que se ingresará junto a las anteriores.

Transcurridos dos meses sin haberse efectuado el pago de las aportaciones, tanto del empleado como de la Institución, sin haber causado baja, las prestaciones de riesgo, por invalidez y fallecimiento, quedarán en suspenso, salvo que Elkarkidetz admita circunstancias excepcionales que justifiquen la vigencia de tales coberturas.

**¿Qué tratamiento tienen las cotizaciones en caso de permiso por maternidad?**

**Respuesta:** En líneas generales existen tres posibilidades, dependiendo del funcionamiento de la Institución:

a) La Institución asume el pago, y por

consiguiente no comunica la situación a Elkarkidetz.

b) La Institución sigue pagando su parte como al resto de los empleados y la trabajadora abona su cuota mediante domiciliación bancaria. En este caso, la Institución deberá comunicar a Elkarkidetz esta forma de pago.

c) La Institución comunica a la Entidad la baja y se suspenden las aportaciones. Cuando la trabajadora finaliza el permiso, se abonarán los atrasos.

**He visto la página Web y me parece una forma excelente de presentar la información, pero tengo dificultades para acceder a mis datos personales.**

**Respuesta:**

Aprovechamos esta consulta para resolver los dos problemas más comunes que hemos observado desde la implantación de la Web:

1. Tras teclear

la dirección [www.elkarkidetz.net](http://www.elkarkidetz.net), la pantalla se queda en blanco:

Esto es debido a que no se tiene actualizado el programa **Flash Player**. Para corregir este problema hay que ir a la dirección [www.macromedia.com/es/downloads/](http://www.macromedia.com/es/downloads/) y pinchar el enlace de Macromedia Flash Player.

2. Una vez que se ha llegado a la pantalla de identificación y tecleado el usuario y la clave, no se ven los datos:

Este contratiempo tiene su origen en la versión del Internet Explorer. Se necesita al menos la versión 5.5. Para conseguirla debe teclearse [www.microsoft.com/windows/ie\\_intl/es/](http://www.microsoft.com/windows/ie_intl/es/) Los enlaces están debajo del recuadro de Últimas descargas. La versión 6.0 exige al menos Windows 98, y si tenemos Windows 95 hay que bajar la versión 5.5.

Si a pesar de todo tienes algún problema, puedes llamar a nuestras oficinas o enviarnos un correo y te atenderemos con la mayor brevedad.



## Inversiones: Seguirá la incertidumbre

Transcurrida la mayor parte del ejercicio es habitual hacer una reseña de la evolución de los principales mercados financieros, indicando cuál ha sido el reflejo de dicha evolución en el patrimonio gestionado. Estas exposiciones que no suelen ser excesivamente originales en general, tienen un interés relativo para los partícipes de un Fondo de Pensiones o una E.P.S.V. porque sus destinatarios acreedores a una pensión al cabo de 20 ó 30 años son conscientes de que los resultados de un periodo concreto sean malos o muy buenos tienen escasa trascendencia en el resultado final si lo comparamos con los que se derivan de una correcta política de inversiones a largo plazo y de un control de costes adecuado.



La magnitud del desastre bursátil actual con una pérdida de valor desde los máximos del año 2000 de casi el 60% sí aconseja una reflexión porque todo ahorrador a corto, a medio, o como es nuestro caso, a largo plazo tiene que estar preocupado y con razón. El reflejo diario de la evolución de los mercados ha convertido a la Bolsa en la protagonista dentro del ámbito financiero y las abultadas y persistentes caídas de algunos valores dan pie a comentarios, muy desalentadores en cuanto al futuro económico. Si a finales del año 99 y primera parte del 2000 vivimos unas subidas de cotizaciones que no estaban justificadas por los beneficios esperados de las

empresas, hoy el clima de pesimismo posiblemente tampoco tiene una justificación plena en la situación real de la economía.

### Difícil situación económica

Sin minusvalorar la difícil situación económica y política, la pérdida de las plusvalías generadas desde el año 97, el deterioro de la credibilidad de los analistas y el desprestigio de los gestores empresariales de gran renombre, que han afectado a empresas clave, han llenado de incertidumbre a los inversores, algunos incapaces de seguir en el mercado agravando la baja de cotizaciones.

En Elkarkidetza, como responsables de

**El reflejo diario de la evolución de los mercados ha convertido a la Bolsa en la protagonista**

**Excluimos escenarios catastrofistas, confiamos en la pervivencia de las empresas bien gestionadas**

gestionar un patrimonio a largo plazo, tampoco sabemos lo que sucederá en el futuro. Excluimos escenarios catastrofistas, confiamos en la pervivencia de las empresas bien gestionadas y en nuestra capacidad para rentabilizar el patrimonio encomendado a medio y largo plazo, porque además del mercado de acciones existen mercados de renta fija, inversiones monetarias, inmuebles y otros activos más sofisticados donde poder diversificar la inversión.

### Los castigados

La diversificación nos ha permitido dar resultados positivos para el conjunto de los años 2000 y 2001, +5,7% mientras las bolsas arrojaron pérdidas del 28%.

En lo que resta de 2002 y posiblemente el 2003 seguirá la incertidumbre, porque incluso si se produce una mejora en la renta variable las cotizaciones de renta fija podrían sufrir inicialmente.

Los mercados financieros han borrado en dos años la idea compartida de que ganar dinero en la Bolsa está al alcance de cualquiera. Los recién llegados y aquellos que no han aplicado los criterios básicos de diversificación, seguridad y rentabilidad han sido fuertemente castigados.

En Elkarkidetza, sin olvidar los principios citados nos acercamos al mundo de la inversión tanto en renta fija como en renta variable con la pretensión de ayudar a crear riqueza conscientes de que esto excluye decisiones de carácter puramente especulativo y a corto plazo. Procuramos mantenernos alejados de las euforias y de los pesimismos excesivos, confiando que mediante una gestión profesional la rentabilidad media para los próximos años se sitúe entre el 5% y el 8%.

**José Carlos Garay**

## La previsión social en el Reino Unido

El modelo anglosajón estimula los sistemas complementarios de empleo y es uno de los ejemplos, en la Comunidad Europea, para asegurar una pensión digna, al término de la vida laboral.

Las políticas sociales del Reino Unido se financian en su mayor parte por los impuestos generales. Son de carácter básico o residual ya que se asume que el individuo hará el esfuerzo mayor en procurarse bienestar por sí mismo.

Hasta 1978 no hubo una provisión de pensiones obligatorias de segundo nivel, aunque había un sector bien establecido de pensiones profesionales. En los últimos 30 años, en el Reino Unido se ha ido implantando un sistema mixto, que incorpora a la pensión de jubilación estatal, básica y universal, un segundo nivel accesible a través de fuentes diversas, de financiamiento público y privado.

Las reformas realizadas desde los años ochenta se han centrado en estimular la provisión de segundo nivel, con la finalidad de establecer un equilibrio aceptable entre las responsabilidades del Estado y del individuo, y entre la provisión por retención fiscal en la fuente y la provisión con acumulación anticipada de fondos.

### Provisión no estatal

Además del plan de la Seguridad Social estatal, hay sistemas de pensiones suplementarias no estatales, gestionadas en su mayoría sobre una base con acumulación de fondos. Esos sistemas se refieren bien a planes de pensiones profesionales (planes de empleo), establecidos por los empleadores o grupos de empleadores para sus propios empleados, o bien a planes de pensiones personales, individuales, establecidos por instituciones financieras (sobre todo compañías aseguradoras), que están abiertos a cualquier persona empleada o autónoma en el Reino Unido. Las pensiones pagadas en virtud de esos planes completan las del plan de la Seguridad Social estatal, aunque también pueden ser usadas para sustituir a las pensiones del Estado.

Básicamente, en el Reino Unido hay dos tipos de pensiones profesionales o de empleo: los planes de "prestación definida" y los de "cotización definida". Los primeros, relacionados con el salario,

calculan generalmente las pensiones sobre una fracción específica, por ejemplo, 1/60 ó 1/80 del salario final del beneficiario por cada año de servicio, garantizando las empresas los cambios actuariales. Por razones fiscales, el total no suele pasar de 2/3 del salario final. Más raros son los "planes de salario medio", en que la pensión se basa en una fracción especificada de los ingresos del beneficiario durante su empleo.

Los planes de aportación definida no especifican de antemano el nivel de las pensiones. Las cotizaciones se basan en un porcentaje especificado sobre los ingresos del beneficiario. Esas cotizaciones y las inversiones acumuladas por ellas se usan para adquirir una anualidad en la jubilación. Los planes de pensiones personales, individuales, son planes de cotización definida.

### Cobertura y prestaciones

En 1991, alrededor del 48% de todos los empleados -10,7 millones de personas- eran miembros de un plan de empleo, proporción que duplicaba la de hacía 40 años. Había indicios de cierta disminución desde los años ochenta, pero las últimas cifras muestran un ligero incremento en la afiliación. Un informe reciente mostró que el 81% de los hombres y el 42% de las mujeres en edad de jubilación habían pertenecido en algún período a uno de estos planes. Las pensiones personales fueron introducidas en 1988 y, para 1995-1996, tenían 5,4 millones de afiliados. Excluidos 1,9 millones de beneficiarios que no tuvieron ingresos en el ejercicio, unos 3,5 millones de personas tuvieron pagos en su pensión personal. Se estima que alrededor de la mitad de los trabajadores autónomos -1,8 millones- tienen pensiones personales. A finales de 1996, alrededor de 830.000 millones de libras fueron invertidos en fondos de pensiones (de empleo e individuales) en el Reino Unido.

En 1995-1996, más de dos tercios (68%) de los pensionistas tenían alguna forma de provisión de segundo nivel. Un

**En los últimos años en el Reino Unido se ha ido implantando un sistema mixto**

**Los planes de aportación definida no especifican de antemano el nivel de las pensiones**

**En 1995-96, más de dos tercios de los pensionistas tenían alguna provisión de segundo nivel**

66% recibe ahora pensiones profesionales, y la cantidad media percibida ha aumentado a 78,70 libras por semana, es decir el doble de lo que era en 1979. Como resultado de ello, son menos los pensionistas que dependen únicamente de las prestaciones estatales. Sólo un 14% carece de otros ingresos, en comparación con el 23% en 1979. Además, son ahora menos los pensionistas que aparecen entre el 20% más bajo de la distribución de la renta entre la población total, proporción que ha bajado de casi la mitad de todos los pensionistas en 1979 a una cuarta parte. Esas cifras muestran la importancia de estimular a los individuos para que hagan una provisión personal por medio de planes de pensiones de empleo, profesionales y con acumulación de fondos, evitando así caer en la pobreza y la dependencia durante la jubilación.

**Andoni Urruela**



*Fuente:*

**David Stanton.**

*Director de la División de Servicios Analíticos del Departamento de Seguridad Social del Reino Unido. El futuro de la Seguridad Social. Conferencia de Estocolmo, 29 de junio - 1 de julio de 1998*

## Los planes de pensiones en Europa

El envejecimiento de la población es un reto y una preocupación de todos los países de la Unión Europea (UE). El futuro de los sistemas públicos de la Seguridad Social necesita de las oportunas reformas para no comprometer el modelo social europeo y garantizar la viabilidad a largo plazo de los sistemas de pensiones.

Los Estados miembros de la U.E. han puesto en marcha procesos de reforma para mantener la capacidad de los sistemas de pensiones con el objeto de cumplir sus objetivos sociales, procurando:



**Primero:** Ingresos seguros y adecuados que garanticen cubrir las necesidades de los pensionistas en el ámbito de la sanidad y de sus cuidados a largo plazo.

**Segundo:** Garantizar la viabilidad financiera de los sistemas de pensiones para evitar poner en peligro el equilibrio de las finanzas públicas a largo plazo, motivado por el impacto del envejecimiento demográfico.

**Tercero:** Mejorar la capacidad de respuesta de los sistemas de pensiones ante los cambios en las necesidades de la sociedad y las personas, contribuyendo a mejorar la flexibilidad en el mercado de trabajo, la igualdad de oportunidades y la adaptación del sistema de pen-

siones a las necesidades individuales.

Para ello la Comisión Europea ha recomendado concretar estos principios a través de un posicionamiento muy claro a favor de utilizar un primer pilar basado en un sistema público, obligatorio y de reparto. Un segundo pilar basado en un sistema de empleo a través de la negociación colectiva, complementario y de capitalización. Y un tercer pilar a través de un sistema complementario individual y de capitalización.

Como hechos más significativos podemos comentar que Reino Unido, Alemania o Irlanda, están tratando de introducir pensiones complementarias en las PYMES de forma que si fracasaran los sistemas públicos, del primer nivel, se

plantearían la obligatoriedad de aportación a sistemas capitalizados del segundo pilar. En Francia, por ejemplo, la aportación a sistemas complementarios es obligatoria desde los años 70, con la diferencia de que los regímenes son de reparto.

Si bien estamos aún lejos de un sistema de jubilación europeo, es un debate que está surgiendo con más fuerza cada vez. Actualmente se ha iniciado en el seno de la UE un proceso de coordinación en materia de pensiones que se adapte a las necesidades de una sociedad en proceso de cambio.

**Jon Zabalia**



## Asociación Europea de Instituciones de Pensiones del Sector Público (AEIRSP)

Durante los días 24 y 25 de octubre, se ha celebrado en Roma la 12ª conferencia de la Asociación Europea de Instituciones de Pensiones del Sector Público, con la participación de once países.

Esta Asociación integra a los sistemas básicos y complementarios de más de dieciocho millones de funcionarios en activo y 9,7 millones de pensionistas.

Elkarkidetza pertenece a esta asociación europea como socio fundador, y participa activamente en sus actividades. Nuestra Entidad organizó la conferencia anual del año 1994 en Donostia y previsiblemente también organizaremos la Conferencia del 2005.

En esta ocasión, en Roma, Elkarkidetza asistió con varios miembros de su Junta de Gobierno y del equipo de dirección.

Las organizaciones de pensiones de Alemania, Bélgica, España, Finlandia, Francia, Holanda, Italia, Reino Unido, Portugal, Suecia y Suiza, debatieron el programa de la conferencia, que tuvo como título "Solidaridad y cohesión social en un entorno de pensiones cambiante".

Básicamente, las cuestiones tratadas han sido: Jubilación anticipada, armonización de los sistemas de pensiones del sector público y el sector privado y diferentes aspectos de la solidaridad en los sistemas de pensiones.

## Los diferentes tipos de sistemas

Tradicionalmente, se considera que los sistemas de pensiones se organizan en tres niveles. El nivel 1, que comprende los sistemas públicos de la Seguridad Social, y los niveles 2 y 3, referidos a los sistemas complementarios.

**Nivel 1:** Se trata del régimen básico de jubilación, invalidez y fallecimiento, en el que, por lo general, la participación es obligatoria. En su mayoría, estos sistemas se financian siguiendo el modelo de reparto, con arreglo al cual las cotizaciones de los trabajadores en activo sirven para financiar las prestaciones de los pensionistas, que están garantizadas por el Estado. El sistema lo gestiona un organismo público.

**Nivel 2:** Los sistemas del nivel 2 se caracterizan por su vinculación al ejercicio de una profesión asalariada. Se conocen, por ello, como "sistemas de empleo". Habitualmente siguen el modelo de capitalización: la empresa y los trabajadores generan un ahorro que se invierte y que servirá para financiar las pensiones en el futuro. Estos sistemas ofrecen, a menudo, cobertura de los riesgos de muerte e invalidez.

**Nivel 3:** Se trata de contratos suscritos a título individual, generalmente con entidades financieras.

### Datos de personas asociadas en AEIRSP:

Funcionarios en activo .....	18.275.382
Pensionistas .....	9.798.194
<b>Total personas protegidas ...</b>	<b>28.073.576</b>

## Reforma legal que modifica el sistema

No queremos aquí hablar de leyes, sino de cambios en la legislación que pueden modificar nuestro sistema formal de garantía de prestaciones. En la legislación sobre sistemas de previsión ha habido una cierta estabilidad. Si nos remontamos a la Ley

de Mutualidades de 1941, la Ley Vasca de EPSV's de 1983 y la Ley de Planes y Fondos de Pensiones de 1987, podemos ver que, sobre todo con las primeras, la regulación se ha mantenido durante bastantes años.



**Jesús Mª Larretxi**  
Secretario General

La Ley de Planes y Fondos de Pensiones ha tenido más modificaciones que las otras, pero hasta muy recientemente no ha incidido básicamente y de forma favorable en Elkarkidetz.

### Sistema complejo

Cuando, precisamente por la aplicación de varias leyes de ámbito estatal, Elkarkidetz se vio obligada a establecer un sistema, ciertamente complejo, de garantía de prestaciones, tuvimos que constituir no un Plan de Pensiones, sino un Plan por cada Institución adherida, (porque no se preveían los sistemas de promoción conjunta, y cuando se previeron no daba cabida a Instituciones grandes), integrado en un Fondo de Pensiones gestionado y asegurado por la Entidad de Previsión.

Este sistema, como decimos complejo, ha funcionado por la confianza de los partícipes, Sindicatos e Instituciones que lo han considerado una formalidad legal necesaria para conseguir los fines de cobertura que están detrás de nuestro objetivo.

### Planes de promoción conjunta

Ahora esto puede cambiar. La última reforma de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones permite la constitución de Planes de promoción conjunta en los sistemas de empleo. Por ello parece llegado el momento de comenzar un proceso de agrupación de Planes, por lo que la Junta de Gobierno ha iniciado su valoración, ya que su consecución supondría un paso importante en la simplificación estructural de Elkarkidetz y un acerca-

miento hacia el modelo diseñado desde el principio.

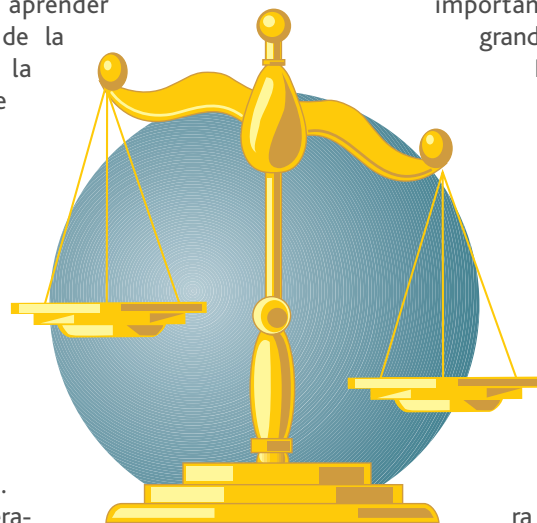
De todas formas, de la gestión de este sistema de múltiples entidades hemos podido aprender que la reunión de la Asamblea o la Comisión de Control, como técnicamente se denomina, es una buena ocasión para compartir la gestión, explicar los proyectos y comentar las dificultades que siempre surgen. Por ello consideramos que esa reunión anual debe ser mantenida, aun después de la agrupación de Planes.



### El cambio es posible

Este cambio ya es posible y, además, estamos a las puertas de otro que llevamos esperando varios años y cuya importancia es también grande.

Hasta ahora existía la prohibición de que las Instituciones Públicas hicieran aportaciones a sistemas de previsión que no sean Planes de Pensiones. Por ello tuvimos que constituir los nuestros, de manera que los mutualistas aportan a la Entidad de Previsión y cada Institución a su correspondiente Plan, y a través de ellos al Fondo de Pensiones.



## La última reforma permite la constitución de Planes de promoción conjunta

## Parece llegado el momento de comenzar un proceso de agrupación de Planes

## La Ley confirma la no concurrencia de las pensiones de sistemas como el nuestro

También existía la duda, que nosotros nunca hemos tenido, de si las prestaciones de Entidades financiadas con fondos públicos son concurrentes con la pensión de la Seguridad Social y por lo tanto comparten el límite máximo de pensión.

Como decimos, hemos mantenido siempre que las pensiones abonadas por Entidades como la nuestra no son públicas porque la cuota de previsión no es más que un concepto salarial, siendo además un derecho del trabajador en el mismo instante en que se realiza su ingreso en la Entidad.

### No concurrencia

Por fin la Ley confirma nuestras razones, en primer lugar permite aportaciones de Instituciones Públicas a Mutualidades, en nuestro caso a Entidades de Previsión, y en segundo lugar declara expresamente la no concurrencia de las pensiones abonadas por sistemas como el nuestro.

Si durante varios años hemos tenido que estar adaptando nuestro sistema a las dificultades legales hoy podemos decir con satisfacción que uno de los objetivos que nos propusimos se ha cumplido.

Queda su materialización mediante la reforma de nuestros estatutos, para lo cual serán partícipes, Sindicatos e Instituciones quienes, a través de las Comisiones de Control de los Planes, deberán aprobar esta adaptación que supondría que todas las aportaciones, tanto de partícipes, como de Instituciones fuesen destinadas a la Entidad de Previsión.

A partir de aquí seguiremos trabajando en la reforma del sistema vasco de EPSV's.

## Modificaciones

Ley 24/2001, de 27 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Esta Ley modifica el artículo 4 de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones que ahora dice en el cuarto párrafo de su letra a):

*“Varias empresas o entidades podrán promover conjuntamente un plan de pensiones de empleo en el que podrán instrumentar los compromisos susceptibles de ser cubiertos por el mismo”.*

Ley 44/2002, de 22 de noviembre de Medidas de Reforma del Sistema Financiero. Esta Ley modifica la disposición final segunda de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones que queda como sigue:

*“Disposición final segunda. Previsión social complementaria del personal al servicio de administraciones, entidades y empresas públicas.*

*Las Administraciones Públicas, incluidas las Corporaciones Locales, las entidades, organismos de ellas dependientes y empresas participadas por las mismas podrán promover planes de pensiones de empleo y realizar aportaciones a los mismos, así como a contratos de seguro colectivos, incluidos los formalizados por mutualidades de previsión social empresarial, al amparo de la disposición adicional primera de esta Ley, con el fin de instrumentar los compromisos u obligaciones por pensiones vinculados a las contingencias del artículo 8.º 6 de esta Ley referidos a su personal funcionario o laboral o en relación de servicios regulada por normas administrativas estatutarias.*

*Lo anterior se entenderá sin perjuicio de la correspondiente habilitación presupuestaria de que disponga cada entidad o empresa, así como de las posibles autorizaciones previas a las que pudiesen estar sometidas tales aportaciones tanto de carácter normativo como administrativo, para, en su caso, destinar recursos a la financiación e instrumentación de la previsión social complementaria del personal.*

*Las prestaciones abonadas a través de planes de pensiones o contratos de seguros colectivos conforme a la disposición adicional primera de esta Ley no tendrán la consideración de pensiones públicas ni se computarán a efectos de limitación del señalamiento inicial o fijación de la cuantía máxima de las pensiones públicas.”*

## Situación de los Planes en la actualidad

La complejidad de la situación que existe en estos momentos viene derivada de las necesidades legales vigentes hasta la reforma de noviembre.

En la actualidad, la aportación de las cuotas institucionales va al Fondo de Pensiones, y las cuotas de la parte social a la Entidad de Previsión.

Tenemos 443 Planes de Pensiones integrados en un Fondo de Pensiones gestionado y asegurado por una Entidad de Previsión.

Hay además una Comisión de Control del Fondo formada por más de mil cien personas representantes de los diferentes planes y una Comisión Ejecutiva del Fondo.

Por otra parte, La Entidad de Previsión Voluntaria tiene una Asamblea General formada por 48 representantes y una Junta de Gobierno.

## Situación posible tras la reforma de la Ley

Con los cambios que se producen en la nueva Ley, la situación cambia sustancialmente. Todas las aportaciones van a la EPSV. Además, toda la estructura anterior puede ser reducida y por tanto la organización sería mucho menos compleja y más ágil tanto a la hora de abordar decisiones como en su propio funcionamiento interno.

Con la reforma de la Ley puede haber un Plan de Pensiones integrado en un Fondo, gestionado y asegurado por una Entidad de Previsión, con lo cual habría una Comisión de Control del Plan que coincidiría con la del Fondo de Pensiones.

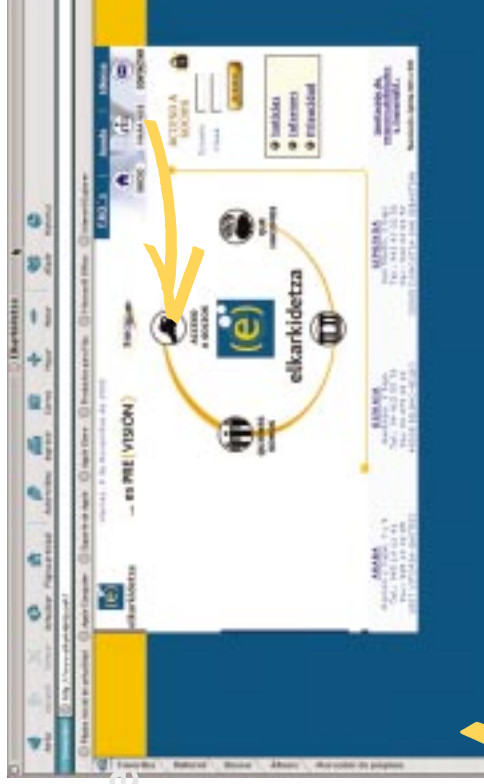
Quedaría una asamblea participativa del Fondo con similar composición, una Asamblea General de la Entidad de Previsión y una Junta de Gobierno de la Entidad de Previsión.

En definitiva, la agrupación de todos los planes permite estructurar los órganos de gobierno y adaptarlos a unas nuevas necesidades.

Gakoa eskatu

Solicitud de clave

Solicitud de clave



**IDENTIFIKAZIOA:**

Erabiltzailea erregistratu

**IDENTIFICACIÓN:**

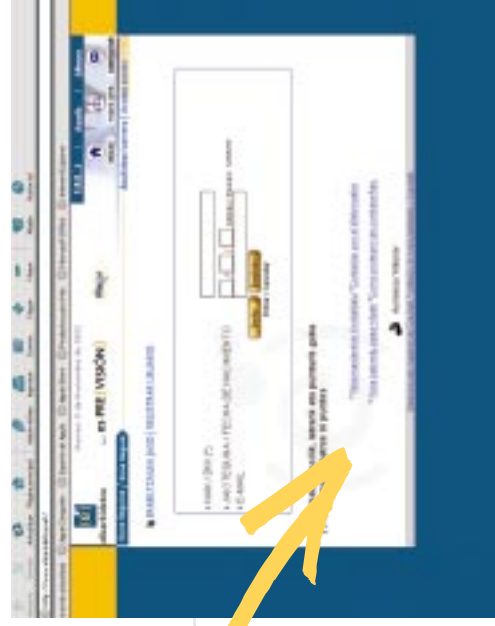
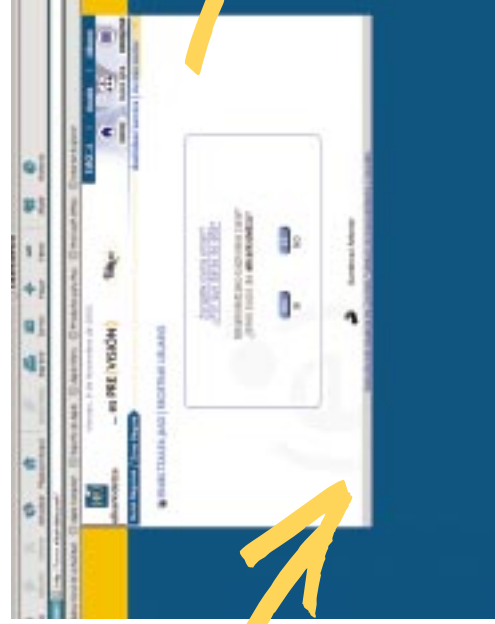
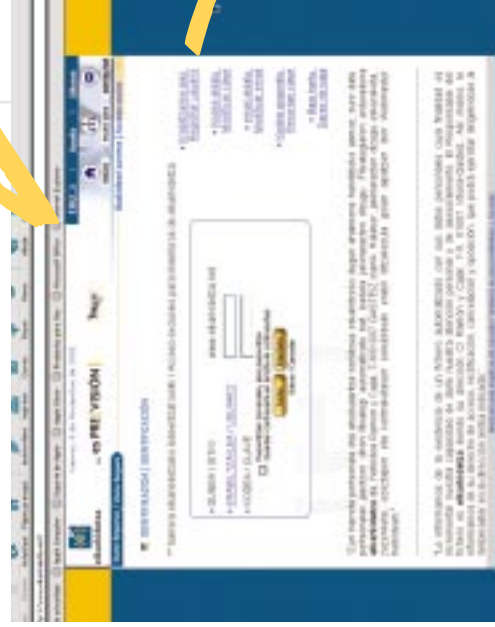
Registrar usuario

**2**

Elkarkidetzako bazkidea zara?: Bai

**3**

¿Eres socio de Elkarkidetza? Si



**PANTAILA NAGUSIA:**  
Bazkideentzako sarbidea

**1**

**PANTALLA PRINCIPAL:**  
Acceso a Socios

**ERABILITZAILEA ERREGISTRATU:**  
Eskabide orria bete eta "sartu" botoian sakatu

**REGISTRAR USUARIO:** Rellenar Formulario y Dar al botón de entrar

**4**





# elkarkidetza

3. zk. 2002 ABENDUA

Lau hilabetez behingo buletina

## titularrak

Sistema osoa aldatzen duen lege aldaketa .....6-7.orr.

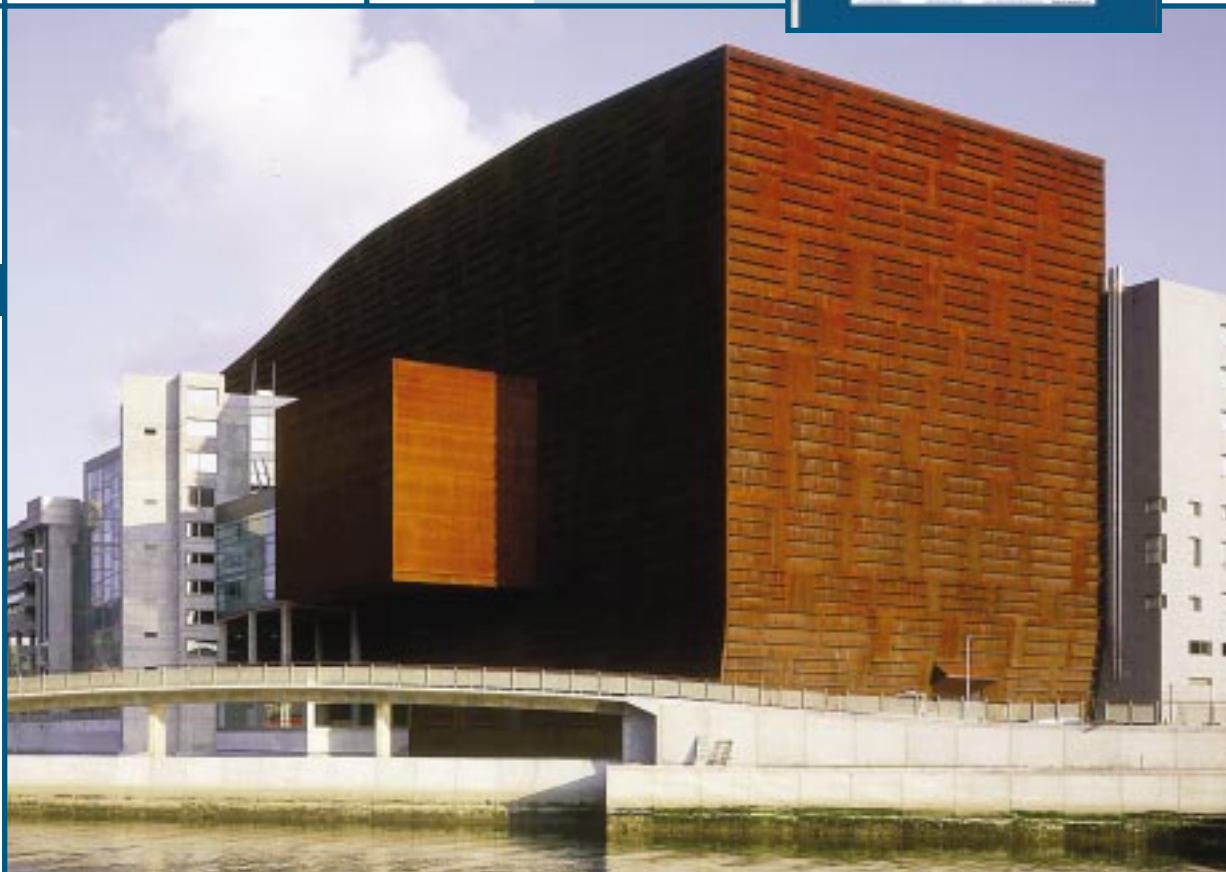
Web orriaren bidez, nola eskuratu norberaren datuak, urratsez urrats .....8-9.orr.



Bizkaiko hamabost instituzio berri egin dira Elkarkidetzako kide .....2.orr.

## Galderak eta Erantzunak

Zer gertatzen da kotizazioekin, amatasunagatiko baimena eskatzean? .....2.orr.



## editoriala

Elkarkidetza egunez egun hazten ari da, gero eta instituzio berri gehiagok parte hartzen dutelako euskal instituzio guztien BGAEak pixkanaka-pixkanaka eratzeko abian jarri dugun proiektuan. Azken urtean, Bizkaiko Lurralde Historikoak ekarri ditu instituzio berri gehien; esate baterako, Euskalduna Jauregia. Etengabeko hazkuntza da Elkarkidetzaren bermea. Izan ere, epe laburrerako espekulazioak alde batera utzi eta epe luzearen alde egiten du. Hori dela eta, mozkinak gehitu ditu azken urteotan.

Gaur egun, ordea, beste arlo batean dago gaurkotatuta. Azaroan, Diputatuen

Kongresuak Pentsio Planei eta Fondoei buruzko Legea aldatu duenez, gure arrazoiak egiaztatu egin dira. Hemendik aurrera, instituzio publikoek ekarpenak egin ahal izango dituzte Mutualitateetara. Guri dagokigunez, Aurreikuspen Erakundeetara egin ahal izango ditugu ekarpenak. Bestetik, Gizarte Segurantzako eta Lan Aurreikuspenetako Sistemetako pentsioak metagarriak direla auzitan jartzen zuen zalantza argitu egin da. Legeak berariaz adierazten du gurea bezalako sistemaren bidez ordaindutako pentsioak ez direla metagarriak.

www.elkarkidetza.net

© Elkarkidetza BGAE.  
e-mail: elkarkidetza@elkarkidetza.net  
ARABA. Ramón y Cajal 7 y 9. 01007 VITORIA-GASTEIZ. Telf.: 945.14.11.41  
BIZKAIA. Gardoki, 2 bajo. -48008 BILBAO Telf.: 94.415.55.78  
GIPIZKOA. San Martín, 2-20005 DONOSTIA. Telf.: 943.43.02.56

## Bizkaian, 15 instituzio berri egin dira Elkarkidetzako kide

Urte hasieratik, Bizkaiko lurraldean sortu dira kide berri gehien. Hain zuzen ere, Elkarkidetzan sartu diren 10 kide berrietatik, zazpi kide dira Bizkaikoak. Batez ere, bi arrazoiengatik gertatu da hori:

### Euren konfiantza Elkarkidetzan jarri duten instituzio berriak kide egin dira etengabe.

Urte hasieratik, 15 instituzio berri egin dira kide, eta guztira, 260 bazkide ekarri dituzte.

- Bilboko Hiltegia, A.B.
- Bilbao Iniciativas Turísticas, S.A.
- Arakaldoko Udala
- Euskalduna Jauregia, S.A.
- Arrankudiagako Udala
- Basalan, S.A.
- Foruko Udala
- Rekaldeko Erakusketa Aretoa, S.L.
- Bermeoko Urigintz Barriztatze Alkartea, S.A.
- Bikakobo-Aparcabisa, S.A.
- Ereñoko Udala
- Getxoko Kultur Aretoa
- Arratzuko Udala
- Getxoko Jesusen Bihotza Adinekoen Egoitza
- Mallabiko Udala

### Langileen artean egindako informazio kanpainen ondorioz, kide diren instituzioetako bazkide berriak sartu dira Elkarkidetzan.

Horretarako, ezinbestekoa izan da instituzioen laguntza eta langileen sailek emandako erraztasunak, ahalik eta laguntza handiena eman dutelako kanpaina horiek garatzeko.

Honako instituzio hauetan gehitu da bazkide kopurua:

- Bizkaiko Foru Aldundia (180 bazkide berri)
- Bilboko Udala (91)
- Etxez Etxeko Laguntzarako Foru Institutua (62)
- Basauriko Udala (26)
- Portugaleteko Udala (26)
- Getxoko Udala (21)

## Galderak eta Erantzunak

### Soldatarik gabeko baimena hartzen badut, instituzioak nire ordezkotzatzen jarraitu beharko du?

**Erantzuna:** Hilabetetik beherako soldatarik gabeko lizentziak eta baimenak hartuz gero, ez dira kontuan hartuko eta aldi horretako ekarpen osoa onartu eta sartuko da.

Soldatarik gabeko baimena hilabetetik gorakoa bada, baja eta alta hilabeteetan lan egindako aldia hartuko da kontuan. 15 egun edo gehiago lan egin ez gero, ekarpen osoa ordaindu behar da banaketa proportzionalik gabe. 15etik behera egun lan egin ez gero, ordea, ez da ekarpenik egingo.

### Nola sartu behar dira kuotak, eta zer gertatzen da ordaindu ezean?

**Erantzuna:** Ordaindu beharreko ekarpenak Erakundearen sartuko dira mugaez gertatzen. Instituzioak langileari kenduko dio ekarpena dagozkion nominetatik.

Ekainean eta abenduan, hilero egiten diren ekarpenak beste-ko ekarpen gehigarria egingo da, eta aurrekoekin batera sartuko da.

Baja hartu ezean, langileak eta instituzioak bi hilabeteetan ekarpenak ordaintzen ez badituzte, arriskuagatik, elbarritasunagatik eta heriotzagatik prestazioak eten egingo dira, Elkarkidetzak estaldura horien indarraldia justifikatzen duten salbuespenezko inguruabarrak onartzen ez baditu.

### Nolako tratamendua dute kotizazioek, amatasunagatik baimena hartuz gero?

**Erantzuna:** Oro har, hiru aukera daude, instituzioaren abiaren arabera:

a) Instituzioak ordainketa bere gain hartzen duenez, ez dio egoeraren berri ematen Elkarkidetzari.

b) Gainerako langileei bezala, instituzioak dagokion zatia ordaintzen dio emakume langileari, eta emakume langileak bankuko helbideraketaren bidez ordaintzen du bere kuota. Halakorik gertatuz gero, instituzioak Elkarkidetzari eman beharko dio ordaintzeko modu horren berri.

c) Instituzioak Erakundeari ematen dio bajaren berri eta ekarpenak eten egingen dira. Emakume langileak baimena amaitzen duenean, atzerakinak ordaintzen dira.

### Web orria ikusi dut eta informazioa aurkezteko modu ezin egokiagoa da. Hala ere, oso zaila egingen zait nire datuak eskuratzea.

**Erantzuna:** Galdera honek aukera ezin hobea eskaintzen digu, web orria ezarri genuenetik, antzeman ditugun ohiko bi arazoak konpontzeko:

1. [www.elkarkidetza.net](http://www.elkarkidetza.net) helbidea tekleatu ondoren, pantaila zuri geratzen da:

Flash Player programa eguneratuta ez izateagatik gertatzen da hori. Arazo hori konpontzeko,

[www.macromedia.com/es/downloads/](http://www.macromedia.com/es/downloads/) helbidera joan eta Macromedia Flash Player loturan sakatu.

2. Identifikazio pantailara iritsi eta erabiltzailea zein gakoa tekleatu ondoren, ez da daturik ikusten:

Internet Explorer nabigatzailearen bertsioagatik gertatzen da arazo hori. Gutxienez, 5.5 bertsioa izan behar da. Bertsio hori lortu ahal izateko, [www.microsoft.com/windows/ie\\_intl/es/](http://www.microsoft.com/windows/ie_intl/es/) tekleatu behar da.

"Azken jaitsierak" laukiaren azpian daude loturak. 6.0 bertsioa erabiltzeko, Windows 98 izan behar da gutxienez. Windows 95 izanez gero, ordea, 5.5 bertsioa jaitsi beharko da.

Dena dela, arazorik baduzu, gure bulegoetara deitu edo posta bidali, eta ahalik eta lasterren erantzun zuzena.



## Inbertsioak: Zalantzak bere horretan jarraituko du

Ekitaldiaren zati handiena igarotakoan, finantza merkatu nagusien bilakaerari buruzko iruzkina egin ohi da, bilakaera horrek kudeatutako ondarean izan duen eragina azaltzeko. Oro har, azalpen horiek oso originalak ez badira ere, nolabaiteko interesa dute Pentsio Fondoetako edo BGAeetako partaideentzat. Izan ere, 20 edo 30 urte barru, pentsioa jasoko duten hartzekodunek jakin badakite aldi zehatz bateko emaitza onek edo txarrek ez dutela eragin handirik izango azken emaitzetan, epe luzerako inbertsio politika egokiak eta kostuen kontrol egokiak sortutakoekin alderatzen baditugu.



Gaur egungo burtsaren hondamendia ikaragarria izan da, 2000. urteko gehienekoak kontuan hartuta, balioaren galera %60koa izan delako ia-ia. Hori dela eta, hausnartu beharra dago, epe laburrerako, epe ertainerako edo, gure kasuan bezala, epe luzerako aurreztaile guztiek kezkatuta egon behar dutelako eta arrazoi osoz. Burtsa finantza arloko protagonista nagusia da, merkatuen bilakaerari buruzko eguneroko azalpenen ondorioz. Horrez gain, balore batzuk izugarri eta etengabe jaitsi direnez, esamesa ugari sortu dira, eta etsigarriak dira oso, etorkizun ekonomikoari begira. 1999. urtearen amaieran eta 2000. urteko zati handi batean, enpresetan aurreikusitako mozkinen kotizazioen igoerak

justifikatzen ez bazituzten, gaur egungo ezkortasunak ere ez du seguruenik erabateko justifikaziorik, ekonomiaren benetako egoera kontuan hartuta.

### Egoera ekonomiko zaila

Egoera ekonomiko eta politiko zaila gutxietsi gabe, 1997. urtetik sortutako gainbalioak galdu egin direnez, analisten sinesgarritasunak behera egin duenez eta enpresa kudeatzaile ospetsuen desprestigioak enpresa garrantzitsuetan eragin kaltegarria izan duenez, zalantza handiak sortu dira inbertsiogileen artean. Hori dela eta, asko eta asko ez dira merkatuan jarraitzeko gai izan, eta kotizazioen jaitsiera larriagotu egin da.

Epe luzerako ondarea kudeatzen

**Burtsa protagonista nagusia da, merkatuen bilakaerari buruzko eguneroko azalpenen ondorioz**

**Hondamenezko eszenatokiak alde batera uzten ditugu, ondo kudeatutako enpresen biziraupenean dugu konfiantza**

dugunez, etorkizunean zer gertatuko den ere ez dakigu Elkarkidetzan. Hondamenezko eszenatokiak alde batera uzten ditugu, ondo kudeatutako enpresen biziraupenean dugu konfiantza, bai eta epe ertain zein luzerako ondareari errentagarritasuna ateratzeko dugun gaitasunean ere. Izan ere, akzioen merkatua ez ezik, errenta finkoko merkatuak, diru inbertsioak, higiezinak eta aktibo sofistikatuagoak ere badaude, inbertsioa zabaldu ahal izateko.

### Zigortuak

Zabalkuntzari esker, emaitza positiboak lortu genituen 2000. eta 2001. urteetan, hau da, +%5,7. Burtsek izandako galerak, ostera, %28koak izan ziren.

2002. urtearen gaineratikoan eta, seguruenerik, 2003. urtean ere, zalantzak bere horretan jarraituko du. Izan ere, errenta aldagarriak hobera egingo balu ere, errenta finkoko kotizazioek sufritu egin ahal izango lukete hasieran.

Bi urtean, finantza merkatuek argi eta garbi utzi dute ez dagoela edonoren esku Burtsan dirua irabaztea. Etorri berriek eta oinarriko zabalkuntza, segurtasun zein errentagarritasun irizpideak ezarri ez dituztenek zigor gogorra jasan dute.

Aipatutako abiaburuak alde batera utzi gabe, errenta finkoko zein errenta aldagarriko inbertsioetara hurbiltzen gara Elkarkidetzan, aberastasuna sortzen laguntzeko asmoz. Dena dela, ez dugu epe laburrerako espekulazioetan parte hartzen. Poz handietatik eta larregizko ezkortasunetatik aldentzen gara, eta kudeaketa profesionalaren bidez, %5 - %8 arteko batez besteko errentagarritasuna lortzen ahalegintzen gara hurrengo urteei begira.

José Carlos Garay

## Gizarte aurreikuspena Erresuma Batuan

Eredu anglosaxoiak lan sistema osagarriak sustatzen ditu, eta lan bizitzaren amaieran pentsio duina bermatzeko adibideetako bat da Europako Erkidegoan.

Erresuma Batuko gizarte politika gehienak zerga orokorren bidez finantzatzen dira. Oinarrizkoak edo hondarrezkoak dira, jakintzat jotzen delako norbanakoak ahalik eta ahalegin handiena egingo duela, ongizatea bere kontura lortzeko orduan.

1978. urtera arte, ez zen egon bigarren mailako derrigorrezko pentsioen zuzkidurarik, pentsio profesionalen sektorea ondo ezarrita bazegoen ere. Azken 30 urteotan, sistema mistoa ezarri da Erresuma Batuan. Horren ondorioz, finantzaketa publikoko zein pribatuko zenbait iturriren bidez eskuratu ahal den bigarren maila gehitzen zaio estatuko oinarrizko erretiro pentsio unibertsalari.

Laurogeiko hamarkadatik egindako aldaketek bigarren mailako zuzkidura sustatzea izan dute helburu, estatuaren eta norbanakoaren erantzukizunen arteko oreka onargarria ezartzeko, eta iturriko zerga atxikipenagatiko zuzkiduraren zein fondoak alde aurretik metatzen dituen zuzkiduraren arteko oreka lortzeko.

### Estatukoa ez den zuzkidura

Estatuko Gizarte Segurantzaren plana ez ezik, estatukoak ez diren pentsio osagarrien sistema ere badago, eta pentsio gehienak fondoak metatzen dituen oinarriaren gainean kudeatzen dira. Honako pentsio plan hauek daude sistema horietan: enplegu emaileek edo enplegu emaileen taldeek euren langileentzat ezarritako pentsio plan profesionalak (lan planak) edo finantza erakundeek (batez ere aseguru etxeek) ezarritako norbanako pentsio planak. Azken horiek Erresuma Batuko edozein langilerentzat edo autonomorentzat daude zabalik. Plan horien arabera ordaindutako pentsioek estatuko Gizarte Segurantzaren planeko pentsioak osatzen dituzte. Dena dela, estatuko pentsioak ere ordezkatu ahal dituzte.

Funtsean, pentsio profesional edo lan pentsio mota bi daude Erresuma Batuan: "prestazio mugatuko" planak eta "kotizazio mugatuko" planak. Lehenengoek soldatarekin dute zerikusia, eta oro har,

zatik berezi baten gainean zenbatesten dituzte pentsioak; esate baterako, onuradunaren amaierako soldataren 1/60 edo 1/80 zerbitzuan egondako urte bakoitzeko. Horrez gain, aldaketa aktuarialak bermatzen dituzte enpresek. Zergak direla eta, guztira, ez da izaten amaierako soldataren 2/3tik gorakoa. Askoz ere bitxiagoak dira "batez besteko soldatako planak". Bertan, onuradunak lan egin bitartean izan dituen diru-sarreraren zatiki berezian oinarritzen da pentsioa.

Ekarpen mugatuko planek ez dute alde aurretik zehazten pentsioen maila. Onuradunaren diru-sarreraren gainean zehaztutako ehunekoan oinarritzen dira kotizazioak. Erretiroan urteko bat lortzeko erabiltzen dira kotizazio horiek eta metatutako inbertsioak. Norbanako pentsio planak kotizazio mugatuko planak dira.

### Estaldura eta prestazioak

1991n, langile guztien %48 inguru -10,7 milioi lagun- ziren lan plan bateko bazkideak. Proporzio horrek duela 40 urtekoa bikoizten zuen. Laurogeiko hamarkadatik, joera beheranzkoa bazen ere, afiliazioak zertxobait gora egin du azken zenbakien arabera. Duela gutxi argitaratutako txostenak egiaztatu zuenez, erretiratzeko adina zuten gizonen %81 eta emakumeen %42 plan horietako bateko bazkide izan ziren noizbait. Norbanako pentsioak 1988an agertu ziren, eta 1995-1996rako, 5,4 milioi bazkide zituzten. Ekitaldian, diru-sarrerarik izan ez zuten 1,9 milioi onuradun izan ezik, 3,5 milioi inguru lagunek egin zituzten ordainketak norbanako pentsioan. Zenbatespenen arabera, gutxi gorabehera, langile autonomoen erdiek -1,8 milioik- dituzte norbanako pentsioak. 1996. urtearen amaieran, Erresuma Batuan, 830.000 milioi inguru libera inbertitu ziren (laneko eta norbanako) pentsio fondoetan.

1995-1996an, pentsiodunen bitik gora laurdenek (%68) zuten bigarren mailako zuzkiduraren bat. Orain, %66k jasotzen dituzte pentsio profesionalak,

**Azken urteotan,  
sistema mistoa  
ezarri da  
Erresuma Batuan**

**Ekarpen mugatuko  
planek ez dute alde  
aurretik zehazten  
pentsioen maila**

**1995-96an, pentsiodunen  
bitik gora laurdenek  
zuten bigarren mailako  
zuzkiduraren bat**

eta jasotako batez besteko zenbatekoa 78,70 liberakoa da asteko, hau da, 1979ko zenbatekoaren bikoitza. Horren ondorioz, pentsiodun gutxiago daude estatuko prestazioen menpe bakarrik. %14k bakarrik ez du bestelako diru-sarrerarik, 1979ko %23ren aldean. Horrez gain, orain, pentsiodun gutxiago daude errenta banaketaren %20 baxuenean, biztanle guztiei begira. 1979an, proporzioa pentsiodun guztien erdikoa bazen ere, pentsiodun guztien laurdenekoa da gaur egun. Zenbaki horiek adierazten dutenez, norbanakoei zuzkidura pertsonala egin behar dute, laneko pentsio planen, pentsio plan profesionalen eta fondoak metatzen dituzten pentsio planen bidez. Horrela, bada, ez dira txirotasunean eta menpetasunean eroriko erretiratzen direnean.

Andoni Urruela



Iturria

**David Stanton.**

*Erresuma Batuko Gizarte Segurantza Saileko Zerbitzu Analitikoaren Ataleko zuzendaria. Gizarte Segurantzaren etorkizuna. Stockholmeko biltzarra, 1998ko ekainaren 29tik uztailaren 1era.*

## Pentsio planak Europan

Biztanleak gero eta zaharragoak direnez, oso kezkatuta daude Europako Batasuneko (EB) herrialde guztiak, eta gainera, sekulako erronka da eurentzat. Gizarte Segurantzako sistema publikoen etorkizunak aldaketa egokiak behar ditu, Europako gizarte eredu kolokan ez jartzeko eta pentsio sistemen epe luze-rako bideragarritasuna bermatzeko.

EBko estatu kideek aldaketa prozesuak jarri dituzte abian, pentsio sistemen gaitasunari eusteko. Horrela, bada, gizarte helburuak bete ahal izango dituzte, eta horretarako:

**Lehenengoa:** Diru-sarrera seguruak eta egokiak bermatu behar dituzte, pentsiodunen osasun eta zainketa premiak epe luzean estali ahal izateko.

**Bigarrena:** Pentsio sistemen finantza bideragarritasuna bermatu behar dute, epe luzean finantza publikoen oreka arriskuan ez jartzeko, zahartzapen demografikoaren eraginez.

**Hirugarrena:** Gizartearen eta pertsonen premiak aldatzen direnean, pentsio planek egoera horri erantzuteko duten gaitasuna hobetu behar dute. Horrela, bada, lan merkatuko malgutasuna zein aukera berdintasuna hobetu egiten dira eta norbanako premietara egokitzen dira pentsio sistemak.



Horretarako, Europako Batzordearen gomendioen arabera, abiaburu horiek zehaztu egin behar dira. Era berean, argi eta garbi adierazi du banaketa bidezko derrigorrezko sistema publikoan oinarritutako lehen zutabea erabili behar dela. Bigarren zutabea negoziazio kolektibo bidezko lan sistema osagarrian eta kapitalizatuan oinarritzen da. Hirugarren zutabea, ordea, norbanako sistema osagarrian eta kapitalizatuan oinarritzen da.

Adibide adierazgarrien artean, Erresuma Batuak, Alemaniak edo Irlandak pentsio osagarriak sartu nahi dituzte ETEetan. Horrela, lehenengo mailako sistema publikoek porrot egingo balute, derrigorrean egin beharko liriteke ekarpenak bigarren mailako sistema kapitalizatuera. Frantzia, esate baterako, 70eko hamarkadatik aurrera, ekarpenak egin behar dira sistema osagarrietara; erregimenak, dena dela, banaketa-koak dira.

Oraindik ere, Europako erretiro sistematik urrun gauden arren, gero eta indar handiagoz sortzen ari da eztabaida. Gaur egun, pentsioak koordinatzeko prozesua jarri da abian EBn, aldatzen ari den gizartearen premietara egokitzeko.

Jon Zabalia



## Europako Sektore Publikoko Pentsio Erakundeen Elkarte (AEIRSP)

Urriaren 24an eta 25ean, Erroman egin zen Europako Sektore Publikoko Pentsio Erakundeen Elkartearen 12. biltzarra, eta hamaika herrialdek parte hartu zuten bertan.

Lanean dauden hamazortzi milioitik gora funtzionarioen eta 9,7 milioi pentsiodunen oinarritzeko sistemak eta sistema osagarriak daude Elkarte horretan.

Elkarkidetzak Europako elkarte horren bazkide sortzailea da, eta bete-betean parte hartzen du elkartearen jardueretan. Gure Erakundeak 1994. urteko biltzarra antolatzen zuen Donostian, eta seguruenik, 2005eko Biltzarra ere antolatuko dugu.

Oraingoan, Elkarkidetzak Gobernu Batzordeko eta Zuzendaritza taldeko zenbait kiderekin joan zen Erromara.

Alemaniko, Belgikako, Espainiako, Finlandiako, Frantziako, Holandako, Italiako, Erresuma Batuko, Portugaleko, Suediako eta Suitzako pentsio erakundeek "Elkartasuna eta gizarte kohesioa, pentsio ingurune aldagarrian" biltzarreko egitarauari buruz eztabaidatu zuten.

Funtsean, honako gai hauek jorratu zituzten: alde aurretiko erretiroa, sektore publikoko zein sektore pribatuko pentsio sistemen baterakuntza eta pentsio sistemetako elkartasunari buruzko zenbait alderdi.

AEIRSPko bazkideei buruzko datuak:

Lanean dauden funtzionarioak	..18.275.382
Pentsiodunak	.....9.798.194
Babestutako lagunak guztira	..28.073.576

## Zenbait sistema mota

Pentsio sistemak hiru mailatan antolatu ohi dira. 1. mailan, Gizarte Segurantzako sistema publikoak daude, eta 2. eta 3. mailatan, sistema osagarriak.

**1. maila:** Erretirorako, elbarritasunerako eta heriotzarako oinarritzeko araubidea da, eta oro har, derrigorrean parte hartu behar da bertan. Gehienetan, banaketa ereduaren bidez finantzatzen dira sistema horiek. Horren arabera, estatuak bermatutako pentsiodunen prestazioak finantzatzeko erabiltzen dira lanean dauden langileen kotizazioak. Organismo publiko batek kudeatzen du sistema.

**2. maila:** 2. mailako sistemak soldatapeko lanbidearen jardunarekin dute zerikusia. Hori dela eta, "lan sistemak" esaten zaie. Kapitalizazio eredu jarraitu ohi dute: enpresak eta langileek sortutako aurrezki inbertitu egiten da eta etorkizuneko pentsioak finantzatzeko erabiltzen da. Sarritan, heriotza eta elbarritasun arriskuen estaldura eskaintzen dute sistema horiek.

**3. maila:** Oro har, finantza erakundeekin sinatutako norbanako kontratuak dira.

## Sistema aldatzen duen lege aldaketa

Ez dugu legeei buruz hitz egin nahi, lege aldaketei buruz baizik, prestazioak bermatzeko dugun sistema formala aldatu ahal dutelako. Aurreikuspen sistemei buruzko legeria nahiko egonkorra izan da. 1941eko Mutualitateei

buruzko Legera, 1983ko BGAEei buruzko Euskal Legera eta 1987ko Pentsio Planei eta Fondoei buruzko Legera jotzen badugu, araudiak zenbait urtetan iraun duela ikusi ahal dugu, lehenengoetan, batez ere.



**Jesús Mª Larretxi**  
Idazkari nagusia

Pentsio Planei eta Fondoei buruzko Legea besteak baino gehiago aldatu da, baina orain dela gutxira arte, ez du funtsezko eragin onuragarriarik izan Elkarkidetzan.

### Sistema konplexua

Hain zuzen ere, estatuko zenbait legeren ondorioz, Elkarkidetzak prestazioak bermatzeko sistema ezin konplexuagoa ezarri behar izan zuenean, Pentsio Plana barik, Plan bat eratu behar izan genuen kide zen instituzio bakoitzeko (baterako sustapen sistemak ez zirelako aurreikusten; eta aurreikusi zirenean, ez zituztelako instituzio handiak kontuan hartzen), eta Aurreikuspen Erakundeak kudeatu eta aseguratutako Pentsio Fondo baten barruan egon behar zen.

Sistema konplexu hori partaideen, sindikatuen eta instituzioen konfiantzari esker joan da ondo baino hobeto. Izan ere, gure helburuaren atzean dauden estaldura xedeak lortzeko legezko betebeharra izan da eurentzat.

### Sustapen bateratuko planak

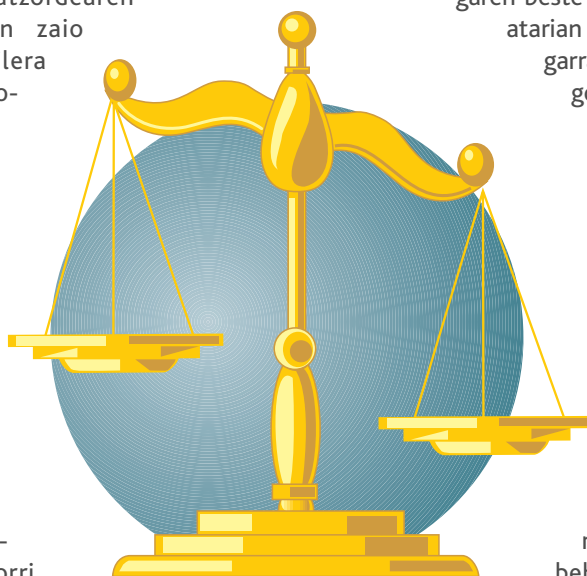
Orain, hori guztiori aldatu egin daiteke. Pentsio Planei eta Fondoei buruzko Legearen azken aldaketari esker, sustapen bateratuko planak eratu ahal dira lan sistemetan. Hori dela eta, planak bateratzeko prozesuari hasiera emateko garaia iritsi da, nonbait. Horren ondorioz, Gobernu Batzordea balorazioa egiten hasi da, hori lortuz gero, Elkarkidetzako egitura murriztu egingo litzatekeelako eta hasierahasieratik diseinatutako eredura hur-



bilduko ginatekeelako. Nolanahi ere, erakunde anitzeko sistema horrek irakatsi digunez, Batzarraren edo Kontrol Batzordearen (horrela esaten zaio teknikoki) bilera aukera ezin egoikiagoa da, kudeaketaren berri emateko, egitasmoak azaltzeko eta betibeti sortzen diren zailtasunei buruz hitz egiteko. Horregatik, gure ustez, urteko bilera horri eutsi behar diogu, Planak bateratzen badira ere.

### Aldaketa egin daiteke

Aldaketa egin daiteke, eta horrez gain, zenbait urtetan itxaroten egon garen beste aldaketa baten atarian gaude eta oso garrantzitsua izango da.



Orain arte, instituzio publikoek ezin zuten ekarpenik egin Pentsio Planak ez ziren aurreikuspen sistemetara. Hori dela eta, geureak eratu behar izan genituen. Horrela, bada, mutualistek ekarpenak egiten dituzte Aurreikuspen

## Azken aldaketari esker, sustapen bateratuko planak eratu ahal dira

## Planak bateratzeko prozesuari hasiera emateko garaia iritsi da, nonbait

## Legeak egiaztatzen duenez, gurea bezalako sistemetako pentsioak ez dira metagarriak

Erakundera, eta instituzioek, dagokien Planera; eta euren bidez, Pentsio Fondora egiten dira ekarpenak.

Gure iritziz, argi eta garbi zegoen arren, fondo publikoen bidez finantzatutako Erakundeetako prestazioak eta Gizarte Segurantzako pentsioa metagarriak diren ala ez zegoen zalantzan, eta horren ondorioz, pentsioaren gehieneko muga ere berbera den ala ez.

Esaten dugunez, betidanik adierazi dugu gurea bezalako Erakundeek ordaindutako pentsioak ez direla publikoak, aurreikuspen kuota soldata kontzeptua baino ez delako. Era berean, langilearen eskubidea da Erakundearen sartzen den unean bertan.

### Ez dira metagarriak

Azkenean, Legeak gure arrazoiak egiaztatu ditu. Lehenengo eta behin, instituzio publikoek ekarpenak egin ahal dituzte Mutualitateetara, eta guri dago-kigunez, Aurreikuspen Erakundeetara. Bigarrenez, legeak berariaz adierazten du gurea bezalako sistemen bidez ordaindutako pentsioak metagarriak ez direla.

Zenbait urtetan zehar, geure sistema legearen zailtasunetara egokitzen egon bagara ere, gaur egun, poztasunez esan dezakegu proposatutako helburuetako bat bete egin dugula.

Orain, geure estatutuak aldatu behar ditugu, hori guztiori bideratu ahal izateko. Horretarako, partaideek, sindikatuek eta instituzioek Planak Kontrolatzeko Batzordeen bitartez onartu beharko dute egokitzapen hori. Horren ondorioz, partaideen zein instituzioen ekarpen guztiak Aurreikuspen Erakundera joango lirateke.

Hemendik aurrera, lanean jarraituko dugu, BGAEn euskal sistema aldatzeko.

## Aldaketak

Abenduaren 27ko zerga, administrazio eta gizarte neurriei buruzko 24/2001 Legea.

Lege horrek Pentsio Planei eta Fondoei buruzko Legearen 4. artikulua aldatzen du, eta orain, honako hau dio a) letraren laugarren paragrafoan:

*“Zenbait enpresak edo erakundek batera sustatu ahal izango dute laneko pentsio plana, eta bertan, planak estali beharreko konpromisoak hartu ahal izango dituzte”.*

44/2002 Legea, azaroaren 22koa, Finantza Sistema Berritzeko Neurriei buruzkoa. Lege horrek Pentsio Planei eta Fondoei buruzko Legearen amaierako bigarren xedapena aldatzen du, eta honela geratzen da:

*“Amaierako bigarren xedapena. Administrazio, erakunde eta enpresa publikoen zerbitzura dauden langileen gizarte aurreikuspen osagarria. Administrazio publikoek, toki korporazioak barne, erakundeek, euren menpeko organismoek eta euren partaidetzako enpresek laneko pentsio planak sustatu eta ekarpenak egin ahal izango dituzte plan horietara eta aseguru kolektiboen kontratuetara (enpresako gizarte aurreikuspenetako mutualitateek gauzatutakoak barne), Lege honen lehenengo xedapen gehigarriaren arabera. Horrela, bada, estatutuetako arau administratiboek araututako Lege honen 8.6. artikuluko arriskuekin zerikusia duten pentsioengatiko konpromisoak edo betebeharrak bete ahal izango dituzte, funtzionarioei edo langileei edo zerbitzu langileei dagokienez.*

*Langileen gizarte aurreikuspen osagarria finantzatzeko eta antolatzeko, instituzioek edo enpresek duten aurrekontuari kalterik egin gabe beteko da aurreko guztia. Era berean, ekarpen horiek alde aurretik beharko litzaketen arau eta administrazio arloko ustezko baimenak ere hartu beharko dira kontuan.*

*Lege honen lehenengo xedapen gehigarriaren arabera, pentsio planen edo aseguru kolektiboen kontratuen bidez ordaindutako prestazioak ez dira pentsio publikoak izango eta ez dira kontuan hartuko hasierako ezarpena mugatu edo pentsio publikoen gehieneko zenbatekoa ezartzeko orduan.”*

## Planen gaur egungo egoera

Gaur egungo egoera konplexua da oso, azaroko aldaketara arteko indarreko legezko premien ondorioz.

Gaur egun, instituzioen kuoten ekarpena Pentsio Fondora doa; gizarte alderdiaren kuotak, ordea, Aurreikuspen Erakundera.

443 Pentsio Plan ditugu Aurreikuspen Erakundeak kudeatu eta aseguratutako Pentsio Fondoan.

Horrez gain, Fondoaren Kontrolatzeko Batzordea dugu, eta planetako milla ehundik gora ordezkari eta Fondoaren Batzorde Beterazleak osatzen dute.

Bestetik, Borondatezko Aurreikuspenetako Erakundeak Batzar Nagusia du, eta 48 ordezkari eta Gobernu Batzordeak osatzen dute.

## Legea aldatu ondoren sortutako ustezko egoera

Lege berriko aldaketen ondorioz, egoera aldatu egiten da funtsean. Ekarpen guztiak BGAEn doaz. Horrez gain, aurreko egitura guztia murriztu egin ahal denez, antolamendua ez litzateke izango hain konplexua, eta azkarra izango litzateke, erabakiak hartu eta barne abia zehazteko orduan.

Legearen aldaketari esker, Aurreikuspen Erakundeak kudeatu eta aseguratutako Fondoan egon daiteke Pentsio Plana. Beraz, Plana Kontrolatzeko Batzordea eta Pentsio Fondoaren Kontrolatzeko Batzordea berbera izango litzateke.

Fondoko partaidetzako batzarra (eraketa berbera izango luke), Aurreikuspen Erakundearen Batzar Nagusia eta Aurreikuspen Erakundearen Gobernu Batzordea geratuko lirateke.

Azken batean, plan guztiak bateratuz gero, gobernu organoak egituratu eta premia berrietara egokitu ahal dira.