

GEROA E.P.S.V.: UNA EXPERIENCIA UNICA EN PREVISION SOCIAL SECTORIAL

VIRGINIA OREGI

Gerente de Geroa

ABSTRACT

■ *La previsión complementaria debe generalizarse y alcanzar a todos los segmentos de población, no sólo a aquellos que tienen capacidad de ahorro. La generalización es posible por la implementación en los convenios colectivos sectoriales de la previsión complementaria. Es necesario el apoyo gubernamental en el proceso y en el diseño de una previsión complementaria adecuada a las necesidades y fines de la población.*

En 1996 se constituye en Gipuzkoa, de común acuerdo entre patronal y sindicatos, GEROA EPSV, un instrumento que en base a la negociación colectiva, permitirá en un futuro complementar las pensiones públicas hasta un 20%. En la actualidad, más de 140.000 trabajadores y 8.000 empresas de Gipuzkoa realizan aportaciones a GEROA EPSV. Desde Enero de 2001, GEROA EPSV, complementa en mayor medida las prestaciones de invalidez y las derivadas del fallecimiento del socio en activo.

■ *Aurreikuspen osagarria orokortu behar dute eta biztanle guztiak bere baitan hartu behar ditu, eta ez aurrezteko gaitasuna dutenak soilik. Orokortze hori egin daiteke aurreikuspen osagarriko arlokako hitzarmen kolektiboetan ezarriz gero. Biztanleen premia eta xedeetarako egokia den aurreikuspen osagarriaren prozesu eta diseinuan gobernuaren babesa izatea beharrezkoa da.*

1996. urtean Gipuzkoan, patronal eta sindikatuen artean adostuta, GEROA EPSV eratu zuten. Tresna horrek negoziazio kolektiboan oinarrituta etorkizunean pensio publikoak %20ra arte osatzea ahalbidetuko du. Gaur egun, Gipuzkoako 140.000 langile eta 8.000 enpresa baino gehiagok GEROA EPSV delakoari ekarpenak egiten

dizkiote. 2001. urteko urtarriletik aurrera, GEROA EPSV delakoak ezintasuneko prestazioak eta aktiboan dagoen bazkidea hiltzetik datozenak neurri handiago batean osatzen dituzte.

■ *Supplementary welfare provisions must spread to all sectors of the population, not just those who have the capability to save. Such a generalisation is possible if sectoral collective bargaining agreements are implemented in the field of supplementary welfare provisions. Government support is needed in the process and design of supplementary provisions suited to the needs and purposes of the population.*

GEROA EPSV was set up in Gipuzkoa in 1996 via an agreement between employers and trade unions as an instrument based on collective bargaining that will in future allow state pensions to be supplemented by up to 20%. More than 140,000 employees at 8,000 firms in Gipuzkoa are now contributing to GEROA EPSV. Since January 2001 GEROA EPSV has been concentrating on supplementing invalidity benefits and benefits payable following the death of active members.

Introducción

Hasta ahora, la Previsión Social tanto en Euskadi como en el resto del Estado, en lo que hace referencia al marco normativo y fiscal, como al sector, han respondido de manera singular a los retos y deberes que tenía encomendadas la previsión complementaria.

El gran reto, que en la actualidad tienen los gobiernos, es la generalización de la previsión, y la concepción de ahorro finalista, vinculado al pago de pensión complementaria y no en capital.

En Euskadi, se ha dado cobertura a aquellos sectores que tenían déficits de protección social en la actual Seguridad Social. Casos claros de ello, son las entidades que han complementado las pensiones en las empresas donde las bases de cotización eran insuficientes o no se pertenecía al Régimen General, sino a otros regímenes, cuyas coberturas eran insuficientes. También la previsión individual ha tenido un gran éxito entre los colectivos más sensibles a los incentivos y más conscientes, por nivel de renta y por edad, de la necesidad de complementar las prestaciones de la Seguridad Social.

Las estadísticas reflejan esa realidad. El sistema individual en Euskadi representa el 15% de la previsión complementaria del Estado, cuando nos correspondería un nivel inferior al 8% por masa salarial. También Lagun-Aro, las EPSVs de los empleados de las Cajas y las entidades sectoriales (que aportan más socios que patrimonio por ahora) hacen que en términos comparativos con el Estado, la previsión complementaria vasca presente una buena imagen.

Sin embargo, cuando el enfoque y las perspectivas sobre la Seguridad Social cambian, lo hecho no es suficiente. Los países donde la previsión complementaria cumple una función significativa en relación con las pensiones satisfechas, tanto en términos de porcentaje sobre la pensión final como de extensión generalizada entre la población, tienen ratios de ahorro-pensión sobre el PIB que son hasta cinco veces superiores a los vascos.

Por ello, consideramos que queda mucho por hacer desde esta nueva perspectiva de la Seguridad Social ya que el horizonte es claro, la mayoría de los pensionistas de dentro de treinta años, aún con el sistema actual, corren el riesgo de entrar en situaciones de pobreza, o al menos, ver reducido fuertemente su nivel de vida. Así, de la misma manera que las cooperativas reaccionaron hace más de

treinta años ante sus déficits de cobertura social, hoy es el conjunto de la sociedad vasca la que, manteniendo su vitalidad en este terreno, debe desarrollar nuevos proyectos con la misma determinación.

A la Administración le corresponde colaborar, tal como lo exige la Unión Europea, en proporcionar escenarios futuros claros y adecuar el marco normativo y fiscal a los nuevos retos.

Constitución de GEROA EPSV

GEROA PENTSIOAK EPSV, es una entidad de Previsión que nace en GIPUZKOA el año 1996 en el Convenio Colectivo del Metal y a lo largo de los años se ha ampliado a dieciséis sectores más. GEROA va constituyéndose gradualmente. La previsión es un proceso a largo plazo, por lo que las políticas de apoyo y las coberturas no verán sus frutos hasta transcurridos unos cuantos años.

GEROA hace PREVISIÓN SOCIAL, lo que significa que su objetivo es proteger al trabajador complementándole sus pensiones de jubilación, invalidez, y las derivadas del fallecimiento (viudedad, orfandad y otras).

Entidad Sectorial y generalización

Este objetivo es común en todas las sociedades llamadas Entidades de Previsión (EPSV) o Planes y Fondos de Pensiones. Sin embargo, existen diferencias entre todas ellas, que hacen que algunas de ellas sean Entidades Singulares.

Creemos que es este el caso de GEROA EPSV. Algo tan importante y necesario como es la previsión, debe enfocarse de tal manera que permita al mayor número de personas tener una previsión digna, y alcanzarla, con un esfuerzo económico adecuado a las posibilidades de cada persona.

Por ello Geroa nace como Entidad de Previsión por acuerdo en los Convenios sectoriales, permitiendo a un gran número de trabajadores realizar la previsión.

Este es el único modo de hacer llegar la previsión de manera general y proporcional a lo que cotizamos a la Seguridad Social en un tejido industrial guipuzcoano formado por pequeñas y medianas empresas.

En GEROA existen dos principios a destacar:

- Principio de igualdad:** todos los trabajadores que trabajen en empresas afectadas por un Convenio Colectivo que hayan decidido adherirse a GEROA, aportan en proporción a sus bases de contingencias comunes. Por lo tanto, todos aportan y todos lo hacen en la misma proporción.

El porcentaje de aportación que tiene cada sector adherido a Geroa, se fija por Convenio Colectivo. Ninguna empresa ni trabajador, pueden realizar aportaciones superiores o inferiores a lo establecido en cada Convenio Colectivo.

- Principio de solidaridad:** GEROA desde el 01/2001 ha establecido una mejora en las prestaciones de invalidez y fallecimiento de sus socios trabajadores. Todos contribuimos a esta mejora, de la que se beneficiaran aquellos que desgraciadamente queden incapacitados o fallezcan (viuda/o, hijos o familiares).

Objetivos de Geroa

El endurecimiento de las condiciones para recibir pensiones públicas cuando finalizamos nuestra vida laboral, así como la dificultad en los más jóvenes debido a la precariedad actual en el empleo (al no tener los años cotizados para alcanzar el 100% de pensión), hacen prever un descenso de las mismas del entorno del 20-25%.

GEROA pretende complementar esta disminución con pensiones paralelas a la Seguridad Social, para evitar un empobrecimiento de los trabajadores cuando se retiran de la vida laboral.

El objetivo por lo tanto, no es enriquecer u obtener un ahorro a largo plazo en favor del trabajador, sino cubrir una necesidad que tendrá en el momento de su jubilación, invalidez o fallecimiento. Las aportaciones que se hacen a GEROA no están disponibles hasta que se produce dicho momento y la tendencia es que todos perciban sus prestaciones en forma de renta.

GEROA esta constituyendo lo que se denomina el II PILAR.

En Previsión hay que contemplar 3 Pilares:

- El 1º. Cubierto por la Seguridad Social: cuanto más mejor, pero no olvidemos que los recursos de la Administración son escasos. Dos de cada diez ciudadanos de Euskadi, serán octogenarios a mitad de este siglo. Los últimos estudios del Instituto Vasco de Estadística dibujan para el 2050 una sociedad con casi un 40% de ciudadanos jubilados. Si perduran las tendencias previstas, sólo el 13% de los habitantes de Euskadi será menor de 20 años.
- El 2º. Nacido en el seno de las relaciones laborales: para todos y hasta un determinado nivel, siempre pagada en forma de pensión vitalicia (en paralelo con la Seguridad Social).
- El 3º. Libre y voluntario: para todo aquel que pueda ahorrar y quiera destinar una parte de sus ahorros para un futuro mejor.

Socios y aportaciones

Los Socios de la Entidad se dividen en tres categorías:

- PROMOTORES FUNDADORES: ADEGI (Patronal de Gipuzkoa), ELA, LAB, UGT Y CCOO.
- PROTECTORES: Empresas.
- DE NÚMERO O SOCIO TRABAJADOR: Trabajadores.

Los Órganos de Gobierno de la Entidad; Asamblea y Junta se componen al 50% por patronal y sindicatos. Los acuerdos deben de ser aprobados por mayoría de cada una de las partes. Los cargos de Presidencia, Vicepresidencia, Secretario y Tesorero se rotan cada cuatro años, ostentando en un mismo período Presidencia y Secretario una de las partes y la otra el resto de los puestos.

En el año 96 GEROA comenzó con las aportaciones del Sector Siderometalúrgico de Gipuzkoa. Actualmente cuenta con los siguientes sectores y porcentajes de cotización aplicados a la base de contingencias comunes del trabajador.

COD. CONVENIO	CONVENIO	% A APLICAR	EMP	TRA
G01	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA		1,75	1,75
G02	INDUSTRIA CERÁMICA		1,75	1,75
G03	INDUSTRIA MADERA		1,00	1,00
G04	TRANSITARIOS		1,50	1,50
G05	INDUSTRIA PANADERÍA		0,60	0,60
G06	INDUSTRIA VIDRIO		1,75	1,75
G07	CONSTRUCCIÓN		1,25	1,25
G08	INDUSTRIA PAPEL-CARTÓN		0,60	0,60
G09	INDUSTRIA MUEBLE		0,50	0,50
G10	COMERCIO TEXTIL		0,80	0,80
G11	COMERCIO PIEL		0,80	0,80
G12	COMERCIO METAL		1,00	1,00
G13	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES		1,25	1,25
G14	GASOLINERAS		1,25	1,25
G15	MAYORISTAS DE FRUTAS Y PRODUCTOS AGRÍCOLAS		0,50	0,50
G16	TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA		0,75	0,75
G17	LOCALES ESPECTÁCULOS Y DEPORTES		0,25	0,25

El Sector de Construcción acaba de finalizar las negociaciones de su convenio, incrementando 0,40 el porcentaje de aportación para el 2005 y 2006, por lo que quedará establecido en esta última fecha en el 3,30%.

Sólo pueden realizar aportaciones a GEROA EPSV los trabajadores de Empresas adheridas a GEROA EPSV mediante su Convenio Colectivo o aquellos que trabajen en empresas que careciendo de convenio sectorial provincial, lo soliciten de común acuerdo entre las partes. El porcentaje de GEROA EPSV viene establecido en el Convenio Colectivo correspondiente a cada sector de actividad, y en ningún caso se pueden realizar aportaciones distintas a las reguladas por el mismo.

La cotización a EPSV Geroa, no se suspende ni por baja de Maternidad, Incapacidad Temporal y Regulación de Empleo.

Prestaciones que ofrece Geroa

- Jubilación
- Incapacidad Permanente Total, Absoluta, Gran Invalidez
- Fallecimiento
- Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez causadas por Accidente Laboral.
- Fallecimiento causado por Accidente Laboral.

Si la contingencia se ha producido antes del año 2001, el socio tendrá derecho a recibir los derechos consolidados en GEROA EPSV, es decir, las aportaciones realizadas por el propio trabajador y las realizadas a su vez por la empresa, más los rendimientos obtenidos. Sólo en caso de producirse un accidente laboral, que de lugar a una invalidez absoluta, gran invalidez o fallecimiento, el trabajador o su beneficiario percibe además 6.010,12 €

Si su contingencia se ha producido a partir del 1 de enero de 2001, la prestación que recibirá será la suma de dos conceptos:

- Los derechos consolidados en GEROA EPSV, es decir, las aportaciones realizadas por el propio trabajador y las realizadas a su vez por la empresa, más los rendimientos obtenidos.
- Las cantidades que el propio trabajador y su empresa habrían aportado, si éste hubiera seguido trabajando hasta la edad de los 65 años. Estas cantidades sólo se cobran en caso de incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez o fallecimiento. A estas cantidades las denominamos Capital Asegurado.

En caso de producirse un accidente laboral que de lugar a una invalidez absoluta, gran invalidez o fallecimiento, el trabajador o su beneficiario percibirán en su conjunto como mínimo 6.010,12 €

El socio trabajador que en el momento de producirse la contingencia no estuviera cotizando a GEROA EPSV (socio en suspenso), no tendrá derecho a percibir el segundo concepto, es decir, el Capital Asegurado.

Forma de pago de las prestaciones

Las prestaciones causadas con anterioridad al 2001 se perciben siempre en forma de capital.

Las prestaciones causadas a partir del 1 de enero del 2001 se percibirán en forma de renta o capital según la situación del trabajador:

- Cuando el beneficiario de la prestación no sea el propio trabajador, ni su cónyuge, ni sus hijos menores de 25 años, se percibirá la prestación en forma de capital.
- Si el beneficiario es el propio trabajador o su cónyuge, y las cantidades reconocidas (derechos consolidados + Capital Asegurado) a favor del socio trabajador fueran inferiores a 10.818,22 € o no alcanzarán para generar una renta mensual vitalicia de 60,10 €, la prestación será pagada en forma de capital. En caso contrario, la prestación se percibirá en forma de renta mensual vitalicia.
- Si los beneficiarios son hijos menores de 25 años, la prestación siempre se percibirá en forma de renta financiera mensual hasta cumplir los 25 años.

Financiación de las prestaciones

Las prestaciones se financian por medio de las aportaciones realizadas por el propio trabajador y la empresa, teniendo en cuenta que el 90% de las aportaciones va destinado a constituir los derechos consolidados para cada trabajador, y el 10% restante va destinado a cubrir el Capital Asegurado.

Este 10% al ser superior al coste necesario para cubrir los capitales asegurados, sirve por una parte para crear una reserva del 25% sobre los compromisos adquiridos en la percepción de rentas vitalicias y por otra el excedente resultante se incorpora a los trabajadores activos de la Entidad, por vía de la cuenta de resultados.

Datos de Geroa

A 31 de diciembre de 2.003 Geroa contaba con 141.000 socios trabajadores y 8000 empresas aportantes. Recaudó 58,3 millones € durante dicho ejercicio, gestionaba un patrimonio de 312,78 millones € y se pagaron prestaciones por un importe de 7,9 millones €. Durante ese ejercicio se obtuvo una rentabilidad del 9,19%.

La rentabilidad anual compuesta de GEROA EPSV, desde el 23 febrero de 1996, fecha de su inicio, hasta el 31 de diciembre del 2003, ha sido del 7,19%.

Para el año 2004, Geroa espera incrementar en un 30% su patrimonio, superando la cifra de 400 millones de €

Política de Inversiones

El objetivo fundamental de la Entidad es preservar las aportaciones de los trabajadores al objeto de alcanzar complementos de pensión consistentes en el tiempo.

El volumen de patrimonio gestionado, y la evolución de los mercados financieros han marcado también la gestión de sus inversiones.

Inicialmente todo el patrimonio de Geroa se invertía en mercados de renta fija, pública y privada, nacional e internacional.

Con el transcurso de los años la política de inversión de la Entidad se ha ido modificando de manera progresiva, incorporando la gestión en renta variable.

El equipo gestor no es partidario de encorsetarse en un modelo predefinido de diversificación de inversiones, por lo que los porcentajes de inversión varían en función de la situación de los mercados, si bien siempre es mayoritario el porcentaje en renta fija.

