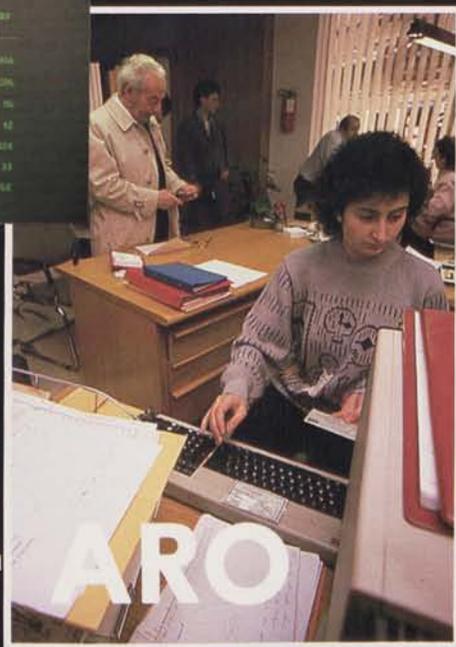
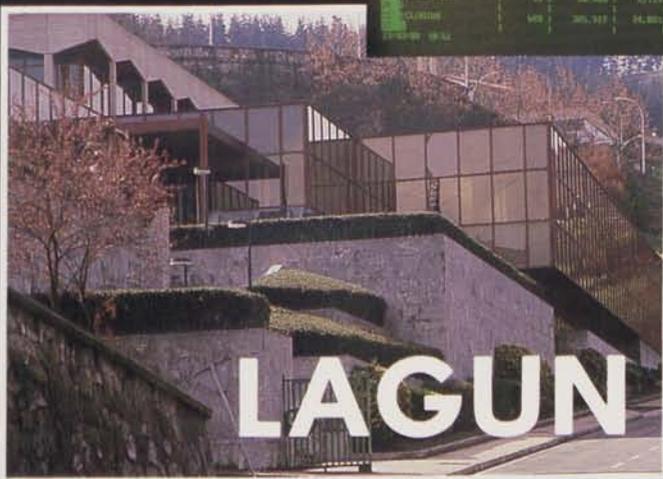


CONCEPTO	GASTO PUB SEALD	TOTAL ANUAL	IMPORTE	COEFICIENTE	ENERG
FARMACIA	225	100.000	17.324	866	
IMP. SOCIAL	137	76.662	6.771	286	
ESTRUTURA	75	17.783	1.754	86	
FRANQUEOS	28	11.324	1.883	62	
FINANCIAS	545	286.744	27.080	1.308	
IMPORTE TDT	85	28.588	6.719	33	
CLASIFIC	668	386.917	34.802	1.912	



## LAGUN - ARO

**MESA REDONDA**  
Desempleo y jubilación a debate

**INFORMES**  
- A.S.: Futuro por decidir  
- Decrece el número de mutualistas

**BERRIAK**  
LAN KIDE AURREZKIAREN Batzar Nagusia

# LA "PROVISION" COOPERATIVA

## Entre la "provisión" y la "previsión"

El Servicio de Previsión Social de Lagun-Aro, cuyo número monográfico tenemos entre manos, ha atravesado desde hace casi 29 años por diferentes etapas financieras, jurídicas y técnicas.

Una de ellas fue solamente semántica, nacida del empeño oculto del fundador de la Sección Social de Caja Laboral Popular -que así se llamaba entonces-, cuando desplegó su quehacer inicial el 1º de octubre de 1959.

Frente al concepto de "previsión", cuyo contenido conceptual aborda "la acción de ver con anticipación y conocer a través de índices lo que va a ocurrir", eligió el vocablo "provisión", que acerca a la noción de "guardar cosas para cuando hagan falta; cosas que en definitiva se previenen". Resulta aún indescifrable, al menos con evidencia absoluta, por qué se llamó "provisión". ¿Sería porque primaba el concepto del ahorro sobre todos los demás?. ¿O era simple y llanamente porque el calificativo de "previsión" acercaba al Régimen General de la Seguridad Social, del que debía huírse en el marco de los postulados inherentes a los socios cooperativistas?. Resulta inútil el empeño de saberlo, porque quien lo decidió nunca lo aclaró suficientemente.

## Variables aleatorias externas

La Seguridad Social, en términos generales, es una disciplina económico-financiera de difícil encuadre y sobre todo de arduo control bajo mecanismos estables. Nos referimos evidentemente a las vitalicias, sobre todo a la Jubilación y a la Viudedad.

En primer lugar se da la permanente evolución del marco jurídico que define, mediante legislación de rango suficiente, el modelo de cobertura y asistencia social que el Estado necesita, provee y, en su caso, apoya. El seguimiento de la legislación ha obligado a modificar profundamente el modelo de la Provisión Cooperativa de Lagun-Aro en varias ocasiones, y la actualización reiterada ha podido llevarse a cabo certeramente y, sobre todo, a tiempo.

Ahora, a través de la legislación sobre Planes y Fondos de Pensiones, se plantea un nuevo reto que, sin duda, se superará adecuadamente, pero su implantación a los 29 años de comenzada la "experiencia" de Lagun-Aro y el cambio brusco en algún concepto ya tradicional corroboran la preocupante inestabilidad del marco jurídico.

## Editorial

Pero existe otro ámbito no menos cambiante que también se escapa al control institucional. Es el que surge como resultado de la evolución demográfica en sentido amplio: años de vida probable al producirse los hechos que causan prestación; evolución esperada de las pirámides demográficas; cambios en la relación clases activas-cotizantes frente a clases pasivas-beneficiarios y edad media del censo cotizante. Son todos valores que no pueden ser contenidos, ni refrenados. Es decir, no pueden ser controlados "a priori".

Esta evolución del medio exógeno obliga a una permanente revisión de las cuotas y de las reservas, y condiciona con firmeza cualquier veleidad contributiva a nuestra Mutua voluntaria, que se resentiría inmediatamente si no ajustase la acumulación de reservas al servicio económico al que se obliga con sus mutualistas de forma contractual.

## Variables de deslizamiento interno

En el sistema de financiación colectiva por acumulación de capitales se establecen las obligaciones que Lagun-Aro contrae con sus mutualistas. Las prestaciones evidentemente se relacionan con el grado de cotización, en cantidad y tiempo que realiza cada mutualista, y éste percibe sus pensiones, si llega a causar derecho, en proporción a las reservas acumuladas, a la rentabilidad obtenida con ellas y, lo que es clave del modelo concebido por Lagun-Aro, en función del anticipo bruto correspondiente al índice medio que hubiese mantenido en los últimos diez años el socio beneficiario causante de la prestación.

La variable que aquí se singulariza por su difícil control es aquella que pudiera activar artificialmente, y al alza, el incremento de prestaciones, porque las cooperativas, guiadas por una norma general y específica, o por simple arbitrariedad, reforzaran en cualquier circunstancia y sobre todo en los últimos años la base de cotización, para lo que sólo sería menester elevar los

índices laborales de sus socios beneficiarios.

Esta preocupación existe y esta opción distorsionadora del sistema no resulta fácil corregir, como no lo sería un modelo descontrolado de crecimiento de los anticipos laborales. Pondría a prueba los planes de capitalización efectuados y los cálculos actuariales realizados en base a supuestos más armónicos o predecibles.

He aquí una variable interna que se añade a las exógenas para hacer del régimen de Lagun-Aro un sistema que exige revisiones permanentes y la acomodación de cuotas para compensar el desajuste de las tendencias.

## Lagun-Aro ante el futuro

En el futuro la Seguridad Social será servida, en parte, con cargo al presupuesto del Estado, al que los cooperativistas contribuimos como cualquier otro ciudadano. Sus prestaciones de reparto más importantes -la Asistencia Sanitaria sobre todo- podrán ser formuladas como un derecho adscribible a cualquier persona por la única razón de haber nacido.

En cuanto a las de capitalización, será menester mantener el rango actual de complementarias y sistemáticamente relacionadas con la contribución que se efectúa a los regímenes generales o especiales. Pero sobre todo, en una mutualidad libre y voluntaria, aunque adopte la forma jurídica derivada de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, las prestaciones deberán ajustarse al esfuerzo real realizado por cada mutualista en cantidad y en tiempo.

No se olvide, en la proyección temporal a muy largo plazo, que desde ahora vienen cotizando mutualistas causantes de derecho a prestaciones a allá por el año 2050, dentro de 62 años. Ante tan dilatada perspectiva, Lagun-Aro se ve obligada a realizar ajustes de la máxima prudencia actuarial y con reiterada adaptación a tan gran número de variables imposibles de encajar en una función matemática estable ni, por tanto, en una cuota constante. De ahí que la "provisión" de recursos para cuando sea menester su servicio tenga plena y responsable vigencia.

# Aurkibidea Indice



- |    |  |    |   |
|----|--|----|---|
| 2  | EDITORIAL.   | 24 | ENTIDAD DE PREVISION SOCIAL VOLUNTARIA Y PLAN DE PENSIONES. |
| 4  | NACIMIENTO Y EVOLUCION DE LAGUN-ARO.                                   | 26 | MESA REDONDA SOBRE LAGUN-ARO<br>Jesús E. Ginto.             |
| 7  | COLECTIVO DE LAGUN-ARO.  | 33 | LOS ESTUDIOS ACTUARIALES.                                   |
| 10 | MEDICINA DE EMPRESA.   | 36 | LA DECLARACION DEL I.R.P.F. EN 1987<br>Juan Larrañaga.      |
| 13 | ASISTENCIA SANITARIA, I.L.T. EN LAGUN-ARO.                             | 39 | CONSOLIDACION DE SAIOLAN<br>Jesús Ginto.                    |
| 15 | EL DESEMPLEO EN EL GRUPO ASOCIADO.                                     | 42 | LAN KIDE AURREZKIAREN BATZARRE OROKORRA.                    |
| 17 | LA PENSION DE JUBILACION EN LAGUN-ARO Y SU COMPARACION CON EL ENTORNO. |    |   |

# Nacimiento y Evolución 1959-1987



Bajo el ámbito de LAGUN-ARO se engloban cuatro Entidades distintas.

- \* LAGUN-ARO, Entidad de Previsión Social Voluntaria.
- \* LAGUN-ARO Servicios, Sociedad Cooperativa Limitada.
- \* LAGUN-ARO, Aseguroak, S.A., y
- \* Aroleasing, S.A.

Una vez efectuada esta separación y antes de indicar la organización que corresponde a cada Entidad, hay que señalar que el objeto social de LAGUN-ARO Servicios, S. Coop. Ltda., consiste en la administración de los servicios relacionados con las áreas de seguridad social, medicina preventiva y laboral de las Entidades y socios del Grupo Cooperativo Mondragón.

En cuanto a LAGUN-ARO, Aseguroak, hay que señalar que su capital social está representado igualmente por CAJA LABORAL POPULAR y LAGUN-ARO, Entidad de Previsión Social Voluntaria.

Bajo la Cooperativa de Servicios se integran la totalidad de los socios que prestan trabajo en LAGUN-ARO, Entidad de Previsión Social, LAGUN-ARO, Aseguroak, S.A. y Aroleasing, S.A.

## Seguridad Social propia

Las Cooperativas han creado su régimen propio de Seguridad Social, que complementa al Régimen Público, ajustándose a las características que se derivan de la condición de trabajadores por cuenta propia o autónomos. Esta labor está encomendada a LAGUN-ARO, Entidad de Previsión Social Voluntaria, que es el piloto del resto de empresas que se engloban dentro de LAGUN-ARO.

Con el nacimiento de las Cooperativas se produjo un desarrollo legislativo que ha sido el factor de-

terminante en la creación de un régimen complementario de la Seguridad Social Obligatoria, para suplir las lagunas y deficiencias que se observaban respecto al colectivo de cooperativas. Así, el 30 de Junio de 1959 se publicó un Orden en la que se decía:

*"Quedarán excluidos de los Seguros Sociales Unificados:*

*c) Los socios cooperadores que, con este carácter, prestan sus servicios en las Cooperativas Industriales.*

Con la exclusión del Sistema de Seguridad Social, que la referida Orden hacía de los cooperativistas, se sintió la necesidad de crear un sistema de protección de los socios trabajadores para resolver las necesidades individuales y familiares en el campo de la Seguridad Social.

Así nació LAGUN-ARO, como Entidad de supraestructura del Grupo Cooperativo Mondragón, el 1 de Octubre de 1959.



En el período comprendido entre el 1.10.1959 al 31.12.1966 se prestó la cobertura de Seguridad Social a través de un Servicio de Provisión Social, bajo las siguientes características:

- Cuota proporcional a los anticipos.
- Ingresos y Gastos de imputación personal en Libreta Especial de Ahorro individual, no

disponible.

- Solidaridad a nivel de cooperativas.
- Jubilación, Viudedad y Orfandad con cargo a la Libreta, con la solidaridad del resto de los socios de su Cooperativa.

### Régimen especial

Paralelamente, en la década de los sesenta, la Seguridad Social Pública, de carácter general, fue evolucionando, existiendo por aquellas fechas una posibilidad de creación, y, posterior afiliación a un Régimen Especial para los socios trabajadores de las Cooperativas. Este Régimen Especial no ha sido creado.

No obstante, el Sistema de Seguridad Social Público creó el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o Autónomos, que es el que se aproxima a las necesidades y características del colectivo del Grupo Cooperativo Mondragón.

Bajo este Régimen Especial se incorporaron, desde el 1.1.1967, fecha de su nacimiento, las Cooperativas existentes en aquel momento. Las nuevas promociones han ido optando por este Régimen Especial.

Este nuevo planteamiento exigió a LAGUN-ARO la modificación de su status anterior, disolviendo el sistema inicial, que era de tipo individual, estableciéndose un régimen complementario de carácter solidario entre la totalidad de los mutualistas pertenecientes a las Cooperativas Asociadas.

Con la creación de LAGUN-ARO no se pretendió duplicar la cobertura de las contingencias derivadas de la realización de una actividad laboral, sino complemen-

## Lagun-Aro, zer den eta zertarako

Lau entitatek osatzen dute Lagun-Aroren esparrua:

- *Lagun-Aro, Borondatezko Hornidura Sozialeko Entitatea, "Mutua"-z ezagutzen ohi dena, hau da, geure Seguritate Soziala, Autonomoak deritzonarekin osagarri dena.*

- *Lagun-Aro, Zerbitzuak, Koop. Elkarteak, gizarte segurantzarekin zerikusiri duten zerbitzuen administratzaileak, eta Taldeko Kooperatibentzako aurre-medikuntza eta laneko medikuntzaren arloak hartzen dituena. Era berean Aroleasing eta Lagun-Aro Aseguruak entitateen gestioa bere gain hartzen du, Hornidurako Entitatearen inbertsioen errentagarritasunari lagundu ahal izateko.*

- *Lagun Aro Aseguruak, E.A., Lan Kide Aurrezkiaren eta Lagun-Aro Hornidurako entitatearen kapital Sozialarekin eratu.*

- *Aroleasing, E.A., azken honen kapitalarekin osatua.*

Lagun-Aro, Lan Kide Aurrezkiaren Hornidura Sozialeko Entitate bezala jaio zen 1959ko urriaren 1ean, eta 1967ko urtarrilaren 1ean Entitate Autonomo bezala eratu zen, orduan sortu eta bere osagarri den Autonomoen Erregimen Bereziaren barne. Orduarte, Kooperatibistek ez zeukaten lege aldetik inolako babesik.

Gestio autonomoa eta demokratikoa da mutualisten partaidetzarekin, eta mistoa prestazioen finantziatio-sistemari dagokionean, kapitalizazioko eta urteko kuota banagarriekin, eta euren baitan, alde batetik kuota finkoak berdintasun prestaziotarako, eta kuota aldakorrek bestetik, norberaren aurrerakinaren araberakoak. Azkenik, aipatu kooperatiben arteko solidaritatea indartu asmoz eratu den Mutualisten Komunitatea, zeinaren bidez kolektibo zabalaren gastuak konpentsatu eta Lagun-Aroren aspektu operatiboak gestionatzen bait dira.

→ tar las contingencias obligatoriamente cubiertas a través del Régimen Especial de Autónomos.

Toda esta labor se ha realizado a unos costes inferiores a los que derivarían de haber ejercido la cotización al Régimen General, aplicándose medidas internas de control de gasto, en especial el destinado a la cobertura de las prestaciones de Asistencia Sanitaria e I.L.T., asumiendo el propio colectivo el compromiso de hacer uso de las prestaciones en los supuestos concretos para los que están creados.

Se mantiene una vinculación entre el cooperativista y LAGUN-ARO que, además de por las razones antes apuntadas, se sostiene por aplicación de principios de-

mocráticos en la fijación del nivel deseado de cobertura y en la transparencia de la gestión realizada ante el colectivo.

En resumen, el nacimiento de LAGUN-ARO fue debido a:

- La necesidad de llenar las lagunas legales.
- Dar unas prestaciones **similares** a las que tienen los restantes trabajadores de la industria.
- Gestión, de forma autónoma y democrática, del nivel de cobertura: control total y directo, por parte de los mutualistas, de todo lo que se ha creado.

### Sistema de Financiación Mixto

- De Reparto: Para las prestaciones a corto Plazo, que se consideran transitorias y que no requieren capitales

de cobertura. Mediante este sistema se financian las prestaciones de Ayuda a la Familia, Asistencia Sanitaria, I.L.T., Invalidez, Auxilio por Defunción, Dote Matrimonial, Revalorización y Desempleo.

- De Capitalización:

Para las prestaciones de por vida, que exigen la creación de capitales de cobertura o garantía (Estudios actuariales que prevén la inflación, la subida de índices... al objeto de establecer Reservas), financiándose, así, Jubilación, Viudedad y Orfandad.

### Fijación de las cuotas

- Cuota Fija. Se estableció para atender a las necesidades igualitarias de las prestaciones de Ayuda a la Familia, Asistencia Sanitaria, Auxilio por Defunción, Dote Matrimonial y Administración.
- Cuota Variable. Para la cobertura de las prestaciones proporcionales a los anticipos del mutualista, que son: la Incapacidad Laboral Transitoria, Invalidez, Revalorización, Capitalización (Jubilación y Viudedad), y Ayuda al Empleo.

**Solidaridad Intercooperativa**  
Con la creación de Comunidades Mutualistas, para la consecución de un doble objetivo:

- Conseguir que los niveles de gasto por beneficiario o mutualista sean autocompensados en colectivos lo suficientemente amplios y homogéneos.
- Gestionar los diversos aspectos operativos de LAGUN-ARO, en cuanto a las distintas prestaciones, y en especial la Asistencia Sanitaria.

### Medidas de Control del Consumo

Establecer medidas de control del consumo para las prestaciones de Asistencia Sanitaria e I.L.T., quedando exento un gasto medio previsto, (consumible). Sobre este dato se aplican, en su caso, las bonificaciones o penalizaciones, que consisten, respectivamente, en la devolución del 50% del consumo no utilizado a los mutualistas integrantes de la Comunidad, o en la aplicación de un gravamen o cuota adicional, en los supuestos en que se excede de un nivel de tolerancia, que está fijado en el 110% del consumo previsto.

## CUADRO SINTETICO DE PRESTACIONES Y CUOTAS PARA 1.988

Concepto	Prestación	Cuota Mensual	
		Fija	Variable
AYUDA A LA FAMILIA • Auxilio Familiar • Auxilio a Discapacitados	1.000 pts/mes/beneficiario 2.825 pts/mes o beca	1.510	—
ASISTENCIA SANITARIA	Consulta normal: 80% Farmacia : 70% Clínica : 100% Otros	5.890	—
INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA	Primeros 4 meses: 80% Ac + 100% cuota A partir 5º mes: 100%	—	4% Ac
INVALIDEZ	100-150% Ac Discapacitación: Hasta 15% Alab.	—	0,9% Ac
AUXILIO POR DEFUNCION	890.000 pts.	150	—
NOTE MATRIMONIAL	31.350 pts/año cotizado	0	—
REVALORIZACION	70% del de anticipos	—	0,35% Ac
GASTOS ADMINISTRACION	—	1.265	—
CAPITALIZACION • Jubilación • Viudedad	60% Base reguladora para 30 años cotización 55% Base reguladora	—	13,25% Ac
AYUDA AL EMPLEO	Gastos de reubicación Desempleo: 80% Ac+ cuota Prejubilación: 60% Indemnización por baja	—	3% Ac
TOTAL LAGUN-ARO	—	8.815	21,5% Ac
MUTUALIDAD AUTONOMOS	Base mínima cotización 51.390 ptas.	9.605	—
TOTAL	—	18.420	21,50% Ac



# Colectivo de Lagun-Aro

El número de mutualistas integrados en LAGUN-ARO, Entidad de Previsión Social voluntaria, al 31.12.1987, y que corresponden a las 140 Cooperativas Asociadas, ha sido de 18.055. Si analizamos la evolución de los dos últimos años, vemos que ha tenido una tendencia decreciente, con una reducción neta de 334 mutualistas, es decir, el 1,82% sobre el colectivo existente a finales del año 1985.

En el cuadro adjunto se observan algunos datos de interés, referidos al colectivo mutualista.

Vista su evolución en el trienio 1985-87, destacan los siguientes aspectos:

- la edad media se sitúa, a 31.12.1987, en 39,76 años, lo que representa un envejecimiento de 1,14 años en sólo dos años, a pesar de la fuerte rota-

ción existente en el colectivo;

- el índice medio de cotización a 31.12.1987 es el 1,681, suponiendo un incremento de 5% desde 1985, y
- la mayor integración de la mujer en la actividad laboral de las Cooperativas.

La causa fundamental en la evolución negativa, en cuanto al descenso de los mutualistas, reside en los ajustes de plantilla llevados a cabo por algunas Cooperativas Asociadas, con motivo de la puesta en práctica de programas de reestructuración y procesos de reconversión. No obstante, desde una

## MOVIMIENTO MUTUALISTAS 1985-1987

Cuadro N.º 2

Concepto	1986			1987		
	Socios	Edad	Índice	Socios	Edad	Índice
		Media	Medio		Media	Medio
Altas iniciales	676	28	1,404	551	28	1,555
Bajas . . . . .	669	36	1,587	602	36	1,687
Traslados Inter-cooperativos .	339	37	1,773	332	36	1,854

## MUTUALISTAS 1985-1987

Cuadro N.º 1

Año	Mutua-listas al 31.12	Edad Media	Índice Medio Cotización	Composición	
				Mujeres	Hombres
1985	18.389	38,62	1,603	4.404	13.985
1986	18.226	39,12	1,644	4.560	13.666
1987	18.055	39,76	1,681	4.601	13.454
Incremento 87/85	-334	+1,14	+0,078	+197	-531

perspectiva global, puede considerarse prácticamente resuelta la problemática inicial en el proceso de ajustes de los sistemas empresariales de las Cooperativas.

Realizado este esfuerzo inicial, corresponde a lo largo de los próximos años recuperar las posiciones perdidas en los últimos ejercicios.

El movimiento global de las altas y bajas de cuota normal, y trasla-

→ dos intercooperativos de carácter voluntario a lo largo de los dos últimos años ha sido el siguiente.

El análisis de estos datos permite extraer las siguientes consideraciones:

- 1) En 1987 se han producido 125 altas menos que en el ejercicio anterior, disminuyendo también el número de bajas en 67.
- 2) Los movimientos fijos por traslados intercooperativos vienen a representar entre un 50 y 60% de las altas iniciales del exterior. Estas altas por traslados se deben, fundamentalmente, a las necesidades de amoldar las plantillas de los Grupos Comarcales, al cierre de Cooperativas en crisis, y, en menor medida, a una promoción profesional.
- 3) En la contratación exterior se demanda personal joven, y con índices que no superan la media del Grupo Asociado. La edad media de las altas se sitúa en 28 años, frente a los 36 de las bajas y los traslados intercooperativos.

No obstante, los datos recogidos en los cuadros números 1 y 2 deben considerarse bajo una perspectiva global, en el sentido de analizar comparativamente la evolución de trabajadores con contrato de tra-

bajo (trabajadores por cuenta ajena), que se incluyen en el cuadro n.º 3.

De esta forma, conocemos la población ocupada dentro del Grupo y el número **real** de puestos de trabajo existente en las 140 Cooperativas Asociadas hoy a LAGUN-ARO.

Así, en contraposición con la evolución negativa del colectivo de mutualistas durante los últimos dos años, tenemos, por otro lado, la "positiva" evolución de trabajadores por cuenta ajena, afiliados al Régimen General de la Seguridad Social, y que prestan sus servicios en el Grupo Asociado a LAGUN-ARO al 31 de Enero de cada año.

Como se puede apreciar en el cuadro anterior, el número de trabajadores por cuenta ajena, existentes en una fecha concreta (a finales del mes de Enero), se ha **duplicado** en dos años, pasando de 1.312 a 2.623, y llegando a representar el 14,53% de los mutualistas integrados en LAGUN-ARO.

Tras un análisis más detallado de las contrataciones, a 31 de Enero de 1988, se entresacan los siguientes datos de interés:

- El número de meses de contratación media de los puestos fijos

es de 59, contra 12 meses de las contrataciones eventuales.

- La edad media de los puestos fijos es de 39 años, contra 26 de los puestos eventuales, y
- el índice medio de cotización de los puestos fijos es de 1,92 y el 1,34 en los puestos eventuales.

### El porqué de las contrataciones

Las razones que se aducen para la contratación de los trabajadores por cuenta ajena son varias, tales como: incertidumbre de la demanda, estacionalidad del producto, personal de la red exterior, ampliación del período de prueba, personal fuera de la banda de anticipos, derecho al subsidio de desempleo, ahorros en gastos de personal, etc. No obstante, aunque existan circunstancias coyunturales, márgenes de seguridad, etc., que necesitan análisis más profundo por sectores y Cooperativas, se constata que la contratación eventual de trabajadores por cuenta ajena aumenta año tras año, en cambio, la consolidación definitiva de las reubicaciones provisionales, si se produce, es muy lenta.

Mientras ésto sucede, y en el mismo período (Enero 1986 - Enero 1988), el número de personas integradas en el colectivo asociado a LAGUN-ARO ha pasado de 18.219 a 18.048, con un decremento de 171 socios. Es decir, que, aún existiendo excedentes de desempleo estructural en el Grupo Asociado en su conjunto, se aprecia un comportamiento generalizado de cambio o sustitución de mano de obra fija por mano de obra eventual, con los perjuicios que ello representa para el colectivo mutualista de LAGUN-ARO, ya que:

- no se han integrado en los sistemas de financiación (de reparto y capitalización) un número de mutualistas que superan el 14% del colectivo actual, lo que hubiera fortalecido a la Entidad, y
- no se ha resuelto el desempleo, a través del sistema más solidario, cual es la reubicación, que ha tenido y tiene que financiarse para atender a las prejubilaciones e indemnizaciones.

A la vista de estos datos, parece razonable indicar que es necesario exigir que las Cooperativas tomen

## TRABAJADORES POR CUENTA AJENA 1986-88

Cuadro N.º 3

Año	Trabajadores por cuenta ajena			Mutualistas de LAGUN-ARO a 31 Enero	% Cuenta Ajena/mutualistas (31 Enero)
	a 31.1.1988				
	Fijos	Eventuales	TOTAL		
Enero 1986 . . . . .	248	1.064	1.312	18.219	7,20
Enero 1987 . . . . .	289	1.381	1.670	18.178	9,19
Enero 1988 . . . . .	350	2.273	2.623	18.048	14,53
Incremento 88/86 .	+102	+1.209	+1.311	-171	-



conciencia de este problema, por su incidencia directa en el desempleo, que actualmente se financia a través de LAGUN-ARO, con sus distintas prestaciones asistenciales, y se establezcan las plantillas fijas idóneas, teniendo siempre presente los excedentes estructurales del Grupo Asociado.

Por último, con independencia de las conclusiones que extraiga cada mutualista de los datos ante-

riores, creemos necesario destacar los siguientes aspectos de la contratación sistemática de trabajadores por cuenta ajena (con contrato distinto del de Sociedad) en el Grupo Cooperativo:

- a) En primer lugar, vulnera los Principios Básicos de la Experiencia Cooperativa, aprobados en el "I Congreso Cooperativo".
- b) Por otra parte, reduce el número de mutualistas cotizantes a LAGUN-ARO. Al no producirse la sustitución de mutualistas, se incrementa la edad media del colectivo, no se alcanza uno de los objetivos básicos del Grupo de creación de puestos de trabajo de carácter societario, etc.

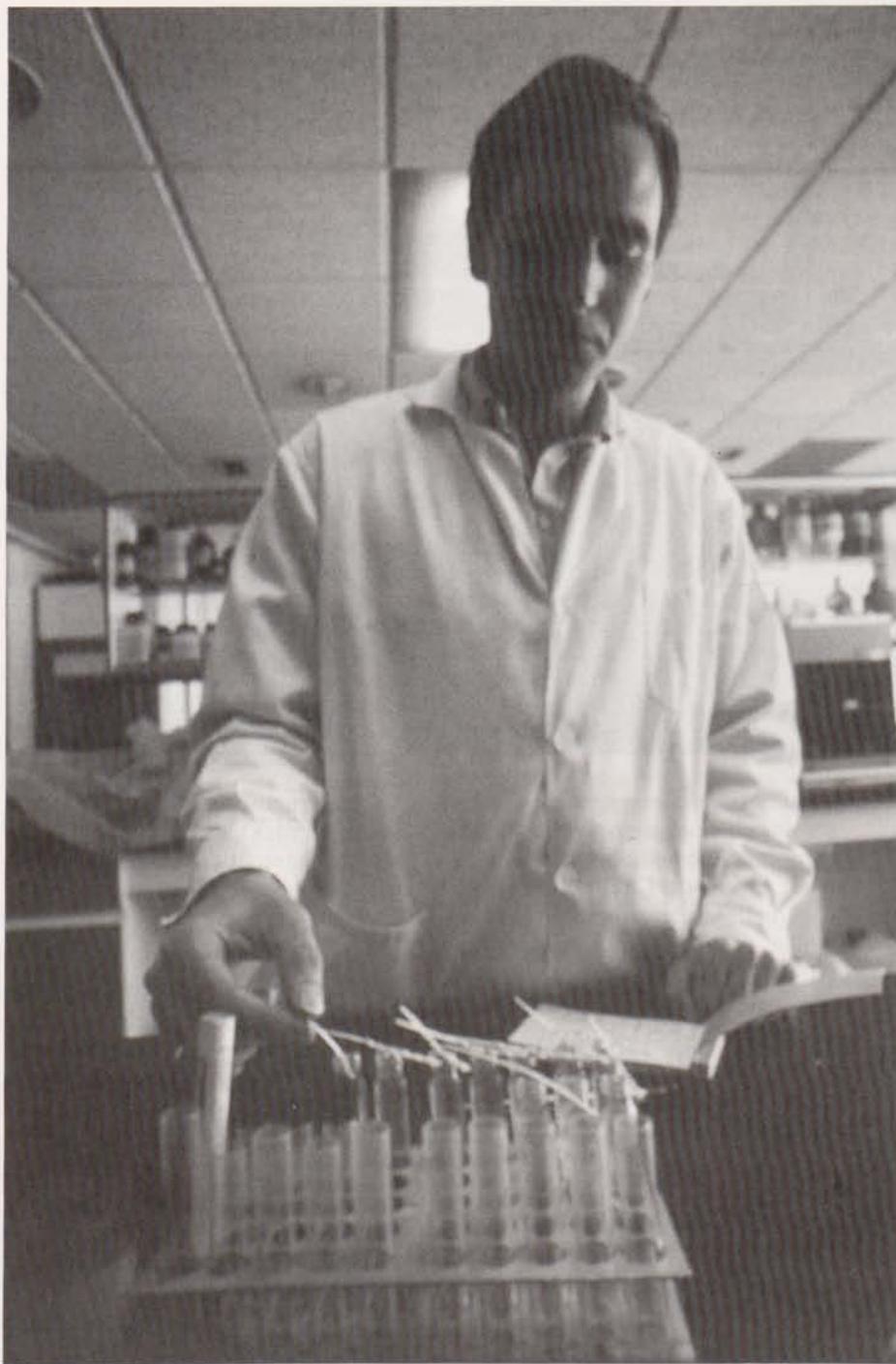
Esto supone, en la práctica, una actuación insolidaria respecto del resto de mutualistas, por la falta de cotización de estas personas, al retrasar su incorporación societaria.

- c) Por último, la utilización por encima de determinadas proporciones de mano de obra asalariada, de carácter eventual, aun no vulnerando la legislación vigente, incumple los principios cooperativos y discrimina a este colectivo del resto, derivándose una cobertura de Seguridad Social distinta a la elegida por el Grupo. ■

## Besteren konturako langile gehiegi

Esperientzia Kooperatiboan ari diren langileen multzoa gorantza doan bitartean, aldiz eta bitxikeria badirudi ere, beheruntz doa Lagun-Aroren mutualisten kopurua, eta honek argibide bat behar du. Hona bada azalpena: 1986ko urtarrilean besteren konturako langile-kopurua, finkoak eta ebentualak kontsideratuta, 1.312koa izanik, hilabete bereko 1988. urtean 2.623 langilek ziharduen egoera horretan, hau da, bi urteko epealdian kopurua bikoiztu egin da.

Arrazoi asko eman ohi da arazo honen aurrean, baina ezinbestekoak ditugu gogoeta sakon bat eta norabidezko aldaketak, Hain zuzen, Lehen Kongresuan onartutako gure Taldearen oinarriak eta filosofiaren ildotik. Arazo honekin elkertasunik eza nagusitzen bait da kolektiboaren baitan, eta kaltegarria da hori, bai langabeziaren egoera arintzeko reubikazioen formula bideratzeko orduan eta baita ere Lagun-Aroren finantziarioari dagokionean, Erakunde honek ez bait ditu eskuratzen mutualistakolektibo honi legezkiokkeen kotizazioak.



"KALITATE OSOKO"  
HELBURUA BEZAIN  
GOGATSU  
"SEGURTASUN  
OSOKO" POLITIKA  
GURE ENPRESETAN  
BULTZATZEN EZ  
DUGUN  
BITARTEAN,  
EZASKITASUNAREN  
BIDETIK IBILIKO  
GARA.

## Medicina de Empresa

Este Servicio se instauró en el Grupo allá por el año 1961 y su desenvolvimiento, a pesar de las lógicas vicisitudes, ha sido correcto, habiendo alcanzado cotas de desarrollo importantes.

El largo camino recorrido permite una visión panorámica en el tiempo y la detección en aspectos que han propiciado su crecimiento o que deben atenderse para garantizar su continuidad futura.

### Implantación voluntaria

Anto todo diríamos que el mismo hecho de su implantación fue un acto voluntario, puesto que la Organización de Servicios Médicos de Empresa no nos afectaba, por ser trabajadores por cuenta propia. Esta condición nos permite eludir los grandes problemas que han vivido las Sociedades Anónimas y sus respectivos servicios médicos. Se sustentan en la divergente concepción

de lo que podríamos llamar el "Estatuto del Médico de Empresa", es decir, dificultades de integración del médico en el organigrama de la empresa, puesto que ni el empresario lo quería por haberle sido impuesto, ni el trabajador confiaba por considerarlo aliado de aquél.

Tampoco podemos desconocer que existían otras dificultades de ejercicio profesional, con poco reconocimiento de la labor, escasa

acogida sindical, desdibujado quehacer del médico y bastantes anticuerpos de la patronal. En cambio en nuestro ámbito se contaba con la confianza de todos y esta situación permite, o estimula, para adentrarse en el mundo inexplorado de la Medicina Laboral. Como botón de muestra constatar que por aquellos años, solamente se reconocían como enfermedades profesionales la silicosis y el nistagmo de los mineros.

**Salud y Seguridad**

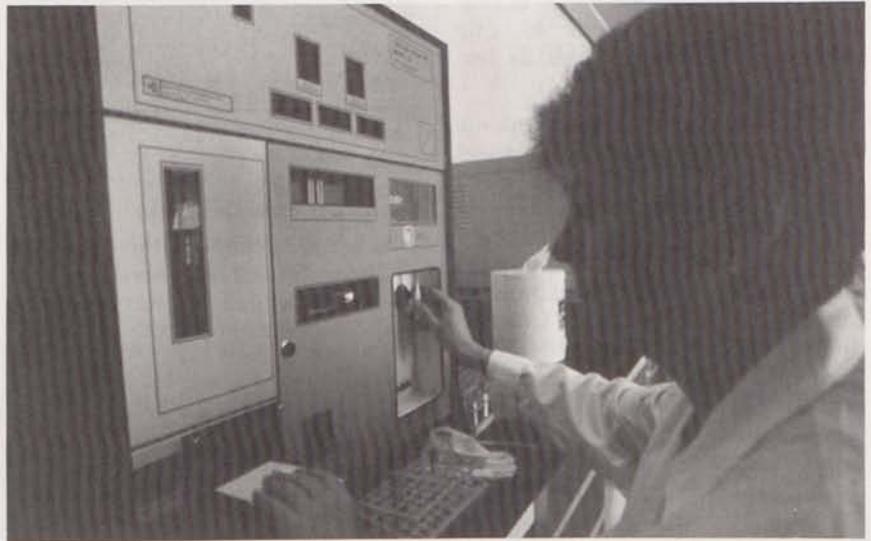
Se imprime al servicio una mayor tendencia hacia la esfera de la salud en vez de a la seguridad, quizás porque en dicho campo se notaba una mayor necesidad, quizás porque el riesgo era más ignorado, más técnico, frente a los accidentes de trabajo, más conocidos y atendidos, bastante bien, por las Mutuas Patronales y Compañías de Seguros. No olvidemos que desde los años cuarenta las grandes empresas venían obligadas a mantener un servicio para accidentes de trabajo.

Desde entonces la mentalización hacia la Salud Pública, incluso con el cambio conceptual de la salud, el mayor conocimiento de los riesgos laborales, la polución ambiental, la ecología, etc. han propiciado una concienciación del trabajador y una actualización de la Medicina del Trabajo.

Tampoco se debe interpretar que el horizonte se ha despejado, pues a la hora de organizar la actividad no termina de aclararse la misma Administración. Frente a los que manifiestan que la Medicina del Trabajo es una parcela de un todo invisible que es la Salud, se hallan los que marcan el acento sobre su es-

**CAUSAS DE INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA**

	Número	%
• Aparato Cardiovascular	62	27,3
• Aparato Locomotor	56	24,7
• Aparato Respiratorio	32	14,1
• Sistema Nervioso	32	14,1
• Déficit Visual	17	7,5
• Varios	28	12,3
<b>Total</b> .....	<b>227</b>	<b>100</b>



pecificidad en lo laboral, augurando desviaciones en la medida que se aleje del lugar en donde nacen los problemas.

Podemos aventurar que nuestra experiencia, en ese sentido, sigue siendo singular y se mantiene al margen de las discusiones. Si no hacemos más será por insuficiencia más que por impotencia, ya que no tenemos necesidad de apoyarnos en un Consejo Comarcal de Salud para poder entrar y desarrollar nuestra labor en las empresas.

En cuanto al contenido del servicio diríamos que, salvo modificaciones en el procedimiento, la carta de funciones del médico o del A.T.S. sigue siendo igual al que se describía hace quince años. Para comprobarlo no tenemos más que compararlo con lo que señala el Convenio 161 o la Recomendación 171 de la Confederación General de la Organización Internacional del Trabajo del año 1985 y constataríamos que, prácticamente, son iguales. →

**Segurtasun osoa**

Kooperatiba asko dira, produktu eta merkatuko ikerketa sako-nak egin ondoren, martxan jarri direnak, baina Segurtasun eta Higiene edota Lan-Osasuneko Departamentuetara inolako kontsultarik formulatu gabe.

Zorionez, eta Fagor-eko Barne-Erregimeneko Erregelamenduan adieraztera ematen den bezala, gauzak aldatuz doaz, orain arte indarrean zeuden arautegietan ez bezala, alor honetan ere Kon-

tseilu Sozialaren partaidetza bultzatzen bait da beregain hartzen dituelarik hainbat atribuzio berri, hala nola, laneko baldintzak, enpresako medikuntza, segurtasun eta higiene, etab.

Nahitaezkoa dugu "segurtasun osoa" deritzon kontzeptua gureganatzea, enpresaren eguneroko ihardueran "kalitate osoaren" helburua asumitua daukagun bezalatsu.



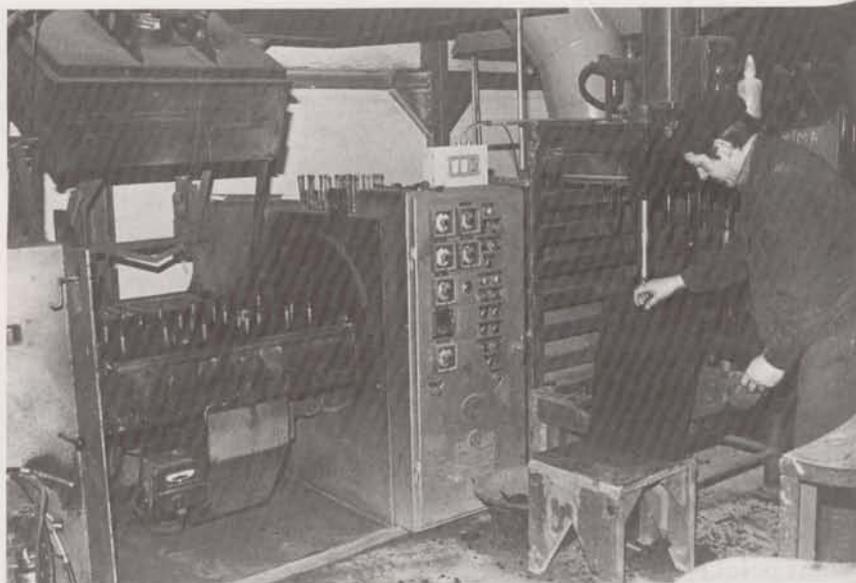
**Buenos resultados**

Si analizamos los resultados, las cotas alcanzadas, sin necesidad de compararnos con los demás, podemos manifestar que son francamente buenos. Si consideramos lo que podemos hacer diríamos que solamente hemos empezado, no hace falta que estimemos la sofisticación de la monotonía del trabajo, el trabajo en cadena, relevos nocturnos, etc., sino tener presente que aún existen tareas por encima de las concentraciones máximas permisibles y en tóxicos importantes.

Por el lado de los medios, sean humanos, sean materiales, con destino específico, son más que suficientes y siempre fácilmente completables o ampliables si llegara el caso. ¿Entonces? surge la pregunta inevitable y es lo que quisiéramos exponer antes de terminar.

De la mano de lo que menciona el Convenio antes aludido diríamos que se han puesto en marcha muchas Cooperativas después de un concienzudo estudio del producto, del mercado, etc. pero sin una simple consulta, dictamen de un departamento de Salud Laboral, de Higiene o de Seguridad. Constantemente modificamos los procesos, ampliamos instalaciones, compramos maquinaria, incorporamos sustancias, sin que hayan sido homologados, por lo menos la mayoría de las veces. Se pondera pocas veces sobre las incidencias de nuevas tecnologías.

Afortunadamente las cosas pueden cambiar y nos sentimos francamente optimistas. Hemos ojeado el Proyecto de Reglamento de Régimen Interior del Grupo FAGOR y, aunque se halla pendiente de aprobación, lo que trata dicha norma sobre los aspectos que esta-



mos comentando, nos parece rico y esperanzador. Máxime si lo comparamos con el actualmente vigente que dice: "...proceder a la mejora progresiva de las condiciones de trabajo en todos los órdenes;" más algunas consideraciones del Régimen Disciplinar.

**Cambio cualificado**

Se tiene la clara opción en el RIC de Fagor de que a través del Consejo Social se puede intervenir con responsabilidad directa e inmediata en los Planes de Gestión. Entre sus funciones, por lo menos cuatro, son de dedicación exclusiva, tales como: las condiciones de trabajo, la regulación en materia de medicina de empresa, seguridad e higiene, los estudios de reorganización o reconversión y, finalmente, el último que se interesa en las normas, directrices... que afectan directamente a las políticas de personal, organización y condiciones de trabajo. Todas estas normas tienen rango preceptivo ante el Consejo Rector, o negociador ante la Dirección, dependiendo de la importancia, extensión o asumibilidad de los

temas. Termina el capítulo con una apelación a las garantías y medidas para su desarrollo.

A lo precedente, hay que añadirle otro capítulo, específico de Seguridad e Higiene mediante el cual la Cooperativa se obliga a una serie de medidas que hagan posible su mejora y mantenimiento, incluida la homologación de los puestos, aspectos cuya importancia hemos resaltado en otro momento.

Todo este desarrollo normativo, repetimos, aún pendiente de aprobación, supone un cambio muy cualificado, una culminación de posibilidades, como intenta remarcar la OMS. Esta organización carga los papeles de las posibilidades de los servicios médicos de salud en la misma medida que participen o se hagan cargo de su gestión los trabajadores y sus representantes.

No nos engañemos, mientras no asumamos en las políticas de la empresa la "Seguridad Total" de la misma manera que la "Calidad Total" seguiremos caminando en la insuficiencia.

La Sanidad y su tratamiento han mejorado y lo harán mucho más en la medida que se asuma que no es un patrimonio de los Médicos. Lo mismo en Medicina de Trabajo, no deja de ser un soporte técnico de los que sufren y padecen las incidencias de las tareas laborales y de su ambiente.

Quizás para cuando estas líneas vean la luz del día, aquel Reglamento habrá sido aprobado (hacemos votos de que prospere sin recortes) y que adquirida la vigencia, pueda servir de modelo a otros Grupos, a otras Cooperativas.

**PRINCIPALES ACTIVIDADES EN 1.987**

Cooperativas    Otras Empresas

- Reconocimientos médicos de ingreso
- Análisis periódicos
- Radiografías de tórax
- Valoraciones higiénicas de puestos de trabajo
- Determinaciones sonométricas y luxométricas

	618	13
	15.600	2.432
	955	9.806
	762	—
	900	—

# Asistencia Sanitaria e I.L.T.

Antes de abordar el desarrollo futuro de estas dos prestaciones esenciales en la actividad de LAGUN-ARO, es preciso fijar el estado actual de la relación entre LAGUN-ARO y la Seguridad Social, en cuanto a ambas prestaciones se refiere.

## Colaboración

La autorización para colaborar en la gestión de la Seguridad Social por parte de LAGUN-ARO, Entidad de Previsión Social Voluntaria, en lo que respecta a las contingencias de Asistencia Sanitaria e Incapacidad Laboral Transitoria, fue reconocida en virtud de lo dispuesto en la Resolución de 31 de Julio de 1984 de la Secretaría General de la Seguridad Social.

En la citada Resolución se declara genéricamente la consideración de LAGUN-ARO, por razones de afinidad y exclusivamente a los efectos y por el tiempo determinados en la citada Resolución, como si se tratase de una agrupación de las empresas cooperativas de trabajo asociado que se encuentran incorporadas a LAGUN-ARO.

Asimismo en la Resolución objeto de estudio, se concede la autorización a LAGUN-ARO para colaborar voluntariamente en la gestión de la Seguridad Social, en lo que respecta a las contingencias de Asistencia Sanitaria e Incapacidad Laboral Transitoria debidas a enfermedad común, maternidad y accidente, cualquiera que fuere la causa de éste, en favor de los socios trabajadores pertenecientes a las Cooperativas.

La Resolución utiliza la técnica de la remisión a disposiciones ajenas a la misma, para la regulación de los aspectos esenciales de la actividad colaboradora, cuales son:

- El contenido sustancial que ha de ser facilitado mediante la colaboración en la gestión de la Seguridad Social por parte de LAGUN-ARO, Entidad de Previsión Social Voluntaria a los miembros de las Cooperativas de trabajo que resulten afectados por la Resolución.
- El establecimiento del tipo de cotización al Régimen Especial →

POSITIBOTZAT  
EMATEN DUGU  
LAGUN-AREN  
L.E.I. arekiko  
(LANERAKO  
EZGAITASUN  
IRAGANKORRA)  
BURUTU DUEN  
GESTIO AUTONOMOA.  
OSASUN-LAGUNTZA  
ALORREAN, ALDIZ,  
AZTERKETA  
KONPARATUAREN  
EMAITZAK EZ DIRA  
HAIN NABARIAK.





de Autónomos, mediante la aplicación del coeficiente reductor correspondiente.

Ambas cuestiones se regulan a través de las prescripciones de las disposiciones a las cuales se remite la Resolución.

## Prórroga

Esta autorización ha sido prorrogada anualmente hasta 1988 inclusive, por sucesivas Resoluciones de la Secretaría General de la Seguridad Social.

Por otra parte, puede preverse el carácter automático de las renovaciones anuales, en tanto en cuanto, LAGUN-ARO mantenga el nivel de cobertura adecuado en las prestaciones, objeto de colaboración con la Seguridad Social, sobre todo a partir del traspaso de competencias a la Comunidad Autónoma en materia de Asistencia Sanitaria y Servicios Sociales pero no las cotizaciones, autorizaciones de colaboración, etc.

Las futuras Resoluciones siguen dependiendo de la Administración Central aun cuando la dependencia funcional corresponda al Gobierno Vasco, lo que en principio presupone una continuidad en nuestra gestión.

Sin embargo, la cuestión que se nos plantea, cara al futuro, consiste en determinar si esta situación actual, previsiblemente permanente, es la más satisfactoria para el colectivo de LAGUN-ARO, sobre todo teniendo en cuenta las últimas novedades legislativas que afectan esencialmente a la prestación de Asistencia Sanitaria y tendentes a la consecución de una mejora de su nivel actual de cobertura.

En este sentido, se ha de destacar la Ley General de Sanidad de 25 de Abril de 1986 y más recientemente el Real Decreto 1476/1987, de 2 de Octubre, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma del País Vasco, de las funciones y servicios del Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO), así como el Real Decreto 1536/1987 de 6 de Noviembre, sobre el traspaso a la misma Comunidad, de las funciones y servicios del Instituto Nacional de la Salud (INSALUD).

## Análisis comparativo

Hemos de distinguir entre las dos prestaciones objeto de estudio. En cuanto a la I.L.T. la gestión autónoma por parte del colectivo de

LAGUN-ARO, consideramos resultado positiva para el Grupo Cooperativo en todos sus aspectos: amplitud de la cobertura (es necesaria la complementación de las deficiencias de la cobertura del Régimen Especial de Autónomos), y control de las variables que inciden en la I.L.T. (condiciones de trabajo, examen de las causas que la provocan, control del índice de absentismo, etc.). Estas cuestiones suponen para LAGUN-ARO una prestación de mayor calidad y de menor costo que en el Sistema de Seguridad Social general.

No obstante, en Asistencia Sanitaria, los resultados del análisis comparativo no son tan evidentes. Es cierto que es más difícil cuantificar la relación calidad-precio de esta prestación, puesto que las variables de tipo subjetivo inciden con mayor intensidad que en ningún otro caso, pero no puede negarse que los servicios de la Seguridad Social en esta prestación iniciaron una línea de mejora, que con notables altibajos se mantiene en el tiempo.

La Ley General de Sanidad declara en su preámbulo que la directriz sobre la que descansa toda la reforma es la creación de un Sistema Nacional de Salud, si bien, el mismo se concibe como el conjunto de los servicios de Salud de las Comunidades Autónomas convenientemente coordinados.

En consecuencia, el mantenimiento de sistemas complementarios, o en su caso, colaboradores, es desde el punto de vista de la planificación sanitaria, excepcional.

## Universalización

Por otra parte es probable que en un período próximo de tiempo la universalización de la Asistencia Sanitaria, financiada con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, sea un hecho, así como que la calidad de la misma mantenga la línea ascendente anunciada y que las diferencias existentes hoy entre los sistemas de Asistencia Sanitaria de la Seguridad Social general y la que proviene de LAGUN-ARO desaparezcan.

En este caso será el colectivo de LAGUN-ARO quien demandará la renuncia a la actividad colaboradora en la gestión de la Seguridad Social y el consiguiente paso al Sistema General, en lo que se refiere exclusivamente a la Asistencia Sanitaria.

La Incapacidad Laboral Transitoria, como ya se ha argumentado anteriormente, habría que deslindarla de la Asistencia Sanitaria, manteniendo la colaboración en la gestión respecto de la misma, puesto que creemos interesa al Grupo, a Cooperativas y a socios.

A la administración de LAGUN-ARO, en cuanto a la Asistencia Sanitaria se refiere, le corresponde proporcionar el pertinente servicio mejorándolo en aquellas facetas en que ésto sea posible, manteniendo los principios básicos del Sistema: libre elección de médicos y clínicas, pago por acto médico, superespecialidad, etc., y realizar las acciones precisas para que, cuando llegue el momento, pueda llevarse a efecto, sin traumas, la transición entre ambos sistemas. ■

## OSASUN-LAGUNTZA EZTABAIDAGAI

Hain zuzen, 1984eko uztailean Osasun Laguntza eta Laneko Ezintasun Iragankorreko atalei dagokienez Gizarte-Segurantzako gestioan lankide izateko baimena jaso zuen Lagun-Arok, eta hitzarmen hori urtez urte luzatu da 1988rarte.

Bistakoak dirudite, L.E.I. areki-ko gaietan Lagun-Arok buruturiko gestio autonomoaren ondorioz sortutako emaitzak, ez hain nabariak

ordea, gaur egun bederen. Osasun-Laguntzaren arloan lortu beharrekoak. Erregimen Orokorren aldetiko kalitatearen hobakuntza bitarteko eta bere finantziarioa, progresiboki, Estatuaren Aurrekontuetan sartzen ari dela kontutan izanik, bidezkoa dirudi Osasun-Laguntzaren Sistema Orokorrean iragatea. Lagun-Aroko kolektiboari dagokio erabaki hori hartzea.



# El Desempleo en el Grupo Asociado

Es evidente que desde hace años la sensación de desempleo e incertidumbre sobre una garantía absoluta del empleo en el Grupo Cooperativo se ha ido imponiendo, como reflejo de la crisis estructural que afecta a la economía en general.

Buscando una explicación a esta inseguridad de empleo en las Cooperativas del Grupo, debemos encontrarla, en parte, en la prolongación y profundización de la recesión económica general y, en parte, en los continuos cambios tecnológicos. Esto hace que cualquier recuperación en el nivel de actividad económica deba ser lograda mediante incrementos de productividad y reducción de costos a muy corto plazo, lo cual genera más paro en lugar de mantener las estructuras de plantilla existentes.

Es en el año 1.980 cuando la Asamblea General de LAGUNARO aprueba el primer mecanismo, embrionario todavía, de defensa ante esta situación. Sin embargo, el desarrollo de la actual regulación de la Ayuda al Empleo se realiza durante 1.982 y 1.983, contemplando como soporte fundamental de la misma, la reubicación, solución original y esencialmente Cooperativa que establece como absolutamente prioritaria la resolución del

problema social planteado por el desempleo, estableciéndose para ello, los niveles de solidaridad más adecuados, en función de la proximidad al hecho causante.

En la primera fase, las prestaciones establecidas indicaban claramente el carácter coyuntural del desempleo al cual iban dirigidas. En posteriores etapas y a raíz de nuevas situaciones de desempleo de carácter estructural que se estaban generando en las Cooperativas, se consideró necesario ampliar la cobertura. Así en 1.983 se regulan nuevas prestaciones, como la Prejubilación e Indemnización, en orden a dar salidas definitivas a situaciones de desempleo estructural de largo plazo.

En este estado de cosas y ante la perspectiva de los graves problemas de rentabilidad de algunas Cooperativas Asociadas que incluso desembocan o pueden desembocar en la disolución de algunas de ellas, se aprueba en 1.986 el "Plan Extraordinario de Desempleo", documento que establece los criterios de actuación que permitan dar la suficiente cobertura asistencial a las situaciones de desempleo estructural, dándose prioridad absoluta a los sistemas que permitan optimizar la reubicación, tanto de-

finitiva como provisional, existente en cada momento, flexibilizándose también, las operativas de concesión de las prestaciones de Indemnización y Prejubilación.

En los dos años de vigencia del "Plan Extraordinario de Desempleo", han sido reconocidos por la comisión de Prestaciones, un total de 1.213 socios excedentes procedentes de 32 Cooperativas, 476 de los cuales pertenecen a Cooperativas disueltas o en procesos de disolución, pasando la plantilla conjunta de estas 32 Cooperativas, de 3.885 socios al 31.12.85 a 3.062 socios al 31.12.87, lo que supone un 21% de reducción en dos años.

Las soluciones dadas a los excedentes reconocidos hasta el 31.12.87 han sido las siguientes:

• Reubicación definitiva en otras Cooperativas . . .	220
• Prejubilación . . . . .	156
• Bajas indemnizadas . . .	225
• Otras causas (*) . . . . .	206
<b>TOTAL . . . . .</b>	<b>807</b>

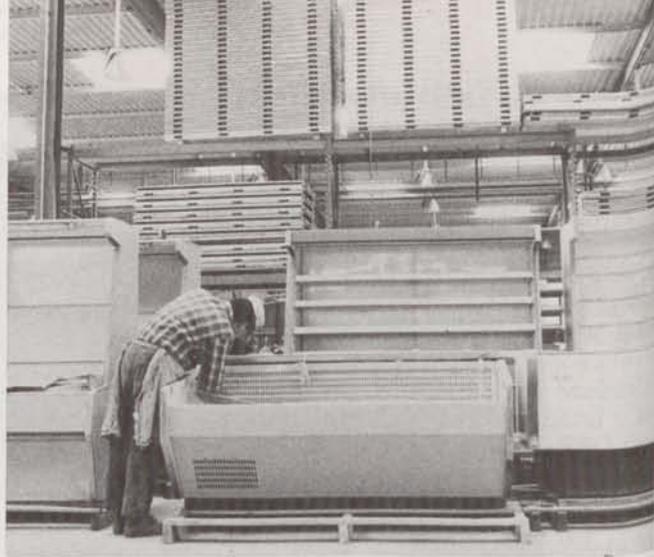
(\*) Están incluidas las recuperaciones de los excedentes por las propias Cooperativas afectadas, debido a la reactivación de su propia actividad, jubilaciones, otras bajas, fallecimientos etc.



Como puede apreciarse, el esfuerzo realizado para solucionar el grave problema planteado por los excedentes de personal, ha sido importante. Sin embargo, actualmente todavía existen un total de 406 personas reconocidas como excedentes de plantilla que esperan una solución definitiva.

El análisis de los datos referidos anteriormente, indican que las reubicaciones definitivas no han respondido y no están respondiendo con la dinámica que se esperaba, situándose al 70% de lo previsto en el conjunto de los dos años.

Por otro lado el establecimiento de los Planes de Relanzamiento Excepcional, promovidos por el Gobierno Vasco y a los cuales se acogieron muchas Cooperativas declaradas por LAGUN-ARO en Desempleo Estructural, originó la posibilidad de que se establecieran complementos a las prestaciones de Indemnización y Prejubilación que supuso un notable incremento de estas solicitudes.



Estas circunstancias se plasman en un aumento significativo del gasto de las Prestaciones de Ayuda al Empleo cuya evolución desde el ejercicio 1.985 ha sido la siguiente:

**Gasto (\*)**

- 1.985 .. 383.026.000,— Pts.
- 1.986 .. 514.032.000,— Pts.
- 1.987 .. 725.329.000,— Pts.

(\*) Sin incluir los intereses del déficit acumulado.

Paralelamente a esta evolución del gasto, las cuotas para financiarlo, han pasado del 0,50% del Anticipo de Consumo en 1.985, al 2,50% para 1987, que a pesar de todo, ha resultado insuficiente para cubrir el gasto generado, acumulándose al 31.12.87 un déficit en la Prestación de 884.027 miles de Pts., lo que obliga a que las cuotas para el ejercicio 1.988 sean del 3% del Anticipo de Consumo de cada mutualista, aun a sabiendas de que debiera ser el 3,68%.

Resulta evidente el coste social y económico que la superación de estas situaciones lleva consigo. Sin embargo, y volviendo a los 406 excedentes actuales, es claro que existen los suficientes indicios como son, el brillante cierre del ejercicio económico de 1.987 con una consolidación empresarial importante del Grupo Cooperativo y el volumen de trabajadores por cuenta ajena contratados por las Cooperativas Asociadas (más de 2.500 personas), que apuntan hacia la conclusión básica de que el Desempleo Estructural reconocido actualmente no tiene razón de ser o por lo menos, su solución no debe plantear los grandes costes económicos y sociales que está generando.

El problema fundamental radica en que no se detecta un comportamiento favorable de las Cooperativas Asociadas con posibilidades, tendente a dar soluciones al efecto del desempleo. Debe apurarse el mecanismo de la reubicación definitiva al máximo ahora que existen claras posibilidades. Es cuestión de voluntad.

## LANGABEZIAREN AURREAN, ELKARTASUNA

Krisialdi ekonomikoak, beste enpresa askotan bezala, langabezia ekarri zigun. Eta ondoren, guztionezko segurtasunik eza, aipatu krisialdiaren luzapenagatik.

Geure Taldean ere babesneurriak hartu beharrean aurkitu ginen, piskana-piskana indarra hartu eta 1986an zehaztu direnak "Langabeziko Plangintza Berezia" deritzon egitasmoaren onarpenarekin.

**Reubikazioa** dugu enplegua babesteko euskarririk garrantzikoena, benetazko elkartasun formula, bai langabezi koiunturalean nahiz estrukturalen aplikagarria, azken kasu honetan beste hainbat prestazio-mota ezinbestekoak badira ere, hala nola, Aurrejubilazioarena (58 urtetik gorakoentzat) eta bajagatik Indemnizazioarena (58 urtetik beherakoentzat).

Pertsonal soberakinak konponbidean jartzeko egin den esfortzua handia izan arren, oraindik ere 406 pertsona geratzen dira, "eszedenteak", behinbetiko irtenbide bat behar dutenak. Eta hori lortu nahi bada reubikazioaren formula hobeto funtzionatu behar du. Horrela izatea itxaro dugu, izan ere 1987an Talde Kooperatiboak lortutako emaitza onak eta besteren konturako langile-multzo gehiegizkoa kontutan, bi faktore horiek uztartuz, arazoari tajuzko erantzuna eman behar zaio.

Aurrejubilaziorako eta Indemnizazioak eskuratzeko borondatezko eskariek prestazio hauekiko gastea nabarmenki igo dute, eta, bere ondorioa kuota finantzailean ikus daiteke, beraz 1985ean lantsari-aurreerakinen %0,5 izatetik %2,5era igo bait zen 1987an eta %3a gaindituko du, seguruenik, 1988an.



# La Pensión de Jubilación en Lagun-Aro y su comparación con el entorno

Una de las cuestiones que con mayor frecuencia e intensidad se plantea el colectivo de LAGUN-ARO es, no cabe duda, la referente a la pensión de Jubilación.

Quizá una de las causas de esta especial susceptibilidad, respecto de esta prestación, reside en que queremos asegurar cuando somos activos las percepciones que recibiremos en el momento en que pasemos a formar parte del colectivo de pasivos, cuya capacidad de defensa de sus intereses, es siempre inferior a la de los primeros.

Sea cual fuere la causa, la prestación de Jubilación se ve sometida a un constante análisis y comparación con el entorno.

## Preguntas

Por otra parte, el debate sobre cual debe ser el porcentaje, que debe alcanzar la pensión de Jubilación respecto de las percepciones del trabajador en activo, no es en absoluto pacífico. Como muestra de esta afirmación cabe resaltar la polémica desencadenada con la reforma en el cálculo de las pensiones de Jubilación e Invalidez en el Sistema Público de Seguridad Social español (año 1985), entre Sindicatos y Gobierno Socialista.

Las preguntas más habituales que suelen y que debemos plantearnos, cara un futuro inmediato son las siguientes:

- ¿Cuál debe ser la cuantía de la pensión de jubilación?
- ¿Qué porcentaje debe suponer sobre la base reguladora de la pensión de Jubilación y, en definitiva, sobre el anticipo de consumo último, anterior a la fecha de jubilación?
- Esa cuantía inicial de pensión de jubilación ¿debe revalorizarse? ¿En qué cuantía y sobre qué parámetros (anticipos de consumo del colectivo de cooperativistas, I.P.C. general, etc.)?.

Este es un debate absolutamente abierto. El abanico de opiniones abarca desde quienes opinan, en base a razones sociales, fiscales,

→ etc., que con la integración en el colectivo de pasivos, las necesidades económicas disminuyen notablemente respecto de la de activo, hasta quienes opinan exactamente lo contrario fundamentalmente por razones de tipo social. Bajo este planteamiento de tipo general se engloban las opiniones de cada persona que integra el sistema de previsión social. Cada opción individual o colectiva, sobre la distribución de nuestra renta, supone adoptar la decisión sobre unas posibilidades que se nos presentan en orden a tratar una determinada "curva de utilización" de la renta en el tiempo.

Si definimos una pensión de jubilación elevada exigirá un traslado de nuestras rentas actuales para el futuro.

Por el contrario, si la pensión de jubilación fuera reducida, su financiación exige menores recursos que en el caso contrario por lo que dispondríamos, en el presente, de una mayor capacidad de renta a destinar según las apetencias del colectivo.

Este artículo trata, con las limitaciones propias de su extensión, de presentar cuál es el contexto legal en el que nos movemos y en qué situación nos encontramos ahora el colectivo de LAGUN-ARO respecto de otros colectivos próximos.

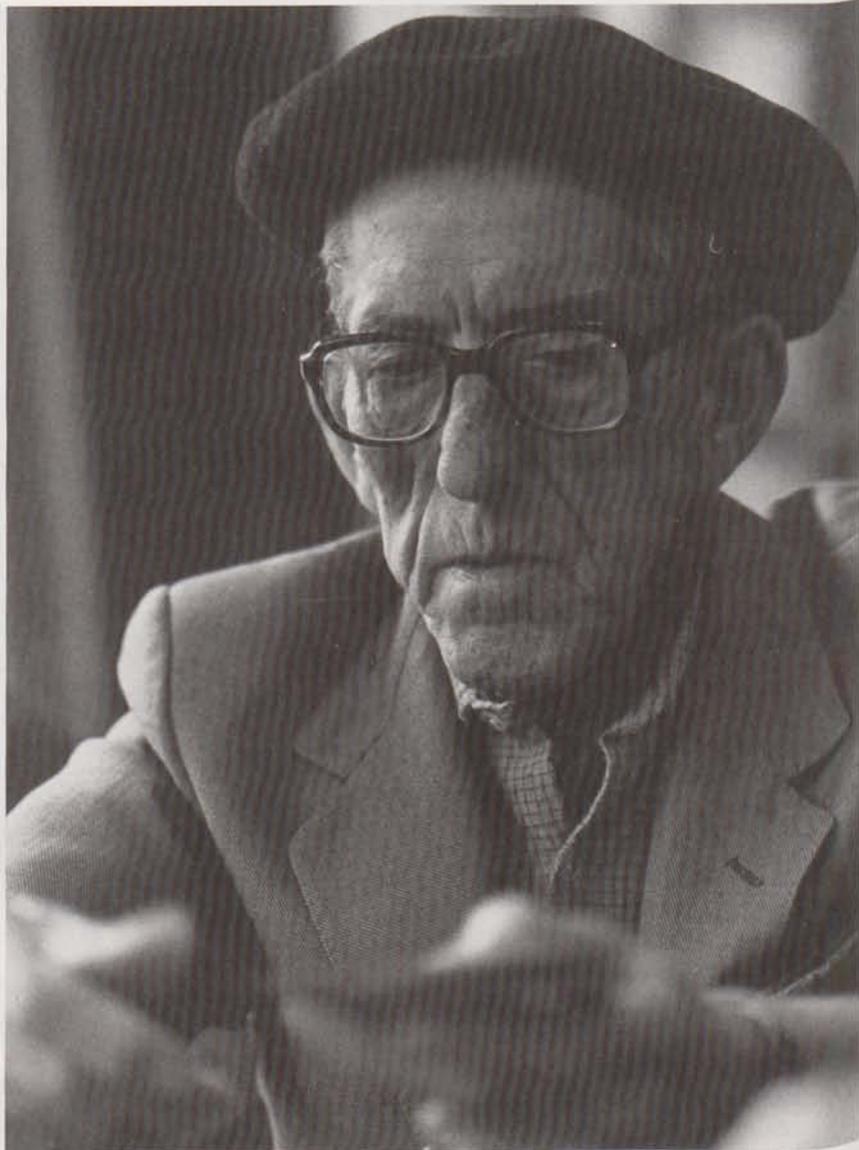
Debemos analizar tanto el sistema de Seguridad Social público del Estado en su doble vertiente, Régimen General (en general, para trabajadores por cuenta ajena) y Régimen Especial de Autónomos, como el específico de LAGUN-ARO que complementa el anterior.

## PRESTACION DE JUBILACION EN LA SEGURIDAD SOCIAL ESTATAL

Es esencial, para la correcta comprensión de nuestro sistema de pensiones, conocer el referido al Sistema Público de Seguridad Social (Régimen General, Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, etc.) del que LAGUN-ARO es complementario. Hacemos, por tanto, un breve recorrido histórico al desarrollo legislativo estatal en esta materia.

### A. Régimen General

La pensión de Jubilación en la Seguridad Social estatal tiene su núcleo central en la ordenación jurídica del Régimen General de la Seguridad Social.



INAKI ARTETA

La protección de la vejez se inicia a través del primer seguro social obligatorio, el retiro obrero (Real Decreto 11.3.1919).

En el año 1939, el retiro obrero es sustituido por el subsidio de vejez. Las innovaciones fueron importantes, modificándose el Régimen de Capitalización (cada partícipe crea su propia reserva para el pago de la prestación que se trate), utilizado anteriormente, por el de Reparto, (los partícipes en activo, es decir, los trabajadores cotizantes pagan a los jubilados) así como por la sustitución de cotización uniforme por una aportación proporcional al salario. El resultado, en cuanto a la cuantía de las pensiones, era muy bajo, fijándose un nivel de protección ínfimo.

La mencionada insuficiencia llevó al desarrollo de un sistema de aseguramiento complementario, de carácter profesional, a través del Mutualismo Laboral.

*Honako faktore hauek hartzen dituzte kontutan Lagun-Aroren jubilazioko prestazioek:*

- *Kotizazio-urteak.*
- *Jubilazio-adinaren aurretiko epealdian izandako lan-indize asimilatuak.*
- *Kotizazio-urte bakoitzarekiko pentsiorako portzentaiak.*

No obstante, desde el primer momento, que se sitúa en 1956-1958, se produce un desfase entre los salarios reales y el salario de cotización (la cuantía por la que se cotiza), lo cual creó fuertes dificultades de financiación, que se intentaron frenar en 1963 con el establecimiento de la cotización sobre bases tarifadas por grupos de categorías profesionales, cuya cuantía se determinó reglamentariamente.

Con la Ley Básica de Seguridad Social Ley 193/1963, de 28 de Diciembre y, posteriormente, con el texto articulado de la Ley de Bases de la Seguridad Social, aprobado por Decreto 907/1965, de 21 de Abril, se producen cambios, pero continúa aplicándose las bases tarifadas como bases de cotización y de cálculo de las Prestaciones.

Posteriormente, la Ley 24/1972, de 21 de Junio, de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social, marcó un cambio de orientación, basado en la restauración progresiva de la relación entre los salarios y las cotizaciones.

A la mejora en el Régimen General de la Seguridad Social, se unió, a partir de los años 70, una política de apoyo a la expansión de Regímenes Especiales, que en el momento actual han sido anulados en su mayoría.

A partir de 1974, se ha producido una expansión en el gasto de pensiones, de carácter público, incidiendo tanto el propio sistema de cálculo inicial de pensión como la estructura demográfica del país, y la persistente crisis económica.

La expansión del gasto social, y en especial la evolución de las pensiones, provoca una cierta alarma, en cuanto a la quiebra de la Seguridad Social y las denuncias sobre su déficit estructural, cuestiones éstas que nacieron en 1977.

Esta situación provoca, a finales de 1982, la asunción de una conciencia, en cuanto a la necesidad de un perfeccionamiento de la acción protectora de la Seguridad Social.

Bajo este prisma de funcionamiento, se presentó, para su posterior aprobación, con efectos a partir del 1 de Agosto de 1985, la Ley 26/1985, de 31 de Julio, denominada de "Medidas Urgentes para la Racionalización de la Estructura y Acción Protectora de la Seguridad

Social". En la presentación del Proyecto se señaló que la finalidad de éste se centra en la defensa de un modelo público de Seguridad Social, frente a un modelo privatizado, de carácter complementario a aquél.

## B. Régimen Especial de Trabajadores Autónomos

Analizamos a continuación la situación en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o autónomos, que es la fuente de nuestras futuras pensiones de carácter público, cuya vigencia a nuestros efectos, se remonta al 1 de Enero de 1967.

La ley 26/1985, de 31 de Julio, determina el período mínimo de cotización exigido que se establece en quince años para tener derecho a la pensión de Jubilación en la Seguridad Social estatal. La justificación de esta ampliación es la de frenar el proceso de generación de pasivos, encareciendo la práctica de la, en su día comentada, "compra de pensiones".

También define otra "carencia cualificada", como la de que al menos dos años deben estar comprendidos dentro de los ocho inmediatamente anteriores al momento de causar derecho a la pensión de Jubilación, que es la fecha del cese en el trabajo, una vez alcanzada la edad requerida.

La mencionada Ley 26/1985 determina la Base Reguladora de las pensiones de carácter público de Jubilación como el resultado del co-

ciente que se obtiene de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los noventa y seis meses inmediatamente anteriores a aquél en que se produzca el hecho causante.

Las bases correspondientes a los veinticuatro meses anteriores al del momento en que se produzca la jubilación se computarán en valor nominal, actualizándose las restantes de acuerdo con la evolución que haya experimentado el I.P.C. desde los meses a que correspondan hasta el mes inmediato anterior a aquél en que se inicie el período de bases no actualizables.

El porcentaje aplicable a la Base Reguladora, en orden a obtener la cuantía inicial de las pensiones, se equiparó al históricamente vigente en el Régimen General de la Seguridad Social. De esta manera, la pensión inicial de Jubilación se determina aplicando a la Base Reguladora los porcentajes que resultan según una escala que parte del 50% con diez años de cotización, aumentando un 2% por cada año de más cotizado, hasta un máximo del 100% con treinta y cinco años de cotización.

Para determinar el período de cotización, (número de años que otorgan un derecho económico de la prestación) del que depende el porcentaje aplicable a la Base Reguladora y referido al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, se tiene en cuenta:



INAKI ARTETA

1. Las cotizaciones al Régimen Especial, a partir del 1 de Octubre de 1970.
2. Las cotizaciones a las Mutualidades de Trabajadores Autónomos (Disposición Transitoria Cuarta del Decreto 2.530/1970).
3. Las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social (Régimen General, Régimen Especial distinto al de Autónomos, etc.).
4. No son aplicables ni la escala de abonos de años, en función de edad el 1 de Enero de 1967, ni la anticipación transitoria de la edad de Jubilación.
5. Sí es posible, en la actualidad, la Jubilación Anticipada en la Seguridad Social para aquellas personas de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos con cotizaciones (al menos un día) antes del 1.1.1967 al Mutualismo Laboral (no existe regulación jurídica al respecto, pero en la práctica se aplica este criterio).

Aplicando los criterios señalados, se obtiene la cuantía de la pensión que debe situarse entre una cuantía mínima y una máxima que anualmente se establece.

En cuanto al límite inferior se cuantifican las pensiones mínimas de 1974, pero desde 1983 (Real Decreto 93/1983, de 19 de Enero), el complemento por mínimos se incompatibilizó con las rentas de capital que igualen o excedan del salario mínimo interprofesional.

El techo superior de la cuantía de las pensiones, se estableció por la Ley 44/1983 de 28 de Diciembre, reguladora de los Presupuestos Generales del Estado para 1984. Las cuantías máximas de las pensiones, tanto en su reconocimiento inicial como a los resultados tras aplicar los incrementos por revalorización, se fijaron en 187.950 pesetas mensuales, (pesetas de 1984).

El mencionado límite máximo de 187.950 pesetas, ha sido mantenido los últimos cinco años sin incremento alguno.

En el mismo período la pensión mínima de jubilación del titular con sesenta y cinco años, con cónyuge a cargo ha experimentado un incremento próximo al 45% (de 26.160 pesetas en 1984 a 38.000 en 1988). Esta tendencia será mantenida según todas las previsiones, constituyendo una reforma fáctica del sistema de pensiones de la Seguridad Social.



IÑAKI ARTETA

## PRESTACION DE JUBILACION EN LAGUN-ARO

En LAGUN-ARO, entidad de Previsión Social Voluntaria, se regula la prestación de Jubilación en el Capítulo III, sección 8ª (artículos 62 a 64), y en el Capítulo IV "Del Régimen Económico" sección 5ª, según la redacción anterior de los Estatutos Sociales, hoy en vigor con validez reglamentaria. Las disposiciones más interesantes son las siguientes:

- Artículo 124: define la base de cotización.
- Artículo 125: determina la cuota parcial.
- Artículo 126: define la Base Reguladora de pensiones como el Anticipo de consumo vigente en la fecha de cumplimiento de los 65 años, correspondiente al índice de cotización medio ponderado del mutualista en los 120 meses últimos de cotización.
- Artículo 128: determina la cuantía de la prestación de Jubilación, a aplicar a la Base Reguladora, calculada de acuerdo con el artículo 126, en función de:
  - a) Un 36% para el mutualista que haya cotizado a LAGUN-ARO un mínimo de diez años, y

- b) Un 1,2% más por cada ejercicio que rebase los diez años de cotización, hasta el límite del 60% de la Base Reguladora.

Por otra parte, se establece la pensión de Jubilación para los mutualistas con Gran Invalidez, así como la situación de Jubilación Anticipada, que resulta de aplicar un porcentaje deflactor de un 6% por cada año de anticipación a la edad normal de 65 años.

A la vista de los factores que intervienen en la determinación de la pensión de Jubilación, debemos realizar en el momento actual diversas consideraciones referentes a:

- La base de cotización a LAGUN-ARO, y
- El coeficiente de proporcionalidad.

### Base de cotización

En esta cuestión es fundamental resaltar la importancia del acuerdo adoptado en la Asamblea General de LAGUN-ARO, del 7 de Marzo de 1987, en la que se acordó cotizar por todos los componentes del índice laboral, a partir del 1 de Abril de 1987, para todas las Cooperativas del Grupo.

La consecuencia directa de lo acordado, es el incremento sustancial respecto de la situación ante-



*Gastu sozialaren hedapenak, eta, bereziki pentsioen bilakaerari dagozkion gorakadak, argi gorria piztu dute Gizarte-Segurantzari gerta dakioken porrotaren inguruan.*

rior, en cuanto a la prestación de jubilación se refiere, puesto que el incremento en las cotizaciones, supone un aumento proporcional de las pensiones.

### **Coefficiente de proporcionalidad**

La prestación de Jubilación en LAGUN-ARO tiene en cuenta los siguientes factores:

- Años de cotización a LAGUN-ARO, Entidad de Previsión Social Voluntaria, siendo la antigüedad máxima de 1.1.1967.
- Los índices asimilados en el período inmediatamente anterior a la edad de Jubilación, considerando los últimos diez años.
- Los porcentajes de pensión por cada año de cotización, que en el momento actual se obtienen de considerar el 36% por los diez primeros años de cotización y un 1,2% por cada año adicional, con el máximo del 60% de la Base Reguladora, (con 30 años de cotización se llega al máximo, es decir, con entrada en LAGUN-ARO, Entidad de Previsión Social voluntaria, antes ó a los 35 años de edad sin interrupción alguna de cotización por excedencias, permisos, salidas coyunturales del Grupo, etc.).

A continuación se facilita una tabla de percepciones de la pensión de jubilación con el sistema actual de LAGUN-ARO, entidad de Previsión Social Voluntaria y la Legislación aplicable del Régimen Especial de Autónomos, suponiendo el cumplimiento de los períodos de cotización exigidos para llegar al 100% de la Base Reguladora. Las cuantías se refieren al año 1988 con unos anticipos de consumo previs-

tos y la pensión real del Régimen Especial de Autónomos.

Se ha de tener en cuenta que en los porcentajes provenientes de Autónomos, no se incluye mejora alguna en las bases de cotización, por lo que los resultados globales obtenidos, lo son con la cotización a Autónomos por bases mínimas.

### **Propuestas para el futuro**

El planteamiento cara al futuro, en cuanto a la pensión de jubilación de LAGUN-ARO Entidad de Previsión Social Voluntaria se refiere, está analizándose por todo su colectivo, si bien el procedimiento se vió interrumpido por la publicación de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones de 8 de Junio de 1987, y la inminente puesta en vigor del Reglamento que la desarrollará.

En el estudio que fue enviado, para su análisis por el colectivo, se proponía la unificación de los criterios de cómputo de los porcentajes de pensión por cada año de cotización. El porcentaje al que se accedería por cada año de cotización sería de un 2% para aquellos mutualistas que se asocien en el futuro a LAGUN-ARO.

Se estima que el 36% por los 10 años de cotización, y el 1,2% por el resto, ha perdido su justificación una vez transcurridos veinte años desde la creación de la Entidad de Previsión Social Voluntaria y, sobre todo, teniendo en cuenta la edad media de los nuevos ingreso en torno a los 27 años.

Los porcentajes máximos a aplicar a la Base Reguladora se mantienen en el 60% de la misma, con abono de la prestación doce veces al año, lo que equivale al 51,43% de la retribución anual, incluidas

**COMPARACION DE RETRIBUCIONES ACTIVOS/PASIVOS EN EL SISTEMA DE PENSIONES DE LAGUN-ARO PRESTACION DE JUBILACION (Abril 1988)**

Indice	ACTIVO			PASIVO				% COBERTURA Pas/Act.	
	Ant. Consumo Bruto	% IRPF	Ant. Consumo Neto	Pens. Jub. LAGUN-ARO	Pens. Jub. Autónomos	Pens. Jub. Total Bruta	% IRPF		Pens. Jub. Total Neta
1,30	1.369.293	14,32	1.173.277	704.208	569.142	1.273.350	13,43	1.102.279	93,95
1,65	1.794.855	17,25	1.485.244	923.068	569.142	1.492.210	15,28	1.264.236	85,12
1,90	2.098.824	18,71	1.706.153	1.079.395	569.142	1.648.537	16,38	1.378.432	80,79
2,50	2.828.355	21,34	2.272.644	1.485.831	569.142	2.054.973	18,51	1.674.581	73,68
3,00	3.381.293	22,96	2.604.802	1.738.951	569.142	2.308.093	19,55	1.856.827	71,28
3,50	4.044.242	24,75	3.043.315	2.079.896	569.142	2.649.038	20,75	2.099.327	68,98
4,00	4.652.180	26,30	3.428.591	2.392.550	569.142	2.961.692	21,73	2.318.184	67,61
4,50	5.260.118	27,83	3.795.970	2.705.204	569.142	3.274.346	22,60	2.534.495	66,77

→ las pagas extraordinarias, de los anticipos de consumo brutos, es decir, antes de la retención a cuenta del IRPF.

En el mencionado estudio se considera que el porcentaje de pensión procedente de la Seguridad Social pública, en función de bases mínimas de cotización y la parte "complementaria" de LAGUN-ARO, Entidad de Previsión Social Voluntaria, supone un nivel de ingresos coherente con la situación de Jubilación para la gran mayoría de los cooperativistas. No obstante, esta cuestión está abierta, como otras, a debate y análisis durante 1988.

## REVALORIZACION DE PENSIONES

La Revalorización de pensiones de la Seguridad Social anterior a la Ley 26/1985, de "Medidas Urgentes para la Racionalización de la Estructura y Acción Protectora de la Seguridad Social", está regulada por dos preceptos fundamentalmente, que son: El Artículo 92 del Texto Refundido de la Seguridad Social (Decreto 2065/74, de 30 de Mayo) dice: "Las pensiones reconocidas por Jubilación... serán revalorizadas periódicamente por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta, entre otros factores indicativos, la evolución del nivel medio de los salarios, el índice del coste de la vida y la evolución general de la economía, así como las posibilidades económicas del Sistema de la Seguridad Social".

Asimismo, la Disposición Final Tercera de la Ley 24/1972, de 21 de Junio, señala la necesidad de un tratamiento prioritario para las pensiones de menor cuantía, aunque también subordinadas a los recursos financieros del sistema.

El análisis de la evolución de las pensiones de Jubilación de la Seguridad Social, durante el último decenio, demuestra que solamente las pensiones mínimas han aumentado realmente, superando el poder adquisitivo.

El resto de las pensiones, superiores a la mínima, ha tenido una variación negativa del poder adquisitivo, consiguiéndose los objetivos primordiales, determinados por el Sistema de Seguridad Social Público, que son:

a/ Traslado de rentas de los pensionistas con mayor cuantía de

pensión hacia los de menores pensiones (alrededor del 75% de las pensiones son mínimas), y

b/ Mantener un determinado nivel de mejora de pensiones, que supone un esfuerzo muy importante en cuanto a su financiación, sobre todo por parte de la población activa, debido a que se utiliza el sistema de financiación de reparto anual de los gastos.

En LAGUN-ARO la revalorización se regula en el artículo 131 de la redacción estatutaria anterior, vigente hoy con validez reglamentaria, conforme al siguiente texto:

"La Asamblea General, a propuesta del Consejo Rector, acordará anualmente la procedencia de la actualización de las pensiones causadas y la cuantía y modalidad en su caso", y añade: "Ordinariamente, esta actualización será financiada por el Sistema de Reparto y Cuota Proporcional".

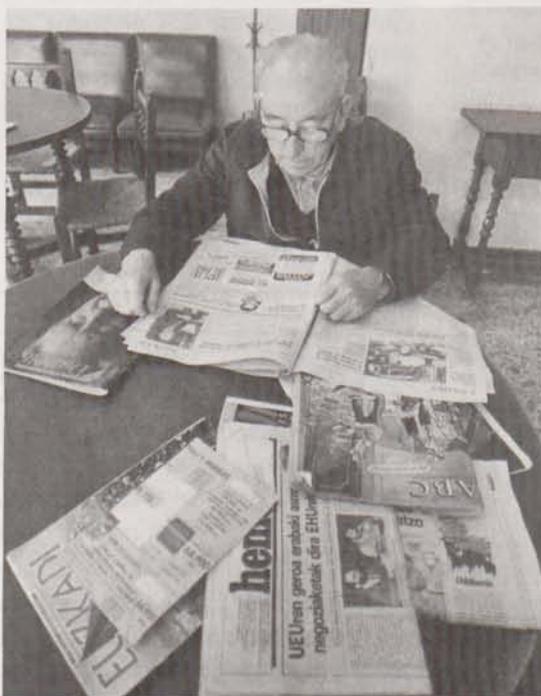
No obstante, una revalorización sistemática de pensiones y su financiación anual por el Sistema de Reparto, (los activos pagan los complementos por revalorización de los pasivos) plantea a largo plazo una situación financiera insostenible, que exige, modificar el sistema actual. En definitiva, se considera prioritario abordar esta cuestión a la mayor brevedad posible, en orden a considerar la procedencia o no de una revalorización automática de nuestras pensiones actuales y futuras conjugándolo con

las posibilidades reales para su financiación.

Definida, en su caso, la cuantía de la revalorización, es preciso arbitrar los mecanismos para financiar el déficit que tras el acuerdo de la Asamblea General, se generará por el reconocimiento de derechos por servicio pasado y establecer un tipo de Cuota Parcial en proporción a los Anticipos de consumo, determinadas actuarialmente, para atender al déficit y a los compromisos futuros, que encarecerá los costes de nuestro sistema de Seguridad Social.

## CONCLUSIONES

- El porcentaje que la pensión de Jubilación debe representar respecto de la última retribución en activo, es un debate polémico, en el que se plantean posiciones enfrentadas difícilmente sintetizables.
- Con el Sistema actual de LAGUN-ARO, Entidad de Previsión Social Voluntaria y Régimen Especial de Autónomos, se observa que por debajo del índice 2,50 la pensión de jubilación representa más del 70% de la última retribución en activo del pensionista (más del 95% de los mutualistas de LAGUN-ARO se encuentran por debajo del índice laboral 2,50).
- Parece demostrable que con la jubilación el individuo disminuye sus necesidades económicas



INAKI ARTETA



## Zenbait ondorio

Inguruan somatzen den ardura-giro hedatu horrekin bateratsu, jubilazioko prestazioa kezka askoren iturri da baita ere Lagun-Aroko kolektiboaren baitan. Hitzegin ere, asko hitzegiten bait da Pentsioen Sistema Orokorrak porrot egin dezakeenaren posibilitateaz.

Gure bazkideei bururatzen zaizkien galdera ohizkoenak zenbatusunean dute bere funtsa, hau da, azken kontsumo-aurrerakinarekiko portzentaian eta zenbait parametroren arabera birbalaratzeko egon daitekeen posibilitatean.

Ondoko artikuluan egiten den analisisian ondorio zenbait atzematen da: lehenik, eztabaidagarria da lanean aktiboki jarduneko azken ordainketarekiko jubilazio-pentsioaren portzentaia zenbatean kokatu beharko litzatekeen. Eta bigarrenik, egungo Lagun-

Aroren sistema kontutan, ikus daiteke 2,5eko indizearen azpikoentzat pentsioek azken ordainsariaren %70a gainditzen dutela.

Ildo beretik, oro har onartua dagoen ikuspuntua dirudienez, esan behar da jubilazio-aroan pertsonaren behar ekonomikoak txikiagoak direla, aktiboan lanean ari zeneko bizimoduarekin konparatuz gero. Bestalde, Arazoaren ikuspegi hau onartzen ez dutenek aukera lukete, baita ere, autonomoko kotizaziotan gutxiengo baseak hobatzeko.

Lagun-Aroko kolektiboak hartu beharko duen oinarri-oinarrizko erabakia, Pentsioak Birbalaratzeko Erizpideak deritzon egitasmoa Estatutueta sartu ondoren, egungo finantziario-sistemaren aldaketarena izango da, Banaketatik Kapitalizaziora igaroz hain zuzen ere.

*Pentsioen birbalarazio sistematikoa eta gaurko Banaketa-Sistemaren arabera finantziarioak, epe luzera sostengaezina izango den egoera finantzarioa dakar, oraingo sistema aldatzera behartuko gaituena, zalantzarik gabe.*

respecto de su vida en activo, debido a que se tienen:

- Menos familiares a su cargo.
- Menos gastos derivados del propio trabajo.
- Menos cargas fiscales.
- Mayor patrimonio, en especial en los niveles superiores de renta.
- Etc.

No obstante, el Sistema de LAGUN-ARO, para aquéllos que no compartan esta visión del problema, es abierto, y libremente se puede acceder a la mejora de las bases mínimas de Autónomos que se consideran adecuadas para alcanzar el nivel

de pensión que cada cual estime procedente.

— En el próximo futuro, el colectivo de LAGUN-ARO deberá definirse básicamente sobre cuestiones esenciales referentes a la prestación de jubilación, como son, entre otras, las siguientes:

- La integración estatutaria de la prestación de Revalorización de pensiones, con el objeto de garantizar la actualización de las cuantías iniciales de acuerdo con un porcentaje de reposición sobre el incremento medio de Anticipos de consumo en torno al 70% del incremento previsto para cada año.

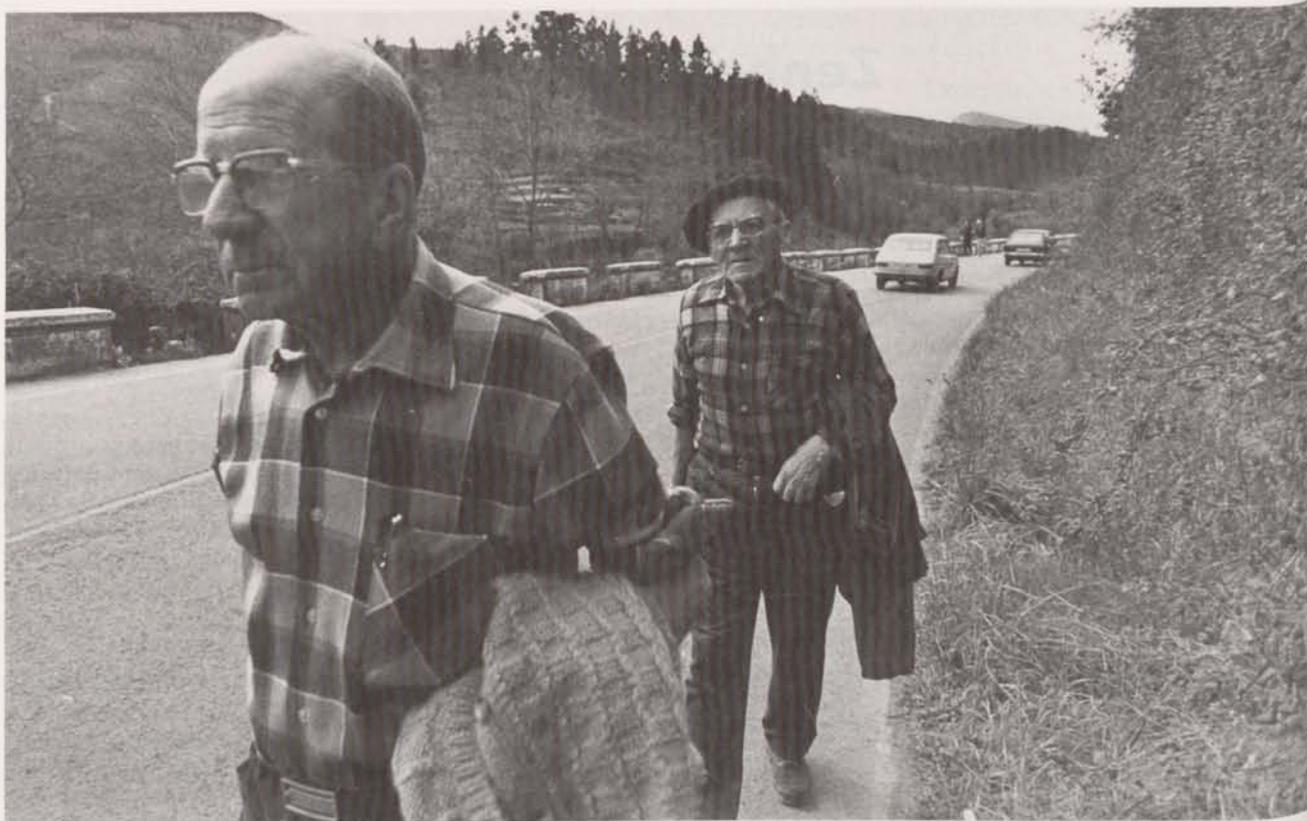
Este reconocimiento expreso, que exige modificación estatutaria, precisa, para su financiación, modificar el sistema actual, pasando de Reparto a Capitalización.

- La unificación de los porcentajes a aplicar a la Base Reguladora para los ingresos que se produzcan a partir de la fecha de modificación, estableciendo un 2% por cada año cotizado y manteniendo el máximo del 60% con treinta años de cotización.

Estas y otras variables de la prestación de Jubilación deben ser analizadas y decididas por el colectivo de LAGUN-ARO a lo largo de los próximos meses, lo que contribuirá al establecimiento de la regulación de la prestación de Jubilación que se considere suficiente y satisfactoria por todos los que integramos la Entidad de Previsión Social Voluntaria.



INAKI ARTETA



## La Entidad de Previsión y el Plan de Pensiones

Comenzamos aquí una serie de artículos cuyo objetivo es dar a conocer, o por lo menos, intentar clarificar el nuevo sistema de Planes y Fondos de Pensiones, aun pendiente de desarrollo, y sus implicaciones para LAGUN-ARO, Entidad de Previsión Social Voluntaria y en general para todo el grupo cooperativo.

En este primer trabajo vamos a definir los conceptos de Plan y Fondo de Pensiones y los principios básicos por los que han de regirse, comparándolos con los de Entidad de Previsión Social Voluntaria.

Hemos de hacer la salvedad de que la Ley de Planes y Fondos de Pensiones se encuentra pendiente de desarrollo, puesto que su Reglamento continúa sin ser publicado. Las conclusiones deberán ser ponderadas en función de lo que pueda disponer el futuro Reglamento, que hasta el momento ha conocido tres borradores.

**La Ley 8/87, de 8 de Junio**, reguladora de los Planes y Fondos de

Pensiones, viene a cubrir un vacío legislativo, ya que hasta entonces la regulación de Planes y Fondos de Pensiones no era específica, quedando recogida en una serie de normas y referencias dispersas.

La Ley (publicada en el B.O.E de 9 de Junio de 1987) está formada por 30 artículos, dos disposiciones adicionales, dos transitorias y tres finales. No es una Ley muy extensa y su necesario desarrollo reglamentario que tenía que haberse producido como máximo en el plazo de 6 meses a partir de la entrada en vigor de la Ley 8/87, es decir, el 29 de Diciembre de 1987, está resultando costoso y problemático. Por ello la normativa de Fondos no está siendo de aplicación práctica.

### Conceptos

La Ley, en su exposición de motivos define a los Planes de Pensiones como "Instituciones de Previsión voluntaria y libre, cuyas prestaciones de carácter privado pueden o no ser complemento del preceptivo sistema de la Seguridad

Social obligatoria, al que en ningún caso sustituyen".

Además en su artículo 2, define los Fondos de Pensiones como "patrimonios creados al exclusivo objeto de dar cumplimiento a Planes de Pensiones".

Las notas básicas que de los Planes de Pensiones podemos extraer son las siguientes:

- Instituciones voluntarias y libres.
- Prestaciones de carácter privado.
- Pueden complementar la Seguridad Social pero nunca sustituirla.

Los Fondos de Pensiones son un patrimonio, sin personalidad jurídica, con el único objeto de dar cumplimiento a lo Planes en él integrados.

Busquemos ahora la definición de Entidad de Previsión Social Voluntaria con el fin de compararla con el concepto de Plan de Pensiones. Así la Ley de ordenación del Seguro Privado (Ley 33/84, de 2

de Agosto) y el Reglamento de Entidades de Previsión Social (Real Decreto 2615/85, de 4 de Diciembre) definen a las Mutualidades de Previsión Social como "aquellas entidades privadas, que operan a prima fija ó variable, sin ánimo de lucro, fuera del marco de los sistemas de previsión que constituyen la Seguridad Social obligatoria, y ejercen una modalidad aseguradora de carácter voluntario encaminada a proteger a sus miembros, o a sus bienes, contra circunstancias o acontecimientos de carácter fortuito y previsible, mediante aportaciones directas de sus asociados o de otras entidades o personas protectoras".

Las notas básicas que podemos extraer de este concepto son:

- Instituciones privadas
- Sin ánimo de lucro
- Fuera del Sistema de Seguridad Social
- De carácter voluntario.

Como vemos la coincidencia es prácticamente total, la única característica que las distingue es que las Entidades de Previsión carecen de ánimo de lucro, mientras que en los Planes y Fondos de Pensiones no se especifica dicho requisito.

Además es la propia Entidad de Previsión la que gestiona e invierte sus activos a la búsqueda de una rentabilidad que garantice las prestaciones que se han comprometido otorgar. Por contra el Plan de Pensiones ha de recurrir a un Fondo, para que éste, a través de una Entidad Gestora invierta los activos y garantice las prestaciones de aquél, a cambio del pago de una comisión de gestión.

Entendemos que estas características de inmediatez y falta de

ánimo de lucro deberían bastar para dar a las Entidades de Previsión un tratamiento más beneficioso, al menos similar, que a los Fondos. Sin embargo, como veremos en estos artículos, el Planteamiento del Gobierno es precisamente el contrario.

## Principios Básicos

La Ley de Planes y Fondos define, en su artículo 5, como principios básicos de los Planes, los siguientes:

- a) No discriminación: Debe garantizarse el acceso como partícipe de un Plan a cualquier persona física que reúna las condiciones de vinculación o de capacidad de contratación con el promotor que caracterizan cada tipo de contrato.
- b) Capitalización: Los Planes de Pensiones se instrumentarán mediante sistemas financieros y actuariales de capitalización.
- c) Irrevocabilidad de aportaciones: Las aportaciones del promotor son irrevocables.
- d) Atribución de derechos: Los partícipes tienen derecho al reintegro de sus derechos consolidados siempre que sea para integrar los en otro Fondo.
- e) Integración obligatoria del Plan en un Fondo de Pensiones.

Comparando estos principios con la actuación de una Entidad de Previsión, obtenemos la conclusión de que los únicos que ésta no tiene que cumplir (puesto que la capitalización de hecho en algunas Entidades, entre ellas LAGUN-ARO, la cumplen) son los dos últimos.

Efectivamente una Entidad de Previsión no tiene por qué atribuir derechos a los partícipes, con la correspondiente disminución de

cuota que esto supone, y tampoco tiene que integrar sus bienes en un Fondo, puesto que ella misma gestiona e invierte sus activos en orden a garantizar sus prestaciones.

El artículo 16 de la Ley de ordenación del Seguro Privado define los requisitos que debe cumplir una Entidad de Previsión, y así establece:

- a) Que carezcan de ánimo de lucro.
- b) Que solo otorguen las prestaciones previstas en la Ley.
- c) Establecer igualdad de derechos y obligaciones.
- d) La condición de asegurado será inseparable de la de socio.
- e) No poner otros límites para el ingreso que los previstos estatutariamente.
- f) Limitar la responsabilidad de los socios.
- g) No abonar remuneración alguna a los Administradores.
- h) Incorporación directa de los socios.
- i) Asumirán directamente los riesgos garantizados a sus socios, sin practicar operaciones de coaseguro o reaseguro, salvo con sus Federaciones o la Confederación Nacional.

Comparando estos requisitos exigibles a las Entidades de Previsión Social con los derivados de la normativa de Planes y Fondos, resultan tres que estos últimos no deben cumplir. Así, no se establece que los Fondos no tengan ánimo de lucro, pueden establecer en su seno subplanes (a tenor de lo que establece el borrador de Reglamento) y por último deben abonar una cuota por la gestión de sus activos.

LAGUN-ARO, ha planteado ante la Administración reiteradas enmiendas al desarrollo reglamentario de la Ley 8/87. Entendemos que ninguna de las diferencias señaladas más arriba pueden justificar un tratamiento distinto, y sobre todo perjudicial, para las Entidades de Previsión frente a los Fondos de Pensiones, máxime si tenemos en cuenta que las diferencias de que hemos hablado parecen aconsejar una mayor benevolencia hacia aquellas por su carácter de Entidad sin ánimo de lucro. Sin embargo, como iremos viendo, la postura de la Administración central está siendo contraria a estas tesis.

Pentsioen Fondoak eta Planak erregulatzentzuz Legeak (1987ko Ekainaren 8koa) Instituzio libre eta borondatezkoak direla dio, beren prestazioak izaera pribatukoak izanik Seguritate Sozialarekiko funtzio osagarria bete dezakete, baina inoiz ez hura ordezkatzearena.

Borondatezko Hornidura Sozialeko ihardueraz duen filosofiarekin guztiz bat dator, salbuespen bakar batekin, alegia, azken hauek irabaz asmorik gabeko Entitateak direla kontutan hartu beharrarena. Lagun-Arok hainbat emendakin aurkeztu ditu Administrazioaren aurrean, hain zuzen aipatu Lege horrek tratamendu desberdina eta bereziki lehentasunezkoa eman bait diezaieke Hornidurako Entitateei bestelako Fondoen aurrean.



# Lagun-Aro es un gran instrumento para el Grupo

JESUS E. GINTO

El desempleo, las jubilaciones y su revalorización en el contexto de nuestro sistema de Seguridad Social Lagun-Aro, fueron los temas sometidos a debate en una Mesa Redonda que contó con la presencia de Román Balanzategui, Presidente de Lagun-Aro; Eduardo Arana, Director General; Elías Atutxa, Secretario General; Alex Goiricelaia, Presidente del Consejo Social Central de Fagor; Constan Dacosta, Director Social de Eroski y Carmelo Urdangarín, miembro de la Junta Rectora de Lagun-Aro. Actuó como moderador José Ramón Elorza.

Como ya es habitual en este tipo de trabajos, la limitación de espacio obliga a una cierta síntesis de lo expresado a lo largo de más de dos horas de conversación.

## EL DESEMPLEO EN EL GRUPO

**Elorza:**

— ¿Por qué se dá el desempleo en nuestros días?

**Urdangarín.** Es algo consustancial con el sistema económico que

tenemos y obedece actualmente a tres causas: al gran impacto de las nuevas tecnologías que afecta a la cantidad y cualificación de los trabajadores, a la internacionalización de la economía que nos hace cada vez más interdependientes y a los niveles de gestión con su capacidad para acomodarte a los cambios o no.

De cara al futuro, cabe predecir una ralentización de los cambios tecnológicos pero, a cambio, una

mayor incidencia de la internacionalización de la economía con la consiguiente pérdida de mercado interior. Hay que pensar por otro lado que los niveles de gestión seguirán mejorando entre nosotros, incidiendo favorablemente en el mantenimiento del empleo.

**Balanzategui.** El desempleo es entre nosotros una prestación relativamente reciente ya que nace en 1980, habiéndose producido un importante cambio conceptual: de

pensar en un desempleo de tipo coyuntural, la aceleración de la crisis ha obligado a pensar más en un desempleo de características estructurales, dando lugar a fórmulas nuevas para hacerle frente. Creo que ha llegado el momento de hacer un alto en el camino y de reflexionar acerca de lo que queremos con la prestación de desempleo.

**Goiricelaia.** A medio plazo yo soy absolutamente pesimista sobre la evolución del desempleo, ya que numerosos estudios apuntan a que una pequeña parte de la población activa va a ser suficiente para suministrar los bienes que necesitamos. En nuestro ámbito cooperativo, si no llevamos una política industrial muy acertada, el desempleo también se hará notar.

**Dacosta.** Creo que en esta Mesa Redonda debemos centrarnos en la administración y gestión de los aspectos relacionados con el desempleo y no tanto en el fomento del empleo. A lo indicado anteriormente por Carmelo yo añadiría otra categoría más que denomino "desempleo subyacente", esto es, el desempleo que genera toda empresa debido a su propia evolución vegetativa tras un número de años de actividad y que tampoco habría que plantear desde Lagun-Aro.

**Balanzategui.** Ese es un tema que se vive de cerca y no sé si debemos llamarlo desempleo. Es cierto que por razones físicas o sociolaborales se da en la empresa un 5% de población excedentaria que a gusto la sustituiría el ejecutivo, pero no hay Seguridad Social que sea capaz de garantizar la pensión de jubilación que ello ocasionaría desde los 55 años. De ahí que el tema exija otras soluciones.

**Urdangarín.** Desde luego ese 5% no se puede considerar como excedentario ya que es algo intrínseco a la existencia de una empresa y eso no es transferible a la colectividad. Ha de intentar solucionarlo la propia empresa y en nuestro caso también la gestión global del Grupo, con medidas que contribuyan a buscar salidas al desempleo.

**Dacosta.** Es muy limitado lo que cabe hacer de una Mutua si no se puede intervenir en el proceso anterior. Por eso es razonable que se plantee algo distinto en otro estamento del Grupo.

**Urdangarín:** A mi me parece claro que en estos temas Lagun-

INAKI ARTETA



**Eduardo Arana**

Aro tiene que exigir y participar activamente a nivel de Consejo General del Grupo.

**Arana.** Lagun-Aro ya está en la mesa del Consejo General y ahí aporta su experiencia y conocimiento. Pero la creación de empleo no es función suya sino de las propias empresas cooperativas y del Consejo General. La misión de Lagun-Aro es aportar una ayuda asistencial en aquellas situaciones en que no se llega a generar empleo suficiente.

**Atutxa.** El planteamiento general en los asuntos que administra Lagun-Aro (desempleo, asistencia sanitaria, etc.) es el de cubrir la situación de necesidad pero no la de erradicar sus causas. De lo contrario, nos convertiríamos en motor de toda la actividad económica.

**Arana.** Incluso algunas de las funciones que actualmente desempeña Lagun-Aro no le corresponden, como es el caso de las reubicaciones o asignación de los individuos excedentes que está mucho más en la línea de lo ejecutivo y de la creación de empleo.

**Goiricelaia.** Tal vez habría que asignar a otra entidad del Grupo la reubicación de excedentes, que sin duda es la mejor ayuda que hemos desarrollado para combatir el desempleo y que es además algo tremendamente solidario.

**Arana.** Considero también que la reubicación es la mejor prestación que hemos creado respecto al desempleo. Ahora bien, para po-

der reubicar perfectamente a la gente tenemos que tener un conocimiento exacto de las necesidades de cada una de las empresas y sobre todo de las de nuevo lanzamiento.

**Balanzategui.** Con la experiencia que ya se tiene habría que decir que el gestor en temas de reubicación no debería ser Lagun-Aro sino la propia empresa que padece el problema, ayudada por supuesto por Lagun-Aro.

**Arana.** Yo diría mejor ayudada por el resto de las empresas que solidariamente configuran el Grupo. Hay dos formas de plantear la cuestión: una es que yo no puedo resolver el problema con el producto que dispongo y entonces me sobran 40 personas en la empresa. La otra es que intento buscar un producto para dar salida a esas 40 personas. La ayuda vendría después de haber intentado esto último.

**Urdangarín.** Desde luego es fundamental que el agente primero para resolver los problemas de cada Cooperativa sea la propia Cooperativa. Luego vendrá la solidaridad de los demás. Creo que en eso estamos todos de acuerdo.

**Elorza:**

— Somos Grupo y deberíamos serlo también en actividades de tipo preventivo, pero en eso somos mucho menos activos que en lo curativo, produciéndose un fuerte desequilibrio. →

→ **Balanzategui.** Yo no soy tan pesimista y estimo que se ha avanzado un montón en poco tiempo. Lo que pasa es que la crisis ha pillado un tanto desprevenidas a las Cooperativas y no sólo en temas de empleo sino también en aspectos relacionados con la calidad, la organización, etc.. Lo que ocurre es que el desempleo se ha presentado como el aspecto más dramático de la crisis.

**Arana.** Otro tema que nos preocupa en Lagun-Aro es que cuando tenemos 273 personas reubicadas en las cooperativas y apenas 50 sin trabajo contamos sin embargo con 2.623 trabajadores por cuenta ajena y lo más dramático es que se encuentran hasta en Cooperativas con desempleo estructural. Es cierto que algunos pueden ser necesarios por su nivel de cualificación pero no es el caso de la mayoría.

**Dacosta.** Carecemos de un perfil profesional claro de los excedentes y de los nuevos puestos y pienso que deberían estar muy claras las características de las personas que sobran y de las que se necesitan.

**Arana.** Ese análisis lo puede realizar cualquiera, pero la gestión y la asignación de los puestos no puede hacerlo Lagun-Aro por sus especificaciones de Mutua Asistencial. De lo contrario, tendríamos una estructura pesadísima, absurda y en mal sitio. Esa labor ha de llevarse a cabo en los propios Grupos y en las entidades de supraestructura especializadas en la materia. Por ejemplo, los 273 reubicados en otras Cooperativas podían haber sido perfectamente absorbidos si hubiera existido una decidida voluntad de hacerlo.

**Dacosta.** Las magnitudes cuantitativas pueden engañarnos. A mi

me parece que Lagun-Aro no está en condiciones de calificar que los excedentes sean esos y no otros, algo que tiene que hacer la Cooperativa y el Grupo. Pero de los excedentes que dependen de la gestión de Lagun-Aro sí puede realizar su perfil (índice, calificación profesional, etc.). Mientras no contemos con ese perfil podemos estar equivocando las acciones desde una óptica de gestión.

**Goiricelaia.** Se puede dar una solución técnica pero considero que el problema no es fundamentalmente técnico. Existe inseguridad de cara al futuro y por tanto inseguridad de cómo actuar respecto a la contratación de personal.

**Dacosta.** Para nosotros, elementos como la profesionalidad y la distancia del puesto de trabajo son muy importantes y es preciso tener en cuenta el interés de las partes intervinientes.

**Arana.** Hablar de interés en un Grupo como el nuestro supone que nos olvidamos de la solidaridad. En cuanto al tema de las plantillas flotantes que se ha insinuado, creo que la cifra de 2.623 contratados por cuenta ajena resulta difícilmente soportable con los Principios Básicos del Grupo.

**Urdangarín.** Lagun-Aro está estableciendo como principio algo bastante claro y es un colchón razonable en nuestras plantillas. Lo que resulta inadmisibles y aparece como un atentado social a nuestros principios es que se den Cooperativas con más de un 30% de trabajadores por cuenta ajena.

Quisiera también subrayar la idea de que Lagun-Aro ha sido una sociedad muy bien administrada en todo momento, que cuenta con un sistema mucho más barato que el del Régimen General, lo que ha significado grandes economías pa-

ra el Grupo, pero que también dispone de menos prestaciones en desempleo y jubilación. Hay que recordar que estas prestaciones no eran necesarias cuando nace en 1959 y que se ha realizado un gran esfuerzo de adaptación, yo diría que con éxito, en los últimos años, creando la ayuda al empleo, empezando a cotizar por anticipos de consumo brutos, etc...

**Balanzategui.** Un punto que a mi me preocupa y que creo está en la mente de todos es el caso de muchas Cooperativas donde todo el elenco directivo es trabajador por cuenta ajena. Un Director Social o un Jefe de Personal por cuenta ajena ¿qué mensaje de cooperativismo van a llevar a su empresa?

**Dacosta.** Después de un análisis previo sobre las necesidades a cubrir en el Grupo y las que serían cubiertas por los excedentes, habría que dar paso a soluciones con el reciclaje profesional, al que pienso dedicamos pocos medios.

**Arana.** Efectivamente, creo que en el Grupo se hace poca labor de reciclaje profesional, lo cual no es lógico sabiendo como están las cosas y siendo coherentes con el comienzo de nuestra conversación.

**Goiricelaia.** En Fagor hemos llevado a cabo reciclajes gestionando asimismo ayudas del INEM. Pienso que en este campo una institución como Lagun-Aro tendría mucha más fuerza cara a la Administración. Este es un campo que convendría explorar.

**Balanzategui.** Muchas Cooperativas tienen miedo de plantear claramente al colectivo la situación por la que atraviesan.

**Goiricelaia.** En temas de desempleo está también la presión de los hijos de socios.

**Urdangarín.** La verdad es que el desempleo resulta caro para la



Carmelo Urdangarín



Alex Goiricelaia



Cooperativa y el propio sistema establece medidas que tratan de corregir el posible abandonismo en base a una cofinanciación entre las Cooperativas y Lagun-Aro.

**Balanzategui.** Me ha llamado la atención la resistencia que se ha dado en el Grupo frente a aquellos casos en que habiendo mejorado la situación de la empresa ya no se quiere asumir la aportación de fondos en proporción a los excedentes conseguidos.

**Atutxa.** Conceptualmente es cierto que una Cooperativa en beneficios puede tener desempleo. Sin embargo parece lógico que una Cooperativa que ha utilizado los servicios de desempleo y que luego se ha consolidado deba mostrarse solidaria con los demás y retornar algo de lo que el colectivo le ha facilitado.

**Goiricelaia.** Ese planteamiento es discutible porque se dan situaciones de pérdidas con cierto nivel de capitalización y porque los socios desean disfrutar de los posibles retornos tras una época de crisis.

**Atutxa.** Opino que falla la filosofía de la cofinanciación y el hecho de que al final se trata de un control interno de la propia Cooperativa en un tema tan vidrioso como el desempleo.

**Goiricelaia.** Otro aspecto a tratar sería el de las indemnizaciones.

**Arana.** Anteriormente aplicábamos una medida correctora y era que cuando a una persona podríamos ofrecerle un puesto en otra Cooperativa automáticamente perdía derecho a la indemnización. El crecimiento del desempleo ha hecho que nos olvidáramos temporalmente de este planteamiento que habrá que pen-

- La creación de empleo no es función de Lagun-Aro sino de las propias Cooperativas y del Grupo.

- La reubicación de personal excedentario es la mejor prestación que hemos desarrollado respecto al desempleo.

sar en retomar. En una sociedad como la nuestra de carácter cooperativo, más que de costes económicos es cuestión de principios, de no beneficiar innecesariamente al individuo en perjuicio del colectivo.

**Balanzategui.** Comparto vuestras preocupaciones en el sentido de que podrían evitarse muchas indemnizaciones cuando se conoce que el individuo ha pedido la baja sabiendo ya a dónde va a ir a trabajar. En este terreno resulta fundamental la colaboración de la propia Cooperativa.

**Arana.** Habría que distinguir dos tipos de colocaciones en el exterior. Aquéllas por cuenta ajena o en un empleo fijo determinado y aquéllas otras como autónomos en las que sí puedes justificar la indemnización como un apoyo al lanzamiento de su nueva actividad.

**Urdangarín.** Es bueno para Lagun-Aro que se produzcan las indemnizaciones, entre otras cosas porque no se lleva los recursos que se hubieran podido capitalizar a lo largo de los años. Yo pondría un par de condiciones: que previa

y necesariamente el indemnizado esté incluido entre el personal excedentario y que vaya fuera del mundo contractual.

**Arana.** Las indemnizaciones que se han pagado hasta ahora han sido superiores a las reservas que han dejado. El desfase viene a ser de unos 180 millones de pesetas, ya que las indemnizaciones han alcanzado los 574 millones de pesetas mientras que los que han dejado han sido 394 Ms.

**Goiricelaia.** Al margen de lo económico está lo conceptual y es la tendencia a apoyar al individuo frente al colectivo y eso no puede ser.

**Dacosta.** Mientras que las Comisiones sean de representación en vez de Comisiones Técnicas, la solución seguirá siendo difícil. Allí donde es mejor la técnica yo soy partidario de la técnica.

**Arana.** Yo soy mucho más partidario de la democracia con un apoyo técnico.

#### Elorza:

— ¿Qué cabe decir sobre la provisionalidad de las reubicaciones?

**Arana.** La Junta Rectora ha detectado problemas y ha puesto límites a posibles abusos, señalando que un puesto ocupado durante 24 meses por una persona reubicada deberá transformarse en definitivo. Por esta vía muchos puestos provisionales se han convertido en fijos.

**Balanzategui.** Es cierto que la cooperativa receptora se beneficia con el mantenimiento de la provisionalidad, pero es preciso subrayar que la respuesta ha sido y es buena en lo que respecta a reubicaciones definitivas.

**Urdangarín.** En el Régimen General los costes por desempleo son del 6,3% mientras que nuestra cotización es del 3%. ¿Es éste un porcentaje adecuado?

**Arana.** En este momento y con las expectativas que existen el 3% resulta suficiente. Lo que ocurre es que tenemos que recuperar una rémora pasada y que hay que pensar que pueden volver los malos tiempos, para los que hay que contar con reservas.

#### JUBILACION

Elorza:

— Pasemos ahora al tema de la jubilación ¿es verdad lo que se dice acerca de que las prestaciones de Lagun-Aro son débiles? →

→ **Urdangarín.** En su momento Lagun-Aro creó un modelo en el que el desempleo no se contemplaba y sólo se incluía un determinado nivel de jubilación. Modelo que ha sido tremendamente rentable para el Grupo porque le ha permitido un coste mucho menor que el Régimen General de la Seguridad Social. De acuerdo con un estudio de 1985, el coste de las prestaciones de Lagun-Aro suponían el 54% de las del Régimen General, con el ahorro en miles de millones que ha supuesto, además de contar con una administración más próxima y de poder disponer de los medios que se disponen.

Lo que sucede es que en un momento determinado aparece el desempleo y empieza a tomar gran importancia social la jubilación, produciéndose el consiguiente desequilibrio. Hoy día, las cuantías de las pensiones de jubilación en el sistema combinado Lagun-Aro-Autónomos son menores que en el Régimen General de Autónomos hasta el índice 3,50. A partir de ahí, la prestación de Lagun-Aro es mejor, al darse en el Régimen General una limitación de 187.950 pesetas mensuales.

El problema radica también en que la revalorización se efectúa en Lagun-Aro por decisión de la Asamblea General, en tanto que en el Régimen General es automática de acuerdo con el índice previsto del IPC. Históricamente, la revalorización del Régimen General ha sido superior a la de Lagun-Aro.

**Arana.** No hay que olvidar que cuando Lagun-Aro se constituye se piensa en la pensión de jubilación en base a tres componentes, uno de los cuales iba a ser el propio ahorro del cooperativista, ya que después de 35 años de vida activa resultaba normal el que contara con unas reservas. Este componente se ha dejado de lado y únicamente se han tenido en cuenta dos elementos: la pensión de Autónomos por base mínimas y el complemento de Lagun-Aro. Sumando ambos ingresos tenemos para el índice 1,70 una cobertura de casi el 85%, para el índice 2 del 79,39%, para el índice 6 del 65,80%, equivalente a un índice de activo del 3,65.

Habría que añadir además que el 95% de nuestras plantillas están por debajo del índice 2,50 y que su nivel de cobertura alcanzaría al 73,68% respecto a su vida de acti-



**Román Balanzategui**

vo. Si tomamos como referencia el índice 1,70 la cobertura sería del 85% y abarcaría al 61% de la plantilla del Grupo.

Otro aspecto a considerar, a mi modo de ver importante, es que las necesidades del jubilado son menores, con una infraestructura ya cubierta y unas obligaciones familiares satisfechas.

**Goiricelaia.** Cuando nace Lagun-Aro se enfoca el tema desde una situación de retornos bastante abundante como para que signifiquen algo en el futuro. Pero eso ha cambiado mucho y la realidad es que los retornos tienden a disminuir su peso, dejando más para el Fondo de Reserva con objeto de evitar la posible descapitalización. Quienes hoy día lleven 20 años trabajando es posible que cuenten entre 2 y 3 millones de capital propio.

**Arana.** Pero tienen 45 años y al final de su vida laboral lo más probable es que dispongan de unos 6 millones que al 7,5% de interés vendría a suponer unas 450.000 pesetas anuales, es decir, unas 37.000 pesetas de hoy en doce pagas. En otras palabras, si al binomio Lagun-Aro-Autónomos unimos los intereses por la capitalización el asunto de la jubilación quedaría resuelto. Seguiría sin solucionar el tema de la descapitalización de la empresa vía herencias pero ese temo no está solucionado y requiere un posicionamiento específico.

**Goiricelaia.** Personalmente estoy bastante de acuerdo con tal planteamiento pero a nivel de colectivo no es fácil de presentar. Por otro lado ¿quién es capaz de fijar el nivel de las necesidades de cada uno?. Es algo muy difícil y al final actúas por criterios comparativos respecto al Régimen Gene-



**Elias Atutxa**

ral, cuyas prestaciones de jubilación son superiores a las de Lagun-Aro.

**Atutxa.** No estoy de acuerdo con eso, ya que en el Régimen General el 75% de los jubilados actuales a nivel del Estado se sitúan en la pensión mínima, 38.000 pts./mes, situándose la media total en unas 40.500 pesetas/mes. Otra cosa distinta es el pensionista que se jubila hoy que lo hace con el 90% del sueldo siempre que cubra 35 años de cotización a la Seguridad Social. También hay que tener en cuenta que la pensión máxima ha permanecido congelada en 187.950 pesetas durante los últimos cinco años y ésta puede ser la tendencia a largo plazo.

**Urdangarín.** El Régimen General funciona por el sistema de reparto y concede el 60% a los 15 años de cotización, incrementándose un 2% por año hasta un máxi-

mo del 100%. En Lagun-Aro el sistema es de capitalización y la cuantía es del 36% de la Base Reguladora con 10 años de cotización y con un incremento del 1,2% anual hasta un máximo del 60%. Hay que admitir que hoy por hoy la pensión de jubilación en la Seguridad Social es mayor que en Lagun-Aro.

**Arana.** Yo puedo estar de acuerdo con eso en la medida en que me olvide del tercer componente, del usufructo de mis ahorros en la Cooperativa y que, como he señalado anteriormente, para unos 6 millones de capital supondrían unos intereses de 450.000 pesetas anuales.

Me parece lógico que se vaya a un fortalecimiento de las reservas de la cooperativa si el socio al marcharse puede llevarse el capital. Pero de no ser así habría que hacer otro planteamiento, asignando mayor cantidad al individuo para que luego el usufructo de su ahorro fuera mayor en apoyo de su jubilación pero sin el riesgo de descapitalización para la empresa. Además de pensar en el fortalecimiento de la empresa habría que pensar en la situación de jubilación.

De todas formas creo que, después de 40 años trabajados en la Cooperativa, aunque la distribución se mantenga como en la actualidad (un 10% a FEOS, 50% al Fondo de Reserva y 40% a Retornos Cooperativos) a largo plazo los resultados tienen que resultar suficientes como para que el complemento que resulte por esa vía nos sitúe en una posición de ventaja respecto a la Seguridad Social. De lo contrario, es que no sabemos gestionar adecuadamente los recursos puestos a nuestra disposición.

• Es un atentado social a nuestros principios que el 12% de los trabajadores de nuestras Cooperativas lo sean por cuenta ajena.

• Dedicamos pocos medios al reciclaje profesional.

• En asuntos de indemnizaciones es cuestión de principio no beneficiar al individuo en perjuicio del colectivo.

• Muchos puestos provisionales reubicados se han convertido en hijos.

**Goiricelaia.** ciertamente las necesidades para el jubilado cambian, pero no por ello son menores, ya que también se produce una desatención de la familia, lo cual obliga a unos gastos de cuidado y asistencia.

**Arana.** Te estás fijando en el anciano de hoy con 37.000 pesetas de pensión y lo quieres extrapolar al año 2.010 con una jubilación de 100.000 pesetas de nuestros días, que ayudarán a evitar esas situaciones de desatención a las que te referías.

**Balanzategui.** Me llama la atención la enorme polarización que se da en nuestra sociedad sobre el tema de la jubilación. Como ha indicado Eduardo posiblemente nos estamos mirando en el espejo de nuestros padres, que en su mayoría son pensionistas de posguerra con unas pensiones miserables.

Si nos atuviéramos a la función de la pensión, como un dinero pensado para la pareja que ha quedado liberada de las necesidades directas familiares, creo que las cuantías serían suficientes. Hay otro aspecto que me gustaría destacar y es que chavales de 18 años están pensando ya en la jubilación olvidándose de la viudedad o de la invalidez, que son prestaciones de riesgo que pueden tocar a cualquiera.

**Dacosta.** Creo que hay que especular mirando hacia adelante y examinando la situación de nuestro entorno europeo donde se garantiza una menor cantidad mutualizada que aquí. Si esa es la evolución hacia la que vamos el tema no me genera demasiada inquietud, ni por los resultados absolutos o relativos respecto a nuestro entorno, ni por la traslación que cabe hacer pensando en 10 años y en el futuro.

**Goiricelaia.** Otro factor de inseguridad a tener en cuenta, además de la reducida cuantía de las pensiones, es la negativa incidencia de la inflación, que hace que las pensiones queden completamente desactualizadas. En lo que respecta a lo que coloquialmente denominamos agujero de Lagun-Aro, yo diría que es un agujero de cotización por haber cotizado insuficientemente en estos años.

**Arana.** En mi opinión no existe actualmente ningún agujero en Lagun-Aro, ni siquiera potencial, porque en una Mutualidad con una media de edad de 40 años, unas necesidades de reservas de 48.000 millones y unas disponibilidades actuales de 45.000 millones, no hay motivo alguno para hablar de déficit.

**Balanzategui.** Pero es importante el matiz que ha señalado Alex en cuanto a la insuficiencia de las cotizaciones, ya que en todo régimen de pensiones el fuerte de la financiación son las cuotas y no los excedentes. En Lagun-Aro las cuotas significan el 33% y los excedentes el 66%. Quizá estamos jugando con los excedentes de Lagun-Aro que deberían ser reservas para insuficiencia de rentabilidad aunque tampoco se trata de llegar a un nivel de reservas innecesario.

**Atutxa.** Se ha venido cotizando por debajo de lo que el estudio actuarial venía determinando y el déficit se ha cubierto a posteriori con unos excedentes superiores a las previsiones realizadas.

**Goiricelaia.** Teniendo en cuenta que el 30% de los Fondos de Pensiones europeos ha quebrado en los últimos años, contar con unas garantías me parece absolutamente legítimo y exigible, porque con ello estamos cubriendo un posible déficit.

**Urdangarín.** Quisiera decir dos cosas: que la justificación de Lagun-Aro no está en que es más barato que la Seguridad Social, que al fin y al cabo, es un administrador y que las prestaciones exigen un coste. En todo esto considero muy importante un alto nivel de transparencia.

**Goiricelaia.** La idea de transparencia es tan importante que nuestro colectivo, en un 80%, hasta que no va llegando a la edad de jubilación no tiene ni idea de cuál va a ser su cuantía.

**Urdangarín.** Lo cual significa que identifica a Lagun-Aro básicamente con asistencia sanitaria. →

→ **Goiricelaia.** Yo no echo la culpa ni a la Junta Rectora de Lagun-Aro ni a su Dirección sino a nosotros mismos que estamos pretendiendo determinadas cosas sin tener conciencia clara de cuál es la realidad.

**Dacosta.** Yo parto de una sensibilidad distinta y pienso también en la competitividad de nuestras empresas. Creo que todas estas cuestiones tienen expresión dinámica. Ahora podemos estar en una relación con la Seguridad Social y pasado mañana o en el 92 en otra. También hay que tener en cuenta que la cuota empresarial va a reducirse entre un 4 y un 6%. Opino que cuando la cuota empresarial va a reducirse no es el momento de plantearse un encarecimiento de la nuestra, porque ello agravaría nuestras posibilidades de competir.

**Urdangarín.** Lo que tiene que quedar claro es que una empresa no puede ser competitiva fundándose en el nivel de coste de Lagun-Aro.

**Dacosta.** Justamente por eso tampoco podemos plantear la contraria.

**Balanzategui.** Disiento en que vaya a haber diferencia en los costes empresariales de los fondos destinados a pensiones. Habrá diferencia en las cotizaciones de contingencias comunes, léase empleo o asistencia sanitaria, pero las pensiones serán más o menos contributivas según la cotización al Fondo de Pensiones, aquí y en todas partes.

**Atutxa.** En reuniones mantenidas con la Administración se planteó la posibilidad de la reducción de la cuota empresarial y se estaba pensando muy seriamente en el incremento de la cuota obrera como contrapartida. Es decir, se mantendría la cuota global en los niveles actuales, pero con una par-

ticipación distinta de la parte empresarial y obrera.

**Goiricelaia.** En nuestro caso todo seguiría saliendo del mismo sitio.

## REVALORIZACION DE PENSIONES

**Elorza:**

— Como último punto a tratar en esta Mesa Redonda ¿qué pasa con las revalorizaciones de nuestras pensiones de jubilación?

**Arana.** Caben tres posibilidades. Continuar como estamos haciendo ahora en base a una decisión anual y a eso le auguro un fracaso rotundo. Una segunda vía es la de capitalización, estudiando el coste de los 21 años transcurridos desde que se creó Lagun-Aro y aportando el dinero que no se ha puesto. La tercera posibilidad supone plantearse la posible obtención de unos resultados por encima de las exigencias actuariales y en la medida en que tengamos unos resultados consolidados constituyamos los capitales suficientes para atender una revalorización. A mi juicio la fórmula ideal sería la segunda.

**Goiricelaia.** ¿Existen experiencias de llevar el sistema de capitalización vía actualización?

**Atutxa.** Por lo que hemos averiguado, prácticamente ningún Fondo de Pensiones actualiza las cuantías. Te jubilan con una cantidad y ahí te quedas. A lo máximo que llegan, cuando disfrutan de resultados positivos, es a crear unas reservas para atender posibles revalorizaciones.

**Balanzategui.** Tampoco hay que perder de vista que de los 16 años de vida que se consideran para después de la jubilación, los ocho primeros tienen una capacidad de gasto mucho mayor.

- El 90% de los socios tiene una pensión superior al 75% de su retribución de activo.

- Si al binomio Lagun-Aro-Autónomos unimos los intereses por el capital ahorrado, la jubilación queda sobradamente resuelta.

- La vía para garantizar una revalorización periódica de las pensiones es reponer los capitales no cotizados.



Constan Dacosta

**Urdangarín.** En mi opinión la revalorización exige reponer los capitales no cotizados en los últimos 20 años. Tenemos que tener claro qué es lo que queremos para poner los medios adecuados.

**Goiricelaia.** Necesitamos clarificar el tema discutiéndolo con amplitud y profundidad.

**Balanzategui.** Sin duda es importante que le demos la publicidad adecuada.

**Dacosta.** Creo que para el ciudadano medio es demasiado difícil posicionarse en un tema tan complejo. Su postura va a ser más visceral que empresarial. Divulgación sí pero prudente y muy bien estudiada. El socio debe conocer lo básico y pronunciarse. Una información demasiado técnica quizá no conduzca a los fines deseados.

**Balanzategui.** Pienso que nuestro colectivo ha dado siempre una respuesta de madurez cuando se le han explicado bien las cosas.

**Urdangarín.** En el entorno que me muevo, con predominio de trabajadores manuales, se tocan temas en profundidad y la respuesta ha sido habitualmente positiva.

**Elorza:**

— El tema queda sobre la mesa. Lo tratado hoy parece suficiente para crear una opinión sobre la que el propio colectivo deberá pronunciarse en el futuro.

# Los cálculos actuariales

En este artículo se pretende explicar al mutualista de Lagun-Aro y lector de la revista T.U. Lankide qué es la evaluación actuarial, en qué consiste y las hipótesis que suelen manejarse para su cálculo.

Para garantizar debidamente unas prestaciones de capitalización, en nuestro caso las de jubilación y viudedad-orfandad, que habrán de abonarse llegado el momento de las mismas, se hace necesario calcular debidamente las cuotas suficientes teniendo en cuenta el acaecimiento de determinados sucesos fortuitos o aleatorios, como son la supervivencia del mutualista, su permanencia en el colectivo y situación laboral. Cuotas suficientes para financiar las prestaciones que se desean: un equilibrio obligado. Es decir, en todo momento, el fondo creado por las cuotas que se capitalizan, más las que se vayan a pagar en el futuro, referidas a pesetas constantes del momento actual, debe ser igual a los compromisos asumidos en nuestros estatutos.

Para la determinación de todo ello se tendrán en cuenta dos cuestiones:

- La estimación de los compromisos totales contraídos, y
- La distribución de este importe total a lo largo del tiempo.

## 1 - ESTIMACION DE LOS COMPROMISOS TOTALES ASUMIDOS

Considerando tan solo la **jubilación**, se debe calcular para cada mutualista:

- a) Su pensión inicial en el momento de la jubilación, según los estatutos.
- b) El capital equivalente a dicha pensión inicial en el momento de la jubilación que dependerá tanto del tiempo que sobreviva el jubilado, como de la rentabilidad que se obtenga a los fondos invertidos y de la revalorización anual de la prestación inicial.
- c) La probabilidad de alcanzar la edad de jubilación según las tasas de mortalidad supuestas, así como de la posible rotación o bajas que puedan darse de mutualistas antes de llegar ese momento.

Como puede verse son diversos factores a tener en cuenta. Ni qué decir tiene que los resultados que se obtengan en el cálculo dependerán de los factores financieros, y de las tablas actuariales que se utilicen. Y también de que las probabilidades citadas coincidan o se aproximen mucho o poco a la realidad. La importancia de cada una

de las hipótesis es notoria y, por tanto, merecerá detenerse en cada una de ellas.

### 1.1 Nuestro plan de pensiones

La definición de la prestación de la jubilación según está recogida en los Estatutos tiene una gran influencia en el cálculo de los resultados. A modo de ejemplo citamos algunas características de nuestra jubilación:

- la relación de la pensión con el último anticipo, y con el índice medio de los últimos diez años,
- la influencia del tiempo de cotización: para diez años un 36% del anticipo de consumo, y por cada año más un 1,2% más con un tope del 60% total,
- la revalorización, que en este momento es a reparto,
- que la edad de jubilación sea o no fija,
- el tiempo de carencia para tener derecho a la prestación,
- etc. etc..

### 1.2 Tablas actuariales

Las estimaciones de los diferentes sucesos aleatorios se realizan en razón a la experiencia anterior de estudios y ajustes estadístico-actuariales al respecto. Así, por ejemplo, la estimación de la esperanza de vida es algo que se lleva estudiando desde hace muchísimos años. Hay tablas de mortalidad españolas, suizas, alemanas, francesas, pero hay que tener en cuenta que nuestro colectivo pertenece a una zona

concreta, y se trata de un colectivo pequeño, no teniendo por qué coincidir la tasa de mortalidad nuestra con las medias de colectivos mucho mayores. Y además, una persona que tenga ahora 30 años, se jubilará normalmente dentro de 35 años, y los cálculos de esperanza de vida quizá varíen porque es un período demasiado largo para que las características de la población, la forma de vida, etc., no varíen.

Lo mismo podríamos comentar lo que antes hemos llamado **rotación**. En Lagun-Aro, como en otros muchos planes, cuando un socio deja de pertenecer al colectivo antes del tiempo en que es acreedor a la prestación, pierde todos los derechos, y los fondos por él aportados son destinados al resto de los mutualistas. En esta cuestión no hay estadísticas fiables que nos indiquen las posibilidades de rotación y nos tenemos que basar en nuestra propia experiencia. Pero es otro factor a tener en cuenta éste del abandono o fuga de nuestro colectivo por parte de compañeros nuestros, porque influye en el cálculo de menores o mayores costes.

### 1.3 Evolución de los anticipos

Las prestaciones de la práctica totalidad de los sistemas de previsión, entre los que hemos de incluir a Lagun-Aro, son dependientes de los futuros niveles de remuneración, siendo, por ello, el fenómeno de la evolución de los anticipos otro de los aspectos a estimar a la hora de proceder a la cuantificación del importe total de compromisos adquiridos. →





En el caso concreto de Lagun-Aro, en la estimación de la evolución de los anticipos, junto con el incremento remunerativo derivado del mantenimiento del poder adquisitivo, han de ser analizados también aspectos característicos del sistema retributivo propio de su colectivo asociado, tales como:

- el incremento de índice estructural, por una mayor cualificación profesional,
- la concesión de funcionalidades, antigüedades y otros pluses,
- las recuperaciones de los niveles retributivos de una Cooperativa, al objeto de equiparlos a la generalidad de las Cooperativas Asociadas, y debidas a incrementos inferiores en años anteriores.

La no consideración de todos estos aspectos, y si las diferencias que se produzcan entre la evolución real y la prevista son significativas, originan serios desfases entre los niveles de prestación previstos y los realmente garantizados, con las lógicas repercusiones sobre el nivel de financiación de los compromisos totales.

## 1.4 Tasa de interés

Las pensiones podrán ser pagaderas bien en su forma de renta o de capital, y serán hechas efectivas en distintos períodos de tiempo, con lo que será precisa la utilización, al igual que en una operación financiera típica, de una magnitud que uniformice sus diferimientos y permita dar un único valor, el valor actual.

El instrumento que permite trasladar las unidades monetarias a través del tiempo es el interés técnico, que se puede definir como la tasa media de rendimiento que se espera obtener de

la inversión de los fondos constituidos o a constituir para la garantía de prestaciones futuras.

Conforme crece la rentabilidad se requieren menos aportaciones para unas mismas garantías y debemos ser extremadamente prudentes a la hora de considerar el interés técnico, pues, la disminución aparente que en un alto rendimiento provoca en el coste estimado de las prestaciones, podría conducirnos a mostrarnos excesivamente optimistas, creando unos fondos que a todas luces resultarán insuficientes a medida que las expectativas se acercan más a la realidad.

Sin temor a equivocarnos, y sin menospreciar la importancia que tienen las variables comentadas en apartados anteriores, podemos afirmar que el tipo de interés es la variable reina a la hora de realizar un proceso de cuantificación actuarial y que conviene actuar con prudencia a la hora de manejarla, pues tiene un fuerte poder de ac-

tuación sobre el coste estimado del montante total de compromisos asumidos.

## 2 - DISTRIBUCION TEMPORAL DE LOS COMPROMISOS

Una vez culminado el proceso anterior de cuantificación del total de compromisos asumidos, para lo que previamente habrá sido necesaria la elección de las hipótesis financieras y actuariales a introducir en el modelo de cuantificación, llega el momento de repartir dicha cantidad en el tiempo, para que quede reflejado de qué forma se van "ganando" las pensiones y cómo se devenga su costo.

Los diferentes criterios de reparto en el tiempo originan los distintos métodos actuariales. Si bien la determinación de los compromisos totales da idéntico resultado por cualquier método, la imputación temporal del coste es diferente para cada criterio; de ahí



## IKERKETA AKTUARIALAK

Kapitalizazioko prestazio orok (jubilazioak eta alarguntasunak Lagun-Aroren kasuan) bertan parte hartzen duten bi alderdien oreka ekonomiko finantzarioa eskatzen du, hau da, aseguruak ordaindu behar dituen kuotak edo primak nahikoak izatea eta aseguratailearen aldetik prestazioen indemnizazioak ziurtatzea. Beste hitzetan esanda, mutualistek urtetan zehar kapitalizatutako pezetak, atenditu beharreko konpromezuen bolumenera iristea.

Jubilazioaren kasuan: hasierako pentsioa zehazten duen estatutuzko erregelamendua, jubilatuaen superbizipena, inbertitutako diruen errentagarritasuna, hasierako pentsioaren birbalarizazioa, jubilazioadineraren iristeko posibilitatea, bizitzaren iraupena, aurrerakinen eboluzioa, etab., aktuariak

kontutan hartu behar dituen elementuak dira, une bakoitzeko konpromezuen aldakuntza jakin ahal izateko.

Faktore garrantzitsuena, seguruenik, inbertsioen errentagarritasuna edota inbertsio horietatik sor litekeen batzuekiko interes teknikoa da: errentagarritasun handiago batetarako aportazio gutxiago beharko litzateke, eta alderantziz.

Hartutako konpromezu guztien kuantifikazio-prozesua egin ondoren, ateratzen den kantitatea denboran zehar banatu behar da, banaketa hori egiteko erizpide desberdinak daudelarik (metodo aktuarial desberdinak alegia), finantziario indibidual edo kolektiboaren arabera.

que, a la hora de comparar diferentes estudios, debamos analizar, previamente, si siguen el mismo criterio de imputación.

Del criterio de distribución se determinará el nivel en que los compromisos totales deben estar financiados en el momento de realizarse la evaluación (la denominada reserva matemática) que, dependerá:

- de la antigüedad de cada uno de los individuos en el sistema, y
- de los niveles de contribución futura, derivados del propio criterio de distribución.

Pueden utilizarse métodos de imputación, como el "Projected Unit Credit" (Crédito Unitario Proyectado), en los que el criterio de reparto consiste en dividir para cada individuo su coste total entre toda su carrera profesional, siendo el resultado de este cociente el coste anual del individuo en cuestión. En estos métodos, el cálculo de la reserva matemática se realiza aplicando el importe total de compromisos de cada individuo, el porcentaje que representa su antigüedad en el sistema (fecha actual - fecha de entrada) sobre el período total de cotización (fecha de jubilación - fecha de entrada).

Otros métodos utilizan como criterio de distribución la consideración de que las pensiones se van financiando a través de un porcentaje fijo sobre la masa salarial de cada uno de los años, métodos denominados de "Porcentaje Nivelado", o mediante la aportación de una cuantía fija a lo largo de la vida activa de los individuos, métodos denominados de "Cuantía Nivelada". Estos métodos presentan, a su vez, múltiples variaciones en el sentido de considerar en lugar de porcentajes o cuantías fijas, porcentajes o cuantías variables, pudiendo ser la variación bien aritmética o geométrica.

En los métodos que basan su criterio de financiación en porcentajes sobre los niveles retributivos, el coste anual se calcula dividiendo el importe de compromisos totales asumidos entre el valor actualizado de las masas salariales pasadas y futuras, valor actualizado que dependerá también de las hipótesis financieras y actuariales consideradas. Determinado el porcentaje de contribución anual, la reserva matemática se calcularía bien mediante la actualización de las aportaciones pasadas (método retrospectivo), o bien mediante el exceso que representa el importe total de compromisos asumidos en relación con el valor actualizado de

los niveles de aportación futuras (método prospectivo).

Al mismo tiempo, los métodos de financiación o distribución del costo total pueden basarse en criterios de financiación individual o colectiva.

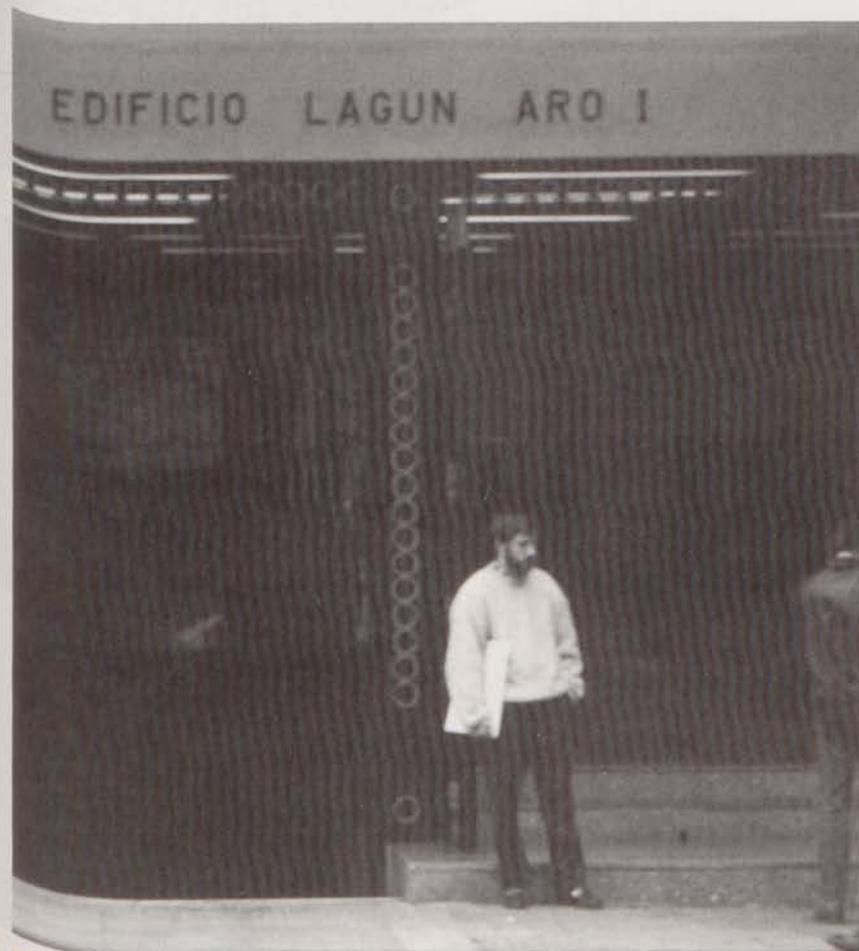
En la capitalización individual cada individuo financia exclusivamente sus prestaciones y el nivel de aportación dependerá de las características particulares de cada uno de los individuos. Por el contrario, la capitalización colectiva supone la mutualización de las aportaciones en el sentido de que algunos individuos, los más jóvenes, financiarán las prestaciones de otros, los más maduros, siendo igualitario el nivel de aportación de cada uno de ellos y pudiendo afectar, en mayor o menor medida, las modificaciones que experimenten el colectivo total en el futuro.

LAGUN-ARO utiliza el sistema de capitalización colectiva.

## CONCLUSIONES

Como conclusiones a todo lo expuesto en el artículo desarrollado, podríamos señalar las siguientes:

1. Una evaluación actuarial pretende estimar el importe de los compromisos asumidos por una Entidad patrocinadora de un sistema de previsión y su reparto en el tiempo.
2. La evaluación es siempre una aproximación al coste real que sólo se conocerá cuando fallezca el último de sus beneficiarios.
3. El grado de aproximación de la evaluación dependerá del grado de acierto en la elección de las hipótesis financieras y actuariales.
4. La magnitud de las cifras y el grado de error inherente a una previsión de futuro aconsejan que estas evaluaciones se realicen con bastante asiduidad, siendo necesario, en algunos casos, la modificación de las hipótesis consideradas o el reconocimiento de las diferencias entre la experiencia real anterior y las premisas utilizadas en el pasado.
5. A igualdad de hipótesis consideradas, todos los métodos actuariales arrojan los mismos resultados en cuanto a la cuantificación del importe total de compromisos adquiridos.
6. Los criterios de imputación o distribución temporal de los compromisos originan los distintos métodos actuariales, con resultados distintos en cuanto al grado de financiación de los mismos y en cuanto a los niveles de aportaciones futuras.



# La declaración del IRPF 1987

JUAN LARRAÑA

## RENDIMIENTOS DE TRABAJO

Para calcular los rendimientos netos de trabajo, los únicos gastos admisibles son:

- Las cantidades abonadas obligatoriamente a Montepíos Laborales y Mutualidades.
- Las cotizaciones a la Seguridad Social y a Colegios de Huérfanos o Instituciones familiares.
- La cantidad que resulta de aplicar el 2% sobre los ingresos íntegros de trabajo, en concepto de gastos de difícil justificación.

Con el fin de facilitar la declaración del IRPF, que debe efectuarse en estas fechas, se concretan a continuación las principales normas a tener en cuenta en esta labor.

## RENDIMIENTOS DEL CAPITAL INMOBILIARIO

Si los inmuebles propiedad del sujeto pasivo se encuentran arrendados, debe computarse como ingreso el importe que por todos los conceptos se reciba del arrendatario.

En los demás inmuebles debe computarse como ingreso el 2% del valor a efectos del Impuesto sobre el Patrimonio (en general, el 2% del valor catastral).

En cuanto a los gastos, en el caso de inmuebles arrendados pueden

HACIENDA FORAL DE GUIPUZCOA - GIPUZKOAKO FORU ONDASUNA

TOMA DE DATOS PARA LA DECLARACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

PERSONA FISIKOEN ERRENTAREN GAINEKO ZERGAREN AITORPENERAKO DATU-BILKETA

1986

USOZ REKALDE JOIE IGNACIO

ARRASATE 15 - 1º B

DONOSTIA

GIPUZKOA

D.N.I. DECLARANTE  
DONTZKIDAREN KAN

APELLIDOS Y NOMBRE  
DONTZKIDAREN ETA ZENA

DOMICILIO FISCAL  
HELEKUN ZENAKA

MUNICIPIO  
DONTZKIDAREN  
DONTZKIDAREN  
DONTZKIDAREN

FECHA NACIMIENTO  
JAOTZE GURKA

E. CIVIL  
E. ZENAKA

PROFESION O ACTIVIDAD PRINCIPAL  
LANBIDE EDO HANDEKERA NAGUSIA

D.N.I. CONYUGE  
DONTZKIDAREN N. A. N.

APELLIDOS Y NOMBRE CONYUGE  
DONTZKIDAREN DONTZKIDAREN ETA ZENA

REGIMEN ECONOMICO MATRIMONIO  
EKOINTZEEN ARTEKO  
ERAINTZA EKONOMIKOA

FECHA NACIMIENTO  
JAOTZE GURKA

PROFESION O ACTIVIDAD PRINCIPAL  
LANBIDE EDO HANDEKERA NAGUSIA

a) Hijos menores de 18 años con o sin ingresos.  
b) Hijos de 18 a 25 años con ingresos inferiores a 100.000 pesetas o sin ingresos.  
c) Ascendientes que convivan con el declarante, con renta inferior a 500.000 pesetas.

a) 18 urtetik beherako seme-alabak, diruzarrerarik dutenak ala gabekoak.  
b) 18 urtetik 25era bitarteko seme-alabak, 100.000 pezetatik beherako sarriarak dituztenak edo sarrierarik gabekoak.  
c) 500.000 pezetatik beherako errenta dutela, aitorzailearekin buzi diruz aharduak.

APELLIDOS Y NOMBRE  
DONTZKIDAREN ETA ZENA

AÑO NACIM  
JAOTZE GURKA

PARENTESCO  
AHAIDEZASUNA

Presupuestos de 1988 y supone una ligera reducción en relación a la que se aplicó en 1986.

**DEDUCCIONES DE LA CUOTA**

En la cuota resultante de aplicar la tarifa del Impuesto a los rendimientos netos e incrementos netos de patrimonio pueden practicarse básicamente las siguientes deducciones:

**a) Con carácter general 17.850 pts.**

Esta deducción se incrementa aplicando la fórmula:

$$17.850 \times 1,5 \times N,$$

cuando son varios los miembros de la unidad familiar que aportan rendimientos de trabajo, profesionales o empresariales.

**b) Deducción variable . . . . .**

Cuando existan en una misma unidad familiar varios perceptores de rendimientos de trabajo dependiente, se puede aplicar como deducción el resultado de la fórmula siguiente:

$$5.000 - 8 \cdot B + 0,04 (B - B_2) B_2;$$

siendo B igual a la base imponible total (en miles de pesetas) y B<sub>2</sub> el segundo rendimiento neto de trabajo (en miles de pesetas).

**c) Por matrimonio . . . 22.050 pts.**

**d) Otras deducciones familiares . .**

- Por cada hijo no mayor de 25 años que no forme otra unidad familiar y no gane más de cien mil pesetas al año . . . 16.800 pts.
- Por cada ascendiente que conviva con el contribuyente y que no tenga ingresos superiores a las quinientas mil pesetas . . . . . 12.600 pts.
- Por cada miembro de la unidad familiar de setenta años de edad o más . . . . . 12.600 pts.
- Por cada hijo o miembro de la unidad familiar invidente, mutilado o inválido físico o psíquico, salvo que sea un hijo no miembro de la unidad familiar con rentas superiores a cien mil pesetas . . . . . 42.000 pts.

**e) Gastos de enfermedad . . . . .**

El 15% de los gastos sufragados por este concepto. En Guipúzcoa se admite que en su lugar se aplique una deducción de dos mil pesetas por cada miembro de la unidad familiar.

**f) Por inversiones . . . . .**

- 10% de las primas pagadas por Seguros de Vida o Invalidez y de las cantidades pagadas voluntariamente a Mutualidades. Se exceptúan los contratos de seguros de capital diferido y mixto cuya duración sea inferior a diez años.
- El 17% de las cantidades satisfechas para la adquisición de viviendas de nueva construcción o para la rehabilitación de viviendas.
- El 15% de las cantidades satisfechas para la adquisición de la vivienda habitual, si no es de nueva construcción.
- El 10% de las cantidades satisfechas por la suscripción de valores de renta variable cotizados en Bolsa. Esta deducción se aplica también a los trabajadores que suscriban acciones de la propia empresa en la que trabajan.
- El 20% de las inversiones para la compra o de los gastos de conservación de bienes inscritos en el Registro de bienes de interés cultural.

La base del conjunto de estas deducciones por inversiones tiene como límite el 30% de la base imponible.

**g) Otras deducciones . . . . .**

- Por dividendos, el 10% de los percibidos de sociedades que tributen efectivamente sin bonificación ni reducción alguna en el Impuesto sobre Sociedades.
- Por rendimientos de trabajo: veintidós mil pesetas más, en su caso, el 1% del rendimiento neto de trabajo del segundo preceptor con un máximo de 10.500 pesetas.
- Las retenciones y pagos a cuenta
- En Guipúzcoa se admite, además, la deducción de quince pesetas por cada hijo que resida fuera del hogar familiar por razón de estudios universitarios o en Escuelas técnicas o superiores. Asimismo, puede practicarse una deducción del 15% de la cuota sindical con un máximo de deducción de 1.500 pesetas. Esta deducción por cuota sindical es igualmente aplicable en Alava pero con un límite de 1.575 pesetas. ■

deducirse todos los que se hayan producido, pero si no están arrendados sólo pueden deducirse los intereses de los préstamos recibidos para su adquisición o mejora con un tope máximo de ochocientas mil pesetas.

**RENDIMIENTOS DEL CAPITAL MOBILIARIO**

En este punto debe destacarse que los únicos gastos deducibles son los de administración y custodia y los intereses de los préstamos recibidos para la adquisición de los bienes que originan estos rendimientos y con un tope máximo de cien mil pesetas.

**INCREMENTOS DE PATRIMONIO**

Las normas para el cálculo y cómputo de los incrementos o decrementos de patrimonio son iguales a los del ejercicio pasado, con la única diferencia de los coeficientes a aplicar al precio de compra, según el año de adquisición del bien que, para 1987, son las siguientes:

Antes del 1.1.79 . . . . .	2,160
Año 1979 . . . . .	1,901
Año 1980 . . . . .	1,681
Año 1981 . . . . .	1,499
Año 1982 . . . . .	1,342
Año 1983 . . . . .	1,224
Año 1984 . . . . .	1,126
Año 1985 . . . . .	1,060
Año 1986 . . . . .	1,000

**TARIFA DEL IMPUESTO**

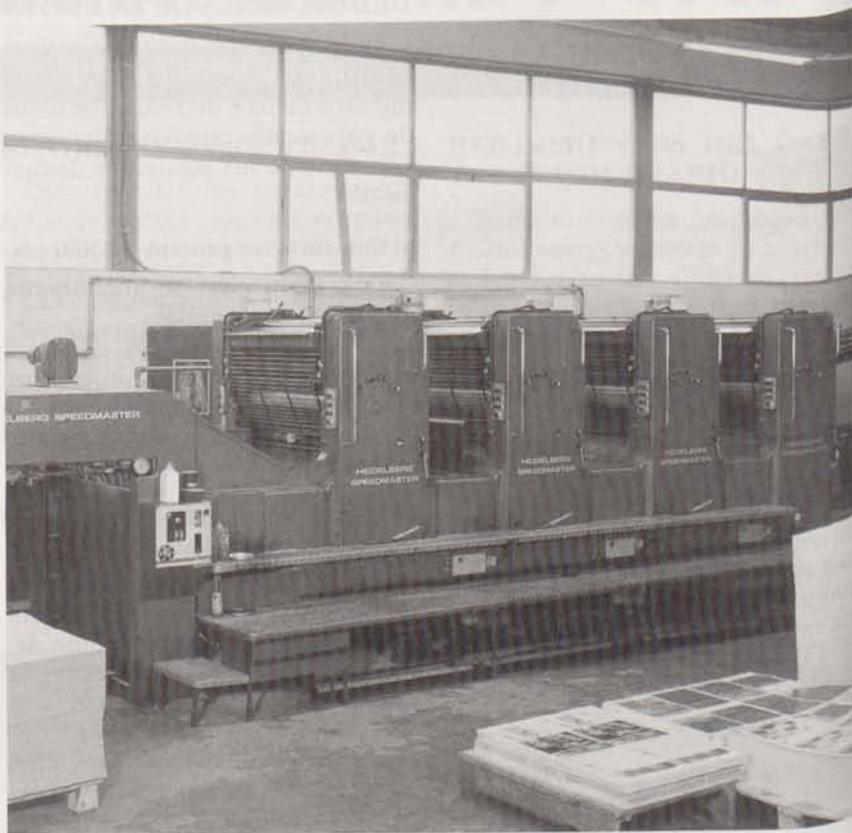
La tarifa para el ejercicio 1987 ha sido modificada en la Ley de

## Litografía Danona, líder en calidad

Gracias a los modernos equipos de impresión adquiridos por Litografía Danona a lo largo de 1987 y que han supuesto una inversión de 130 Ms., la Cooperativa de Oyarzun es capaz de ofrecer hoy una impresión de altísima calidad, a la cabeza de su sector en España y en línea con las mejores imprentas europeas, tal como se ha puesto de manifiesto en los trabajos realizados a exigentes clientes franceses.

La incorporación de equipos de gran tecnología ha repercutido directamente en la obtención de elevadas productividades y en una importante mejora de precios y consecuentemente de competitividad en el mercado. Al mismo tiempo ha mejorado sensiblemente el servicio al cliente, debido en gran medida al esfuerzo efectuado por su colectivo y al establecimiento de un sistema de trabajo en función de calendarios móviles, lo más ajustado a las necesidades de los clientes.

Litografía Danona, que pronto cumplirá 25 años de vida, cuenta hoy con 46 socios-trabajadores dedicados a todo tipo de trabajos relacionados con las Artes Gráficas, estando especializada en la elaboración de catálogos publicitarios, folletos, carteles, revistas, calendarios e impresión de libros con gran calidad de impresión.



Danona ofrece un servicio integral al cliente, desde la parte creativa hasta las tareas de impresión y encuadernación. En el área creativa cuenta con un Director Artístico, tres dibujantes-diseñadores, un fotógrafo y un amplio plató para la realización de tomas.

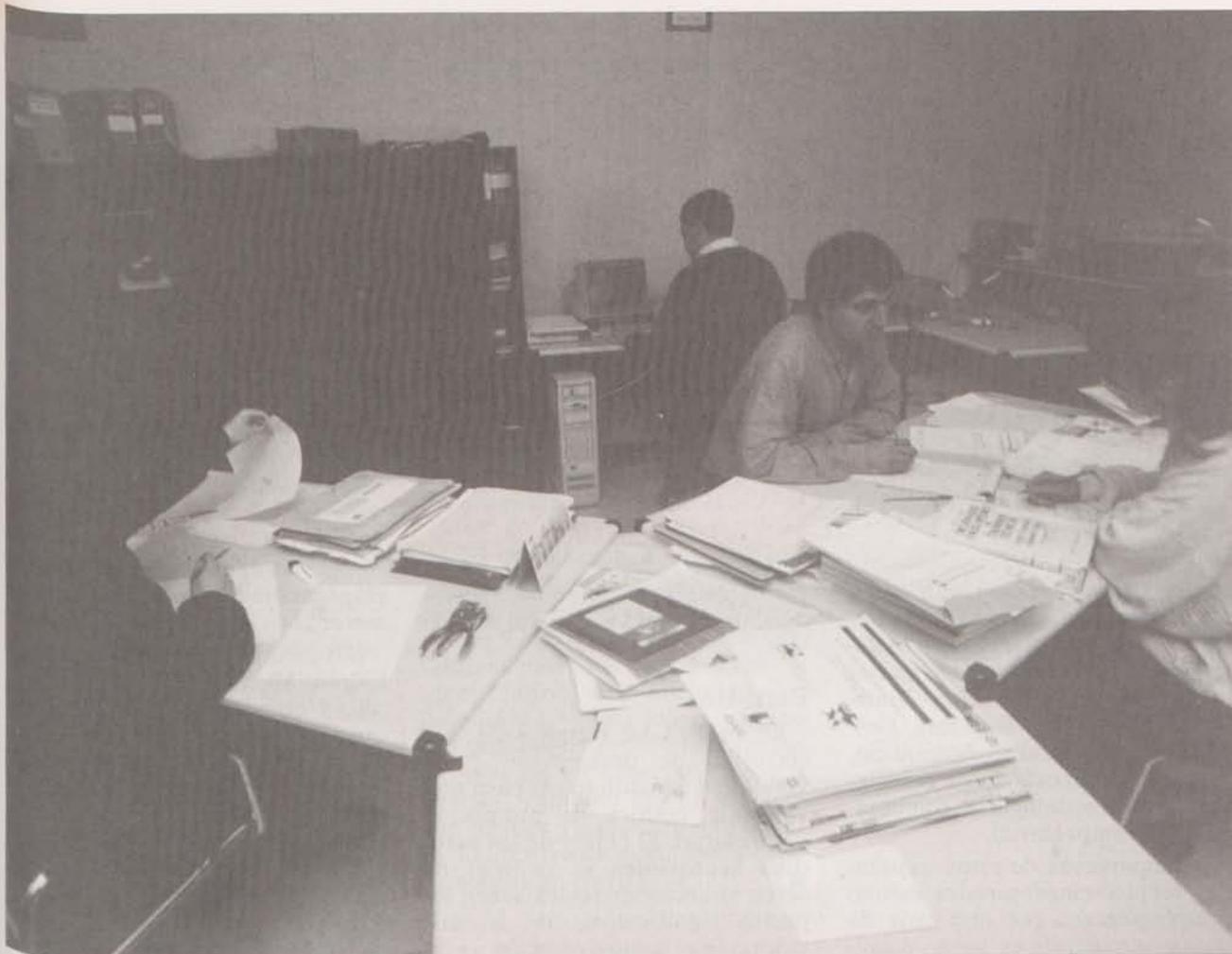
A su nuevo equipamiento en medios productivos, hay que añadir el intenso proceso de informatización iniciado en 1987 en el área de Administración, Personal y Almacenes, que este año se extenderá al campo del presupuesto y al control de la producción.

## IRIZAR KOOPERATIBAK 4.000 MILIOIKO FAKTURAZIOA AURTEN



Autobusen karrozeriak egitera dedikatzen den Ormaiztegiako Kooperatiba honek 4.000 milioi Pta.ko fakturazioa burutuko du 1988an, hauetatik %20 kanposalmentei dagokiena, bereziki Israel eta Frantziako Estatuetan. Modu berean, ihazko 300 unitateko produkzio-mailak 100 unitateko hazkundea izango du 1988an.

Flota handiak, prestigio ezaguneko markak (Volvo, Scania, Mercedes) eta bezero txikiak izan ohi dira IRIZAR-en produktuak erosten dituztenak. 1988an, bezero handien sektorerantz zuzenduko du, batipat, bere produkzio-iharduera. 300 pertsonaz osaturiko plantila dauka kooperatiba honek.



## Consolidación de Saiolan

JESUS E. GINTO

Jaio zeneko hiru urte t'erdi igaro eta gero egitasmo sendo eta finkatua bilakatu da SAIOLAN, enpresa berriak sustatzeko teknologia berrietan oinarritutako aplikazioak lantzen ditu kooperatiba honek. Hala ta guztiz, urte hauetan erakutsi duen efikazia handia izan arren esan behar da ezezaguna dela SAIOLAN gure kooperatibetako arduradun askorentzat eta Taldetik jaso duen laguntza finantzarioa ere, ez da izan desiragarria litzatekeen bezain neurrikoa.

El ejercicio de 1987 ha supuesto un paso decisivo en la consolidación de Saiolan, en opinión de su director Armín Isasti. Consolidación que ha sido posible **"gracias a la validez del modelo de formación impartido y al acierto en la elección de los estudios como garantía de nuevas oportunidades de promoción"**.

### Actividades

A lo largo de 1987 la actividad de Saiolan se ha centrado en los si-

guientes campos de actuación básicos: Programa de Formación Empresarial en la primera fase, 10 estudios sectoriales, 6 estudios de prospección, 7 estudios de viabilidad y 4 promociones empresariales.

Con el Programa de Formación Empresarial se intenta un acercamiento al mundo de la empresa tanto en su vertiente teórica como práctica, consiguiendo que los becarios aprendan a desenvolverse

## PROMOCIONES SAIOLAN EN 1987

El pasado ejercicio concluyeron con éxito una serie de proyectos de Saiolan que ya han sido incorporados a las empresas o están a punto de hacerlo. Son los siguientes:

- Sistema de envasado por termoformado de film, bajo vacío o atmósfera compensada.
- Fabricación y distribución de piezas prefabricadas en un nuevo material denominado "Hormigón polímero".
- Nueva propuesta de diseño de máquinas de soplado de cuerpos huecos en Plástico para definir un nuevo catálogo de producto.
- Taller auxiliar de subcontratación de conformado de materiales plásticos y procesado de plástico por láser cuya actividad se centra en el trabajo de series cortas y de prototipos. La innovación se halla en el proceso productivo, donde se utilizará maquinaria de avanzada tecnología como el láser y la punzonadora CNC, junto con un adecuado soporte informático.

→ en el entorno en que van a desarrollarse sus futuras actividades. Dentro de este Programa se incluyeron los siguientes temas: Costes y Cuentas de Explotación, Contabilidad, Tesorería, Balances, Gestión de Almacenes, Franquicia, Factoring, Exportación, Transferencia de Tecnología y colaboración interempresarial.

La impartición de estos contenidos técnico-empresariales estuvo complementada por una serie de cursos monográficos sobre Análisis del Valor, Tecnología láser, Introducción al Márketing y a la

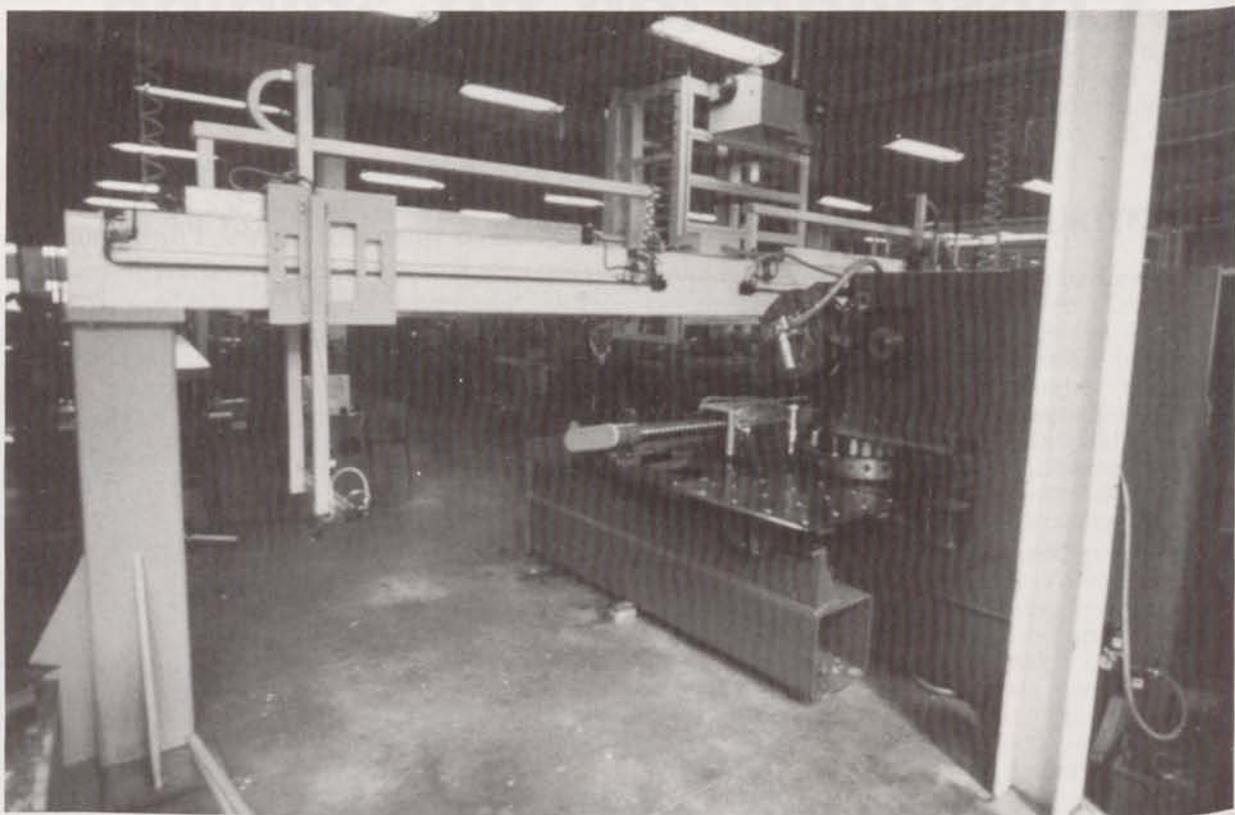
Investigación Comercial, Introducción al CAD y Control Numérico.

### Estudios

En Saiolan los estudios de tipo sectorial, de prospección y de viabilidad constituyen el paso previo a la política de promoción empresarial. El objeto de los **estudios sectoriales** es conocer de cerca situaciones reales sobre aspectos significativos de la vida empresarial como evolución de las tecnologías, evolución del mercado, análisis y configuración de las

empresas más representativas del sector.

Los estudios realizados en 1987 fueron: Mercado del software técnico y de gestión, factoring, franquicia, sector de marroquinería y calzado, sector de deformación de la chapa, sector confección: etiquetas, estudio de productos alimenticios por extrusión-cocción y estudio de acabados superficiales. Como veremos más adelante, algunos de estos estudios han desembocado ya en actividades empresariales y otros se hallan en la fase del estudio de viabilidad.



Célula de fabricación flexible desarrollada por Saiolan para el trabajo de chapa.

En el campo de los **estudios de prospección** se contrastan los análisis con la realidad del mercado, se estudia la competencia y la viabilidad técnico-económica. En 1987 hubo una serie de estudios que arrojaron datos positivos para abordar la segunda etapa como proyectos de promoción a través del estudio de viabilidad. Entre los estudios de prospección destacan los siguientes: Materiales compuestos, extrusión-cocción de productos alimenticios, biotecnología, tecnología de corte y grabado por láser, etiquetas y hologramas, seguridad electrónica.

Finalmente, el **estudio de viabilidad** conlleva la elaboración de un informe empresarial cuyo objetivo es el proyecto de empresa, que se complementa con el estudio tecnológico. Ambos aspectos, viabilidad y tecnología, constituyen los pilares básicos para la puesta en marcha de una actividad empresarial.

#### Anteproyectos empresariales

En noviembre fueron presentados estos siete anteproyectos de estudios de viabilidad, como paso previo a su lanzamiento como proyectos de empresa:

- **Biotecnología.** Se trata de dos empresas de distribución y fabricación de productos biotecnológicos cuya actividad se centra en las enzimas y derivados enzimáticos y en los reactivos de diagnóstico inmunológico.
- **Extrusión y cocción de productos alimenticios,** con el objeto de crear una empresa en este campo y más concretamente en el segmento de los aperitivos.
- **Seguridad Electrónica.** La nueva empresa derivada de este estudio de viabilidad se dedicará a la fabricación y venta de productos con tecnología electrónica e informática, aplicada básicamente al sector cerrajero.
- **Corte y grabado por láser,** cuya futura empresa estará dirigida hacia el estudio, diseño y realización de "Sistemas a medida" basados en las posibilidades del láser.
- **Materiales Compuestos.** Un estudio en el que se analizará la viabilidad de dos actividades vinculadas a la fabricación de moldes, modelos y utillajes para procesar piezas de composites y al diseño y fabricación de piezas

en materiales compuestos y su venta.

- **Etiquetas.** En el contexto de una empresa fabricante de etiquetas del sector textil se pretende una mayor profundización de la función de la etiqueta, la posible utilización de nuevos materiales junto al diseño y realización del proceso productivo a través del CAD/CAM, con el objetivo final de ofrecer una amplia gama de productos.
- **Hologramas.** Estudio en el que se está analizando la viabilidad de la producción y distribución de hologramas y holograbados, con la aplicación innovadora del láser en el proceso productivo.

Para finalizar hay que señalar que actualmente trabajan en Saiolan 23 becarios a los que se unirán 12 más en mayo próximo. Predominan los Ingenieros y Licenciados en Químicas o Bioquímica, contando asimismo con una buena representación los Licenciados en Ciencias Físicas y Exactas. También hay un médico, una bióloga y un arquitecto técnico. El número de monitores y colaboradores se eleva a 14. ■

## Insuficiente participación del Grupo

Al Grupo Cooperativo, y más concretamente a Eskola Politeknikoa y Caja Laboral Popular, corresponde el mérito de haber lanzado hace tres años y medio una iniciativa tan dinámica y acorde con las necesidades de nuestros tiempos como Saiolan. Un importante activo en el extenso haber del Grupo.

Sin embargo y según palabras de su Director Armín Isasti, a pesar de la eficacia que ya ha mostrado el modelo Saiolan, continúan persistiendo las inseguridades sobre su futuro al no existir una clara política de financiación del Centro. **Cada año, comenta Isasti, "subsiste la preocupación por la renovación de los Convenios con las entidades públicas y la insuficiente aceptación de la promoción empresarial por parte de las fuerzas sociales, entendiéndola como una activi-**

**dad permanente y no como un esnobismo del momento".**

En lo que concierne al Grupo, esta insuficiente atención se refleja en un desconocimiento de las actividades de Saiolan por parte de muchos directivos y responsables de I+D o de política de producto de nuestras Cooperativas y también en la reducida ayuda financiera que se le presta.

De los casi 73 millones de pesetas de que consta el presupuesto de Saiolan para 1988, el Grupo Cooperativo, a través de los Fondos Sociales, contribuirá con sólo 3.643.000 pesetas, mientras que el Gobierno Vasco a través del Departamento de trabajo aportará 34.240.000 pesetas y la Diputación de Guipúzcoa 18.213.000 pesetas. El resto, hasta cumplimentar la cifra apuntada, provendrá de la financiación de las empresas por la realización de proyectos de promoción externa.



Junta Rectora de Caja Laboral Popular

## Lan Kide Aurrezkiaren Batzarre Orokorra

Joan zen martxoaren 17an egin zen Lan Kide Aurrezkiaren Batzar Orokor Arrunta, zeinaren baitan ezaguterazi ziren, xehetasunez, deialdiko Aztergaietan emandako puntuen arabera Entitatearen emaitzak, datuak eta beste hainbat puntu zehatz.

Aldez aurretik, eta lehenengo aldia da horrela egin dena, komunikabideei aurkeztu zitzaizkien datu horiek Lan Kide Aurrezkiaren Zuzendari Nagusia den Javier Irastorza eta bertako Zuzendariordea den Iñaki Gorroñoren eskutik.

Javier Irastorzak indikatzaile ekonomiko garrantzitsuenen gainbegirada laburra eskaini zuen eta azpimarratu Hartzekodunen Baliabideak izan duten gorakada nahiko nabarmena, 24.262 milioi pta.tan hazi bait ziren 1987an, zifra erlatibotan % 14,04eko gorakada hain zuzen (aurtengo urtarrilean 200.000 milioi pta.ra iritsi direlarik); aipatzekoa da baita ere kreditu-inbertsioaren portaera hedakorra % 26,1eko gehikuntza

lortzeraino; bestetik % 20,9ko hazkunde cash-flow-ari dagokionez, berau produktibitate hobego baten adierazgarri eta azkenik zergak banatu aurretiko 4.306 milioi pta.ko emaitzak (hain zuzen ere igazkoan baino % 16,5 gehiago).

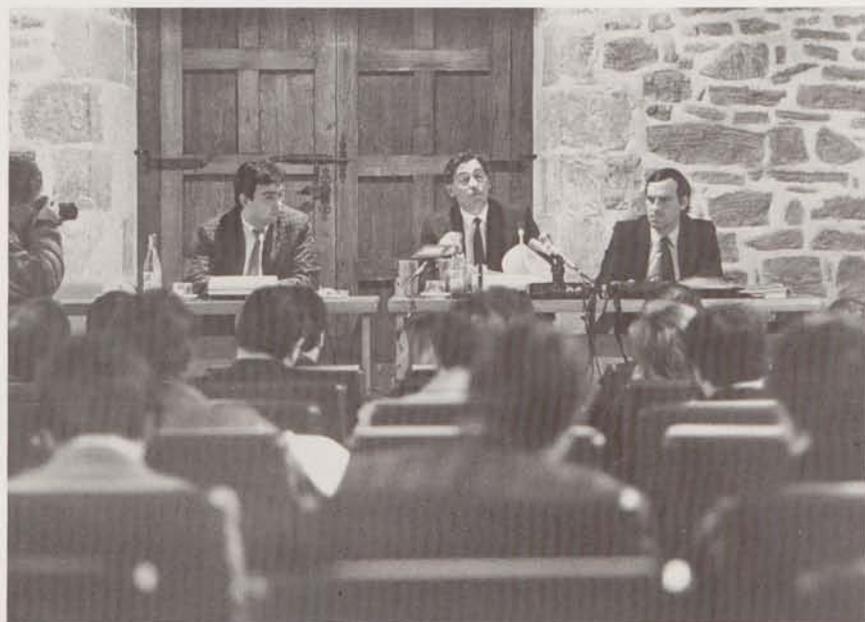
Kredituaren bilakaera ere aipatu zuen, inbertsioak famili ekonomiatan izan duen desplazamendua azpimarratuz (11.689 M.pta.), nahiz eta aldi berean enpresa txiki eta ertainen finantziarioak bere portaera hedakorra mantendu duen (9.920 M.pta.), eta bestalde Kooperatiba Elkartuen sektorerazuzendutako inbertsioaren murriztea, azken urtealdi hauetan lortutako emaitza onei esker, aldaketa hauek balantzeen oreka finantzarioak hobatzeko aukera eman digutelarik.

Irastorzak, aurreratutako baita ere, "Enpresen Bankua" deritzon sekzio berri baten eraketa, zeinaren bidez banku tradizionalarekin lehiatzeko hobeto prestatuko bait gara.

### \* LAN KIDE AURREZKIA ETA KOMUNITATEAREN SUSTAPENA

Zuzendari Nagusiarentzat hauxe izan zen bere azalpenaren puntuarik oinarritzko eta garrantzitsuenak, eta hona azpimarratu zuena; azkeneko hamarkada honetan euskal industri sektoreak enpleguaren alorrean % 30eko galera izan duen bitartean, Talde Elkartuak % 23an igo du enpleguaren sustapena. Erreferentzi honek argi asko adierazten duena zera da, bereziki enpresa txiki eta ertainetako egitura industrialak aldaketa teknologikotara egokitzen asmatu duela, berrikuntzako sektoreetan mugitzen direnen artean kokatuz eta guzti hori krisialdiari aurpegia emateko taldean aurkitu duen babesarekin. Industrien birmoldaketa, zuzendaritzako jendearen erreziklajea, bazkide-kolektiboaren aldetik esfortzurako gaitasuna eta Lan Kide Aurrezkiaren laguntza finantzarioa izan dira, krisialdian aurrera atera ahal izateko, nahitaezko zutabeak.

"1987ko urtealdiak -esan zuen-plataforma egoki batean kokatu gaitu ideia berriak landu eta sustapeneko ahaleginetan jarraitzeko. Lan Kide Aurrezkiak Lurraldetako Kooperatibataleekin eta Kontseilu Orokorrekin batera partaide izango da komunitatearen sustapenerako konpromezuak indartzeko. Ildo beretik azpimarratzekoa da epe laburrean martxan jarriko den Sustapen Kooperatiborako Laguntza Bereziko Arautegia eta horrekin batera Enpresak indarberritzeko beste formula batzuren aztergarritasuna ikertzea, EEEko best kreditu-Entitate batzuek daramaten esperientziak arakatzuz".



Conferencia de Prensa

planteatutako galderei honela erantzun zien Iñaki Gorroñok:

"Ponentzia hau ez da aurtengoan aurkeztuko plenoan, kolektibo osoak informazio zabala eskuratu eta heldutasunez lantzeko aukera

izan dezan. Ez dugu presaka ibili beharrik, eta seguruenik, datorren urteko Batzarrean aurkeztuko da bere onarpenerako".

Batzarrean partaide zirenen bi hereneko gehiengoak onartu ziotuen ponentzia guztia. ■

## KONGRESU KOOPERATIBOA

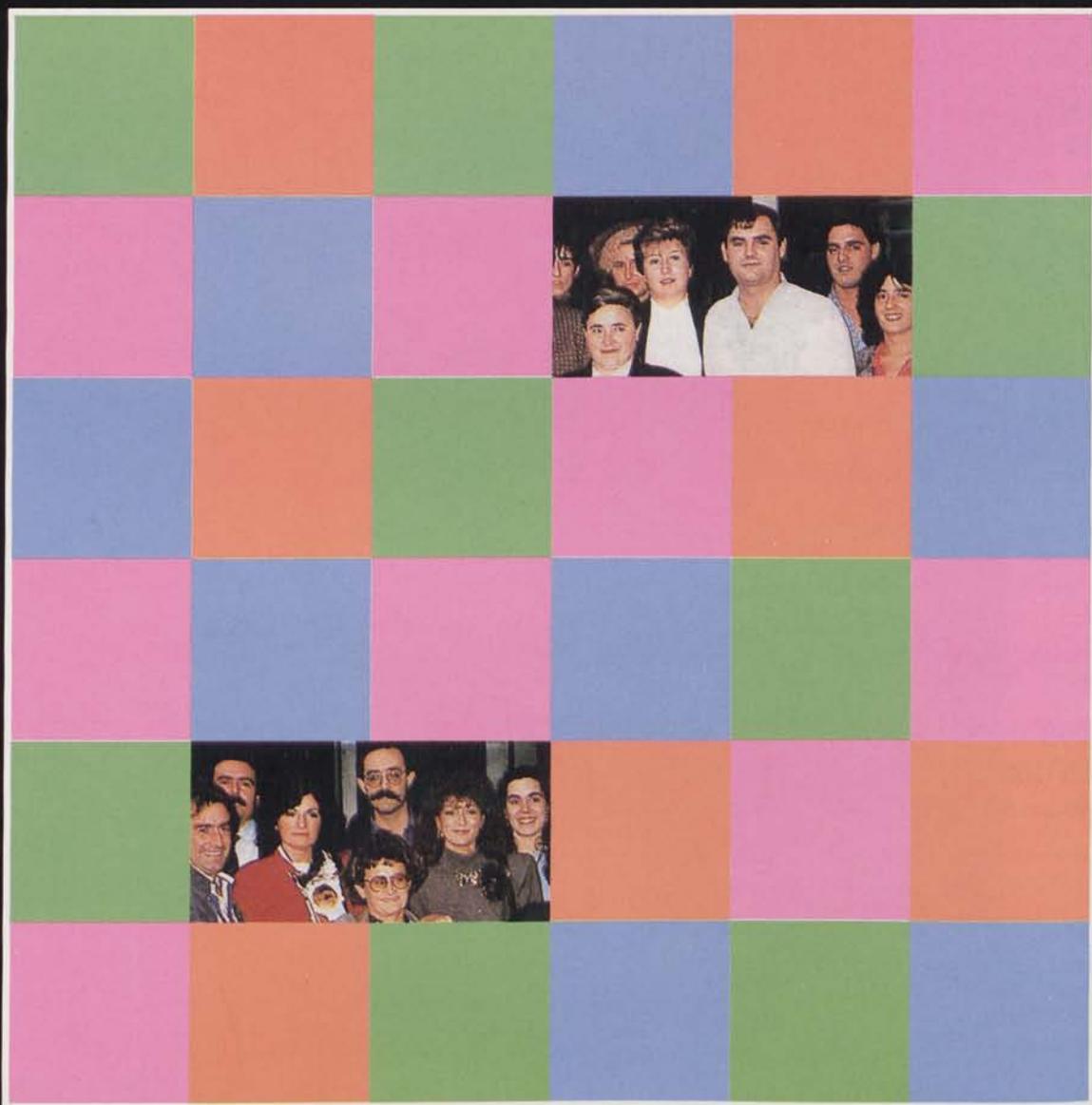
Bestalde, Iñaki Gorroñok Taldean berrikitan gertatu den aldaketa instituzionalaren berri eman zuen eta azkeneko Kongresu Kooperatiboan onartutako ponentziak banan-bana aurkeztu zituen, Batzarre Orokorreko plenoan Tratamendua eta FISOaren eraketa [Kooperatiben Elkartasunerako fondoa].

Kazetariak, lantsarien abanikoa zabaltzeari buruzko ponentziaz

## PRINCIPALES DATOS DEL EJERCICIO

(en millones de pesetas)

	1987	1986	% variación
<b>CAJA LABORAL POPULAR</b>			
Recursos Propios (Tras la distribución de Excedentes)	20.366	17.156	18,71
Recursos Acreedores	197.112	172.850	14,03
Inversión Crediticia	116.738	97.877	19,27
Beneficio antes de Impuestos	4.306	3.695	16,54
<b>GRUPO COOPERATIVO ASOCIADO</b>			
Ventas Totales	180.765	159.586	13,27
Exportaciones	35.660	32.783	8,78
Inversiones	13.704	10.395	31,83
Personal Total del Grupo	20.409	19.669	3,76



# Lagun-Aro

## Guztiontzat, guztion lana

"Donde hubiera comunidades potentes, y por tales entendemos aquellas en cuyo seno las opciones de trabajo, de educación, de salud o de ocio pudieran ser amplias e indiscriminadas, no hay lugar para la miseria de nadie. La solidaridad se hace obligada para conseguir tales comunidades".

José M.<sup>a</sup> Arizmendiarieta