

## **LAN HARREMANEN KONTSEILUAREN TXOSTENA, BORONDATEZKO GIZARTE AURREIKUSPENENKO ERAKUNDEEN ARLOKO ZENBAIT DEKRETU ETA AGINDU ALDATZEN DITUEN DEKRETU PROIEKTUARI LOTUTA**

### **Aurrekariak**

1.- 2023ko uztailaren 13an, Eusko Jaurlaritzako Ekonomia eta Ogasun Sailak Dekretu-proiektu bat igorri zion Lan Harremanen Kontseiluari, Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeen arloan indarrean dagoen arauzko legeriaren zati bat aldatzen duena.

2.- Lan Harremanen Kontseiluak eskumena du, bere araudi erregulatzaillearen arabera, Jaurlaritzaren lan-politikaren arloko Dekretu-proiektuei buruzko nahitaezko txosten ez-loteslea igortzeko (otsailaren 23ko 4/2012 Legearen 3.b artikulua).

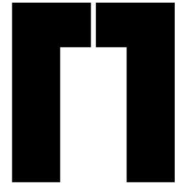
3.- Nahiz eta Kontseiluak txostena egin dezan bidalitako testuak izaera heterogeneoko zenbait gai biltzen dituen, horietako asko lan-politikaren eremuarekin loturarik ez dutenak eta BGAEei eragiten dietenak, testuaren aurreikuspenen bat, zehazki 3. artikuluko 7. zenbakia, lehentasunezko gizarte-aurreikuspeneko erakundeak deiturikoen erregelamendu-garapenari buruzkoa da. Jakina denez, erakunde horiek, indarrean dagoen 5/2012 Legeak sortuak, enpleguko BGAEen parte dira, eta, alde horretatik, lotura nabarmena dute LHKren legeak aipatzen duen lan-harremanen eremuarekin (lan-politika, zentzu zabalean hartuta). Erakunde horien helburu soziala enplegu-planen azpimultzo bat kudeatzea da, modu eskusiboan eta baztertzailan (batez ere autonomia kolektiboan sortutako planak); planok lehentasunezkoztat jotzen dira, 5/2012 Legearen 14. artikuluan jasotako baldintza espezifiko batzuetara egokitzen direlako.

### **Dekretu-proiektuaren analisia**

#### **LEHENENGOA.- Hasierako oharra.**

Irizpenerako aurkeztu diguten Dekretu-proiektuaren zioen azalpenak oharartazten du Lehentasunezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeak ez direla erregelamendu bidez garatu 2012an sortu zirenetik. Horregatik osatu behar da orain bere araubide juridikoa, urriaren 27ko 203/2015 Dekretuan (5/2012 Legea garatzen duen erregelamendu orokorra) VI. titulu berri bat sartuta.

Nolanahi ere, ekimen honen bidez, arau-hutsune bat bete nahi da, eta arau berriaren zioen azalpenak adierazten duen bezala, lehentasunezko erakundeei bultzada berri bat eman nahi zaie, izan ere, *"enpleguaren eremuan borondatezko gizarte-aurreikuspena bideratzeko*



*egokiak direla uste da, hau da, gizarte-aurreikuspenaren bigarren zutabea esaten zaiona".*

Sortu berri den tituluak (VI) formalki lehentasunezko aurreikuspen-erakundeak bakarrik aipatzen baditu ere, hura osatzen duten artikuluek lehentasunezko gizarte-aurreikuspeneko planak ere arautzen dituzte. Egia da erakundearen eta planaren arteko bereizketa kontzeptuala nahiko lausoa dela, hura (erakundea) legez justifikatzen baita kudeatzen duen planaren edo planen izaeragatik (lehentasunezko planak), baina formalki beharrezkoa da bi errealitate juridikoak bereiztea, erakundea kudeaketa-egitura bat delako eta plana kontratu-tresna bat delako, batez ere negoziazio kolektibotik sortutakoa.

### **BIGARRENA.- Espezifikoki lehentasunezko erakundeei dagokienez.**

Dekretu berriko arauak, lehentasunezko gizarte-aurreikuspeneko erakundeei berariaz zuzendutakoek, ez dakarte berrikuntza esanguratsurik 5/2012 Legearen 12. eta 13. artikuluetan jasotako egungo araudiarekin alderatuta.

Lehenengo moduan, hauek dira bere funtsezko ezaugarriak:

-esklusibotasuna helburuari dagokionez: lehentasunezko planak soilik.

-aho batez onartu dute sustatzaileek erakundea "lehentasunezkotzat" jotzeko eta erakunde hori "lehentasunezkoa" dela adierazteko hartutako erabakia.

-Eusko Jaurlaritzan gai honetan eskumena duen organoak lehentasunezko enplegu-erakunde gisa kalifikatu beharra, eta izaera hori berariaz aipatuta erregistratu beharra.

-lehentasunezko erakunde izateko aukera, lehendik dauden (erata dauden) BGAEen kasuan, baldin eta, euren gobernu-organoren akordio baten bidez, berariaz eskatzen badute eta legezko eskakizunetara egokitzen badira.

-lehentasunezko erakundearen izaera galtzea, legez eskatutako baldintzaren bat gerora ez betetzeagatik.

Dekretu-proiektuak, gainerakoan, ez du inolako aipamenik egiten BGAE guztiei dagokienez erakundearentzat "lehentasunezkoa" izateak izan ditzakeen ondorio espezifikoei buruz. Baina, nolana ere, 5/2012 Legearen 78. artikulua erabat aplikagarria da oraindik. Horren arabera, Eusko Jaurlaritzak laguntza partikularreko neurriak ezarriko ditu lehentasunezko enplegu-erakundeentzat (hau da, borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakunde guztientzat hartzen direnetatik desberdinak).



Neurriok, erakundeen arteko diskriminazio-tratua sortu beharrean, justifikatuta egongo lirateke gizarte-aurreikuspenaren bigarren zutabea hedatzeko bereziki egokia den bide bat direlako, arauaren zioen azalpenean aitortzen den bezala (puntu honetan 5/2012 Legeak berak aurreratu zuena errepikatu besterik ez du giten).

### **HIRUGARRENA.- Lehentasunezko planei dagokienez.**

Aurrez adierazi denez, Dekretu-proiektuak lehentasunezko enplegu-planei buruzko arauak ere jasotzen ditu.

#### **3.1.- Ohar orokorrak.**

Logikoa denez, plan bat lehentasunezko zat jotzeko betekizunek ez dute funtsezko aldaketarik izango Dekretu-proiektu honekiko; izan ere, erregelamenduzko araua da, eta ezin ditu aldatu, "*ultra vires*" delakoa egin gabe, lege-mailako testu baten xedapenak; soilik garatu egin ditzake, edukia materialki aldatu gabe.

Beraz, baldintza horiek dira, oraindik ere, 5/2012 Legearen 14. artikuluan zerrendatzen direnak, eta horiei heldu behar zaie hemen, beharrezkoak ez diren errepikapenak saihesteko.

Premisa horietatik abiatuta eta adierazitako irismenarekin, Dekretu-proiektuak, alde batetik, lehentasunezko planen alderdi formalak arautzen ditu, eta, bestetik, osatu egiten du 5/2012 Legeak garatu gabe utzitako puntuetako bat: prestazioak kapital moduan jasotzeko aplikatu beharreko arauak eta irizpideak.

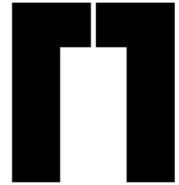
Era berean, Dekretu berriak diskriminaziorik ezaren printzipioa birformulatzen du. Printzipio hori da planak lehentasunezko zat jotzeko bete behar duen baldintzetako bat, eta, 5/2012 Legearen aurretiazko idazketan, Konstituzio Auzitegiak partzialki konstituzioaren aurkakotzat jo zuen 2014ko ekainaren 14ko epaian.

#### **3.2.- Alderdi formalak.**

Lehenik eta behin, alderdi formalei dagokienez –funtsean, plana eratzeko akordioa eta lehentasunezko zat jotzeko beharra–, araudi berriak 5/2012 Legean ezarritakoa baino ez du errepikatzen funtsean.

Orain berariaz adierazten da lehentasunezko plan bat lehentasunezko izaera galdu gabe sar daitekeela lehentasunezkoa ez den erakunde batean, nahiz eta erakunde horrek berri eman beharko dien Foru Ogasunei, lehentasunezko planei aplikatu dakiekeen tratamendu fiskala errazteko, hala badagokio.

Bestalde, planak eratu ahal izango dira prestazioak ordaintzeko soilik, baldin eta izaera bereko aurreikuspen-plan baten ondorio badira (horrela sortu badira).



### 3.3.- Prestazioaren zati bat kapital moduan kobratzea.

Prestazioak kapital gisa jasotzeari dagokionez, legearen 14. artikulua aukera ematen du kasu batzuetan, baina ez da zehazten zer baldintzatan eta zer irizpideren arabera jaso diren prestazioak, eta adierazi den bezala, geroko erregelamendu-garapenaren zain geratzen dira. Arau berriek honako hau ezartzen dute:

-erretiroagatiko, heriotzagatiko, baliaezintasunagatiko edo ezintasun iraunkorragatiko prestazioak (lan-harremana amaitzea dakartenak), irizpide orokor gisa, biziarteko errenta gisa edo finantza-errenta gisa ordaindu behar dira, gutxienez hamabost urteko iraupenarekin.

-erakundearen estatutuek aukera eman dezakete prestazioaren zati bat kobratzeko (finkatutako eskubide ekonomikoen % 10eko mugarekin gehienez), kapital gisa.

-erakundearen estatutuetan xedatu daiteke, halaber, aipatutako prestazioak kapital gisa jaso ahal izango direla, baldin eta bazkidearen eskubide ekonomikoek ez badute gaintzen ezkontidearekin erretiratzeagatiko urteko gutxieneko prestazioaren bikoitza, Gizarte Segurantzaren sistemaren kontura (ondorio horietarako % 10 zenbatu gabe), edo estatutuek baimendutako zenbatekoa, aurreko paragrafoan aipatu dena.

Muga horien azpitik, erakundearen estatutuei dagokie erretiroagatiko, heriotzagatiko, baliaezintasunagatiko edo ezintasun iraunkorragatiko prestazioak kapital gisa zein kasutan eta zein zenbatekorekin jaso daitezkeen zehaztea.

### 3.4.- Bazterkeria ezaren printzipioa.

Jakina denez, enplegu-planek ez diete inoren konturako langileei bakarrik eragiten, baina txosten honen izaerari eta txostena igortzen duenaren eremuari eta eskumenei erreparatuta, arreta berezia merezi du negoziazio kolektibotik bultzatutako enplegu-planen kasu espezifikoa. Horietan, diskriminaziorik ezaren printzipioa deiturikoak, konpromiso kolektiboaren (hitzarmena edo ituna) oinarrian den plana lehentasunezkoztat jotzeko ezinbesteko baldintza gisa, bazkide babeslearekin edo babesleekin lan-harremana duten pertsona guztiak (hau da, plan hori eratzen duen hitzarmen edo itunaren eraginpeko langile guztiak) planari atxiki ahal izateko bermea dakar.

Izan ere, 5/2012 Legearen 14. artikulua jatorrizko idazketan, printzipio hori betetzat jotzen zen estatutu-hitzarmen kolektiboaren kasuan, plana automatikoki langile guztietara hedatzen zelako. Langile horiek automatikoki sartzen ziren planean, atxikipen-egintza individualik egin beharrik gabe, eta, era berean, ez zen aukerarik ematen plana borondatez uzteko (kontuan hartuta estatutu-hitzarmenaren eraginkortasun orokorra eta haren aplikazio-eremuan dauden enpresaburu eta langileentzat nahitaezkoa zela, Langileen



Estatutuan aurreikusitakoaren arabera). Hori da, hain zuzen ere, Konstituzio Auzitegiak 2014ko ekainaren 14ko epaian deuseztatu zuen alderdia, uste baitzuen erregulazio autonomikoak inplizituki aldatzen zuela Pentsio Plan eta Funtsen Testu Bateginaren 4.1 artikulua (1/2002 LED), eta, hala, merkataritza-izaerako gai bat azpimarratzen zuen, EAEk araugintza-eskumenik ez duena.

Aurrekari horiek kontuan hartuta, oraingo Dekretuak baldintza betetzat joko dela adierazten du, baldin eta bazkide babeslearen edo babesleen langile guztien "atxikipena" bermatzen bada, eta azken tarteki gisa honako hau gehitzen du: *"negoziazio kolektiboan edo enpresaitunean lortutako akordioei kalterik egin gabe"*. Hala ere, ez da erraza zehaztea salbuespen horren irismen erreala.

Izaera orokorra eta irismen zehaztugabea duen klausula horretaz gain, Dekretu-proiektu berriak ez du zehazten zer inguruabar zehaztetan atxiki dakioken planari. Ez du zehazten eragindako langile indibidualaren egintza pertsonala eskatzen duen beti; betetzat jotzen den, hitzarmenaren edo itunaren izaera juridikoa dela eta, langile guztientzat nahitaezkoa denean eta langilea automatikoki planari atxikita geratzen denean; edo posible ote den, behin atxiki ondoren, planetik bereizteko borondatea adieraztea.

Bestalde, autonomia-erkidegoko arau berri hau Pentsio Plan eta Funtsen Testu Bateginaren (1/2002 LED) egungo testuarekin lotzea beharrezkoa edo, gutxienez, komenigarria izango litzateke. Testu hori berriki aldatu du 12/2022 Legeak, sustapen publikoko pentsio-funtsei eta enplegu-plan sinplifikatuei buruzkoak, eta badirudi orain onartzen duela hitzarmen edo itun bidez langileek planean ez sartzeko borondatea berariaz adierazteko aukera kentzea.

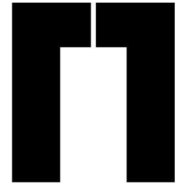
Zehazki, Pentsio Plan eta Funtsen Testu Bateginaren 4.1 artikulua (1/2002 LED) honela dio idazketa berrian:

*"...akordio edo hitzarmen kolektiboan langileak zuzenean pentsio-planean sartzea ezartzen denean, plan horri atxikita daudela ulertuko da; betiere akordio edo hitzarmen kolektiboak ez badu aurreikusten, horretarako adostutako epean, langileek idatziz adieraztea plana sustatu edo kontrolatzeko batzordeari ez dutela planean sartu nahi"*.

3.5.- Beste alderdi batzuk.

Lehentasunezko erakunde eta planei dagokienez, aztergai den Dekretu-proiektuaren aurreikuspenak planaren jarraipen-batzordearen erregulazio zehatzagoarekin osatzen dira. Eta batzorde horrek, aurreko kasuetan bezala, berrikuntza esanguratsu gutxi ditu.

Atal honetan, jarraipen-batzordearen izaera parekideari eusten zaio bazkide babesleen eta bazkide osoen ordezkarien artean, baina argitzen da ordezkari horiek ez dutela zertan izan erakundearen bazkide (izaera batekoak edo besteakoak), eta akordioak hartzeko araubide orokorrari ere eusten zaio (gehiengo sinpleak), nahiz eta



orain onartzen den erakundearen estatutuek gai jakin batzuetarako gehiago kualifikatuen araubidea eskatzea (talde bakoitzaren gehiengoa).

Era berean, Dekretu-proiektuak aukera ematen du erakundearen Gobernu Batzordeak batzorde paritarioa ordezkatzeko, lehenasunezko plan bakarra kudeatzen duenean eta haren osieran, aldi berean, paritate-irizpidea errespetatzen denean.

Azkenik, Dekretu-proiektuak bazkideen zenbait informazio-eskubide jasotzen ditu, eta horien alderdirik berriena, ziur aski, zera da, eskubide ekonomikoek zenbateko jakin bat gainditzen dutenean legokiekeen erretiro-pentsioaren zenbatespenari buruz eman beharko litzatekeen informazio espezifikoa (ezkontidearekin erretiratzeagatiko urteko gutxieneko prestazioaren bikoitza, Gizarte Segurantzaren sistemaren kontura).

## **Txostenen Batzordeko kideen ohar eta alegazioak**

### **Confebaskek izendatutako kidearen alegazioak**

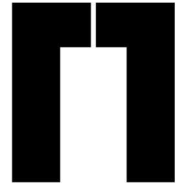
**LEHENENGOA.-** Confebaskek izendatutako kideak, hasteko, adierazi du Euskadin gizarte-aurreikuspen osagarriaren eredu propio bat bultzatzea, bere ikuspuntutik, gai estrategikoa dela.

Baina horri behar bezala heltzeko, lehenik eta behin testuingurua hartu behar da kontuan. Testuinguru horretako funtsezko elementua da berriki onartutako Estatuko 12/2022 Legea, 1/2002 testu bategina aldatzen duena, eta sustapen publikoko enplegu-planen barruan sartzen dituen plan sinplifikatuak. Plan horiek, arau hau promulgatu denetik aurrera, aurreikuspen osagarriaren unibertsoan txertatzen dira kategoria berri gisa, eta haren ezaugarrietako bat da kudeaketa bateratuko funts publiko batean integratzea.

Plan sinplifikatuak Estatu osoan enplegu-aurreikuspen osagarria (bigarren zutabea) hedatzeko mekanismotzat hartzen dira esplizituki. Ikuspegi horretatik, agerikoa da negoziazio kolektiboarekin duten lotura; izan ere, lan-harremanen berezko eremuan, konpromiso horiek sektoreko hitzarmen kolektiboetan lortzen dira funtsean, eta hitzarmen horiek sektoreko enpresak behartzen dituzte, eta, ondorioz, beren plantillako langileei mesede egiten diete.

**BIGARRENA.-** 12/2022 Legeak, hala ere, bi xedapen gehigarri sartu ditu 1/2002 Testu Bateginean (10. eta 12. xedapenak), eta horien bidez "gaitu" egiten da EAEn –jakina denez, eskumen eksklusiboa du Gizarte Segurantzaz sartuta ez dauden mutualitateen arloan– enplegu-aurreikuspen osagarriaren segmentu hori garatzeko espazio propio bat.

Horretarako, legeak aukera ematen du, enpleguko plan sinplifikatu baten bidez pensio-konpromisoa bideratzeko betebeharra ezartzen



duen akordio kolektibo sektorial eta estatala lortzen denean, EAEn akordio sektorial propioa sinatzeko, hain zuzen ere Autonomia Erkidego honetako gizarte-aurreikuspeneko tresna espezifikoari atxikitzeko, Estatuko funtsa alde batera utzita. Aukera horrek EAEn kokatutako enpresentzako ere balio du, bertan sektoreko hitzarmen propioari ez dagoenean. Xedapen horrek, beraz, esan nahi du arau aldetik marjina zabala dagoela EAEn enpleguko gizarte-aurreikuspen osagarriaren eredu bat sendotzeko eta garatzeko, EAEko BGAEen bidez, lehendik daudenei eusteaz gain (10. xedapen gehigarria), beste batzuk ere sortuz, edo aurrez zeudenak aprobetxatuz, enplegu-plan berriak hartzeko (12. xedapen gehigarria).

**HIRUGARRENA.-** Confedebak enplegatutako batzordekidearen iritziz, testuinguru honetan funtsezko bi gai sortzen dira, osagarriak baina independenteak.

2.1.- Lehenik eta behin, eredu propio hori bultzatzeko, Euskadiko negoziazio kolektiboa aktibatu behar da, zalantzarik gabe, Estatuko legeak aitortzen dion marjina aprobetxatzeko. Bada, EAEko BGAEek enplegu-plan berriak erakartzea soilik posible izango da EAEko sektoreko negoziatzaileek (edo, halakorik ezean, kasuan kasuko sektoreko enpresek) plan horietara atxikitzea erabakitzen duten heinean.

Alde horretatik, bere erakundeak eredu propio hori garatzearen aldeko apustua egin duela adierazi nahi du, eta, ondorioz, aukera hori erabiliko duten negoziazio kolektiboak bultzatzeko borondatea berretsi nahi du.

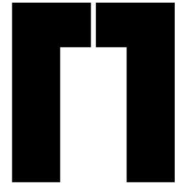
2.2.- Baina eredu propioaren aldeko apustu hori eraginkorra izan dadin, bigarren funtsezko pieza lege-tresna bat diseinatzea da (BGAEei buruzko legeria), Estatuko legeak eskaintzen dituen beste aukeren aldean erakargarria izango dena.

**LAUGARRENA.-** Alde horretatik, eta antolaketaren ikuspegitik, lehentasunezko enplegu-planen zenbait alderdiri buruz txostena egiteko aurkeztu den Dekretu-proiektuak egiten duen garapenak (5/2012 Legearen 14. artikulua) zaildu egin dezake aurreikuspeneko erakunde propio baten aldeko negoziazio kolektiboaren aukera, Estatuko funtsean integratutako plan sinplifikatu baten aurrean.

Bereziki, kapital moduan jasotzen diren prestazioen arauketan egin nahi du azpimarra, bere ustez, zailtasun nagusietako bat baita hori.

Euskal legeak, aztertzen ari garen garapen-dekretuak zehaztuko lukeen moduan, lehentasunezko planen printzipio orokor (eta eratze-ezaugarri) gisa ezartzen du prestazioak biziarteko errenta edo finantza-errenta gisa jasotzea, gutxienez hamabost urteko iraupenarekin.

Txosten honen atal teknikoan adierazten den bezala, prestaziook kapital gisa jasotzeko aukera printzipio orokor horren salbuespen gisa



eratzen da, eta printzipio hori erakundearen estatutuetan edo erregelamenduetan berariaz aurreikusita egon behar da. Baina estatutu eta/edo erregelamendu horiek duten marjina ez da erabatekoa, muga jakin batzuei lotuta baitago: oro har, finkatutako eskubide ekonomikoen zenbatekoa edozein dela ere, kapital gisa jaso beharreko zenbatekoa ezin da % 10 baino handiagoa izan. Arau orokor horretatik harago, estatutuetan muga hori gaingitu eta prestazioa osorik edo zati batean kapital gisa ordaintzeko baimena eman daiteke, baldin eta finkatutako eskubide ekonomikoek (aurreko paragrafoan aipatutako % 10 deskontatu gabe) ez badute gaingitzen "ezkontidearekin erretiratzeagatiko urteko gutxieneko prestazioaren bikoitza, Gizarte Segurantzaren sistemaren kontura". Puntu horri dagokionez, Confebaskek izendatutako txostenen batzordeko kideak ohartarazi du, haien aldetik akatsik edo omisiorik ez bada behintzat, gehieneko muga hori egungo BGAEetako batzuen estatutuek edo erregelamenduek indarrean dauden enplegu-planetarako ezartzen dutenaren azpitik dagoela.

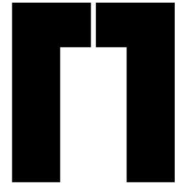
Muga horiek, ordea, ez daude Estatuko legerian, eta, beraz, plan propioen aldeko hautua ez da hain erakargarria negoziatzaileentzat, eta oztopo izan daiteke 12/2022 Legeak eskaintzen dituen aukerei heltzeko orduan, eta, are garrantzitsuagoa dena, enpleguko gizarte-aurreikuspen osagarriaren eredu propioa (2. zutabea) ezartzeko eta garatzeko orduan, horixe baita lehentasunezko helburua.

**BOSGARRENA.-** Aurreko atalean egin diren gogoetak alde batera utzita, eta ikuspegi zabalago batetik, Confebaskek izendatutako kidearen iritzia da erreforma hau gainera anbizio gutxikoa dela.

Bere ikuspuntutik, enpleguaren aurreikuspen osagarriaren eredu propioa bultzatzeko funtsezko elementuetako bat zerga-tratamenduari dagokiona da. Dekretu-proiektuak, ordea, ez ditu alderdi fiskalak aipatzen. Ordezkatzen duen erakundeak badaki gai horretako eskumenak foru-administrazioenak direla, baina gizarte-aurreikuspen osagarriaren euskal segmentu bat sortzeak eta finkatzeak, EAEk kudeaketa-erakundeei dagokienez dituen estatutu-eskumen eksklusiboekin (BGAEak) koherentea izateaz gain, garrantzi eta interes estrategiko handia izango luke, ez bakarrik negoziazio kolektiboaren bidez EAEko lan-harremanen eredu aberatsago eta eraginkorrago bat sendotzeko, baita gizarte-babesaren bigarren zutabe horri lotutako funtsen bolumen handi bat atxikitzeari dagokionez ere.

Garrantzi estrategiko hori nahikoa izango litzateke, bere ustez, gai honen inguruan eragile sozial eta instituzionalen arteko herrialde-itun baterako aukera erreala aztertzeko. Baina, begi-bistakoa denez, itun honen ezinbesteko elementuetako bat tratamendu fiskal berezia eta mesedegarriagoa da, negoziazio kolektiboan hatutako pentsioengatiko konpromisoak ezartzeko bitarteko gisa aurreikuspen-tresna propioak aukeratzen diren kasuetarako.





**SEIGARRENA.-** Enpleguko gizarte-aurreikuspen osagarriari lotuta baliabide ekonomikoen bolumen handia dagoela eta aurrez egin diren adierazpenei dagokienez, Confefaskek izendatutako kideak aitortu du, nola ez, funts horiek langileenak direla, soldata geroratuaren izaera duten neurrian, eta horien bidez bermatzen diren errenten izaerak justifikatzen duela inbertsio-irizpideei buruzko kontrolak eta mugak egotea, baina, era berean, uste du kotizatu gabeko enpresentzat ezarritako % 2ko muga, hau da, euskal enpresa-sarea osatzen duten enpresa txiki eta ertainen zati handi bat, ez dela nahikoa.

#### **LABek izendatutako kidearen alegazioak**

**LEHENENGOA.-** LABek izendatutako kideak adierazi du, lehenik eta behin, bere erakundea txostena egiteko aurkeztu den Dekretu-proiektuaren aurkakoa dela.

**BIGARRENA.-** Uste dute txostenaren atal teknikoan egiten den Dekretu-proiektuaren azterketa juridikoa zuzena dela, baina argi eta garbi zalantzan jartzen dute Dekretu proiektu honekin egiten den gizarte-aurreikuspen osagarriaren ereduaren aldeko hautua.

Jakina denez, LABek duela gutxi utzi ditu BGAEetako zuzendaritza-organoak (GEROA, Elkakidetza eta Itzarri), eta gizarte-aurreikuspen osagarriaren espazioari buruzko hausnarketa-prozesu bat ireki du, honako premisa honetatik abiatuta: lehentasuna pentsioen sistema publikoa indartzea eta sistema horretan inbertitzea da, langileei baliabide duinak bermatzeko, unibertsaltasunaren eta elkartasunaren printzipioen pean. Testuinguru honetan, izaera osagarriko tresna ez-publikoaren aldeko apustua eginez gero, gizarte-babeseko eredu pribatizatze bideak irekiko liriateke, eta pentsioen sistema publikoa ahulduko litzateke.

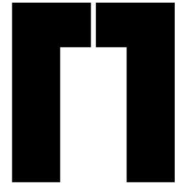
Horregatik guztiagatik, LABek irmoki egin du Dekretu-proiektu honen aurka.

#### **CCOO eta UGT sindikatuen alegazio partekatuak**

CCOOk eta UGTk izendatutako txostenen batzordeko kideek, lehenik eta behin, alegazio batzuk batera egitea erabaki dute, Dekretu-proiektuaren edukia zati handi bati dagokionez bat datozelako.

Hala ere, eta alderdi jakin bati dagokionez (lehentasuneko enpleguko BGAEetan prestazioa kapital gisa jasotzeko legezko mugen erregulazio berria), Dekretu-proiektuaren balorazioa eta, beraz, alegazioak desberdinak dira, atal honen azken zatian jasoko den bezala.

**LEHENENGOA.-** Hasteko, gizarte-aurreikuspen osagarriaren inguruko gogoeta orokor batzuk egin dituzte. Lehenik eta behin, biek ala biek bultzatu eta indartu nahi dute enpleguaren aurreikuspen



osagarria, hau da, gizarte-babesaren ereduaren bigarren zutabea. Baina uste dute, horren azpitik, bermatutako prestazio publikoen lehen zutabe bat egon behar dela, ukaezina eta sistemaren kontributibitate-irizpideen arabera behar besteko zenbatekoa izango duena. Beraz, eta askotan adierazi duten bezala, bigarren zutabe horrek ezin du justifikatu, inola ere, lehen zutabea ahultzea, eta prestazio publikoen osagarri gisa egituratu behar da beti, negoziazio kolektiboan hitzartu eta garatuta funtsean, langileen errenta aktiboetara hurbiltzeko, langile horiek erretiroa hartzen dutenean edo ezintasun iraunkor baten ondorioz lan-harremana amaitzen dutenean. Bigarren zutabe horrek, bestalde, ez du inolako loturarik hertsiki indibiduala den babes-mailarekin, edo hirugarren zutabearekin, finantza-aurrezteko tresna baita, eta ez da nahastu behar harekin.

Ikuspegi horretatik, eta salbuespen horiek eginda, sindikatuok ere uste dute, Confebaskek izendatutako kideak adierazi duen bezala, Euskadin enplegua osatzeko babes-segmentu propio bat garatzeak izaera estrategikoa duela, nahiz eta ereduari buruz duten ikuspegia ez datorren bat, hainbat alderditan, enpresa-erakunde horrek adierazten duenarekin.

**BIGARRENA.-** Confebaskeko ordezkariak azaldu duen arau-esparrutik abiatuta, ikuspegi juridikotik funtsean zuzena dela uste baitute, sindikatuon iritziz, ereduaren muina, nolana ere, negoziazio kolektiboa izan behar da. Helburua ez da bakarrik, Estatuko legeak (12/2022) zabaltzen dituen marjinak erabiliz, EAEko hitzarmen sektorialek gizarte-aurreikuspen osagarriko berezko tresnak (BGAEak) eskura izatea –horrek, bide batez, gizarte-eragileen benetako konpromiso-mailaren bat ekarri beharko luke–; kontua da EAEn enplegu-planak orokortzeko apustu globala egitea. Ildo horretatik, nahiko lukete negoziazio kolektiboa aipatzea, bereziki autonomia-erkidegokoa, gizarte-babeseko bigarren zutabe horren hedapen progresiboa bultzatzeko bitarteko bereziki egokia den aldetik. Hortik aurrera, funtsean konforme daude helburu hori pixkanaka gauzatu nahi izatearekin, aurreikuspen-eredu propio baten esparruan. Eredu propio horren ardatzetako bat kudeaketa-esparrua izango da, EAEn dauden aurreikuspen-tresna espezifikoaren bidez, baina hori ez da nahikoa. Era berean, sindikatuon ikuspuntutik aztertu beharko litzateke eredia gizarte-eragileen akordio zabalen batean oinarritzeko aukera, ahal dela oinarri autonomikokoa, bigarren euskal zutabea garatzeko.

**HIRUGARRENA.-** Sindikatuon ustez, txostenerako bidali den Dekretu-proiektua, Confebaskek bere hitzaldian mantendu duen ildoarekin bat, ez da asmo handikoa. Izan ere, ez dago negoziazio kolektiboari buruzko aipamenik sistemaren giltzarritzat, eta ez dago inolako neurri fiskalik, eredu propioaren eta enpleguaren aurreikuspen osagarri osoaren pizgarri gisa jardun dezakeenik. Euren ustez, mekanismo eta tresna fiskal horiek gabe, hitzarmenetan



enplegu-planak bultzatzeko aukera errealak nabarmen murrizten dira, kontuan hartuta negoziatzaileek aurre egin behar dieten arazo nagusietako bat pentsio-osagarrien finantzaketari buruzkoa dela. Beraz, bigarren zutabearen aldeko apustu ausarta egiteko, neurri argiak eta eraginkorrak hartu behar dira ikuspuntu fiskaletik, eta Dekretu-proiektuak ez ditu aurreikusten, ez eta iragartzen ere.

**LAUGARRENA.-** Diskriminaziorik ezaren printzipioari dagokionez, enplegu-planen ezaugarrietako bat den aldetik, sindikatuon iritziz, txosten honetako gogoeta teknikoetan adierazitakoaren ildotik, arau berria nahasia da, eta ez ditu behar bezala baliatzen Estatuko legediak orain ematen dituen aukerak, pentsio-plan eta -funtzen legearen testu bategina aldatuta (1/2002 LED). Indarrean dagoen araudiari buruz egin duen interpretazioaren arabera, 12/2022 Legeak sartu duen idazketa berriak, hain zuzen ere, ahalmena ematen dio hitzarmen kolektiboari, eta hari bakarrik, eraginpeko langileek berariaz eta idatziz planean sartu nahi ez dutela adierazi dezaten. Horrek esan nahi luke, UGTren eta CCOOren iritziz, hitzarmenak aukera hori itxi dezakeela eta langile guztiak zuzenean atxikitzat jo ditzakeela, betiere estatutu-izaerako eta eraginkortasun orokorreko hitzarmena bada. Konponbide juridiko hori, beraz, autonomia-erkidegoko legerian sar liteke, baldintza horietan edo antzekoetan, eta adieraziko luke, estatutu-hitzarmen kolektiboak besterik ezartzen ez badu behintzat, haren aplikazio-eremuan sartutako langileak automatikoki atxikiko zaizkiola planari. Horrela, diskriminaziorik ezaren printzipioa errespetatuko litzateke, eta, aldi berean, negoziazio kolektiboa indartuko litzateke, enpleguaren aurreikuspen osagarria hedatzeko lehentasunezko mekanismo gisa.

Ildo beretik, murriztailetzat jotzen dute, halaber, autonomia-erkidegoko arauak eskubidea esleitzea urtebeteko antzinatasuna duten langile guztiei, jakinda Estatuko araudiak epe hori nabarmen murriztu eta hilabetez ezarri duela.

### **CCOOk izendatutako kidearen alegazio espezifikoak, prestazioak kapital moduan jasotzea arautzeari buruzkoak**

Confedebaskeko ordezkariak adierazitakoaren aurka, CCOO ez da inola ere prestazio osagarriak kapital gisa jasotzea erraztearen aldekoa. Lehenik eta behin, ez dute uste autonomia-erkidegoko araudian (5/2012 Legearen 14. artikulua) enplegu-plan lehenetsietarako ezarritako mugek Estatuko plan sinplifikatuak lehiakorago edo erakargarriago bihurtzeko hitzarmen baten negoziatzaileentzat (Estatuko araudian inolako mugarik ez dagoelako). Baina, nolana ere, eta hori hala balitz ere, CCOOko kidearen ikuspegitik, gizarte-babesaren bigarren zutabea da prestazio publikoaren lehentasunezko tresna gisa biziarteko errenta gehigarria lehenesten duen eredu bat; izan ere, eredu horren helburu esplizitua,



esan bezala, pertsonen pertzepzioak, lan-jarduera behin betiko uzten dutenean, jarduneko errentetara hurbiltzea da.

**UGTk izendatutako kidearen alegazio espezifikoak, prestazioak kapital moduan jasotzea arautzeari buruzkoa**

UGTk izendatutako txostenen batzordeko kideak adierazi du bere erakundea printzipioz prestazioak biziarteko errenta gisa jasotzen laguntzearen aldekoa dela, kapitalizazioaren aukeraren aurrean, zerga-onurak emanez edo ezar daitekeen beste neurri baten bidez. Hala ere, horri kalterik egin gabe, UGTko kideak uste du segurtasun juridikoko arrazoiengatik errespetatu egin behar direla arau berria indarrean jartzen den unean indarrean dauden eskubideak, eta Dekretuan zuzenean bermatu behar zaie egungo planetan parte hartzen dutenei beren eskubideak egikarituko direla, dagozkien erregelamenduetan ezarritako baldintzetan eta ezarritako mugekin.

UGTk uste du 2. xedapen iragankorraren 3. atala ez dela nahikoa, aurreko erregimenari eustea Erakunde bakoitzaren berariazko egintza baten edo berariazko erabaki baten arabera dela ematen baitu. Hori dela eta, sindikatu honen ustez, segurtasun juridikoaren printzipio hori gehiago errespetatuko luke zuzeneko xedapen arauemaile batek, baldin eta alde zuzeneko eskubideei eusten badie, egungo estatutuetan eta erregelamenduetan zehazten den bezala.

**Lan Harremanen Kontseiluaren txostenen batzordearen irizpena, Osoko Bilkuraren eskuordetzaz emana, Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeen arloko hainbat dekretu eta agindu aldatzen dituen Dekretu-proiektuari buruzkoa, kideen gehiengoz onartua, CONFEBASK enpresa-elkartearen eta CCOO eta UGT sindikatuen aldeko botoekin eta LABen kontrako botoarekin**

**LEHENENGOA.-** Irizpen hau sinatzen duten Lan Harremanen Kontseiluko txostenen batzordeko kideak (Confebask, CCOO eta UGT) bat datoz 5/2012 Legearen zenbait alderdi arautzeari ekitearekin, alderdiok bere garaian arau-mailako garapenaren zain geratu baitziren. Horien artean, bereziki, lehentasunezko gizarte-aurreikuspeneko erakundeei erreferentzia egiten dietenak, Euskadin enplegu-aurreikuspen osagarria sustatzeko bitarteko espezifiko gisa.

**BIGARRENA.-** Enpleguko aurreikuspen osagarriaren ereduaren alderdi zehatz batzuekiko dituzten ezberdintasunetatik haratago (bereziki, prestazioak kapital moduan jasotzeko ezartzen diren murrizketei lotuta), irizpen hau sinatzen duten erakundeek egiaztatzen dute badagoela espazio erreal bat gizarte-aurreikuspen osagarriko gure tresna espezifikoetan oinarritutako eredu bat

**Lan Harremanen Kontseiluaren txostena, Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeen arloko zenbait Dekretu eta Agindu aldatzen dituen Dekretu-proiektuari buruzkoa**

LAN  
HARREMANEN  
KONTSEILUA  
CONSEJO DE  
RELACIONES  
LABORALES



sustatzeko, eta uste dute eremu hori EAEko barne-negoiazio kolektiboaren bidez aktibatu eta garatu beharko litzatekeela, gure hitzarmenak aberasten lagunduz, langileen eskubideak hobetuz eta baliabide ekonomiko eta finantzarioen bolumen handia atxikiz.

**HIRUGARRENA.-** Dekretu-proiektu honen alderdi arautzaile zehatzei dagokienez, Confedebak, CCOO eta UGTk izendatutako kideek beren alegazio partikularretara jotzen dute, txosten honen aurreko ataletan azaldu den bezala; izan ere, horietan jasotzen da euren posizio espezifikoen funtsa, lehentasunezko zatik beharko liratekeen erakunde ezaugarriei dagokienez, erakunde bakoitzak defendatzen duen enpleguko gizarte-aurreikuspen osagarriaren eredura (bigarren zatubea) hobeto doitzeagatik eta, ondorioz, zerga-araubide berezia eta BGAEen multzoarena baino tratamendu orokor onuragarriagoa lortzeagatik.

Bilbon, 2023ko irailaren 19 an.