

INFORME ANUAL

SITUACIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN CATALUNYA

Barcelona, 30 de mayo de 2013



àrea de previsió social
complementària

Departament d'Assessorament i Salut Laboral

Secretaria d' Acció Sindical

CCOO de Catalunya

Tabla de contenido

1.- Introducción.....	5
Dualidad social.-	5
Los “Premios de Jubilación” y los planes de pensiones de promoción conjunta.-.....	6
Planes de Pensiones de Promoción Conjunta.-	7
Número de planes de promoción conjunta y empresas promotoras.....	8
Inestabilidad legislativa.-	8
Desarrollo de Pacto de Toledo.-	9
Acuerdo Interprofesional de Catalunya (AIC).-.....	13
Evolución de los salarios medios.-	14
El ahorro en España.-	16
Crisis económica.-.....	18
CUADRO EVOLUCIÓN APORTACIONES A PLANES DE PENSIONES.....	18
CUADRO EVOLUCIÓN NÚMERO DE PLANES DE PENSIONES.	19
CUADRO EVOLUCIÓN LIQUIDEZ EXCEPCIONAL	19
Supuestos excepcionales de liquidez Millones €.	19
CUADRO EVOLUCIÓN DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN Y TRABAJADORES AFECTADOS	20
La Reforma Laboral.-.....	20
La volatilidad y la estabilidad prestacional.-.....	21
Rentabilidad de los planes de pensiones.	21
EVOLUCIÓN DEL BONO ESPAÑOL Y ALEMÁN A 10 AÑOS	22
EVOLUCIÓN DEL IBEX 35	22
Propuestas para avanzar en la estabilidad de las prestaciones.-.....	22
La diferenciación entre el segundo y el tercer pilar de la previsión social.-	24
2.- Las propuestas del 10º Congreso de CCOO de Catalunya sobre la previsión social complementaria.-	26

3.- Comparación de los planes de pensiones entre países.-	27
La importancia de los fondos de pensiones en relación con el tamaño de la economía de los países de la OCDE (2011) como porcentaje del PIB.-	27
COBERTURA DE LOS TRES PILARES EN LOS PAISES DE LA OCDE.	28
PIB PER CÁPITA EN BASE AL PROMEDIO DE LA EU.	29
PROTECCIÓN SOCIAL EN EUROPA	30
PREVISIÓN SOCIAL: COMPARACIÓN HOLANDA vs. ESPAÑA.	30
EVOLUCIÓN DEL PIB PER CAPITA RELATIVO: COMPARACIÓN HOLANDA vs. ESPAÑA (BASE 100: EU 27).	30
COMPARACIÓN DE LOS TRES PILARES: HOLANDA vs. ESPAÑA.	31
<i>PREVISIÓN SOCIAL</i>	31
<i>HOLANDA</i>	31
<i>ESPAÑA</i>	31
ABP, EJEMPLO DE FONDO DE PENSIONES HOLANDÉS.....	31
4.- Comparación entre los distintos sistemas de planes de pensiones en España.-	32
Evolución del patrimonio de los sistemas de pensiones.....	35
Comparación de los sistemas de planes de pensiones respecto al PIB a 31/12/2012	36
Comparación entre rentabilidades medias de los sistemas de planes de pensiones a 31/12/2012	37
DISTRIBUCIÓN DEL ACTIVO DE LOS FONDOS DE PENSIONES POR CATEGORIAS DE INVERSIÓN EN PAÍSES DE LA OCDE.	39
% total inversiones (2011).-	39
5.- Compromisos por pensiones en empresas con centros en Catalunya.-	40
Distribución de trabajadores por tramos de empresa (2011)	42
Datos en Catalunya:	42
Datos en España:.....	42
6.- Planes de pensiones de sistema empleo de empresas en Catalunya.-.....	44
Datos Catalunya:	44
Planes de promoción conjunta sectoriales (PPC).-	45
EJEMPLOS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTÀRIA DE ÀMBITO SECTORIAL.	46

PLAN DE PENSIONES DE PROMOCIÓN CONJUNTA PARA EL SECTOR DE FLORES Y PLANTAS ORNAMENTALES.	46
PLAN DE PENSIONES DE PROMOCIÓN CONJUNTA PARA EL SECTOR DE BINGOS.	46
PLANES DE PROMOCIÓN CONJUNTA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....	46
EPSV MULTISECTORIAL: GEROA PENTSIOAK EPSV	47
7.- Entidades gestoras de fondos de pensiones.-	48
Datos de los fondos de pensiones según entidades gestora:	48
8.- Inversiones Socialmente Responsables en los fondos de pensiones de empleo	49
Situación inicial.....	49
CLÁUSULAS ISR.....	50
ADHESIÓN A LOS UN-PRI.....	51
DERECHO DE VOTO EN LAS JUNTAS GENERALES DE ACCIONISTAS	52
CRITERIOS PRI.....	53
UN CASO PRÁCTICO SOBRE LA NECESIDAD DE DESARROLLAR LA ISR: BANGLADESH	54
SPAINSIF. CWC.....	54
Acciones posteriores	55
Campaña de Soberanía Alimentaria.....	59
9.- Mandatos de gestión.-	61
BIBLIOGRAFÍA:.....	63
Legislación y normas convencionales:	63
Informes, acuerdos, estudios y otros:.....	63
Páginas web:	64
Otras fuentes consultadas:	64

1.- Introducció

El Àrea de Previsió Social Complementaria de CC.OO. de Catalunya presenta su informe anual con el objeto de analizar los datos del año 2012 sobre los planes y fondos de pensiones de sistema empleo en Catalunya.

En relación a la situación y el desarrollo de los planes y fondos de pensiones del sistema de empleo, destacamos los siguientes aspectos:

Dualidad social.-

Comparando el número y tipo de empresas promotoras de un plan de pensiones respecto a las que no lo son, se constata la existencia de una significativa dualidad social. Por un lado, el grupo de empresas con plan de pensiones, especialmente del sector financiero, eléctrico, multinacionales y grandes corporaciones, y por otro, las micro, pequeñas y medianas empresas con condiciones laborales reguladas por convenio colectivo de ámbito sectorial sin planes de pensiones.

La introducción de los planes de pensiones del sistema de empleo en la "micro", pequeña y mediana empresa es fundamental para universalizar la previsión social complementaria en España. Los datos del año 2012 sobre la distribución en Catalunya de las empresas por tramos según el número de trabajadores que emplean, confirman la relevancia de las empresas "micro" y pequeñas en la estructura productiva de nuestro país, con un 79% de empresas con menos de 6 trabajadores y el tramo de empresas de 1 a 30 trabajadores alcanzando el 96,07%.del total.

DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO DE EMPRESAS POR TRAMO DE TRABAJADORES.		
TRAMO	PORCENTAJE	ACUMULADO
De 1 a 5 trabajadores	79,45%	79,45%
De 6 a 30 trabajadores	16,62%	96,07%
De 31 a 49 trabajadores	1,63%	97,70%

Fuente: Códigos CNAE. GENCAT. Base de datos de CCOO CAT. Datos: año 2012

Elaboración: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. Catalunya.

PLANES DE PENSIONES DEL SISTEMA DE EMPLEO	MAGNITUDES
Participes	2.179.787
Nº Planes	1.396
Promedio Participes /Plan	1.561
Promedio Trabajadores/Empresa en Catalunya	8,43

Fuente: Códigos CNAE (GENCAT), Base de datos de CCOO CAT. INVERCO. Datos: año 2012.

Elaboración: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. Catalunya.

Los “Premios de Jubilación” y los planes de pensiones de promoción conjunta.-

En el año 1999, cuando se aprobó el Reglamento de Exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores (RD 1.588/1999), el compromiso por pensión más extendido en las empresas españolas era el denominado “Premio de Jubilación”, mayoritariamente recogido en convenios colectivos de ámbito sectorial.

A pesar de la baja cuantía de los llamados “Premios de Jubilación”, la amplia extensión de los mismos a través de los convenios colectivos sectoriales, suponía una base para la generalización de los planes de pensiones en la pequeña y mediana empresa si se hubiesen potenciado los planes de pensiones de promoción conjunta sectoriales. La presión de la Patronal, contraria a considerar los “Premios de Jubilación” como compromisos por pensiones, fue decisiva para que dicha oportunidad se perdiese.

CONVENIOS SECTORIALES CON PREMIOS DE JUBILACIÓN EN CATALUNYA		
AÑO	NÚMERO DE CONVENIOS	NÚMERO DE TRABAJADORES
1999	87	429.471
2011	77	256.501
NUMERO TOTAL TRABAJADORES EN CATALUNYA		2.408.269

Fuente: Ministerio de Trabajo. Bases de datos C.S.CC.OO. Registro de Convenios Colectivos GENCAT, Generalitat de Catalunya.

Elaboración: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya

La evolución del número de convenios colectivos sectoriales con “Premios de Jubilación” en el período 1999 a 2011 revela la desaparición de este compromiso por pensión en 10 casos que han afectado a más de 170.000 trabajadores. La causa de esta disminución de convenios colectivos sectoriales con “Premios de Jubilación” se debe, en su mayoría, a la “venta de derechos”. Es decir, el cambio del mencionado compromiso por pensión por otras cuestiones más contingente como un incremento salarial adicional para el año de su desaparición, más días de vacaciones para los mayores de una cierta edad u otras compensaciones de esta índole.

A todo ello, hay que añadir los convenios colectivos sectoriales en los que se han introducido redactados espurios, consistentes en una simple eliminación del término “jubilación” del texto del artículo y un cambio en el título del mismo con la pretensión de eliminar este compromiso por pensión.

La regulación definitiva de la exteriorización de los compromisos por pensiones conocidos como “Premios de Jubilación” se produjo dos años después de haber finalizado la segunda prórroga, el 31/12/2004, para la exteriorización de los compromisos por pensiones contemplados en los convenios colectivos sectoriales. Habiéndose aprobado el Reglamento de Exteriorización de los compromisos por pensiones el 16 de noviembre de 1999, hasta el 2 de noviembre de 2006 no se aprobó la norma definitiva que regula la exteriorización de los “Premios de Jubilación”.

ORDEN MINISTERIAL EHA 3433/2006, DE 2 DE NOVIEMBRE, SOBRE CONDICIONES TÉCNICAS ESPECIALES APLICABLES A CONTRATOS DE SEGURO Y PLANES DE PENSIONES QUE INSTRUMENTEN DETERMINADOS COMPROMISOS POR PENSIONES VINCULADOS A LA JUBILACIÓN.

Las tres características principales de la exteriorización de los “Premios de Jubilación” regulada por la O.M. EHA 3433/2006 son:

1. No consolidación de derechos para los trabajadores y mantenimiento de los compromisos por pensiones como una expectativa de derecho.
2. Toda la financiación del compromiso por pensiones será a futuro, sin reconocimiento de servicios pasados.
3. Aplicación de una tasa de rotación que comporta, en muchos casos, el inicio de la financiación del compromiso a partir de los 40 años.

Es decir, vista la evolución del proceso de exteriorización de los “Premios de Jubilación”, podemos afirmar que su exteriorización se realizó “tarde y mal”.

Planes de Pensiones de Promoción Conjunta.-

En el artículo 4 del RDL 1/2002 se establece la posibilidad de que varias empresas puedan promover conjuntamente un plan de pensiones de empleo. Asimismo, a través del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, RD 304/2004, se establecen las condiciones específicas de dichos planes de pensiones de promoción conjunta cuando las entidades promotoras constituyentes sean empresas de un mismo grupo, o por su tamaño puedan ser consideradas pequeñas y medianas empresas, así como porque varias empresas tengan asumidos compromisos por pensiones en virtud de un mismo acuerdo de negociación colectivas de ámbito superior a la empresa.

En el artículo 37 del RDL 304/2004 se indica que un plan de pensiones promovido por varias empresas podrá delimitarse, complementariamente, cuando exista un acuerdo de negociación colectiva de ámbito superior al de empresa que acuerde la incorporación de empresas y partícipes a planes de pensiones de promoción conjunta conforme a lo previsto en el Reglamento.

Por tanto, tenemos tres tipos de planes de pensiones de promoción conjunta: 1) los que incluyen empresas de un mismo grupo, 2) los que sirven para facilitar la incorporación de las pequeñas y medianas empresas a los planes de pensiones y 3) los que permiten organizar planes de pensiones de promoción conjunta de ámbito sectorial.

La simplificación del proceso de adhesión de nuevas entidades promotoras, la posibilidad de que su comisión de control sea también “conjunta” y que las partes firmantes del convenio colectivo sectorial de referencia sean las integrantes de la comisión de control, hacen de los planes de pensiones de promoción conjunta de ámbito sectorial el instrumento más idóneo para la extensión de los planes de pensiones a las pequeñas y medianas empresas.

Número de planes de promoción conjunta y empresas promotoras

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Nº Planes de promoción conjunta	33	58	89	126	151	194	237	266	292	320	313	345
Nº Empresas	-	-	2.020	2.531	4.436	5.206	6.712	7.410	8.452	9.142	10.287	13.124
Evolución PPPC		75,76%	53,45%	41,57%	19,84%	28,48%	22,16%	12,24%	9,77%	9,59%	-2,19%	10,22%

Fuente: DGSyFP. Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya.
Elaboración: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya.

Inestabilidad legislativa.-

Desde la aprobación de Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, y del RD 1307/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprobó el primer Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, hasta las actuales redacciones del RDL 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, y del RD 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprobó el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones vigente, hemos asistido a una verdadera muestra de inestabilidad legislativa respecto a la regulación legal de los planes y fondos de pensiones en España. En estos 25 años, han sido constantes los cambios en aspectos relevantes y significativos de la regulación legal de los planes de pensiones del sistema de empleo.

Como resumen de los cambios que han afectado a la regulación de los planes de pensiones, con sus consiguientes problemas de inseguridad jurídica para los acuerdos alcanzados en el momento de su implantación, podemos destacar:

1. Los reiterados cambios en la regulación sobre los límites de aportación a planes de pensiones que han ido cambiando en sucesivas ocasiones, pasando de considerarse como un límite agregado de las aportaciones del Promotor y del partícipe a considerar dicho límite como el total de los límites establecidos separadamente para las aportaciones del Promotor y de los partícipes.
2. La modificación en el tratamiento fiscal en el Impuesto de Sociedades para las aportaciones del Promotor.
3. La modificación en el tratamiento fiscal de las prestaciones cobradas en forma de capital.

Estos elementos de inestabilidad legislativa, se ha visto agravada por la actuación tanto del Govern de la Generalitat de Catalunya como la del Gobierno de España.

Lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 6/2011, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Generalitat de Catalunya, anticipó lo dispuesto en el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en relación a la prohibición a las Administraciones Públicas para realizar *“aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguros colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación”*.

La citada prohibición ha significado un ataque sin precedentes contra la credibilidad de los planes de pensiones del sistema de empleo, socavando la confianza y la estabilidad de los sistemas de previsión social complementaria de empleo, con el agravante de que el citado ataque ha sido perpetrado por el propio Gobierno. Los elementos negativos que introduce el Gobierno con la citada prohibición se resumen:

1. Un ataque a los convenios colectivos pactados entre Representación Legal de los trabajadores y las Administraciones Públicas.
2. El incumplimiento del Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la función pública en el marco del diálogo social 2010-2012 y publicado en el BOE mediante la Resolución de 22 de octubre de 2009, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, que en el punto 5 sobre *“Retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas”*, que en su punto 49 establecía que *“también se garantizará la continuidad de las contribuciones de los promotores a los Fondos de Pensiones en la Administración en el marco de cada escenario presupuestario. Se establece que la aportación que se efectuará al Plan de Pensiones de la Administración General del Estado será del 0,3% para 2010, del 0,5% para 2011 y del 0,7% para 2012, del conjunto de la masa salarial”*.¹
3. Un ataque a los principios básicos de los Planes de Pensiones, en concreto a los de *“Irrevocabilidad”* y de *“atribución de derechos”*.
4. Una vulneración del contenido de los reglamentos de especificaciones de los Planes de Pensiones en la Administración Pública.
5. Un tratamiento poco riguroso de las distintas contingencias reguladas en un Plan de Pensiones al no distinguir entre modalidades, al tratar por igual la prestación definida y la aportación definida, ni contemplar las diferencias entre las contingencias de riesgo, el fallecimiento y la incapacidad permanente, y las de ahorro, la jubilación.
6. Un ataque a las funciones de las Comisiones de Control de los planes de pensiones del sistema de empleo como órgano de control, gestión y ejecución de los planes de pensiones.

Desarrollo de Pacto de Toledo.-

El Pacto de Toledo es un documento aprobado por la Comisión de Presupuestos el día 30 de marzo de 1995 en relación al *“análisis de los problemas estructurales del sistema de seguridad social y de las principales reformas que deberán acometerse”* y que se aprobó por el pleno del Congreso de los Diputados del 6 de abril de 1995.

En la recomendación decimocuarta del Pacto de Toledo se establece que *“El sistema público de la Seguridad Social puede complementarse voluntariamente por sistemas de ahorro y*

¹ Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la función pública en el marco del diálogo social 2010-2012.

*protección social, tanto individuales como colectivos, externos a la Seguridad Social, que tengan por objetivo exclusivo mejorar el nivel de prestaciones que les otorga la Seguridad Social pública. Por ello se recomienda abordar la ordenación de la previsión social complementaria, potenciándola como elemento de consolidación del modelo de protección social configurado en el artículo 41 de la Constitución. Asimismo, se propone la actualización y mejora de los actuales incentivos fiscales dirigidos a la promoción de dicho sistema complementario, con especial atención a los sistemas colectivos. En su regulación debe tenerse en cuenta también que estos mecanismos, constituyen una importante fuente de ahorro a largo plazo, tanto individual como colectiva”.*²

Las quince recomendaciones del Pacto de Toledo constituyeron la base del acuerdo alcanzado, el 9 de octubre de 1996, entre el Gobierno y los dos sindicatos mayoritarios, que se denominó “Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social. Ley de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social”, aprobada por el Congreso el 15 de julio de 1997.

En octubre de 2003, el Pacto de Toledo se renovó y en su recomendaciones sobre “Sistemas complementarios”, se constata “el insuficiente grado de desarrollo de la previsión complementaria en España y la necesidad de seguir reforzándola. Se debe facilitar y primar la extensión e incorporación en planes de pensiones de empleo y seguros colectivos del mayor número de trabajadores. Insta a seguir ahondando en las políticas que permitan avanzar hacia un sistema complementario de asistencia y prestaciones, externo a la Seguridad Social, con carácter claramente voluntario y financiado totalmente con aportaciones privadas independientes y no sustitutivas de las contribuciones obligatorias al sistema público de la Seguridad Social. Dichos sistemas complementarios tienen como objetivo el complementar y no el sustituir las pensiones públicas”.

En tiempos más recientes, el Congreso de los Diputados, en su sesión del día 25 de enero de 2011, aprobó el Informe sobre una nueva evaluación y reforma del Pacto de Toledo. En su punto 16 sobre “Sistemas complementarios” se manifiesta que:

“Uno de los retos de los sistemas de protección social, en una consideración global, consiste en que los ciudadanos, al dejar su actividad laboral, mantengan unos ingresos que les permitan desarrollar un nivel de vida similar que venían teniendo hasta entonces. En relación con este objetivo, al lado de las pensiones públicas, los sistemas complementarios juegan un papel importante, como lo demuestran las medidas adoptadas en los países de nuestro entorno”.

En esta línea, la Comisión sigue valorando positivamente que la protección social voluntaria, además de orientarse específicamente a un horizonte de ahorro a medio y largo plazo, sirva de complemento y mejora a las prestaciones de la Seguridad Social, salvaguardándose siempre el principio y las bases del sistema público de pensiones, y reafirmando que dichos sistemas complementarios tienen como objetivo el complementar y no el sustituir a las pensiones públicas.

² Recomendación decimocuarta del Pacto de Toledo. 30 de marzo de 1995.

³ Revisión del Pacto de Toledo. Octubre 2003.

Para la consecución de estos fines, la Comisión mantiene su recomendación de dotar de estabilidad y garantizar la neutralidad del actual sistema de previsión social complementaria, así como de potenciar los sistemas complementarios de la Seguridad Social en el marco de la negociación colectiva. A este respecto, la Comisión constata el insuficiente grado de desarrollo de la previsión complementaria en España, así como la correlativa necesidad de seguir reforzándola.

A la vista de lo anterior, la Comisión estima conveniente que la previsión social complementaria —con especial incidencia en la vinculada a la negociación colectiva— debe ampliar su capacidad de complementar al conjunto de prestaciones sociales públicas, con la finalidad de posibilitar una mejor atención de algunas contingencias. A tal fin la Comisión insta a los interlocutores sociales a que, en el marco de la negociación colectiva, instrumenten fórmulas de previsión complementaria a través de fondos y planes de pensiones en su modalidad de empleo.

Además, es importante que los beneficios fiscales que comportan los sistemas complementarios de prestaciones tengan una distribución más equilibrada, en especial en términos de igualdad de género, ampliando las posibilidades de que las personas con menores ingresos (en su mayor parte mujeres) puedan beneficiarse de las aportaciones de sus cónyuges o parejas.

De igual modo, deberán mejorarse los beneficios fiscales de las aportaciones realizadas a fondos y planes de pensiones, en su modalidad de empleo; en particular, estableciendo estímulos fiscales adicionales en la regulación del impuesto de sociedades.

En línea con las recomendaciones para el sistema público de pensiones, la Comisión considera necesario que se mejoren los sistemas de información a los partícipes y a los beneficiarios de los sistemas complementarios, de modo que la misma sea más personalizada y, mediante su simplificación y el uso de un lenguaje más sencillo, permita que sus destinatarios tengan, en todo momento, un conocimiento exacto y periódico de los derechos consolidados que van generando, así como de los gastos que se le imputan, de modo que se logre un mayor grado de responsabilidad individual sobre la previsión complementaria.

En todo caso, las cantidades ingresadas en los fondos y planes de pensiones o a favor de entidades de previsión social voluntaria no podrán tener un tratamiento fiscal más favorable que la cuantía prevista como deducible en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o en la Ley del Impuesto sobre Sociedades por cotizaciones sociales, incluidas tanto las que son a cargo del trabajador, como las que corren por cuenta del empresario. Este límite no afectará a las cantidades que se pudieran aportar para la cobertura de situaciones de dependencia.

La Comisión estima que la previsión social complementaria debe atender, también, a las necesidades de los más de 3 millones de personas que en España realizan trabajos por cuenta propia o son empresarios individuales y para los que, hasta ahora, no han existido fórmulas atractivas y eficientes, más allá de opciones plenamente individuales.

La Comisión es consciente de que el trabajador autónomo reúne algunas características propias que lo distinguen del contratado laboral, características que justifican la configuración de un régimen de previsión social complementaria específico, ya que los ingresos de sus actividad económica pueden ser muy variables de un año a otro.

Una de las medidas específicas a favor de este colectivo podría ser la de crear planes de pensiones o planes de previsión asegurada específicos para trabajadores autónomos, con la particularidad de que permitan la disposición anticipada en caso de cese de la actividad o la existencia de pérdidas durante un determinado periodo de tiempo.

La Comisión está a favor de que las mutualidades de previsión social —en su condición de instrumentos de previsión complementaria sin ánimo de lucro— sean potenciadas con arreglo a criterios de colaboración con el sistema público, como instrumento diferenciado que ayude a la extensión de la previsión social en el ámbito empresarial y profesional”.⁴

Fuente: Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados. 31 de enero de 2011.

En la Disposición adicional decimonovena, sobre “Estudio sobre el desarrollo de la previsión social complementaria”, de la Ley 27/2011, de 2 de agosto, de actualización, adecuación, y modernización del sistema de Seguridad Social, se establece que “En el plazo de seis meses, el Gobierno remitirá al Congreso de los Diputados, un informe sobre el grado de desarrollo de la previsión social complementaria y sobre las medidas que podrían adoptarse para promover su desarrollo en España”.⁵

Como avanzadilla, en enero de 2013 se hizo público el “Estudio sobre el desarrollo de la previsión social complementaria” (primer borrador), documento recopilatorio de las ideas recibidas en la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones de distintos agentes económicos. A fecha de hoy, estamos pendientes de la elaboración y publicación del mencionado “Informe sobre el grado de desarrollo de la previsión social complementaria y sobre las medidas que podrían adoptarse para promover su desarrollo en España”.

Ante las propuestas de ciertos sectores que propugnan la implantación de un sistema de capitalización individual en detrimento del actual sistema de reparto, es importante destacar la opinión de aquellos expertos que han analizado las consecuencias de la transformación de un sistema a otro y han experimentado *in situ* las consecuencias sociales de dicho cambio.

Según Manuel Riesco, Vicepresidente del Centro de Estudios de Desarrollo Alternativo (Cenda, punto focal de Social Watch⁶), “los sistemas de reparto “resultan mucho más eficientes”, que los esquemas de capitalización, como el que rige en Chile, pues los primeros “pagan hoy con lo que recaudan hoy”, mientras los segundos, “en cambio, recaudan hoy, juegan a la ruleta de los mercados financieros durante décadas --pagando jugosas comisiones a los operadores--, para

⁴ Documento de evaluación y reforma del Pacto de Toledo. 25 de enero de 2011.

⁵ Disposición adicional decimonovena. Ley 27/2011, de 2 de agosto, de actualización, adecuación y modernización de la Seguridad Social.

⁶ “Social Watch es una red internacional de organizaciones ciudadanas que luchan para erradicar la pobreza y las causas de la pobreza, para poner fin a todas las formas de discriminación y de racismo, para asegurar una distribución equitativa de la riqueza y para la concienciación de los derechos humanos.

luego ver si recuperan el dinero invertido y recién entonces pagan pensiones”⁷. Dichas opiniones fueron realizadas en relación a la experiencia chilena de transformación del sistema de reparto en uno basado en la capitalización individual, siguiendo las recomendaciones de los economistas neo-liberales de la “Escuela de Chicago” de Milton Friedman,

Según Nicholas Barr⁸, “Muchos sostienen que los futuros jubilados deberían invertir al menos parte de su ahorro en planes jubilatorios privados de capitalización. No obstante, estos planes plantean muchos problemas idénticos a los que presentan los sistemas de reparto; algunas de las ventajas que se les atribuyen representan más bien un mito que una realidad”⁹.

Acuerdo Interprofesional de Catalunya (AIC).-

El 3 de noviembre de 2011, las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT y la organización patronal Foment del Treball Nacional firmaron el “Acord Interprofesional de Catalunya 2011-2014”. En el mismo, se señala que *“l’Acord Interprofessional de Catalunya 2005-2007, prorrogat, ha estat fonamental per a la modernització de la nostra negociació col·lectiva, per a l’extensió de les millors pràctiques de flexibilitat negociada i la renovació dels continguts dels convenis col·lectius”*. Se hacía referencia al primer “Acord Interprofesional de Catalunya”, suscrito el 17 de junio de 2005 por las mismas organizaciones antes indicadas.

En el “Acord Interprofesional de Catalunya 2011-2014” se acordó, en relación a la PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA, que:

- 1.- L’extensió de la previsió social complementària és un factor positiu en el sistema de relacions laborals.*
- 2.- Les parts signants de l’Acord Interprofessional de Catalunya acorden constituir una comissió de treball específica en matèria de previsió social complementària. Aquesta comissió té l’objectiu d’estimular i promoure iniciatives que impulsin la previsió complementària a Catalunya.¹⁰*

Se trata del mismo texto suscrito el 17 de junio de 2005, salvo por la ausencia del párrafo “... i, si s’escau, el desenvolupament dels acords que, en aquesta matèria, es produeixin en la mesa de diàleg social estatal”¹¹ que se incluía en el primer “Acord Interprofesional de Catalunya 2005-2007”.

Pasados casi 8 años desde la firma del primer acuerdo entre Foment del Treball Nacional y los sindicatos CC.OO. y UGT, se constata que el mismo no se ha traducido en ningún paso concreto en la dirección de lo acordado. Para el desarrollo de la previsión social complementaria es imprescindible que ésta se desarrolle en la micro, pequeña y mediana empresa y para ello es

⁷ <http://www.socialwatch.org> “SOCIAL WATCH erradicación de la pobreza y justicia de género” 25/10/2012

⁸ Nicholas Barr es miembro del Departamento de Economía de la Escuela de Economía de Londres. Fue profesor invitado en el Departamento de Finanzas Públicas del FMI en el año 2000, y es el autor principal del estudio del Banco Mundial Informe sobre el desarrollo mundial 1996: De la planificación centralizada a la economía de mercado.

⁹ Finanzas & Desarrollo. Setiembre de 2001. “La verdad sobre la reforma de los sistemas de pensiones”, Nicholas Barr.

¹⁰ AIC 2011-2014, firmado por Foment del Treball Nacional, CC.OO. y UGT el 3 de noviembre de 2011.

¹¹ AIC 2005-2007 firmado por Foment del Treball Nacional, CC.OO. y UGT el 17 DE JUNIO DE 2005.

imprescindible abordarlo en el marco de la negociación colectiva sectorial, estableciéndose la formalización de planes de pensiones de promoción conjunta de ámbito sectorial.

Evolución de los salarios medios.-

El desarrollo de la previsión social complementaria está condicionado por diversos factores. Sin duda, uno de los factores más determinantes es el nivel salarial del país, del cual depende la capacidad de ahorro de la población. El bajo nivel de las rentas salariales en España, en relación a la media europea y los países más desarrollados, la pérdida de poder adquisitivo de los salarios y la pervivencia de un modelo económico basado en bajos costes salariales, condicionan de manera determinante el bajo nivel de desarrollo de la previsión social complementaria en nuestro país.

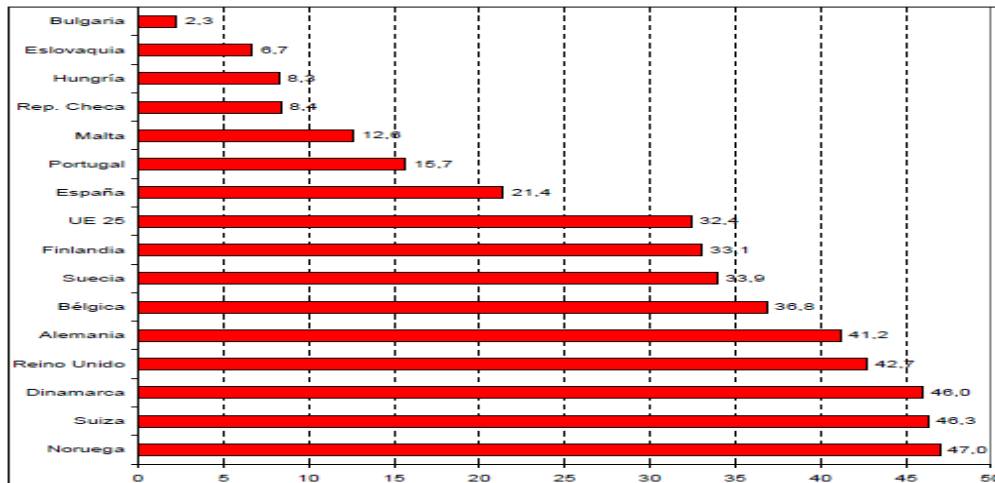
Difícilmente se producirá un desarrollo de la previsión social complementaria, sin atacar al primer pilar de la protección social ni buscar la transferencia de recursos de las pensiones públicas a los sistemas complementarios, si no hay un crecimiento de las rentas salariales.

- *El salario medio ordinario bruto en los 27 países de la UE se sitúa en los 1.936 euros mensuales, por lo que la remuneración media española resulta 321 euros/mes más baja.*
- *A finales de 2010, el salario de España era ligeramente inferior al percibido de media en Chipre (504 euros anuales de diferencia).*
- *El salario medio del conjunto de la economía española en 2012 fue de 1.639 euros por mes. Este nivel supuso una mejora del 0,5% en relación al mismo dato de 2011. Sin embargo, el aumento de los precios al consumo superó el avance del salario medio. En 2012 la pérdida fue de un 1,9%. Desde el año 2008, el salario medio en España sufre una caída en su poder adquisitivo del 2,3%.*

Fuente: INE y EUROSTAT. Elaborado: ADECCO / Barceló & asociados.¹²

¹² "Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo". 21 de Mayo de 2013.

SALARIO MEDIO BRUTO ANUAL
 Datos para 2006 expresado en miles de euros (*)

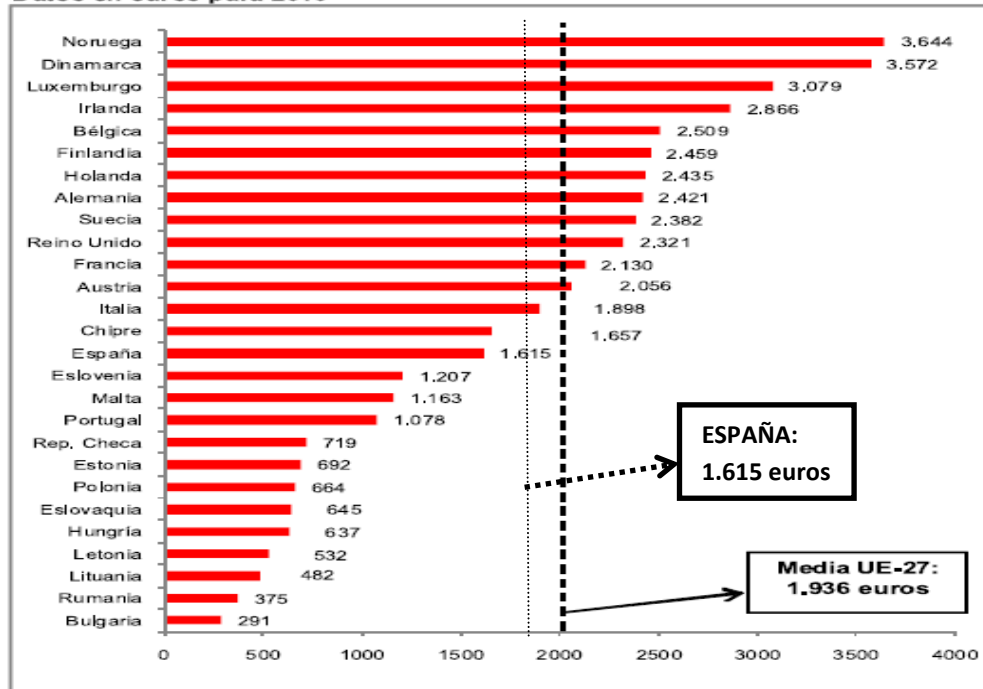


(*) Excluye agricultura, administraciones públicas y servicio doméstico.
 Fuente: IESE-IRCO en base a Eurostat

13

ESPAÑA EN EL CONTEXTO EUROPEO

Datos en euros para 2010



Fuente: Adecco/Barceló & asociados en base a INE y Eurostat

¹⁴ Reelaboración gráfico: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya.

¹³ idem

¹⁴ "Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo". 21 de Mayo de 2013.

SALARIO MÍNIMO EN EUROPA. 1er TRIMESTRE 2012		
PAÍS	IMPORTE	TASA DE PARO
1) Luxemburgo	1.801 €	5%
2) Irlanda	1.462 €	14%
3) Holanda	1.447 €	5%
4) Bélgica	1.444 €	12%
5) Francia	1.398 €	10%
6) Reino Unido	1.202 €	8%
8) Grecia	877 €	22%
9) Eslovenia	763 €	8%
10) Estonia	748 €	11%
11) España	748 €	24%
12) Malta	680 €	6%
13) Portugal	566 €	15%
14) Croacia	373 €	13%
15) Turquía	363 €	10%
16) Polonia	336 €	10%
17) Eslovaquia:	327 €	14%
18) República Checa	310 €	7%
19) Hungría	296 €	11%
20) Rumanía:	162 €	7%
21) Bulgaria:	138 €	11%
EUA (Comparación):	971 €	8%

Fuente: EUROSTAT.¹⁵

Elaboración: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya.

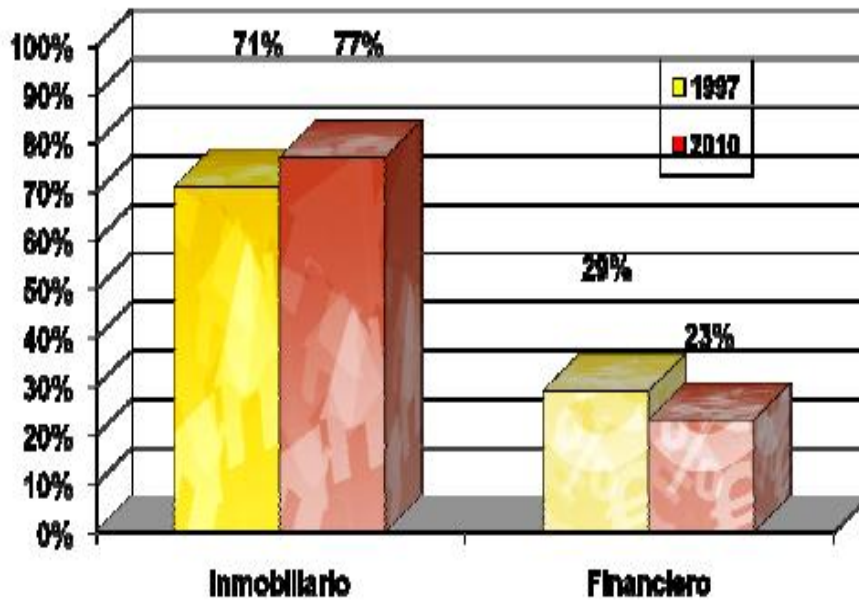
El ahorro en España.-

En el preámbulo de la Ley 8/1987, de 8 de junio, Reguladora de Planes y Fondos de Pensiones, se decía: *“Sin perjuicio de destacar la finalidad social prioritaria a la que sirven los Fondos de Pensiones, consistentes en facilitar el bienestar futuro de la población retirada, es obligado reconocer la importancia que su implantación puede y debe implicar en el orden financiero. La experiencia internacional, en los países donde los Fondos de Pensiones están arraigados, pone de manifiesto su efecto estimulante del ahorro a largo plazo. Esta característica es de significativa relevancia en el caso español, cuyo mercado de capitales adolece de acusada debilidad. En este sentido, la Ley suscita expectativas muy deseables y entronca con otras iniciativas convergentes en el fortalecimiento del sistema financiero”*.¹⁶

La cultura del ahorro en España, centrada mayoritariamente en la adquisición de bienes inmuebles y sus consecuencias para la estructura financiera y la macroeconomía del país, queda de manifiesto en el siguiente gráfico.

¹⁵ "Periodista Digital". 3 de junio de 2012.

¹⁶ Ley 8/1987, de 8 de junio, Reguladora de Planes y Fondos de Pensiones



Fuente: Fundación de Estudios Financieros.¹⁷

En cuanto a los datos que publica INVERCO cada año en el informe “Ahorro Financiero de las familias”, donde se analiza, entre otros, la distribución del ahorro financiero de las familias entre los distintos tipos de inversiones financieras, se pone de manifiesto el carácter residual, hoy por hoy, de los fondos de pensiones.

AHORRO FINANCIERO DE LAS FAMILIAS ESPAÑOLAS											
SALDO %											
	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011E
I. DEPÓSITOS Y EFECTIVO	64,9	61,2	50,1	39,8	38,2	36,8	38,2	47,7	47,2	48,7	49,7
II. INSTITUC. INV. COLECTIVA (1)	0,4	2,2	10,5	15,2	13,1	11,7	10,7	8,8	8,4	7,1	6,9
III. FONDOS DE PENSIONES	0,0	3,3	3,3	4,9	5,4	5,1	5,0	5,2	5,3	5,3	5,4
IV. INVERSIÓN DIRECTA	20,3	19,5	24,5	27,5	30,9	34,4	34,4	25,2	26,3	25,1	23,4
Renta Fija	8,4	7,2	4,0	2,5	2,2	2,5	2,8	2,7	2,9	3,3	
Otras Participaciones	-	-	1,6	2,5	4,3	4,3	4,1	3,2	2,8	2,9	
Renta Variable	11,9	12,4	18,8	22,4	24,4	27,6	27,5	19,3	20,6	18,4	
V. SEGUROS	1,2	3,0	5,1	8,0	8,5	7,8	7,6	8,6	8,6	9,0	9,6
VI. ENT. PREV. SOCIAL	0,5	1,4	1,4	0,9	0,8	0,8	0,8	1,0	1,0	0,9	0,9
VII. CRÉDITOS	9,2	6,3	3,6	2,2	1,7	1,6	1,4	1,3	1,0	1,5	1,5
VIII. OTROS	3,7	3,0	1,5	1,4	1,3	1,8	1,9	2,2	2,2	2,3	2,5
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Banco de España e INVERCO.

¹⁷ “Ahorro familiar en España”. Papeles de la Fundación n° 39. Patrimonio financiero e inmobiliario de las familias españolas (1997 y estimaciones 2010). 1 de marzo de 2011.

Crisis económica.-

La grave crisis económica y financiera de los últimos años tiene múltiples consecuencias, como el aumento del paro, el incremento de la precariedad del mercado laboral, la inestabilidad de la deuda soberana y los mayores *spreads* de crédito, así como una volatilidad extrema en los resultados de los fondos de pensiones, lo cual traducido a la situación de los planes de pensiones de empleo suponen una merma en los derechos económicos actuales para partícipes en activo e la inestabilidad de las prestaciones de jubilaciones actuales.

En resumen, la crisis económica y financiera produce cuatro efectos en el desarrollo de los planes y fondos de pensiones del sistema de empleo:

1. Menos Ingresos al sistema por la reducción de aportaciones.
2. Más precariedad con una reducción de partícipes y del número de planes.
3. Menos rentabilidad debido a la reducción de los resultados financieros.
4. Más volatilidad por la inestabilidad de los mercados financieros que comporta una acentuación de la inestabilidad prestacional.

CUADRO EVOLUCIÓN APORTACIONES A PLANES DE PENSIONES.

El crecimiento porcentual experimentado por las aportaciones de las diferentes modalidades en el periodo comprendido entre 2004 y 2011 se muestra en el siguiente cuadro:

%	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Planes de empleo	-1,2	8,1	4	6,3	-4,2	1,9	-7,9	-0,5
Planes asociados	8,4	5,2	9,9	-21,3	-25,7	-23,8	-2,4	-24,4
Planes individuales	8,3	10,6	7,8	-17,4	-17,5	-5,2	-7,9	-13,4

Fuente: DGSyFP.¹⁸

Del cuadro anterior se desprende un descenso de las aportaciones a los planes de pensiones de los tres sistemas, especialmente a partir del año 2007. En unos casos por la reducción del número de partícipes o por reducción de la cuantía de la aportación, en caso de los planes de pensiones del sistema de empleo, o por la disminución de la renta disponible y la capacidad de ahorro, en el caso de los planes de pensiones del sistema individual.

¹⁸ Página 38. Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2011.

CUADRO EVOLUCIÓN NÚMERO DE PLANES DE PENSIONES.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Variación durante 2011
Planes del sistema de empleo	1.913	1.559	1.553	1.550	1.547	1.505	-2,7
Planes del sistema asociado	234	234	240	241	233	223	-4,3
Planes del sistema individual	1.142	1.176	1.226	1.280	1.365	1.423	4,2
TOTAL	3.289	2.969	3.019	3.071	3.145	3.151	0,2

Fuente: DGSyFP.¹⁹

La evolución decreciente en relación al número de planes de pensiones que se aprecia en los últimos 5 años es un dato que refleja el período de crisis que estamos sufriendo.

En relación a la evolución del número de planes de pensiones del sistema de empleo, la causa de su disminución la encontraremos en los procesos de reorganización de las empresas, los movimientos societarios de concentración y al cierre de empresas.

CUADRO EVOLUCIÓN LIQUIDEZ EXCEPCIONAL

Supuestos excepcionales de liquidez Millones €.												
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Enfermedad Grave.	6,3	11,9	6,8	6,7	6,8	13,8	14,6	16,3	18,5	35,3	31,6	56,8
Desempleo larga duración.	11,2	4,9	16,5	22,8	24,02	34,1	42	44,15	67,3	219,8	326,5	624,6



Fuente: DGSyFP.²⁰

Elaboración: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya.

En incremento registrado desde el año 2009 de pagos de prestaciones por el supuesto de desempleo de larga duración es consecuencia directa de la aprobación del Real Decreto 1299/2009, de 31 de julio, por el que se elimina el periodo de un año en situación de desempleo como requisito exigible para poder acceder al cobro de la prestación en el supuesto especial de desempleo de larga duración. Sin embargo, la causa real de dicho incremento es el

¹⁹ Página 19. Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2011.

²⁰ Página 56. Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2011.

efecto de la crisis económica sobre el empleo, el incremento del paro y la situación de desprotección en la que se encuentran los parados que han agitado la prestación por desempleo.

La causa del significativo incremento de los partícipes que se acogieron al supuesto de liquidez excepcional por desempleo de larga duración es el incremento desmesurado del paro por cierre de empresas, por el aumento de los expedientes de regulación y la mayor facilidad para despedir.

CUADRO EVOLUCIÓN DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN Y TRABAJADORES AFECTADOS

AÑO	EXPEDIENTES	TRABAJADORES AFECTADOS			
		Rescisión	Suspensión	Reducción	Total
2006	442	7.384	1.035	46	8.465
2007	468	6.324	1.344	60	7.728
2008	861	9.688	19.640	895	30.223
2009	3.981	16.918	120.030	5.409	142.357
2010	3.319	13.670	29.384	22.125	65.179
2011	3.548	11.806	21.928	21.610	55.344

Fuente: idescat. Anuario estadístico de Catalunya. Generalitat de Catalunya.

Elaboración; Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya.

La Reforma Laboral.-

Mediante la aprobación del RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se introdujeron nuevas amenazas para el desarrollo y estabilidad de los planes de pensiones del sistema de empleo.

La nueva regulación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo, así como la ampliación de las materias que se incluyen en el artículo 82.3, sobre la regulación de la inaplicación del convenio colectivo de referencia, se han convertido, bajo la interpretación de algunos empresarios, en una amenaza para la continuidad de los planes de pensiones del sistema de empleo.

CC.OO. se opone a estas iniciativas empresariales y considera que un promotor carece de la legitimidad necesaria para modificar unilateralmente el régimen de aportaciones establecido en el reglamento de especificaciones del plan de pensiones o para utilizar la vía de los artículos 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para instar a dicha modificación. Sin embargo, estamos asistiendo a una ofensiva empresarial encaminada a paralizar las aportaciones del promotor a los planes de pensiones, incluso a intentar la liquidación de los mismos, amparándose en su interpretación del nuevo redactado de los citados artículos del Estatuto de los Trabajadores. La posible desestabilización de la previsión social complementaria del sistema de empleo será otra consecuencia nefasta de la Reforma Laboral del año 2012.

Deberemos estar muy atentos a la evolución de los datos que se produzcan en los próximos meses.

Con estos antecedentes, resultan tan inquietantes como preocupantes las propuestas que van en la dirección de reducir las cotizaciones a la Seguridad Social para potenciar el desarrollo de los planes de pensiones del sistema de empleo y si a ello le añadimos las voces que abogan por modificar el principio de “no discriminación”, estamos ante una grave amenaza para el sistema de protección social en España.

La volatilidad y la estabilidad prestacional.-

En este período de crisis económica y financiera que estamos viviendo desde el año 2008, los planes y fondos de pensiones están pasando por una etapa convulsa debido a la fuerte volatilidad de sus inversiones, tanto para los activos de renta fija como para los de renta variable, lo que ha generado una grave inestabilidad en el valor liquidativo de las participaciones y, en consecuencia, una elevada incertidumbre en la prestación en el momento de la jubilación.

Rentabilidad de los planes de pensiones.

Finalmente, dentro del análisis de las cuentas de posición de planes de pensiones es inevitable referirse a su rentabilidad. A 31/12/2011, conforme a los datos declarados en la Documentación Estadístico Contable:

Rentabilidad media ponderada total:	-0,71%
Rentabilidad media ponderada planes empleo:.....	0,05%
Rentabilidad media ponderada planes asociados:	-1,15%
Rentabilidad media ponderada planes individuales:.....	-1,10%

Si efectuásemos el análisis desglosando por categorías de Inversión, obtenemos los siguientes resultados:

Rentabilidad media ponderada	1 año (%)
RENTA FIJA C/P	1,4
RENTA FIJA L/P	1,8
RENTA FIJA MIXTA	-2,1
RENTA VARIABLE MIXTA	-5,4
RENTA VARIABLE	-10,3
<u>GARANTIZADOS</u>	<u>1,0</u>

Fuente: DGSyFP.²¹

²¹ Página 48. Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2011.

EVOLUCIÓN DEL BONO ESPAÑOL Y ALEMÁN A 10 AÑOS



Fuente: Bloomberg. Evolución del bono español a 10 años. Período 01/10/2005 a 04/10/2012



Fuente: Bloomberg. Evolución del bono alemán a 10 años. Período 01/10/2005 a 04/10/2012.

EVOLUCIÓN DEL IBEX 35



Fuente: Bolsa de Madrid. Evolución del IBEX 35 en el período de Junio 2008 a Marzo 2013.

Propuestas para avanzar en la estabilidad de las prestaciones.-

Para avanzar en la estabilidad prestacional y reducir la volatilidad, consideramos necesario avanzar en dos aspectos fundamentales:

1. La posibilidad de valorar a precios de compra los activos de Renta Fija de las carteras de inversión de los Fondos de Pensiones de empleo.
2. El cobro de las prestaciones de los planes de pensiones en forma de renta, ampliando el ciclo de la inversión al ciclo vital y no restringirla a la vida laboral.

Respecto a otras supuestas alternativas que se plantean de modo recurrente como solución a la volatilidad y conseguir una mayor estabilidad de las prestaciones, consideramos que deben ser analizadas detenidamente:

1. Ciclo de vida.- Según estudios realizados por CC.OO. sólo en el caso de una pulcra construcción del modelo de ciclo de vida, abarcando el ciclo completo desde la incorporación a la vida laboral hasta a la salida por jubilación, con un escalado constante y paulatino de pequeños transmisiones patrimoniales entre el fondo de acumulación y el fondo de preservación, se obtienen resultados equiparables a los obtenidos por la gestión de una cartera estratégica de inversión única, construida y gestionada adecuadamente. Sólo se constata, en algunos casos, una leve reducción de la volatilidad pero no se obtiene una mayor rentabilidad final.

A la falta de resultados, debemos añadir los incrementos de coste y el posible conflicto entre la Comisión de Control con los partícipes, ya que de producirse, su implantación es obligatoria para la totalidad del conjunto de partícipes, constatándose que dentro de un grupo de partícipes existen distintas sensibilidades sobre la aversión al riesgo, además de la posibilidad de que la etapa de preservación para un partícipe coincida con una etapa expansiva de los mercados financieros después de una etapa de recesión de los mismos, que habría coincidido con el período de acumulación para dicho individuo. Es decir, existe un riesgo cierto de consolidación de pérdidas y de pérdida de oportunidad.

2. Aseguramiento.- Coincidiendo con el período de mayor volatilidad de los mercados, se ha detectado una inclinación de un número de comisiones de control por plantearse el aseguramiento como vehículo de inversión del patrimonio de los planes y fondos de pensiones de empleo.

En relación a dicha constatación, es imprescindible analizar la gestión de los planes y fondos de pensiones en la perspectiva del binomio rentabilidad/seguridad que constituye la regla de oro que no se debe olvidar para ninguna comisión de control. En este sentido, debemos ser conscientes de que estamos ante instrumentos de ahorro/previsión, cuya política de inversión debe proyectarse a largo plazo, sobre una base estratégica encaminada a la consecución de unos objetivos establecidos en el mandato de gestión.

Por tanto, la gestión estratégica de las inversiones está reñida con una visión estrecha del corto plazo, que comporta dejarse llevar por el pánico o la euforia del momento. En consecuencia, para determinar la conveniencia o no de utilizar el aseguramiento como política de inversión es necesario hacerse las siguientes consideraciones:

- Participación social: la Comisión de Control deja de tener un papel activo a la hora de decidir y controlar la política de inversión.
- Coyuntura o estrategia: aceptado el criterio de que el 95% rentabilidad de los Fondos de Pensiones la determina la estrategia a largo plazo, debemos analizar las consecuencias que a largo plazo pueda tener para la rentabilidad final del Plan de Pensiones el aseguramiento de las inversiones, pues deberá contemplarse futuros cambios en el ciclo de los mercados financieros y las posibles pérdidas de oportunidades futuras por tener la política de inversión sujeta a un contrato de seguro.
- Concentración de riesgo: frente a los principios de diversificación y dispersión que deben regir la política de inversión de los Fondos de Pensiones, el aseguramiento como política de inversión supone la concentración del riesgo en la aseguradora con la que se formaliza el contrato de seguros.
- Rating de los activos subyacentes: las rentabilidades atractivas que ocasionalmente puede ofrecer el aseguramiento frente a la rentabilidad del mercado, coincidiendo con los momentos de mayor inestabilidad de los mercados financieros en general y de la deuda en particular, sea corporativa o soberana, nos debe hacer reflexionar sobre la calidad crediticia de los activos subyacentes que compondrán la cartera de inversión de la póliza a través de la cual se va a instrumentar las inversiones del Fondo de Pensiones, con el consiguiente riesgo que ello supone para los intereses de los partícipes.
- Mayores costes: la introducción de un nuevo intermediario y proveedor de servicios, como es la aseguradora con la que se va a contratar el aseguramiento de la inversión, supondrá un incremento de costes en la gestión, con la consiguiente reducción de la rentabilidad neta del Fondo de Pensiones.

La diferenciación entre el segundo y el tercer pilar de la previsión social.-

Siempre partiendo de la independencia de los sistemas complementarios respecto a los sistemas públicos de Seguridad Social, que consagra el RDL 1/2002, Reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones, con independencia de que tengan o no carácter complementario con ésta, es imprescindible defender el sistema público de pensiones como un elemento de estabilización económica y cohesión social, reduciendo los riesgos de exclusión y facilitando el acceso al consumo de una gran parte de la población cuando alcanzan la edad de jubilación.

Cuando se establecen comparaciones sobre el desarrollo de la previsión social complementaria en distintos países, debemos tener en cuenta diversos factores que lo hayan podido estimular o desincentivar, pues el dato en sí mismo no indica que un mayor o menor desarrollo de ésta sea mejor o peor para la sociedad.

En este sentido, será de difícil comparación el grado de desarrollo de la previsión social complementaria entre un país cuyo nivel de cobertura de la pensión pública alcanza a duras

penas el 30% del último salario (Holanda) y otro en el que el nivel de cobertura ronda el 80% (España). Como tampoco podemos realizar la comparación señalada sin tener en cuenta el nivel de los salarios en cada país que se analiza. Por ejemplo, los 2.435€ mensuales que era el salario medio en Holanda en el año 2010 frente a los 1.615€ de España en dicha época.

Además, la cotización de las empresas a la Seguridad Social lo consideramos como un salario diferido destinado a financiar un sistema que permita el acceso a una prestación pública digna. Defendemos el desarrollo de la previsión social complementaria pero rechazamos radicalmente que éste sea a costa de un ataque sistemático al sistema público y consecuencia de la transferencia de recursos desde el sistema público a los sistemas privados. Por la misma razón defendemos la preservación del principio de “no discriminación” en los planes de pensiones de empleo, existiendo como existen suficientes instrumentos para gestionar posibles diferencias objetivas que pudieran darse en el seno de la plantilla de una empresa.

Teniendo en cuenta el ámbito de cobertura de cada uno de los tres pilares de la previsión social, partiendo del papel vertebrador en lo económico y lo social que tiene el primer pilar de las prestaciones públicas, conviene reiterar la reivindicación de CC.OO. para profundizar en la diferenciación legal y normativa entre el segundo pilar, constituido por la previsión social complementaria de empleo, y el tercer pilar, definido por la previsión social complementaria individual y ligado con el nivel de renta y la capacidad de ahorro de cada individuo. Consideramos imprescindible una norma legal específica reguladora de los planes y fondos de pensiones del sistema de empleo.

2.- Las propuestas del 10º Congreso de CCOO de Catalunya sobre la previsión social complementaria.- ²²

En el Informe General presentado al 10º Congreso de CCOO de Catalunya, celebrado en diciembre de 2012, se establecieron las líneas de actuación estratégicas hasta el próximo período congresual, dentro de cuatro años. Estas líneas de actuación son:

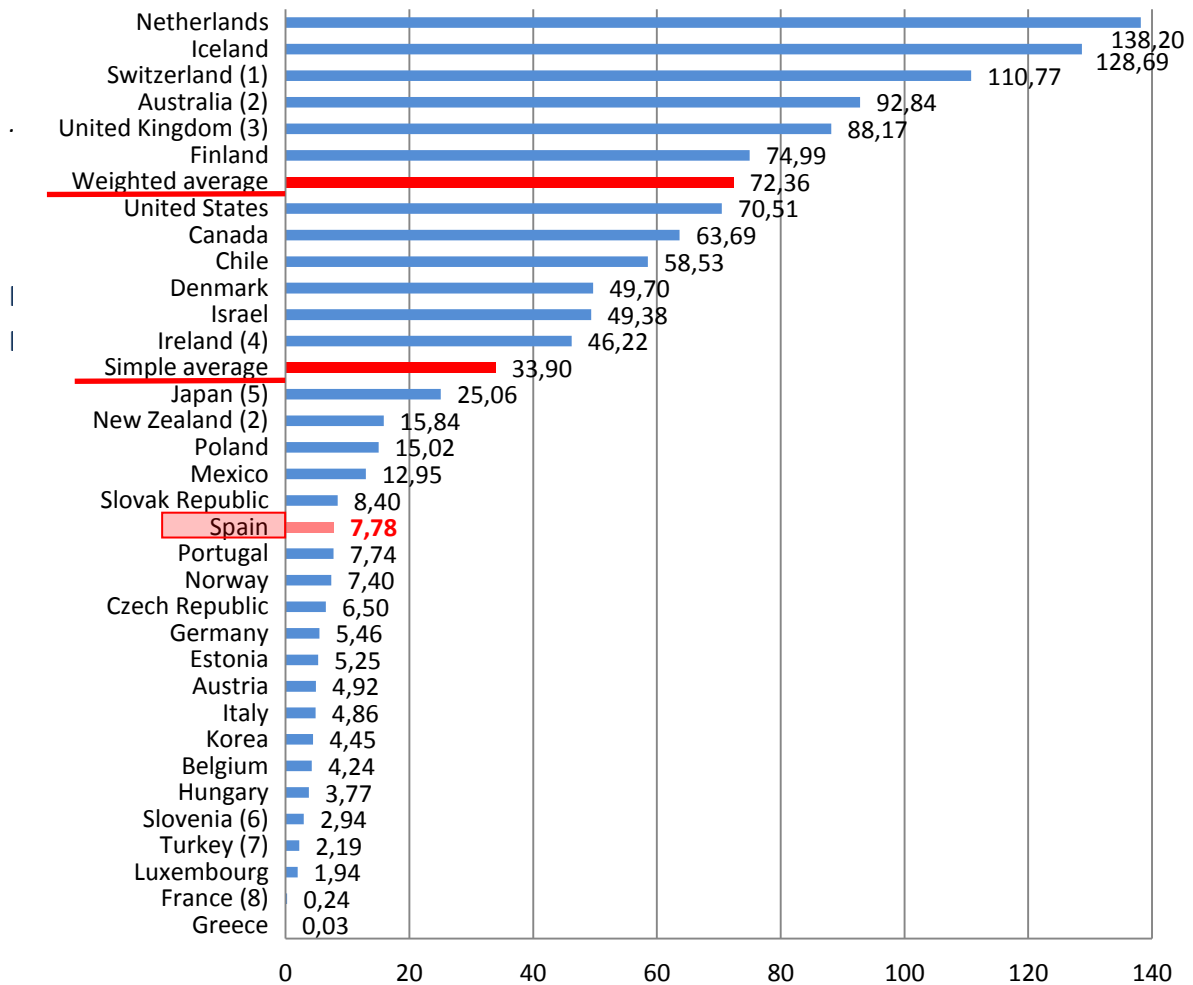
1. Defensa inequívoca del sistema público de la Seguridad Social.
2. Desarrollo de la previsión social complementaria a través de la negociación colectiva.
3. Desarrollo del AIC y de los Planes de Pensiones de Promoción Conjunta de ámbito sectorial.
4. Dar soporte a los representantes de los partícipes en las Comisiones de Control de los Planes de Pensiones de empleo.
5. Profundizar en el trabajo unitario de CC.OO. y UGT en materia de previsión social complementaria, desarrollando el Protocolo suscrito por ambos sindicatos hace más de 20 años.
6. Creación de ámbitos conjuntos de coordinación y seguimiento del trabajo de los miembros de ambos sindicatos en las Comisión de Control de los Planes de Pensiones.
7. Avanzar en la constitución de un Plataforma de *stakeholders* de la previsión social complementaria que permita compartir entre los distintos actores y agentes el interés por el desarrollo, la estabilidad y el respeto por la previsión social complementaria del sistema de empleo.

²² Informe General presentat per Joan Carles Gallego al Xè Congrés de CC.OO. de Catalunya. Barcelona, 14, 15 i 16 de desembre de 2012.

3.- Comparación de los planes de pensiones entre países.-

La importancia de los fondos de pensiones en relación con el tamaño de la economía de los países de la OCDE (2011) como porcentaje del PIB.-

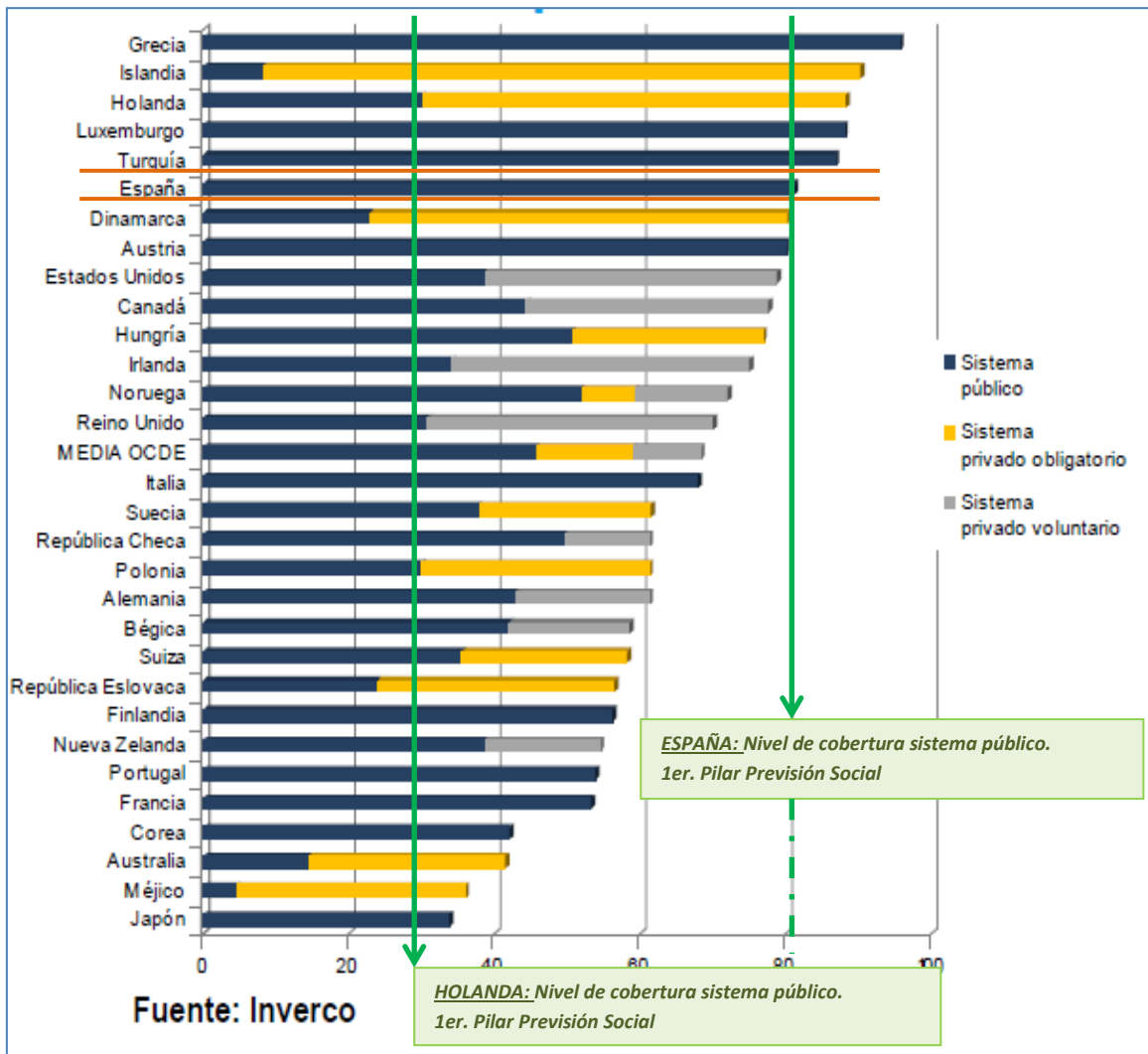
*España ocupa el puesto 19 del grupo de 34 países representados en el siguiente cuadro.



1. Los datos se refieren a los primeros cálculos de tendencias para el año 2011.
2. Los datos corresponden a finales de junio de 2011.
3. La cifra de activos totales a fines de 2011 es una estimación temprana basada en el nivel de 2010 de los activos y el flujo de las transacciones en 2011. No toma en cuenta los cambios de valor.
4. Fuente: Encuesta de Inversión de Pensiones IAPF.
5. Fuente: Banco de Japón.
6. Los datos se refieren únicamente a los fondos de pensiones bajo la supervisión de la Agencia del Mercado de Valores de Eslovenia.
7. Los datos de los planes de pensiones de empleo se refieren a 2010.
8. Los datos se refieren a los planes PERCO a junio de 2011 (fuente: AFG).
 Fuente: OCDE Global Pension Statistics²³.

²³ OCDE. Pension Markets in Focus, No 9, setembre 2012

COBERTURA DE LOS TRES PILARES EN LOS PAISES DE LA OCDE.



Fuente: INVERCO.

Elaboración: GPP EGFP.²⁴

Elaboración comparativa España vs. Holanda: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya

²⁴ Ponencia 7a. Jornada de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya. 31 de Mayo de 2011.Barcelona.

PIB PER CÁPITA EN BASE AL PROMEDIO DE LA EU.

AÑO	2000	2005	2010	2011	
EU (27 countries)		100	100 ^b	100	100
EU (15 countries)		115	113 ^b	110	110
<u>Euro area (17 countries)</u>		112	109 ^b	108	108
Albania	:		22	27	30 ^e
Austria		132	125 ^b	127	129
Belgium		126	120 ^b	119	119
Bosnia and Herzegovina	:		25	30	30
Bulgaria		28	37 ^b	44	46
Croatia		50	57 ^b	59	61
Cyprus		88	93 ^b	97	94
Czech Republic		71	79 ^b	80	80
Denmark		132	123 ^b	128	125
Estonia		45	61 ^b	63	67
Finland		117	114 ^b	113	114
France		115	110 ^b	108	108
Germany		118	116 ^b	119	121
Greece		84 ^p	91 ^{bp}	87 ^p	79 ^p
Hungary		54	63 ^b	65	66
Iceland		132	130 ^b	112	111
Ireland		132	144 ^b	129	129
Italy		118	105 ^b	101	100
Latvia		36	50 ^b	54	58
Lithuania		40	53 ^b	57	66 ^b
Luxembourg		244	254 ^b	267	271
Malta		85	78 ^b	85	85
Montenegro	:		31	42	42
Netherlands		134	131 ^b	131	131
Norway		165	177 ^b	181	186
Poland		48	51 ^b	63	64
Portugal		81	79 ^b	80	77
Republic of Macedonia, the		27	29 ^b	36	35
Romania		26	35 ^b	47	49
Serbia	:		32	35	35
Slovakia		50	60 ^b	73	73
Slovenia		80	87 ^b	84	84
Spain		97	102^b	99	98
Sweden		128	122 ^b	124	127
Switzerland		148	136 ^b	154	157
Turkey		42	42 ^b	50	52
United Kingdom		119	123 ^b	111	109
United States		161	159	147	148
Japan		118	113	107	105

Elaboración: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya

PROTECCIÓN SOCIAL EN EUROPA

Países	GASTOS PENSIONES (% PIB)			GASTOS SANIDAD, DEPENDENCIA DESEMPLEO Y EDUCACIÓN			TOTAL GASTOS		
	2007	2060	VARIACIÓN	2007	2060	VARIACIÓN	2007	2060	VARIACIÓN
Luxemburgo	8,7	23,9	15,2	11,4	14,1	2,7	20,0	38,0	18,0
Grecia	11,7	24,1	12,4	10,4	13,9	3,5	22,1	38,0	15,9
Holanda	6,6	10,6	4,0	13,9	19,3	5,4	20,5	29,9	9,4
España	8,4	15,1	6,7	10,8	13,0	2,2	19,2	28,2	9,0
Bélgica	10,0	14,8	4,8	16,7	18,9	2,2	26,5	33,4	6,9
Reino Unido	6,6	9,3	2,7	12,3	14,6	2,3	18,9	24,0	5,1
Alemania	10,4	12,7	2,3	13,1	15,6	2,5	23,6	28,4	4,8
Portugal	11,4	13,5	2,1	13,1	14,4	1,3	24,5	27,9	3,4
Francia	13,0	14,0	1,0	15,4	17,1	1,7	28,4	31,1	2,7
Dinamarca	9,1	9,2	0,1	15,7	18,2	2,5	24,8	27,4	2,6
Suecia	9,5	9,4	-0,1	17,6	20,3	2,7	27,2	29,8	2,6
Italia	14,0	13,6	-0,4	12,1	14,2	2,1	26,0	27,6	1,6
EU15	10,2	12,6	2,4	13,3	15,7	2,4	23,5	28,3	4,8
EU27	10,2	12,6	2,4	13,0	15,2	2,2	23,1	27,8	4,7
EU25	10,2	12,5	2,3	13,1	15,4	2,3	23,3	28,0	4,7
EU10	9,7	10,7	1,0	9,7	10,9	1,2	19,2	21,3	2,1

Fuente: Inverco, European Commission.²⁵

Elaboración: GPP EGFP.²⁶

PREVISIÓN SOCIAL: COMPARACIÓN HOLANDA vs. ESPAÑA.

	GASTOS PENSIONES			GASTOS SANIDAD, DEPENDENCIA DESEMPLEO Y EDUCACIÓN			TOTAL GASTOS		
	2007	2060	VARIACIÓN	2007	2060	VARIACIÓN	2007	2060	VARIACIÓN
Holanda	6,6	10,6	4	13,9	19,3	5,4	20,5	29,9	9,4
España	8,4	15,1	6,7	10,8	13	2,2	19,2	28,2	9

Fuente: Inverco, European Commission.^{27,28}

Elaboración: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya

EVOLUCIÓN DEL PIB PER CAPITA RELATIVO: COMPARACIÓN HOLANDA vs. ESPAÑA (BASE 100: EU 27).

	2000	2005	2010	2011
EU (27 países)	100	100 ^b	100	100
Holanda	134	131 ^b	131	131
España	97	102 ^b	99	98

Fuente: EUROSTAT.²⁹

Elaboración: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya

²⁵ "2009 Ageing Report: economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060)"

²⁶ Ponencia 7a. Jornada de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya. 31 de Mayo de 2011.Barcelona.

²⁷ "2009 Ageing Report: economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060)"

²⁸ GPP EGFP. Ponencia 7a. Jornada de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya. 31 de Mayo de 2011.Barcelona

²⁹ GDP per capita in PPS Index (EU-27 = 100) Data from 1st of December 2012²⁹

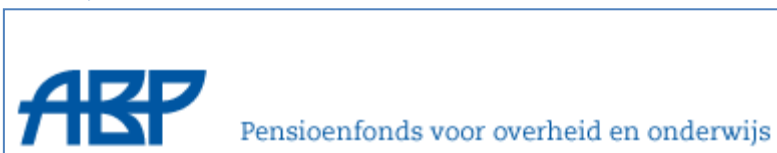
COMPARACIÓN DE LOS TRES PILARES: HOLANDA vs. ESPAÑA.

PREVISIÓN SOCIAL	HOLANDA	ESPAÑA
1er. PILAR	<i>Pensión mínima Estado. (Presupuestos Generales)</i>	<i>Seguridad Social Estatut Clásica. Casi nivel único (80- 100% salario)</i>
2º PILAR	<i>Planes de Pensiones Colectivos (Obligatorios hasta nivel 40-60% del salario; voluntarios por encima de ese nivel)</i>	<i>Planes de Pensiones Colectivos (voluntarios).</i>
3er. PILAR	<i>Planes Individuales y Seguros</i>	<i>Planes Individuales y Seguros</i>

Fuente: INVERCO

Elaboración: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya

ABP, EJEMPLO DE FONDO DE PENSIONES HOLANDÉS



Sobre *ABP: *Stichting *Pensioenfonds *ABP es el fondo de pensiones para los empleados de los sectores gubernamental, público y educativo. Todos nuestros 2,8 millones de beneficiarios tienen la garantía de seguridad de los ingresos para la jubilación de vejez, en caso de muerte o incapacidad laboral. Sin ánimo de lucro y basada en la solidaridad.

Con un capital invertido d '€ 292.000.000.000 (31 de marzo del 2013), *ABP es uno de los mayores fondos de pensiones al mundo. Es el objetivo de *ABP para estar en condiciones de proporcionar una pensión adecuada para sus participantes fundes en todo momento en las primas más bajas posibles.

Fuente: ABP.³⁰

³⁰ <http://www.abp.nl>

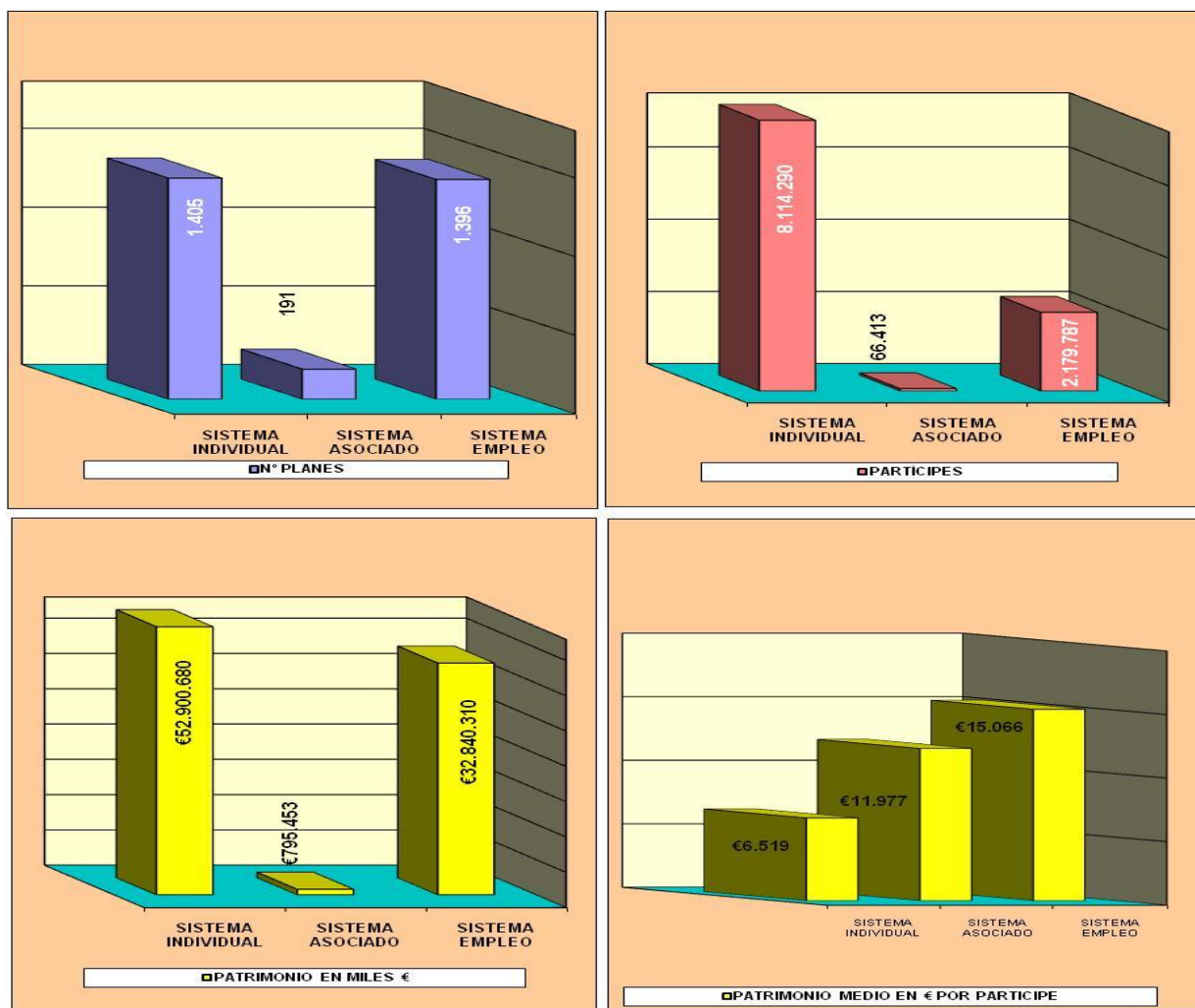
4.- Comparación entre los distintos sistemas de planes de pensiones en España.-

A la hora de centrarnos en la situación actual de los fondos de previsión social en España, podemos destacar su evolución más reciente:

	Nº PLANES	VARIAC2011/12	PATRIMONIO (mEUR)	VARIAC2011/12	PATRIMONIO MEDIO (EUR/partícipe)	PARTÍCIPES	VARIACIÓN 2011/12
SISTEMA INDIVIDUAL	1.405	4,69%	€52.900.680	3,44%	€6.519	8.114.290	-3,34%
SISTEMA EMPLEO	1.396	-3,54%	€32.840.310	5,36%	€15.066	2.179.787	0,03%
SISTEMA ASOCIADO	191	-3,19%	€795.453	-4,79%	€11.977	66.413	-10,04%
TOTAL	2.992	-2,04%	€86.536.443	4,01%	€8.353	10.360.490	-13,35%

Fuente: INVERCO.

Elaboración: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya



Fuente: INVERCO.

Elaboración: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya

Del análisis de los datos relativos a los tres sistemas de planes de pensiones existentes en España (individual, asociado y de empleo), podemos destacar las siguientes conclusiones:

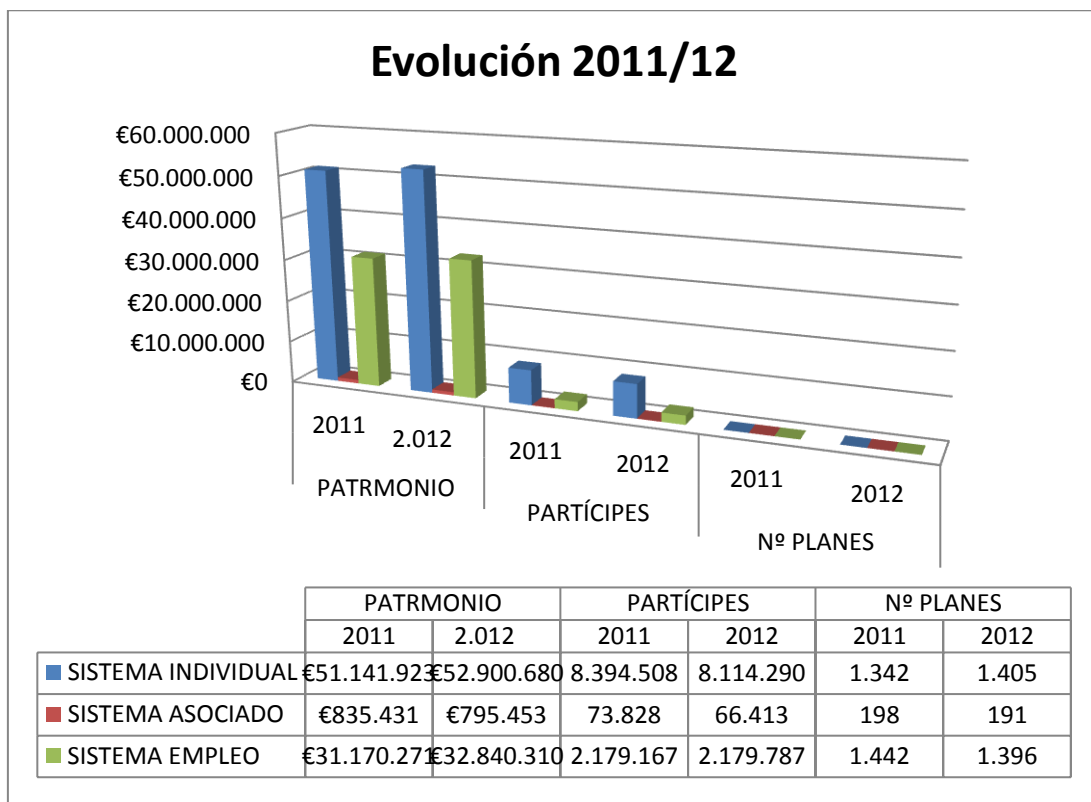
- Los sistemas individuales de los fondos de pensiones fueron creciendo de forma continuada y sostenida en el tiempo. En el momento en que España empieza a tener una situación de recesión ésta también se traduce en los planes de pensiones que durante estos últimos cinco años se han mantenido estables entorno a la cifra de 53 MEUR.
- Los sistemas de empleo crecen hasta el año 2006. A partir de esta fecha, la cifra se desacelera y su crecimiento es mucho más bajo que en años precedentes. No obstante, sigue creciendo y se mantiene la cifra sostenida en el tiempo en el importe de 32 MEUR.
- Las cifras actuales del sistema asociado mantienen las mismas cifras que la anterior década.
- La evolución del patrimonio de los fondos de pensiones de los distintos sistemas siguen manteniendo el retroceso significativo de los que ya se venían manteniendo en los niveles de hace una década y, derivándose de la situación económica actual, de un estancamiento durante estos últimos años de los sistemas de empleo e individuales.
- La evolución del número de planes es favorable para los de sistema individual respecto a los de empleo. Mientras que los planes individuales siguen un crecimiento estable, los asociados no crecen durante la última década (siendo su número constante) y lo de empleo desde que el año 2009 sufrieran una caída considerable, se ha mantenido una cifra estable durante estos últimos cuatro años.

Esta evolución de los planes y fondos de pensiones del sistema empleo es evidente que es derivada de:

- Movimientos societarios. En el sentido que las sociedades actualmente están llevando a cabo procesos de reestructuración empresarial (fusiones, escisiones, absorciones...) que no generan un nuevo patrimonio, sino que reordenan el ya existente.
- Expedientes de Regulación de Empleo que suponen extinciones laborales de trabajadores y extinciones de empresas.
 - Prejubilaciones anticipadas. Suponen una transferencia de fondos del sistema empleo hacia los sistemas individuales.
 - Bajas Voluntarias Incentivadas. Suponen baja en la empresa, suponiendo como en el caso anterior un trasvase de fondos (del sistema empleo hacia el individual). Y adicionalmente, una merma en condiciones económicas futuras (salario diferido) pues las nuevas entradas al mercado laboral suelen ser en condiciones peores a las precedentes (que la nueva empresa tenga contemplados los sistemas de previsión social complementaria dentro de sus políticas, las condiciones salariales...)
- Debemos prestar especial atención a los efectos económicos que tendrán lugar en un futuro próximo, en materia de exteriorización de los compromisos por

pensiones, derivados de la reforma laboral que en la actualidad se está llevando a cabo.

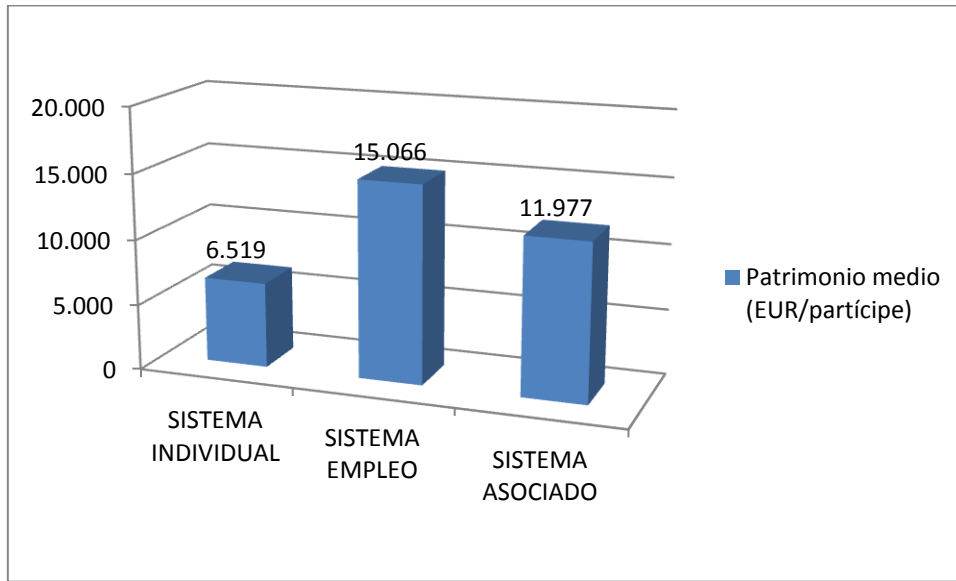
- Por el contrario, el número de partícipes del sistema individual ha decrecido en un 3,34% en el último año respecto a un mantenimiento de los sistemas de empleo. Por lo que puede derivarse, de una parte, de una movilización de fondos del sistema empleo hacia sistemas individuales como consecuencia de los expedientes de regulación de empleo que están teniendo lugar estos últimos años y, por otro lado, de una retirada de fondos por el acceso a la jubilación definitiva o por acogerse al supuesto de liquidez excepcional por desempleo de larga duración. Estas cifras ponen de manifiesto un estancamiento en los planes de pensiones del sistema empleo por la vía de la formalización de planes ex novo.



Fuente: INVERCO

Elaboración: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya

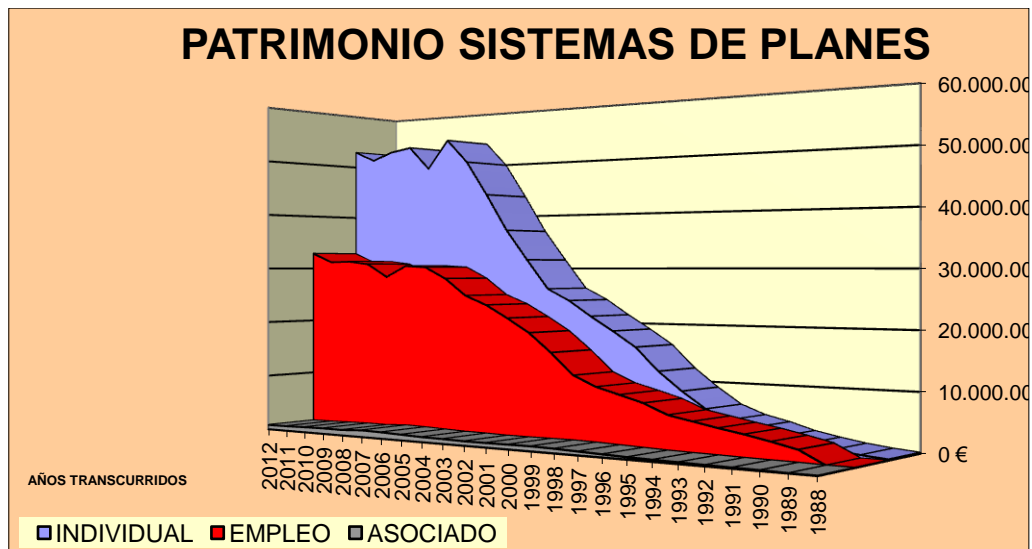
- El crecimiento del sistema empleo puede venir determinado en un futuro por la adhesión de nuevas sociedades a sistemas ya existentes como consecuencia de procesos de reorganizaciones empresariales que den lugar a la homologación de condiciones laborales, frutos de la negociación colectiva en este ámbito, o a la subrogación de condiciones laborales por aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. También habrá de contemplarse la adecuación de sistemas de previsión social complementaria transfronterizo.



Fuente: INVERCO

Elaboración: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya

Evolución del patrimonio de los sistemas de pensiones



Fuente: INVERCO

Elaboración: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya

Comparación de los sistemas de planes de pensiones respecto al PIB a 31/12/2012

Según los datos publicados por el INE, el **crecimiento anual del PIB** en el cuarto trimestre del 2012 fue del **-1,9%**.

Como resultado de la agregación de las estimaciones correspondientes a los cuatro trimestres del año el **PIB a precios corrientes** del año 2012 se sitúa en 1.051.204 millones de euros.

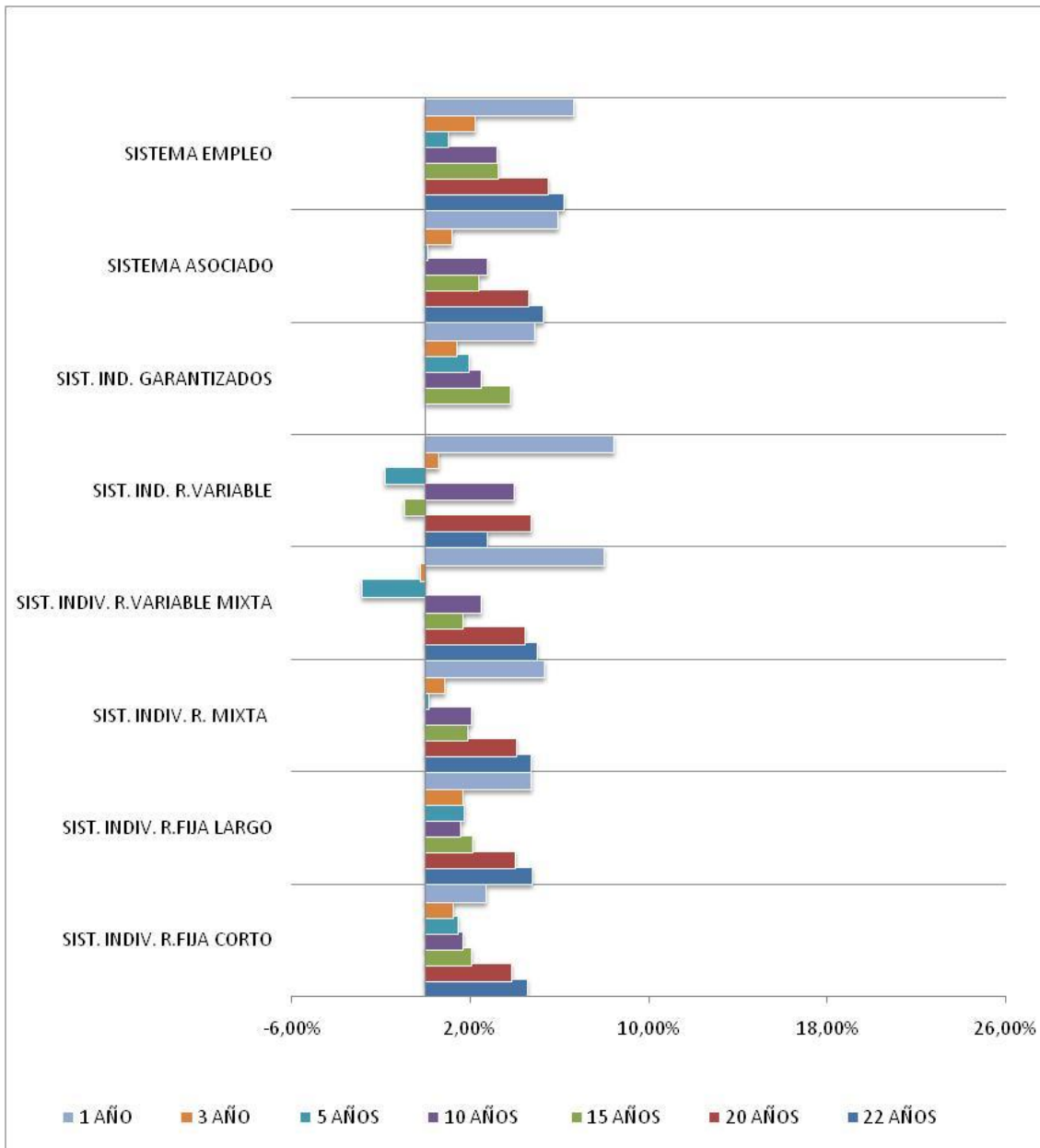
El **empleo de la economía desciende** a un ritmo anual del 4,7%, una décima más que en el tercer trimestre, lo que supone una reducción neta de aproximadamente 805 mil puestos de trabajo a tiempo completo en un año. Por su parte, las horas efectivamente trabajadas decrecen a una tasa del 3,9%.

COMPARACION PLANES DE PENSIONES DE LOS DISTINTOS SISTEMAS EN ESPAÑA		
DATOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2012		
	Nº PLANES	PATRIMONIO EN MILES € / PIB
SISTEMA INDIVIDUAL	1.405	5,03%
SISTEMA ASOCIADO	191	0,08%
SISTEMA EMPLEO	1.396	3,12%
TOTAL	2.992	8,23%
Fuentes:	INVERCO	
Elaboración:	L'Àrea de Previsió Social Complementària	

En los planes de pensiones del sistema empleo se observa el mayor ratio patrimonio por partícipe como consecuencia del reconocimiento de derechos por servicios pasados en la exteriorización de los compromisos por pensiones.

Hemos de destacar el hecho de la pérdida de patrimonio por jubilación de partícipes que no se verá compensado en los próximos años con las nuevas aportaciones de las nuevas contrataciones. Los importes de las nuevas aportaciones provocarán un desequilibrio en el sistema puesto que éstas no compensarán las salidas por jubilación.

Comparación entre rentabilidades medias de los sistemas de planes de pensiones a 31/12/2012



Fuente: INVERCO

Elaboración: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya

En cuanto a la rentabilidad media ponderada obtenida por los distintos sistemas de planes de pensiones, a pesar de la dificultad existente para realizar dicha comparación debido a la disparidad de políticas de inversión entre mandatos de gestión y consiguiente composición de carteras, destacamos los siguientes resultados:

	RENTABILIDADES MEDIAS PONDERADAS ANUALES (datos a 31.12.2012)						
	22 AÑOS	20 AÑOS	15 AÑOS	10 AÑOS	5 AÑOS	3 AÑO	1 AÑO
SIST. INDIV. R.FIJA CORTO	4,56%	3,86%	1,94%	1,38%	1,46%	1,18%	3,47%
SIST. INDIV. R.FIJA LARGO	4,70%	4,00%	2,21%	1,76%	2,51%	2,06%	4,79%
SIST. INDIV. R. MIXTA	4,79%	4,11%	1,82%	1,81%	-0,08%	0,73%	5,41%
SIST. INDIV. R.VARIABLE MIXTA	5,23%	4,67%	3,12%	3,02%	-2,43%	0,44%	8,62%
SIST. IND. R.VARIABLE	2,30%	7,59%	0,96%	3,31%	-4,70%	0,26%	10,43%
SIST. IND. GARANTIZADOS	-	-	3,77%	2,67%	0,52%	0,31%	5,48%
SISTEMA ASOCIADO	6,22%	5,61%	3,36%	4,01%	0,74%	2,39%	6,94%
SISTEMA EMPLEO	6,08%	5,24%	3,23%	3,45%	1,45%	3,31%	8,04%

Fuente: INVERCO

Elaboración: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya

Observamos en la tabla la disparidad de resultados. Las ponderaciones mejores no siguen un único patrón sino que la rentabilidad a 22 años, la mejor es la del sistema asociado; la rentabilidad mejor a 20 años es la de renta variable; la rentabilidad a 15 años es la de los sistemas garantizados; la rentabilidad a 10 años la aportan los sistemas asociados; la rentabilidad que más crece a 5 años es la de los sistemas individuales de renta fija a largo plazo; el sistema empleo presenta el mejor dato de rentabilidad a tres años y por último, para finalizar la rentabilidad a un año con mejores resultados se presenta en los sistemas individuales de renta fija variable.

Precisamente por este motivo cabe resaltar la importancia de la gestión de las Comisiones de Control en la gestión del fondo de pensiones del sistema de empleo. Así, los sistemas empleo frente a los sistemas de aseguramiento presentan la ventaja de tener unos menores costes aparejados, de no moverse impulsivamente frente a situaciones coyunturales desfavorables, etc

Así pues las fortalezas del sistema empleo respecto al sistema aseguramiento se pueden resumir en la siguiente tabla:

	Sistema Empleo	Aseguramiento
Gestión fondos Comisiones Control	✓	✗
Costes asociados	✗	✓
Instrumentos a largo plazo	✓	✗
Políticas estrategias	Dan lugar a resultados coyunturales	Son políticas coyunturales asociadas a momentos concretos (periodo del aseguramiento)

DISTRIBUCIÓN DEL ACTIVO DE LOS FONDOS DE PENSIONES POR CATEGORIAS DE INVERSIÓN EN PAÍSES DE LA OCDE. % total inversiones (2011).-

País	Acciones	Renta Fija	Tesorería/depósito	Otros
Australia	49,7	9	15	26,3
United States	48,1	26	1,4	24,5
Finland	41,3	35,4	1,4	21,8
Chile	40,6	58	0,3	1,1
Netherlands	33,5	42,1	2,2	22,1
Canada	30,9	38,8	3,4	26,9
Poland	30,7	62,4	5,7	1,2
Norway	29	62,3	2,7	6
Austria	25,9	51,9	11,7	10,4
Portugal	24,5	52,9	11,8	10,8
Iceland	18,8	55,2	7,4	18,6
Mexico	17,6	81,6	0,3	0,6
Denmark	12,8	66,6	0,4	20,1
Turkey	12,1	60,2	12,4	15,3
Italy	10,4	48,9	5	35,7
Spain	9,9	62	16	12
Hungary	8,8	84,8	5,5	0,8
Japan	8,7	35,9	5,3	50,1
Estonia	7,7	55,6	35	1,7
Israel	5	80,4	4,8	9,8
Germany	3,7	41	2,3	53,1
Slovenia	1,5	61,2	31,6	5,6
Slovak Republic	1,3	69,7	28,8	0,2
Greece	0,5	57,2	40,4	1,9
Czech Republic	0,4	86,7	8,1	4,9
Korea	0	5,3	59	35,6

Fuente: DGSyFP.³¹

³¹ Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2011.

5.- Compromisos por pensiones en empresas con centros en Catalunya.-

Durante el ejercicio 2012 se ha creado un mapa de los convenios colectivos de ámbito sectorial vigentes con cláusulas con compromisos por pensiones que afectan a empresas con centros de trabajo en Catalunya, con el nº de empresas y trabajadores afectados por cada convenio. Asimismo, se han localizado los convenios colectivos de empresa o grupos de empresa con compromisos por pensiones.

Dicho mapa facilitará el estudio del progreso de los compromisos por pensiones y las repercusiones de las nuevas legislaciones en jubilación. Se ha distribuido la información a dos niveles:

- Convenios Colectivos de empresa
- Convenios Colectivos sectoriales de ámbito provincial, autonómico y estatal

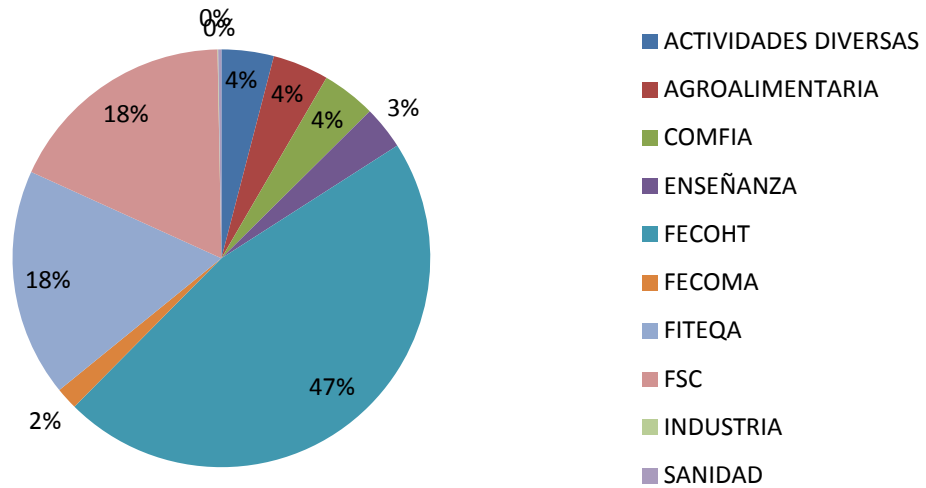
Por tanto, en la siguiente tabla presentamos los compromisos por pensiones recogidos en los convenios colectivos sectoriales y de empresa.

SECTOR	Ámbito territorial inferior, igual o superior a la provincia			Grupo de empresa, empresa, centro de trabajo, grupo profesional		
	Nº CONVENIOS	EMP	TRAB	Nº CONVENIOS	EMP	TRAB
ACTIVIDADES DIVERSAS	4	246	17.353	76	88	8.931
AGROALIMENTARIA	19	264	9.934	21	25	4.780
COMFIA	6	254	51.665	10	24	4.025
ENSEÑANZA	3	204	4.661	3	5	480
FECOHT	11	2.825	92.889	4	4	704
FECOMA	5	104	3.593	6	7	710
FITEQA	7	1.072	37.610	23	34	5.110
FSC	20	1.089	38.574	77	207	68.441
INDUSTRIA	1	3	79	10	19	23.196
SANIDAD	1	15	143	3	3	3.459
TOTAL	77	6.076	256.501	233	416	119.836

Fuente: Generalitat de Catalunya

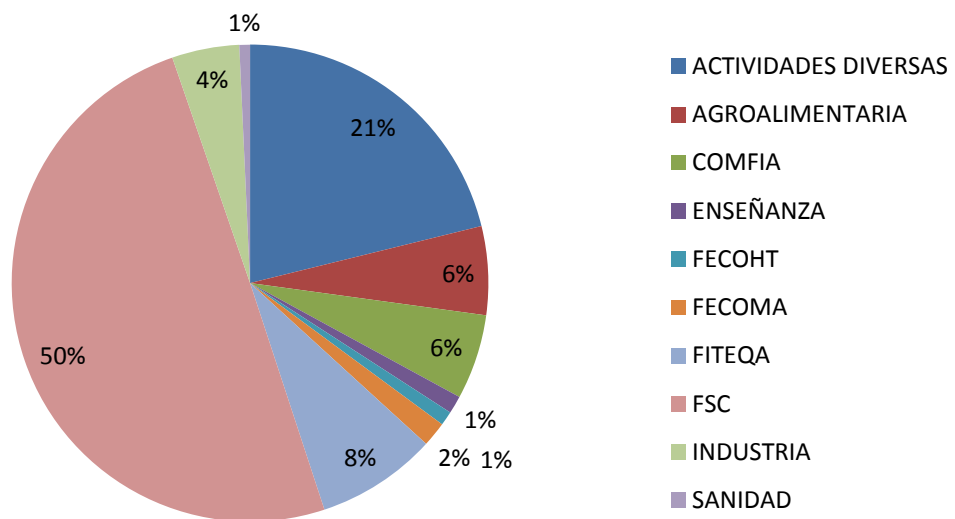
Elaboración: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya

Peso relativo según federación (convenio provincial, autonómico, estatal)



Fuente: Base de datos CC.OO. de Catalunya
 Elaboración: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya

Peso relativo según federación (convenio propio)



Fuente: Base de datos CC.OO. de Catalunya
 Elaboración: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya

Distribuci3n de trabajadores por tramos de empresa (2011)

Datos en Catalunya:

Tramos distribuci3n	Trabajadores	Empresas	Promedio Trab/Empresa	% Tramo trab. sobre total	Porcentaje acumulado	% Tramo emp. sobre total	Porcentaje acumulado
TOTAL	2.408.269	285.646	8,43	100,00%		100,00%	
1 a 5	411.956	226.944	1,82	17,11%	17,11%	79,45%	79,45%
6 a 30	571.812	47.466	12,05	23,74%	40,85%	16,62%	96,07%
31 a 49	180.409	4.662	38,70	7,49%	48,34%	1,63%	97,70%
50 a 100	254.103	3.662	69,39	10,55%	58,89%	1,28%	98,98%
101 a 250	294.321	1.931	152,42	12,22%	71,11%	0,68%	99,66%
251 a 500	197.298	577	341,94	8,19%	79,31%	0,20%	99,86%
501 a 750	103.377	171	604,54	4,29%	83,60%	0,06%	99,92%
751 a 1.000	72.666	86	844,95	3,02%	86,62%	0,03%	99,95%
Más de 1.000	322.327	147	2.192,70	13,38%	100,00%	0,05%	100,00%

Fuente: Generalitat de Catalunya.³²

Elaboraci3n: Àrea de Previsi3n Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya

Datos en Espaõa:

PLANES DE PENSIONES DEL SISTEMA DE EMPLEO	MAGNITUDES
Participes	2.179.787
Nº Planes	1.396
Promedio Participes /Plan	1.561

Fuente: Generalitat de Catalunya; Inverco

Elaboraci3n: Àrea de Previsi3n Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya

De las tablas anteriores se constata el hecho de que el mayor nùmero de trabajadores del tejido laboral de Catalunya se concentra en empresas cuya promedio de trabajadores es del 1,82. Lo cual quiere decir que las microempresas, o empresas individuales son las que mayor cuota de mercado ocupan a nivel mercado laboral. Por otro lado, destacar el hecho que el 96% del total se encuentra localizado en empresas que tienen una estructura media de trabajadores menor a 30 trabajadores.

Con lo que constatamos que la mayor estructura en empleo se encuentra en las pequeñas empresas, y no tanto en las multinacionales.

A partir de lo anterior entramos en la dualidad gran empresa vs. pequeña empresa. Las grandes empresas tienen unas políticas retributivas más desarrolladas que dan cobertura a los sistemas de previsi3n social, frente a las pequeñas empresas en las que la previsi3n social complementaria tiene muy escasa implantaci3n.

La gran dualidad, por tanto, reside en el contraste de realidades preexistentes. Mientras que las grandes empresas dominan el panorama de planes y fondos de pensiones, las

³² Distribuci3n de trabajadores segùn tamaño de la empresa a partir del Registro por CNAE de la Generalitat de Catalunya.

microempresas carecen de ellos. Esta realidad choca de lleno con la que se consideraría como óptima. La naturaleza de los sistemas de previsión social complementaria reside en poder dar cobertura a los partícipes de los planes de pensiones en caso de producirse las contingencias reconocidas, y en cambio a la mayor parte de los trabajadores, que trabajan en la micro y pequeña empresa, están fuera del ámbito de protección de dichos sistemas complementarios, generándose una dualidad social en relación a los trabajadores de las empresas multinacionales y grandes empresas.

Ésta no es la situación óptima para un sistema de previsión social complementario desarrollado, a tenor del escaso número de partípes en relación a la población total asalariada. También revela las diferencias en el desarrollo de los contenidos de los convenios colectivos entre las grandes empresas y los convenios sectoriales.

6.- Planes de pensiones de sistema empleo de empresas en Catalunya.-

La previsión social complementaria del sistema de empleo de Catalunya ocupa un apartado significativo sobre el total de sistemas de previsión social complementaria que ya hemos analizado anteriormente.

Como se ha constatado, las microempresas y las pymes representan la mayor parte de la población ocupada de nuestro país. Por dicha razón, más adelante le dedicaremos una referencia específica a los planes de pensiones de promoción conjunta.

Datos Catalunya:

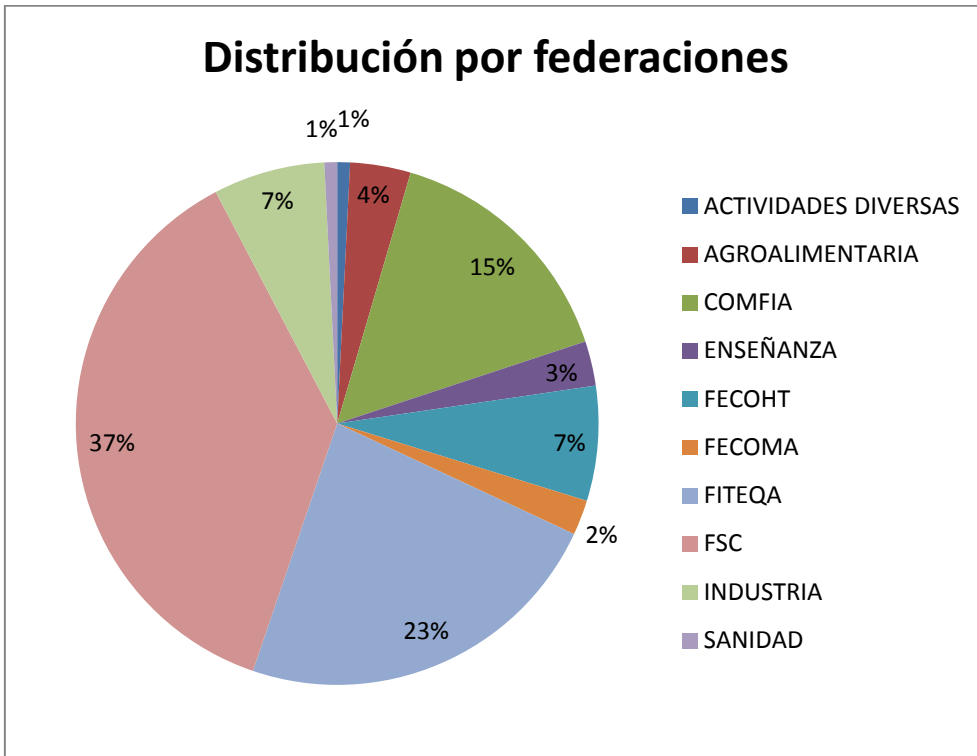
Los datos de la tabla adjunta son referentes a los planes de pensiones de ocupación según datos de empresas, planes de pensiones y partícipes en Catalunya (distribuido por federaciones y número de partícipes):

SECTOR	Nº PLANES	EMP	TRAB	EMP	TRAB
ACTIVIDADES DIVERSAS	4	4	146	0,79%	0,04%
AGROALIMENTARIA	19	19	6.520	3,75%	1,66%
COMFIA	73	78	38.686	15,38%	9,83%
ENSEÑANZA	6	14	14.559	2,76%	3,70%
FECOHT	34	36	3.481	7,10%	0,88%
FECOMA	11	11	2.286	2,17%	0,58%
FITEQA	106	118	23.545	23,27%	5,98%
FSC	93	188	227.564	37,08%	57,81%
INDUSTRIA	34	35	18.992	6,90%	4,82%
SANIDAD	2	4	57.858	0,79%	14,70%
TOTAL	382	507	393.637	100,00%	100,00%

Fuente: DGSyFP; Inverco; Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya.

Elaboración: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya. Datos 30.09.2012. ³³

³³ Se han cruzado los datos de las distintas fuentes indicadas.



Fuente: DGSyFP; Inverco; Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya.
 Elaboración: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya³⁴

Planes de promoción conjunta sectoriales (PPC).-

Durante la última década, en el periodo considerado en la tabla, los planes de promoción conjunta según número de empresas han evolucionado de forma constante, estable y creciente en el tiempo. De esta manera desde el año 2000 hasta el 2011 los planes ascendieron de 33 a 345 a nivel general.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Nº Planes promoción conjunta	33	58	89	126	151	194	237	266	292	320	313	345
Nº Empresas	-	-	2.020	2.531	4.436	5.206	6.712	7.410	8.452	9.142	10.287	13.124

Fuente: DGSyFP.³⁵

Lo cual nos conduce a reflexionar sobre los planes de promoción conjunta de ámbito sectorial como ventaja positiva a nivel de economías de escala.

Puesto que la mayor parte de empresas que conforman el tejido empresarial e industrial de España son microempresas o, en su caso, pequeñas empresas debemos tener clara esta

³⁴ Se han cruzado los datos de las distintas fuentes indicadas.

³⁵ Informes estadísticos publicados por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones en años sucesivos.

circunstancia y no dejarla de lado, creando disonancias entre los planes de pensiones y la estructura productiva. Así pues debemos ir hacia un modelo que facilite la adhesión y desarrollo de este sistema, ajustándose a la realidad social y al tejido productivo del país.

El sistema debe ser realista y ajustado a la realidad socio-económica, por lo que los planes de promoción conjunta de ámbito sectorial deben tener un papel principal y activo en la negociación colectiva sectorial en aras a conseguir que la previsión social complementaria se desarrolle en la micro, pequeña y mediana empresa.

EJEMPLOS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTÀRIA DE ÀMBITO SECTORIAL.

PLAN DE PENSIONES DE PROMOCIÓN CONJUNTA PARA EL SECTOR DE FLORES Y PLANTAS ORNAMENTALES.

*Es un plan de pensiones sectorial creado para atender la obligación legal del empresario con sus empleados, en cumplimiento de lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas.*³⁶

PLAN DE PENSIONES DE PROMOCIÓN CONJUNTA PARA EL SECTOR DE BINGOS.

*Artículo 64. Plan de pensiones sectorial.*³⁷

*Durante la vigencia del anterior Convenio ya quedó constituido, al amparo de lo dispuesto en la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y de su normativa de desarrollo y concordante, el vigente Plan de Pensiones Sectorial de promoción conjunta, en el que los promotores del plan son las empresas afectadas por el presente Convenio y los partícipes los trabajadores y trabajadoras de las mismas, a través de una aportación mínima y obligatoria mensual de las empresas afectadas por el Convenio a un Plan de Pensiones, en cuantía del 0,28 % del salario pensionable de cada trabajador o trabajadora y mes, así como en su caso, las cuantías individualizadas necesarias para alcanzar la prestación objetivo.*³⁸

PLANES DE PROMOCIÓN CONJUNTA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

- PPPC DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.³⁹
- PPPC DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL DE CATALUNYA.⁴⁰
- PPPC DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA.⁴¹

³⁶ Web de presentación del PPPC. VIDACAIXA.

³⁷ Resolución de 25 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo. Convenio colectivo estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo.

³⁸ En el Convenio Colectivo del sector de Bingos de Catalunya se eliminó el compromiso por pensión sin acogerse a la formalización del Plan de Pensiones de promoción Conjunta de ámbito sectorial acordado en el Convenio Colectivo Estatal.

³⁹ <http://www.plandepensiones-ae.es/maqnoiaPublic/funcionaPlanPensiones>

⁴⁰

<http://www20.gencat.cat/portal/site/governacio/menuitem.f38655dcaeee399e8e629e30b0c0e1a0/?vqnextoid=c324e311dac87110VqNVCM1000000b0c1e0aRCRD&vqnextchannel=c324e311dac87110VqNVCM1000000b0c1e0aRCRD&vqnextfmt=default>

⁴¹ http://www.ccoo.cat/PLANSPENSIONS/aspnet/administracio_local.aspx

EPSV MULTISECTORIAL: GEROA PENTSIOAK EPSV ⁴²

Geroa nace como Entidad de Previsión Social de Empleo por acuerdo de los Convenios Sectoriales Provinciales, permitiendo a un gran número de trabajadores realizar previsión.

El objetivo único de Geroa es proteger al trabajador, complementándole sus pensiones de jubilación, invalidez, y las derivadas del fallecimiento (viudedad, orfandad y otras).

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 varios sectores más de la economía Guipuzcoana.

Llegados a este punto es destacable el acuerdo firmado entre CCOO, UGT y ACM con fecha 13 de marzo de 2007 para la creación de un plan de pensiones de promoción conjunta. En este acuerdo se pretende se puedan adherir las administraciones locales de Catalunya y empresas relacionadas con las corporaciones municipales y consejos comarcales. La finalidad es conseguir mejores condiciones económicas, facilitar el acceso a instrumentos de previsión social complementaria a entidades locales pequeñas, agrupar entidades con las mismas características y mejorar la gestión sindical del sistema de previsión social complementaria de la pequeña y mediana empresa del sector de la Administración Local.

Este plan de pensiones (formalizado en el año 2007) adhiere a 500 entidades, está integrado en Pentapensiones Empresas, Fondo de Pensiones y está gestionado por Banc Sabadell Pensions.

⁴² www.geroa.es. Presentación. "Quiénes Somos y objetivos".

7.- Entidades gestoras de fondos de pensiones.-

A continuació relacionamos las 39 entidades gestoras de Fondos de Pensiones en los que están inscritos los planes de pensiones de empleo de aplicación en Catalunya. Se han ordenado, como veremos a partir del primer cuadro de datos generales, de mayor a menor respecto al número de fondos, de empresas y de trabajadores.

Se ha ordenado siguiendo el criterio de agrupar los distintos fondos que conforman el patrimonio de cada una de las Entidades Gestoras.

Los resultados que se muestran en las siguientes tablas son concluyentes. Las tres primeras Entidades Gestoras, gestionan el 54,11% de planes de pensiones de empresa (283 empresas de un total de 523) y suponen un 51,85% del total fondos (en términos unitarios representan a 98 fondos del total de 189); dando cobertura a un total de 81,66% de partícipes del total de 396.947.

Con estos datos, volvemos una vez más a ratificar que el mercado de planes y fondos de pensiones se sigue concentrando en un número reducido de entidades. De las 39 entidades gestoras analizadas, las tres primeras alcanzan a 98 fondos de pensiones; las doce siguientes a 151 fondos de pensiones, mientras que las restantes 27 entidades disponen de tan sólo 38 fondos.

Se ha eliminado cualquier posible referencia al nombre de la entidad y número oficial de registro.

Datos de los fondos de pensiones según entidades gestora:

ENTIDADES GESTORAS DE LOS FONDOS DE PENSIONES	MAGNITUDES
Partícipes	396.947
Nº Planes	523
Promedio Partícipes /Plan	759

Fuente: DGSyFP; Inverco; Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya.⁴³
 Elaboración: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya

Entidad gestora. Tramos distribución	Fondo	Plan	Partícipes	% Fondos	Porcentaje acumulado	Promedio partícipes/plan
TOTAL	189	523	396.947	100%		759
1 a 3	98	283	324.147	52%	51,85%	1.145
4 a 12	53	168	46.922	28%	79,89%	279
12 a 20	19	49	21.048	10%	89,94%	430
21 a 30	10	12	2.770	5%	95,23%	231
Más de 30	9	11	2.060	5%	100,00%	187

Fuente: Inverco.

Elaboración: Área de Previsión Social Complementaria. CC.OO. de Catalunya.

⁴³ Se han cruzado los datos de las distintas fuentes indicadas.

8.- Inversiones Socialmente Responsables en los fondos de pensiones de empleo

Situación inicial

El objeto de los instrumentos de previsión social complementaria es alcanzar una prestación determinada en el momento de producirse la contingencia protegida (jubilación, incapacidad permanente o muerte). Por este motivo debe haber una correcta relación entre el binomio rentabilidad-seguridad de las inversiones que guiarán el desarrollo de las funciones propias de las comisiones de control de los planes de pensiones del sistema de ocupación. Dos son, principalmente, las razones fundamentales que destacamos:

- a. Dada la condición de inversor institucional, las comisiones de control necesitan reforzar la necesidad de que los principios ISR presidan cualquier decisión que las comisión de control puedan tomar, incorporando los factores de riesgo extra financieros (ambientales, sociales y de buen gobierno) a la hora de evaluar la gestión de las inversiones.
- b. La comisión de control tiene una responsabilidad social propia, indelegable e irrenunciable, en la medida que sus decisiones tienen consecuencias, en uno u otro sentido, en el entorno y sobre el resto de *stakeholders*.

En base a lo anterior, es necesario que las distintas Comisiones de Control introduzcan en sus correspondientes mandatos de gestión cláusulas de inversión socialmente responsables.

Durante estos últimos años ha habido un desarrollo significativo, por parte de las Comisiones de Control, en relación con la toma de conciencia sobre las inversiones socialmente responsables. Así, se ha ido trabajando para introducir cláusulas ISR en los mandatos de gestión de los Fondos de Pensiones del sistema de empleo..

Los pasados días 26 de septiembre y 23 de octubre de 2012 el Área de Previsión Social Complementaria celebró un curso de inversión socialmente responsable. Allí se pudieron recoger unos resultados de gran trascendencia por las conclusiones que, de los mismos, se obtuvieron. La muestra que analiza las respuestas de los miembros de comisiones de control de planes de pensiones para un patrimonio total de 3.207.405.000€ que agrupa a 43.943 partícipes.

Los datos anteriores representan, a 31 de diciembre de 2012, respectivamente, un 10,32% de los 31.066.826.000€ del patrimonio y un 2,02% de los 2.176.335 partícipes de los planes de pensiones del sistema empleo en España.

Asimismo, desde el pasado día 1 de enero de 2013, las cuestiones de ISR y RS toman una especial importancia, puesto que las comisiones de control tienen la obligación de incorporar en sus informes de anuales aquéllos aspectos relativos a la gestión de los riesgos extra financieros.

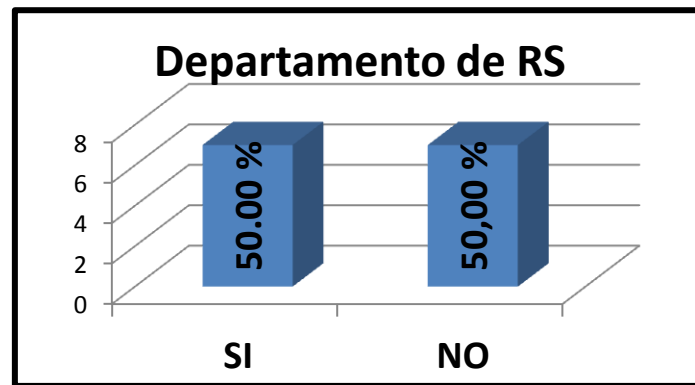
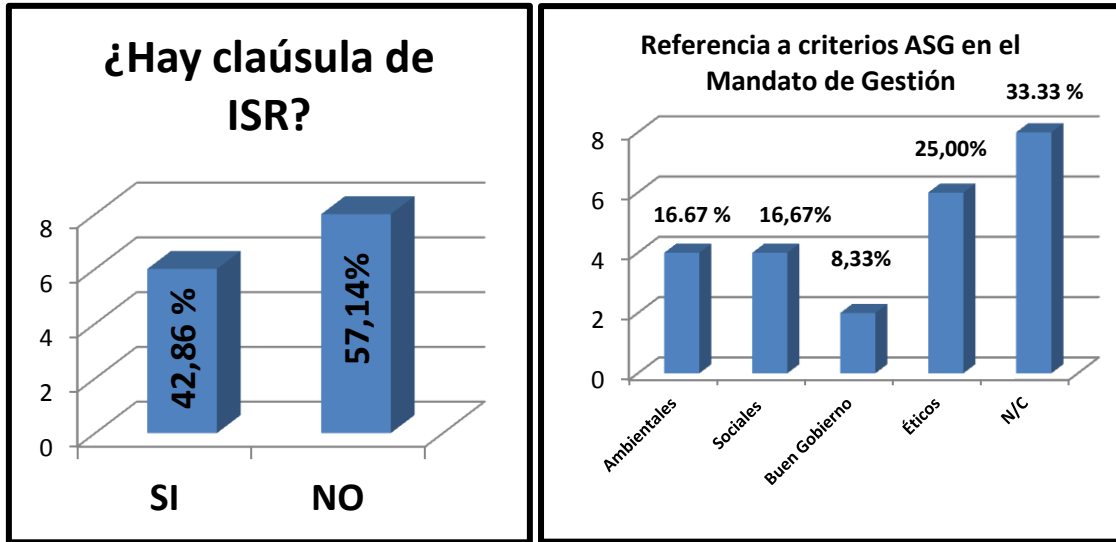
Para tener acceso a los resultados completos del cuestionario, [clickar aquí](#) →⁴⁴



⁴⁴ <http://www.ccoo.cat/planspensions/noticia/160381/enquesta-sobre-la-inversio-socialment-responsable-i-la-responsabilitat-social-de-les-comissions-de-control#.Ua9OS9L0Cuk>

CLÁUSULAS ISR

En materia de ISR, se extrae como primera conclusión que la mayoría de los mandatos de gestión no tienen cláusula de ISR. La implantación y desarrollo de las cláusulas de ISR debe considerarse como una cuestión que crece y evoluciona progresivamente mediante acciones y decisiones concretas de la comisión de control.

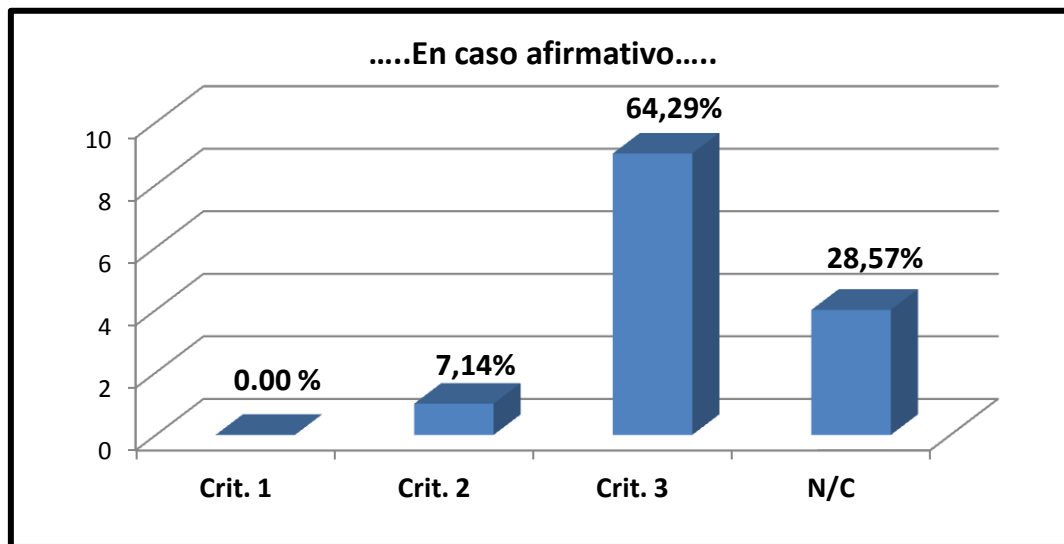
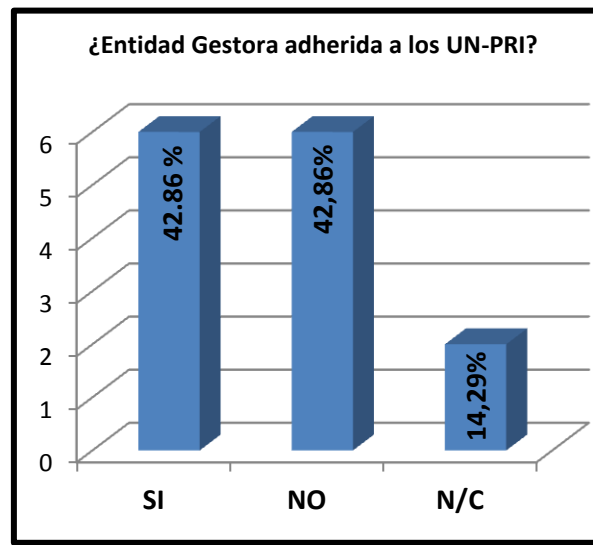


De la mitad de los planes encuestados, la empresa promotora, tiene un departamento de responsabilidad social constatando que existe una relación difusa entre la existencia de un departamento de responsabilidad social entre la empresa promotora del plan de pensiones y la existencia de una cláusula de ISR. Y se refuerza la idea de generar en las empresas sinergias entre los departamentos de responsabilidad social y las comisiones de control de su plan de pensiones para implantar y desarrollar las cláusulas de ISR, parte de los objetivos e intereses declarados por la propia empresa en sus informes de sostenibilidad y responsabilidad social.

Del contenido de las cláusulas de ISR destacan, principalmente, los criterios éticos y una preocupación por las cuestiones ambientales y/o sociales.

ADHESIÓN A LOS UN-PRI

En segundo lugar, un 42,86% de las entidades gestoras de los fondos de pensiones de la muestra analizada están adheridas a los UN-PRI. En este caso casi existe un consenso mayoritario (el 90% de las comisiones de control encuestadas) en manifiestar que las entidades gestoras no les facilitan o no tienen conocimiento de ningún tipo de información sobre la adhesión y las consecuencias, generales y particulares, de la adhesión de su entidad gestora a los UN-PRI.



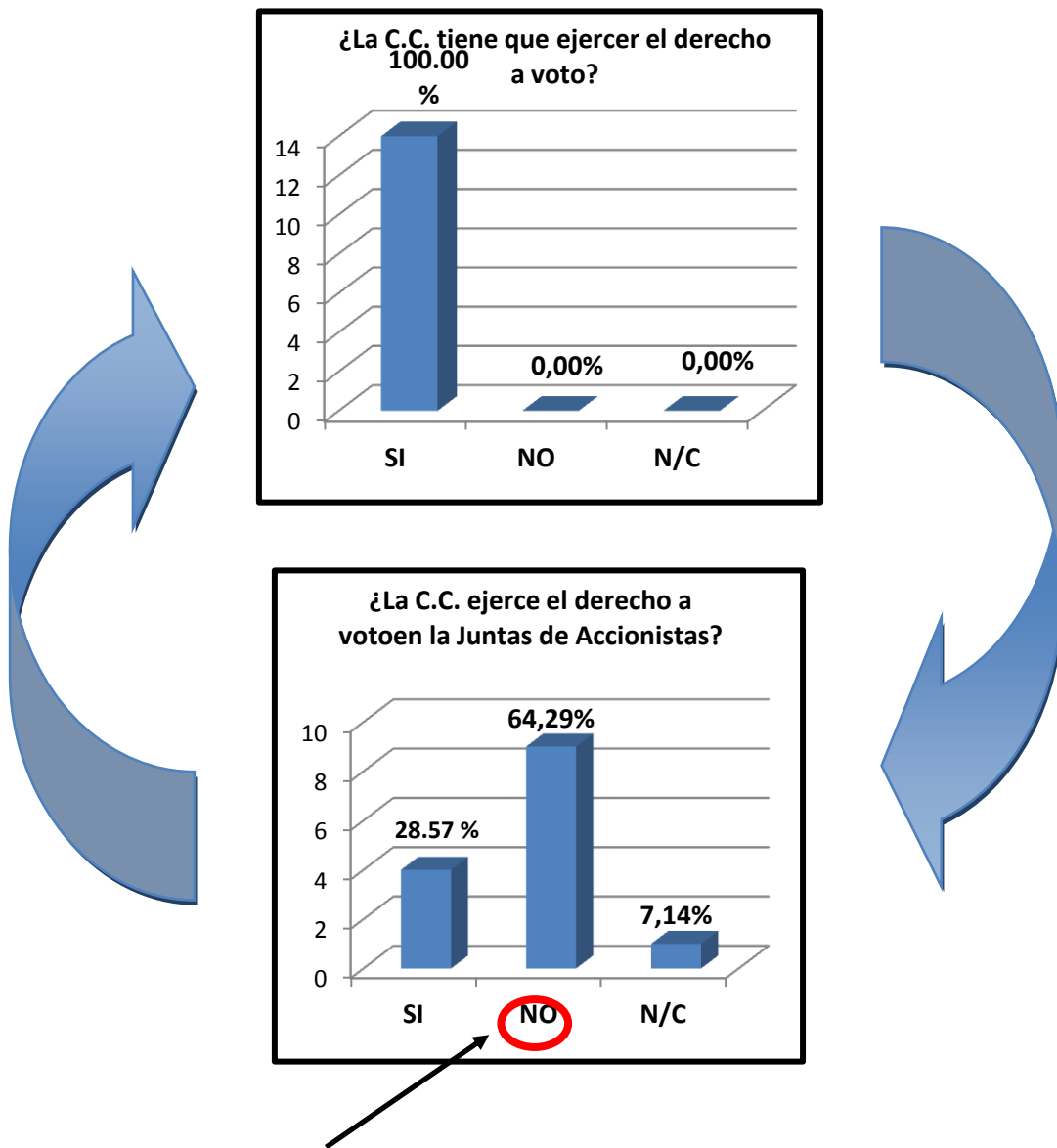
Criterio 1. La entidad gestora envía copia del informe o "reporting" que anualmente se envía a UN-PRI.

Criterio 2. Se informa de los efectos concretos de la adhesión a los UN-PRI en la gestión del fondo de pensiones.

Criterio 3. La entidad gestora no envía ninguna información sobre esta materia.

DERECHO DE VOTO EN LAS JUNTAS GENERALES DE ACCIONISTAS

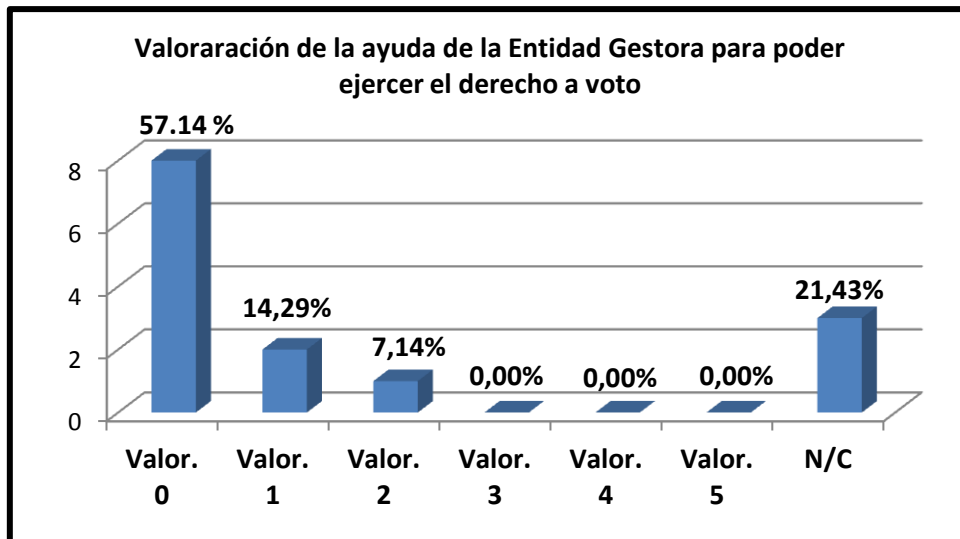
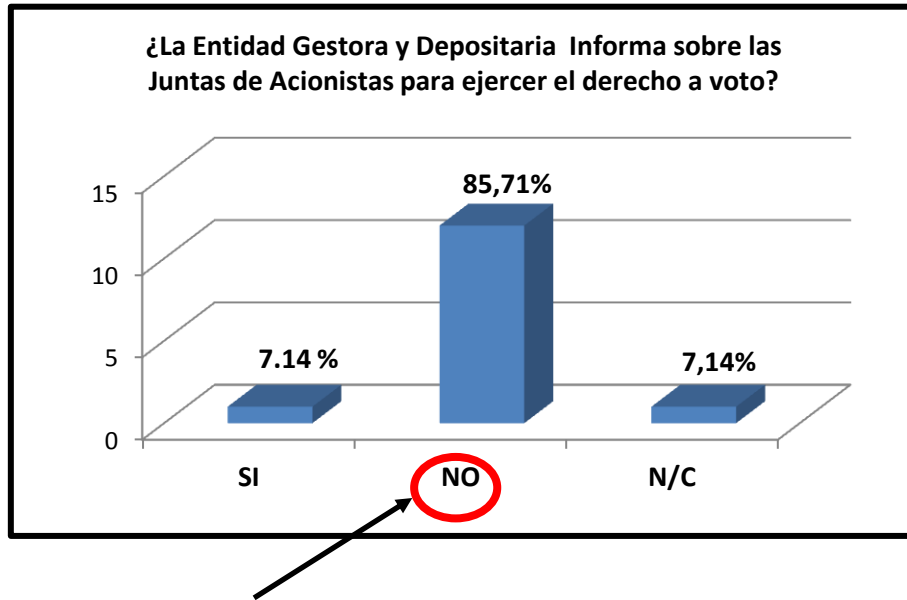
En materia de Responsabilidad Social (RS), hay un consenso unánime por parte de las comisiones de control en que se ha de **ejercer el derecho a voto en las juntas de accionistas**. Las razones basadas en ello se deben a cuestiones de democracia económica, responsabilidad, interés en las inversiones, y dimensión del fondo de pensiones.



En cuanto al interés de las comisiones de control por ejercer alguna vez el derecho de voto, la mitad de los encuestados dice haberse interesado alguna vez por ello y tan sólo un 28,57% ejercen el referido derecho de voto pero que no lo tienen regulado de manera explícita el procedimiento para ejercer el derecho de voto en las juntas de accionistas.

Sobre las dificultades para ejercer el derecho de voto destacamos los problemas e impedimentos que plantean los promotores y las dificultades materiales para ejercerlo, especialmente en los fondos multiplán o que invierten en fondos de inversión.

El 85,71% de los encuestados manifiesta que su entidad gestora no informa de ningún aspecto relativo al ejercicio del derecho de voto y de sus acciones.



Siendo Valor 0: poco; y Valor 5: mucho

CRITERIOS PRI

El respeto de los criterios de inversión socialmente responsable (ISR), debe tener en cuenta los riesgos extrafinancieros (ambientales, sociales y de gobernanza), que son otro componente activo que las comisiones de control deben contemplar en la gestión de sus activos en las carteras de inversión.

Según los principios de Inversión Responsable de Naciones Unidas PRI *“hay una opinión creciente entre los profesionales de la inversión que las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza empresarial (ASG) pueden afectar al rendimiento de las carteras de inversión”*.

UN CASO PRÁCTICO SOBRE LA NECESIDAD DE DESARROLLAR LA ISR: BANGLADESH

Encontramos acciones recientes en Bangladesh donde la inseguridad y peligros de ir a trabajar se hacían patentes en accidentes como el hundimiento de Rana Plaza. Donde según afirmaciones de un dirigente sindical de la región su principal preocupación era que *“los hombres y mujeres que acuden cada mañana a trabajar a las fábricas de la confección de Bangladesh vuelvan vivos por las noches a sus casas”*.

Así pues, dadas las circunstancias, culmina un éxito en prevención de riesgos y seguridad en las fábricas del país con el acuerdo alcanzado el pasado 15 de mayo de 2013 entre IndustriALL Global Union, UNI y 32 empresas importantes del mundo de la moda y de la distribución a nivel mundial (Inditex, H&M, C&A, Carrefour, Primark/Penny, Tesco, PVH (Calvin Klein), Tchibo, Benetton, El Corte Inglés, Mango, Mark & Spencer, Next, Stockmann, N Brown Group, G-Star, KIK, Aldi South, AldiNoth, Helly Hansen, New Look, Mothercare, Loblaws, Sainsbury's, JBC, WE Europe, Esprit, Rewe, Lidl, Hess Natur, Switcher y A&F).

Los resultados son decisivos y suponen un avance muy importante en cuanto a la consecución de un trabajo digno ya que en volúmenes de producción y trabajadores representan a más de 1.000 fábricas (de las 6.000 totales del país) y de 1 millón de trabajadores (de los 3-4 millones totales). En materia de Responsabilidad Social Empresarial esta fecha representa un hito importante en cuanto a la conquista de un trabajo digno, mayor implicación y correspondencia a nivel sindical global y asunción de los compromisos efectivos a nivel mundial.

Con este acuerdo se inicia un primer Acuerdo Marco Global del sindicalismo mundial, en el que CWC ha jugado un importante papel, que abarca un conjunto concreto de empresas de la moda y distribución.

SPAINSIF. CWC.

En base a todo lo expuesto, son diversas las redes que tienen como objetivo establecer, desarrollar y seguir los criterios de inversión socialmente responsables. La participación en estas redes es importante para conseguir sinergias y compartir experiencias y objetivos.

- Spainsif.

Con la denominación SPAINSIF - FÓRUM ESPAÑOL DE INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE, se constituye en Madrid, con fecha de 10 de junio del 2009, una Asociación sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, al amparo de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de Asociación y otras disposiciones complementarias, que se rigen por los propios estatutos sociales y, en lo no previsto, por la citada ley.

Spainsif se constituye con 32 entidades fundadoras, interesadas en promover la Inversión Socialmente Responsable en España, creando una plataforma donde se integran entidades

financieras, entidades gestoras, proveedores de servicios de ISR, organizaicones sin ánimo de lucro vinculadas a la ISR y sindicatos.

Socios fundadores:

- *Sección 1, Entidades Financieras: Bancaixa, Banco Popular, BBK, BBVA, Caja Burgos, Caja Navarra, CECA y Triodos Bank.*
- *Sección 2, Entidades gestoras: CASER, Credit Agricole Asset Management, Fonditel, Gestión de Previsión y Pensiones, Ibercaja Gestió, Pictet, Santander Asset Management y Sarasin Alén.*
- *Sección 3, Proveedores de servicios ISR: Sustainalytics, ESADE, Instituto de Empresa, Novaster, UNED y Vigeo.*
- *Sección 4, Organizaciones sin ánimo de lucro en la ISR: AECA, AERI, FETS, Forética, Economistas sin Fronteras, FIARE, Fundación Ecología y Desarrollo y CREGUIS.*
- *Sección 5, Sindicatos: CCOO y UGT.*⁴⁵

El Área de Previsión Social Complementaria de CCOO de Catalunya, junto con COMFIA y la Secretaria Confederal de Seguretat Social y Previsión Social Complementaria, formó parte de la comisión de trabajo y análisis que estudió con los promotores de SPAINSIF la adhesión de CCOO.

- CWC.

El CWC es una red de activistas sindicales establecida para compartir información y desarrollar estrategias encaminadas a una acción conjunta en el campo del capital del capital de los trabajadores. Se estableció en el año 1999, después de una reunión de dirigentes sindicales internacionales celebrada en Estocolmo (Suecia).

*El nombre oficial del CWC es el de Comité de la **Agrupación Global Uniones sobre el Capital de los Trabajadores**, en reconocimiento de la pertenencia de sus miembros a las principales organizaciones sindicales internacionales, incluyendo la Confederación Sindical Internacional (CSI), las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), y la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC).*⁴⁶

Acciones posteriores

A partir de estas intervenciones iniciales se pone de manifiesto la necesidad de seguir evolucionando en el modelo y hacer mucho más participativas en este punto a las Comisiones de Control.

Es por esto que a partir del 1 de enero de 2013, a consecuencia de la Ley 27/2011, la Ley de Planes y Fondos de Pensiones introdujo una novedad legislativa (en su nuevo apartado 7 del artículo 14) respecto de los informes financieros que reciban las distintas Comisiones de Control por parte de sus entidades gestoras; concretamente la obligación de informar sobre la gestión de los riesgos no financieros

En base a todo lo anterior, para la gestión de los riesgos no financieros, CCOO y UGT, en conjunta colaboración, han elaborado un documento base donde se recoge una propuesta de Declaración Comprensiva de los Principios de su Política de Inversión para iniciar el proceso de

⁴⁵ <http://spainsif.es/>

⁴⁶ <http://www.workerscapital.org/>

incorporación de los criterios ASG en las políticas de inversiones de las Comisiones de Control. Resultando del mismo un decálogo con los aspectos más significativos que las Comisiones Control deben tener en cuenta, en este primer estadio de valoración y análisis.

Incorporamos el texto íntegro de esta propuesta conjunta:

“El 1 de enero de 2013 entró en vigor la modificación del artículo 14 de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, añadiendo un nuevo apartado 7º, que incorpora la obligatoriedad de informar si se consideran (o no) criterios ASG (medioambientales, sociales y de buen gobierno) en las políticas de inversión de los fondos de pensiones del sistema de empleo.

Esta modificación proviene de una reivindicación de las organizaciones sindicales, que se plasmó en el documento final del grupo de trabajo sobre Consumo e Inversión Socialmente Responsable del Consejo Estatal de la Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) que contó con el apoyo de todos los grupos (administraciones públicas, organizaciones sindicales y organizaciones del tercer sector) y únicamente fue rechazado por las organizaciones empresariales. Finalmente y a través del impulso dado por SpainSIF, el foro para la promoción de la ISR en España, en el que también participamos, fue posible introducir una enmienda, con la modificación finalmente incluida, en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Artículo 14, apartado 7, Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones RDL 1/2002, de 29 de noviembre:

«7. La comisión de control del fondo de pensiones, con la participación de la entidad gestora, elaborará por escrito una declaración comprensiva de los principios de su política de inversión. A dicha declaración se le dará suficiente publicidad. En esta declaración, en el caso de fondos de pensiones de empleo, se deberá mencionar si se tienen en consideración, en las decisiones de inversión, los riesgos extrafinancieros (éticos, sociales, medioambientales y de buen gobierno) que afectan a los diferentes activos que integran el fondo de pensiones.

De la misma manera, la comisión de control del fondo de pensiones de empleo, o en su caso la entidad gestora, deberá dejar constancia en el informe de gestión anual del fondo de pensiones de empleo de la política ejercida en relación con los criterios de inversión socialmente responsable anteriormente mencionados, así como del procedimiento seguido para su implantación, gestión y seguimiento.»

Esta medida ya ha sido introducida con éxito en otros países, el primero fue Reino Unido, y ha servido como palanca de impulso de la ISR en los instrumentos de previsión social de los sistemas de empleo.

Esta nueva incorporación a la normativa, complementa al artículo 69.6 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, que está en vigor desde 2008 sobre el ejercicio de derechos políticos. Este artículo fue también introducido a propuesta de las organizaciones sindicales y como ya conocéis, ha contribuido positivamente para que un número significativo de fondos de pensiones del sistema de empleo participe de manera activa en las juntas de accionistas del IBEX 35.

6. La comisión de control del fondo de pensiones deberá ejercer, en beneficio exclusivo de los partícipes y beneficiarios, todos los derechos inherentes a los valores integrados en el fondo con relevancia cuantitativa y carácter estable, especialmente el derecho de participación y voto en las juntas generales.

Dichos derechos los ejercerá la comisión de control del fondo, directamente o a través de la entidad gestora, que seguirá las indicaciones de dicha comisión o lo dispuesto en las normas de funcionamiento del fondo.

En cualquier caso, en el informe de gestión anual del fondo de pensiones se deberá dejar constancia de la política de la comisión de control del fondo, o en su caso de la entidad gestora, con relación al ejercicio de los derechos políticos inherentes a los valores integrados en el fondo de pensiones.

CCOO y UGT apoyamos la inclusión de criterios de responsabilidad social en las inversiones por los siguientes motivos:

1. La aplicación de criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno en la selección de las inversiones supone un avance muy significativo de la transparencia de la gestión de las inversiones del Fondo.
2. El horizonte temporal a largo plazo de las inversiones de los instrumentos de previsión social complementaria está claramente vinculado con la sostenibilidad de las inversiones. La aplicación de criterios de responsabilidad social en la actividad de las empresas y otros emisores donde los Fondos de Pensiones realizan sus inversiones, puede suponer un mayor respeto de los derechos sociales, el medioambiente y el cumplimiento del buen gobierno.
3. El objetivo fundamental de las comisiones de control de los Fondos de Pensiones de Empleo, y las juntas directivas de otros instrumentos de previsión social es la consecución de la rentabilidad suficiente para sus objetivos de prestación.

Pero no por ello, se debe renunciar a ejercer la responsabilidad social con respecto a partícipes y beneficiarios, en particular y la sociedad en su conjunto, en general. Las inversiones y los mercados financieros tienen un impacto sobre la sociedad, como la crisis actual está demostrando; los fondos de pensiones de empleo han de actuar con responsabilidad para mitigar estos efectos.

4. La ISR puede contribuir positivamente a la mejora del binomio rentabilidad/riesgo a través de una mejor valoración de los riesgos que afectan a las inversiones (se tienen en cuenta tanto los criterios financieros, como los extrafinancieros, los denominados criterios ASG – medioambientales, sociales y de buen gobierno-). La experiencia muestra que éstos pueden tener un impacto sobre el valor de los activos. Casos como el de BP en el Golfo de México o los conflictos laborales en las minas de Sudáfrica, son una clara prueba de ello (actuaciones irresponsables provocan un descenso del valor de la acción; al igual que actitudes positivas pueden generar un impacto positivo).
5. Por todo ello es importante que siempre que sea posible se realice un análisis de sostenibilidad de las inversiones que considere principios, directrices, recomendaciones y normativas ASG que gocen de un amplio consenso, tanto en el ámbito nacional como en el ámbito internacional.⁴⁷

⁴⁷Las Líneas Directrices para las Empresas Multinacionales de la OCDE y los diez principios de la Iniciativa Pacto Mundial de Naciones Unidas suelen aparecer en la mayoría de políticas ISR del ámbito internacional. El Comité sobre el Capital de los Trabajadores (CWC) también recomienda introducir, siempre que sea posible, los siguientes documentos: la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre

6. *La ISR es una palanca más para fomentar el impulso de la RSE (Responsabilidad Social Empresarial) y un mejor funcionamiento de los mercados.*
7. *Como parte de las acciones de ISR, la Comisión de Control del Fondo deberá ejercer los derechos inherentes a los valores integrados en el fondo, inicialmente a través de la participación y voto en las juntas generales correspondientes, para lo que tendrán en cuenta, además de los resultados económicos, los criterios ASG (medioambientales, sociales y de buen gobierno). Todo ello, buscando siempre actuar en beneficio de partícipes y beneficiarios.*
8. *Cuando sucedan controversias con alguno de los emisores de activos en cartera cuya actividad pueda suponer impactos negativos en materia de RSE que afectarían a la cartera del Fondo, la Comisión de Control, de acuerdo con la Entidad Gestora, podrá establecer procesos de diálogo con el objeto de reducir el riesgo de la cartera.*

La ISR avanzada, con estrategias de engagement (Diálogo con las empresas, reguladores y supervisores) busca generar cambios positivos en la sociedad y puede ser, por tanto, una herramienta más de acción sindical.

Por todo ello, a la hora de integrar estos criterios en la declaración comprensiva de los principios de la política de inversión (DPI) de un instrumento de previsión social complementaria (fondo de pensiones, mutualidad de previsión social, entidad de previsión social voluntaria), las organizaciones sindicales recomendamos lo siguiente:

Introducir la consideración de criterios ASG (medioambientales, sociales y de buen gobierno) en la definición de la Declaración Comprensiva de los Principios de su Política de Inversión, tanto en relación a los activos en los que invertir como en el control de riesgos financieros y extrafinancieros, (Art. 14, apartado 7, Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones) y sobre el ejercicio de derechos políticos de los valores integrantes del Fondo de Pensiones, (Art. 69.6 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones).

- *En dicha DPPI deberán tenerse en cuenta los siguientes aspectos:*
 - *Los activos que forman la cartera del fondo de pensiones se someterán, siempre que sea posible, a un análisis de sostenibilidad, contemplando criterios ASG (medioambientales, sociales y de buen gobierno).*
 - *Para cada categoría de activo, tipo de inversión, etc., se establecerán unas reglas específicas que permitan evaluar su adaptabilidad a dichos criterios ASG.*
 - *En primer lugar este análisis se dirigirá a la renta fija y la renta variable, igualmente se tendrá en cuenta el vehículo de inversión, (IIC, Fondo de Inversión, ETF, derivados, etc.).*
 - *Posteriormente, en la medida de las posibilidades, el anterior análisis ASG se irá extendiendo al conjunto de los activos que forman parte de la cartera de inversiones. El objetivo a largo plazo es que el análisis ASG se aplique al 100% de los activos.*
 - *La entidad gestora informará de los activos que han sido sometidos a un análisis de sostenibilidad y del porcentaje que éstos representan con respecto al total de su*

Empresas y Derechos Humanos, la guía de Responsabilidad Social ISO 26.000:2010. También consideramos que es de interés incluir los Principios de la OCDE sobre el Buen Gobierno y el Código Unificado de Buen Gobierno de la CNMV.

categoría de activo y de los criterios de sostenibilidad que motiven las decisiones de selección de inversiones se han adoptado.

- *La comisión de control, en colaboración con la Entidad Gestora, podrá definir un índice de referencia sostenible que incorpore criterios extrafinancieros. Este nuevo índice, seguirá los mismos criterios que el índice de referencia principal, y será complementario a éste.*
- *La Comisión de Control del Fondo, con la colaboración de la Entidad Gestora, valorará el cumplimiento de los objetivos marcados, los criterios de sostenibilidad y la coherencia del diseño de la Política de Inversión con los mismos.*
- *En aquellos casos en los que, la Comisión de Control o la Entidad Gestora, hayan detectado incumplimientos de los principios ASG establecidos en la DPPI, la comisión de control podrá decidir la exclusión de este valor de su cartera.*
- *La Comisión de Control y la Entidad Gestora colaborarán en la elaboración de las informaciones que, tanto respecto a los criterios de inversión socialmente responsable como al ejercicio de los derechos políticos inherentes a los valores integrados en el fondo de pensiones, hay que incluir en el informe de gestión anual del fondo de pensiones de empleo.*
- *Igualmente se establecerán los procedimientos de comunicación y el alcance de éstos a los partícipes y beneficiarios de las actuaciones presididas por estos aspectos.*
- *Por último, la Entidad Gestora detallará, en caso de que las hubiera, los gastos derivados de la aplicación de los criterios ASG, o el ejercicio de los derechos de voto. De común acuerdo se valorará la oportunidad, o no, de su repercusión al Fondo.*

UGT y CCOO instamos a iniciar, a la mayor brevedad posible, este proceso de incorporación de los criterios ASG a las políticas de inversiones, de acuerdo con las características de cada institución de de previsión, y al ritmo que sea posible en cada una.

Madrid, 6 de Marzo de 2013⁴⁸

Campaña de Soberanía Alimentaria

El Àrea de Previsió Social Complementària de CCOO de Catalunya inició en el año 2012 una campaña de sensibilización contra la especulación en *commodities* (materias primas) vinculadas con los productos de alimentación.

El interés del Àrea de Previsió Social Complementària de CCOO de Catalunya en luchar contra la especulación en productos alimentarios va más allá del interés humanitario que pudiera tener cualquier otra organización en luchar contra el hambre y a favor de la sostenibilidad. Al interés general por dichas cuestiones, compartido con otras organizaciones, asociaciones e instituciones; nuestra Àrea tiene que asumir la condición de inversores institucionales que

⁴⁸ Declaración de CC.OO. y UGT del 6 de marzo de 2013 sobre INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE EN LOS FONDOS DE PENSIONES DE EMPLEO

tienen las comisiones de control y debe evaluar las consecuencias de la política de inversión aprobada en los mandatos de gestión de los fondos de pensiones del sistema de empleo.

Recordamos que las comisiones de control deben asumir un doble condicionante en sus decisiones sobre la política de inversión del mandato:

1. Responsabilidad sobre las consecuencias ambientales, sociales, en la gobernanza de las empresas y la ética en las finanzas derivadas de sus acciones y decisiones.
2. Construir un modelo de gestión de sus inversiones que respete los principios de inversión socialmente responsable y tenga en cuenta los riesgos extra-financieros de las inversiones de los fondos de pensiones.

Las actividades de carácter especulativo tienen repercusiones directas en la población mundial, afectando especialmente a los países considerados como subdesarrollados. Es por ello que es necesario dar un paso más allá y proponer a las comisiones de control un plan de acción para definir una política de inversiones justa, debiendo extremar el control y seguimiento de este tipo de inversiones, de llamadas commodities.

Para ello, en la cláusula ISR de los mandatos de gestión, en el que se establece la política estratégica de inversión a seguir por la entidad gestora del fondo de pensiones, es necesario identificar y facilitar este tipo de inversiones en el informe de gestión de la entidad gestora, para realizar un correcto seguimiento. En definitiva, desarrollar una política de inversión contraria a la especulación en productos alimentarios y a favor de la soberanía alimentaria, asumiendo las comisiones de control su condición de inversor institucional y actuando en consecuencia.

9.- Mandatos de gestión.-

En relación con las Declaraciones de Principios de Política de Inversión recabadas (en adelante "mandatos de gestión"), de que disponen las distintas Comisiones a modo de referente de actuaciones.

Aunque estamos ante una muestra pequeña respecto del total de mandatos existentes, esta es significativa en cuanto a extraer unas primeras conclusiones respecto a la realidad económica que se encuentran las Comisiones de Control:

- Como objetivos definidos en el mandato, hemos encontrado los siguientes:
 - o IPC.
 - o IPC más un diferencial.
 - o Preservación del capital.
 - o Benchmarkt
 - o Benchmarkt más un diferencial
- Cabe resaltar que la cartera de inversiones establecida en los diferentes mandatos de gestión siguen, con carácter general, una política prudente.

El mayor porcentaje se concentra en la renta fija [70%-90%], y el resto se concentra en la renta variable, dadas las características propias de este mercado altamente volátil.

Asimismo estos porcentajes marcan las referencias de las políticas de inversión, pero suelen disponer de bandas de fluctuación, que oscilan en numerosos casos entre aproximadamente el +/- 10%.

Tan sólo en dos casos de los anteriores, el importe de las inversiones es del 50% tanto para renta fija como variable.

- Debe destacarse el escaso desarrollo e implantación, en los mandatos de gestión, de las cláusulas de Inversión Socialmente Responsable (ISR). Lo cual pone de manifiesto que los mandatos de gestión deben avanzar en esta vía en base a la incorporación de la cláusula en sus mandatos y, en su caso, el posterior desarrollo de la misma.
- En similares circunstancias, se encuentra la incorporación específica del ejercicio de derecho a voto en las juntas de accionistas reconocidos a favor de las Comisiones de Control.

Fondo	Objetivo	Diferencial	RF	RV	Otros	Min ba RV	Max ba RV	Min ba RF	Max ba RF	Duración min RF	Duración max RF	Duración política inversiones	Ejercicio derechos políticos	Clausula ISR
1	I	1,5	70	30		5	5	5	5			0	S	N
2	I		75	25		0	25					0	S	N
3	P		85	15		15	15	15	15	0	5	0	N	N
4	I	1	70	30		10	10	10	10			3	S	S
5	B		50	50		0	75					0	N	N
6	B	1,2	50	50		10	10	10	10	1	5	3	N	S
7	P		80	20		10	10	10	10	2	5	0	N	N
8	I		90	10		10	10	10	10			0	N	S
9	-		80	20								-	N	N
10	B		75	25		0	40					0	N	S
11	P		70	30		10	10	10	10			0	N	N
12	I	1	75	25		10	10	10	10			3	N	S
13	B		65	30	5	10	10	15	15	2	5	0	N	N
14	B		40	60		5	5	5	5			0	N	N
15	I	3	75	25	10	0	30			1	5	0	N	N
16	I	0,5	80	20		0	30	100	70			4	N	S
17	I	5	56	39	5	9	12	9	6			0	N	N
18	B		90	10	5	10	10	10	10			0	N	S
19	B		75	25								0	N	S
20	B	0,19	70	30		10	10	10	10	0	3	-	S	N
21	B	0,6	75	25		10	10	10	10	2,75	6,88	-	N	N
22	P		55	45		9	45	0	9			0	N	N

Fuente: INVERCO.

Elaboración: Àrea de Previsió Social Complementaria. CC.OO. Catalunya.

BIBLIOGRAFÍA:

Legislación y normas convencionales:

- Ley 8/1987, de 8 de junio, Reguladora de Planes y Fondos de Pensiones.
- Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones RDL 1/2002, de 29 de noviembre.
- Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones.
- Orden Ministerial EHA 3433/2006, de 2 de noviembre, sobre condiciones técnicas especiales aplicables a contratos de seguro y planes de pensiones que instrumenten determinados compromisos por pensiones vinculados a la jubilación.
- Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados. 31 de enero de 2011.
- Ley 27/2011, de 2 de agosto, de actualización, adecuación y modernización de la Seguridad Social.
- RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se introdujeron nuevas amenazas para el desarrollo y estabilidad de los planes de pensiones del sistema de empleo.
- Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Modificado por la Ley 3/2012, de 6 julio, de medidas urgentes para la reforma del mercadode trabajo.
- Resolución de 25 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo. Convenio colectivo estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo.
- Plan de pensiones de promoción conjunta para el sector de flores y plantas ornamentales.
- Plan de pensiones de promoción conjunta para el sector de bingos.
- Planes de promoción conjunta de la administración pública.

Informes, acuerdos, estudios y otros:

- 2009 Ageing Report: economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060).
- Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la función pública en el marco del diálogo social 2010-2012.
- "Ahorro familiar en España". Papeles de la Fundación nº 39. Patrimonio financiero e inmobiliario de las familias españolas (1997 y estimaciones 2010). 1 de marzo de 2011.
- AIC 2005-2007 firmado por Foment del Treball Nacional, CCOO y UGT el 17 de junio de 2005.
- AIC 2011-2014, firmado por Foment del Treball Nacional, CCOO y UGT el 3 de noviembre de 2011.
- Country Name sobre PIB. CIA
- Documento de evaluación y reforma del Pacto de Toledo. 25 de enero de 2011.
- Estudio sobre el desarrollo de la Previsión Social Complementaria. (Primer preborrador) Enero de 2013.
- Revista de estudios número 36 de la fundación 1º de mayo. Confederación sindical de CCOO.
- GDP per capita in PPS Index (EU-27 = 100) Data from 1st of December 2012.
- GPP EGFP. Ponencia 7a. Jornada de Previsión Social Complementaria. CCOO de Catalunya. 31 de Mayo de 2011. Barcelona.
- Idescat. Anuario estadístico de Catalunya. Generalitat de Catalunya.
- Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria 2011.
- Informe General presentado al 10º Congreso de CCOO de Catalunya, celebrado en diciembre de 2012.

- "La verdad sobre la reforma de los sistemas de pensiones". Nicholas Barr. Finanzas & Desarrollo. Septiembre de 2001.
- Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo. 21 de Mayo de 2013.
- Periodista Digital. 3 de junio de 2012.
- Ponencia 7a. Jornada de Previsión Social Complementaria. CCOO de Catalunya. 31 de Mayo de 2011. Barcelona.
- Recomendación decimocuarta del Pacto de Toledo. 30 de marzo de 1995.
- Revisión del Pacto de Toledo. Octubre 2003.

Pàgines web:

- <http://www.abp.nl>
- http://www.ccoo.cat/PLANSPENSIONS/aspnet/administracio_local.aspx
- www.geroa.es.
- <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/PensionMarketsInFocus2012.pdf>
- <http://www.plandepensiones-age.es/magnoliaPublic/funcionaPlanPensiones>
- <http://www.socialwatch.org>
- <http://www20.gencat.cat/portal/site/governacio/menuitem.f38655dcaeee399e8e629e30b0c0e1a0/?vgnnextoid=c324e311dac87110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&vgnnextchannel=c324e311dac87110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&vgnnextfmt=default>

Otras fuentes consultadas:

- ABP Pensioenfonds voor overheid en onderwijs.
- Adecco/Barceló & Asociados.
- Área de Previsión Social Complementaria de CCOO de Catalunya.
- Banco de España.
- Base de datos de CCOO CAT. 2012.
- Bloomberg. Evolución del bono español a 10 años. Período 01/10/2005 a 04/10/2012.
- Bolsa de Madrid. Evolución del IBEX 35 en el período de Junio 2008 a Marzo 2013.
- Códigos CNAE. Generalitat de Catalunya. 2012.
- Dirección General de Seguros.
- European Commission.
- EUROSTAT.
- Fundación de Estudios Financieros.
- GEROA PENTSIOAK EPSV
- Gestión de Previsión y Pensiones EGFP. BBVA Asset Management.
- IESE – IRCO.
- INE.
- Inverco.
- Ministerio de Trabajo.
- OCDE. Global Pension Statistics.
- Registro de Convenios Colectivos. Generalitat de Catalunya.
- Secretaria de Prestaciones Sociales y Políticas Públicas CSCCOO.

Àrea de Previsió Social Complementària

Departament d'Assessorament
Secretaria d'Acció Sindical
CCOO. de Catalunya