

INFORME ANUAL SOBRE LA SITUACIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN CATALUNYA.

LOS PLANES DE PENSIONES DEL SISTEMA DE EMPLEO

L'Àrea de Plans i Fons de Pensions.
Secretaria d'Acció Sindical
CCOO de Catalunya.

Barcelona, 10 de febrero de 2005.

0

INTRODUCCIÓN.-

Un año más, L'Àrea de Plans i Fons de Pensions de la Secretaria d'Acció Sindical de la CONC, presenta su informe anual sobre la situación de la previsión social complementaria en Catalunya. En esta ocasión se trata de analizar los datos del año 2004 sobre los planes y fondos de pensiones, especialmente en lo concerniente a los del sistema de empleo.

El año 2004 fue un año importante para los planes de pensiones ya que desde el 25 de febrero entró en vigor el RD 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el reglamento de la Ley Reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones.

Sin embargo, tenemos por delante retos de gran trascendencia para la previsión social complementaria. Desde la nueva prórroga de un año para la exteriorización de los compromisos por pensiones más generalizados entre las empresas y los trabajadores, los llamados premios de jubilación y que están reconocidos en 87 convenios de sector en Catalunya de aplicación en 80.367 empresas y a 429.471 trabajadores, hasta la resolución definitiva de la composición de las comisiones de control de los planes de pensiones formalizados antes del 31 de diciembre de 2001 y que ha sido aplazada hasta el 31 de diciembre de 2005.

Pero hay más cuestiones que requieren nuestra atención: el desarrollo del Diálogo Social en la mesa sobre la protección social, el desarrollo del debate abierto sobre la fiscalidad de los planes de pensiones o las propuestas realizadas conjuntamente por CCOO y UGT en la renovación del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva.

La transposición a la legislación de cada estado miembro de la Directiva Europea 2003/41/CE, sobre los llamados planes y fondos panaeuropeos, abre un nuevo horizonte para los planes de pensiones en la empresa multinacional, en el que deberemos buscar los instrumentos más eficaces para garantizar la necesaria participación social y en el que los Comités de Empresa Europeos deberán desempeñar posiblemente un nuevo papel.

En todo este cuadro, una vez superada la fase de exteriorización de compromisos y la existencia de miles de empresa con planes de pensiones formalizados (en Catalunya hay 471 empresas con planes de pensiones que suman 166.934 partícipes), CC.OO. debe reforzar el apoyo a los centenares de sus afiliados y afiliadas que forman parte de las comisiones de control. Por ello, las actividades formativas e informativas son un elemento vital, así como desarrollar todo el soporte necesario para el desempeño de las tareas de control, gestión y ejecución de los planes que aquéllas tienen encomendadas.

La apuesta por una sociedad de asesoramiento creada conjuntamente por CCOO y UGT y que ha dado lugar a CONSULTORA DE PENSIONES Y PREVISIÓN SOCIAL S.L., SOCIEDAD DE ASESORAMIENTO, es una prueba irrefutable de ello.

Desde nuestra perspectiva se trata de ir colocando nuestra participación en la gestión de los planes de pensiones, sistema de empleo, en una perspectiva más trascendente. Se trata de plantearnos, desde nuestra defensa inequívoca del sistema público de Seguridad Social como pilar fundamental de la previsión social en nuestro país, y partiendo de la constatación que las aportaciones de las empresas promotoras a dichos planes de pensiones no son otra cosa que salario diferido, propiedad de los trabajadores, crear las condiciones para intervenir en la parte de la economía real que es financiada con los recursos patrimoniales de éstos.

La responsabilidad social corporativa y las inversiones sociales responsables son conceptos clave que deben desarrollar aún más los principios básicos que deben guiar la intervención de los planes de pensiones en la economía y en el desarrollo social, especialmente los del sistema de empleo en los que hay una participación directa de los trabajadores y trabajadoras a través de las comisiones de control.

Tenemos pues unos retos de distinta magnitud y con perspectivas temporales dispares, complementario todo, lo general con lo particular, lo inmediato con lo a más a largo plazo.

A continuación presentamos el resultado del análisis de los datos que disponemos y que tienen como fuentes principales la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones e INVERCO, habiendo sido elaborados por L'Àrea de Plans i Fons de Pensions, de la Secretaria d'Acció Sindical de CCOO de Catalunya.

Jordi Giménez i Maluenda.
L'Àrea de Plans i Fons de Pensions.
Secretaria d'Acció Sindical.

1

Comparación de los planes de pensiones entre países.-

Los datos que disponemos en estos momentos (fuentes de INVERCO) sobre los fondos de pensiones a nivel mundial están cerrados a 31 de diciembre de 2001 y con la previsión realizada para el año 2006.

Los datos indicados ya fueron utilizados en anteriores informes. Mantenemos la publicación de los mismos en la medida que éstos reflejan la evolución mundial de los planes de pensiones y porque todo indica que la previsión realizada para el año 2006 se cumplirá plenamente, ya que a 31 de diciembre de 2004 el patrimonio total de los planes de pensiones alcanzó en España los 62.881,6 millones de € y que, a tenor del crecimiento de los últimos años (19,57% en el 2000, 15,77% en el 2001, 10,25% en el 2002, 15,71% en el 2003 y 12,47% en el 2004), es posible un crecimiento anual del 12% en los dos próximos años, tendríamos que al final del 2006 se alcanzarían los 78.878,7 millones de €.

COMPARACIÓN POR PAISES DE LOS FONDOS DE PENSIONES A NIVEL MUNDIAL

DATOS EXPRESADOS EN MILES DE MILLONES DE EUROS.

	DATOS		INCREMENT 96/01	PREVISIÓN 2006	PESO RELATIVO		PREVISIÓN INCREMENT 01/06	PESO RELATIVO		VARIACION PESO RELAT. EUROPA 96/01
	1996	2001			EUROPEO 2006	MUNDIAL 2001		EUROPEO 2001		
AMERICA DEL NORTE	3,629	7,188	98.07%	10,904			51.70%	60.76%		
REINO UNIDO	824	1,310	58.98%	1,430	45.79%	9.16%	11.07%	48.07%	-3.09	
PAISES BAJOS	273	460	68.50%	533	17.07%	15.87%	3.89%	16.88%	1.49	
SUIZA	200	344	72.00%	418	13.38%	21.51%	2.91%	12.62%	1.67	
ALEMANIA	102	104	1.96%	199	6.37%	91.35%	0.88%	3.82%	-0.96	
SUECIA	85	93	9.41%	70	2.24%	-24.73%	0.79%	3.41%	-0.45	
FRANCIA	58	64	10.34%	49	1.57%	-23.44%	0.54%	2.35%	-0.31	
DINAMARCA	49	82	67.35%	94	3.01%	14.63%	0.69%	3.01%	0.40	
ITALIA	63	77	22.22%	66	2.11%	-14.29%	0.65%	2.83%	0.36	
IRLANDA	25	51	104.00%	73	2.34%	43.14%	0.43%	1.87%	0.17	
FINLANDIA	0	28		33	1.06%	17.86%	0.24%	1.03%	-0.18	
ESPAÑA	17	44	158.82%	79	2.53%	79.55%	0.37%	1.61%	0.41	
BÉLGICA	8	14	75.00%	16	0.51%	14.29%	0.12%	0.51%	-0.02	
NORUEGA	11	12	9.09%	9	0.29%	-25.00%	0.10%	0.44%	-0.05	
PORTUGAL	0	13		16	0.51%	23.08%	0.11%	0.48%	0.06	
AUSTRIA	2	8	300.00%	25	0.80%	212.50%	0.07%	0.29%	0.14	
RESTO DE EUROPA	23	21	-8.70%	13	0.42%	-38.10%	0.18%	0.77%	0.36	
TOTAL EUROPA	1,740	2,725	56.61%	3,123	100.00%	14.61%	23.03%	100.00%		
TOTAL MUNDIAL	6,630	11,831	78.45%	15,996		35.20%	100.00%			

Fuente:

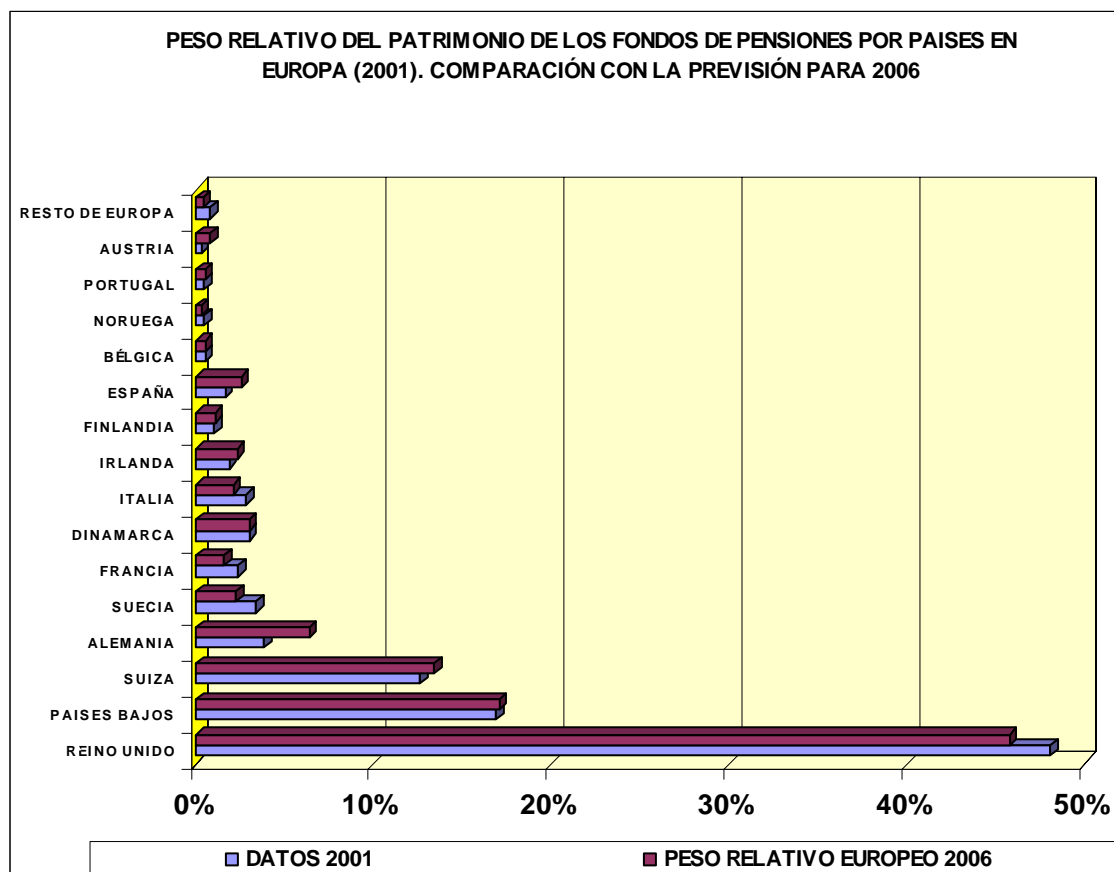
INTERSEC publicado por INVERCO.

Elaboración L'Àrea de Plans i Fons de Pensions de la CONC.

Reproducimos las valoraciones que nos merecían los datos indicados y que fueron recogidas en el anterior informe anual:

Los datos relativos al patrimonio de los fondos de pensiones en Europa, en comparación con América del Norte y el total mundial, ponen de manifiesto algunas cuestiones de interés:

- ▶ América del Norte sigue teniendo un gran peso relativo en el total del patrimonio de los fondos de pensiones a escala mundial, como pone de relieve el hecho de que en el año 2001 concentraba un 60,76% del total frente a un 23,03% de Europa.
- ▶ El crecimiento registrado en patrimonio de los fondos de pensiones en el periodo 1996 a 2001 revela el mayor ritmo de crecimiento en América del Norte (98,07%) con respecto a Europa (56,61%).



- ▶ Las tendencias de futuro prevén un fuerte incremento de estos instrumentos de ahorro previsión privados. Para el quinquenio 2001 a 2006 se prevé que América del Norte experimente un crecimiento del 51,70% y en Europa un 14,61%.

- ▶ Con relación a Europa y en comparación con años anteriores, continúa registrándose una fuerte concentración en el Reino Unido (48,07% del mercado europeo en el año 2001) pero con una clara tendencia disminuir. Así, mientras que en el año 1999 dicho país concentraba el 49,18% del mercado europeo, en el año 2001 se había reducido al 48,07%, proveyéndose que para el año 2006 la cuota de mercado de este país en el contexto europeo será del 45,79%.
- ▶ La razón de la variación anteriormente señalada se encuentra en la mayor tasa de crecimiento que se registra en países como Holanda, Suiza, Dinamarca, Italia, Irlanda y España.

DATOS A 31/12/01
(Últimos datos que se disponen)

	DATOS 1996	DATOS 2001	PREVISIÓN 2006	PREVISIÓN INCREMENT 01/06	PREVISIÓN PESO RELATIVO EUROPEO 2006
AMERICA DEL NORTE	3,629	7,188	10,904	51.70%	
1 REINO UNIDO	824	1,310	1,430	9.16%	45.79%
2 PAISES BAJOS	273	460	533	15.87%	17.07%
3 SUIZA	200	344	418	21.51%	13.38%
4 ALEMANIA	102	104	199	91.35%	6.37%
5 SUECIA	85	93	70	-24.73%	2.24%
6 DINAMARCA	49	82	94	14.63%	3.01%
7 ITALIA	63	77	66	-14.29%	2.11%
8 FRANCIA	58	64	49	-23.44%	1.57%
9 IRLANDA	25	51	73	43.14%	2.34%
10 ESPAÑA	17	44	79	79.55%	2.53%
11 FINLANDIA	0	28	33	17.86%	1.06%
12 RESTO DE EUROPA	23	21	13	-38.10%	0.42%
13 BÉLGICA	8	14	16	14.29%	0.51%
14 PORTUGAL	0	13	16	23.08%	0.51%
15 NORUEGA	11	12	9	-25.00%	0.29%
16 AUSTRIA	2	8	25	212.50%	0.80%
TOTAL EUROPA	1,740	2,725	3,123	14.61%	100.00%

Fuente:

INTERSEC publicado por INVERCO

Elaboración L'Àrea de Plans i Fons de Pensions de la CONC.

Importes en miles de millones de pesetas.

- ▶ En España se ha producido un desarrollo muy importante de los fondos de pensiones. En el periodo 1996 a 2001, el incremento registrado en España fue del 158%, proveyéndose, para el año 2006, una cuota de mercado europeo del 2,53%, lo que la situará en el 6º puesto del ranking.

- ▶ El crecimiento previsto para España entre el periodo 2001 a 2006 la sitúa como tercer país con mayor crecimiento previsto (79,55%) tras Austria (212,50%) y Alemania (91.35%).
- ▶ En el año 1999, España era el 11º país por volumen de patrimonio y 5º por tasa de crecimiento interanual, mientras que en el año 2001 era el 10º por volumen de patrimonio y el 2º, después de Austria, por tasa de crecimiento desde el año 1996,.

DATOS A 31/12/01
 (Últimos datos que se disponen)

	DATOS 1996	DATOS 2001	PREVISIÓN 2006	PREVISIÓN INCREMENT 01/06	PREVISIÓN PESO RELATIVO EUROPEO 2006
AMERICA DEL NORTE	3,629	7,188	10,904	51.70%	
1 REINO UNIDO	824	1,310	1,430	9.16%	45.79%
2 PAISES BAJOS	273	460	533	15.87%	17.07%
3 SUIZA	200	344	418	21.51%	13.38%
4 ALEMANIA	102	104	199	91.35%	6.37%
5 DINAMARCA	49	82	94	14.63%	3.01%
6 ESPAÑA	17	44	79	79.55%	2.53%
7 IRLANDA	25	51	73	43.14%	2.34%
8 SUECIA	85	93	70	-24.73%	2.24%
9 ITALIA	63	77	66	-14.29%	2.11%
10 FRANCIA	58	64	49	-23.44%	1.57%
11 FINLANDIA	0	28	33	17.86%	1.06%
12 AUSTRIA	2	8	25	212.50%	0.80%
13 BÉLGICA	8	14	16	14.29%	0.51%
14 PORTUGAL	0	13	16	23.08%	0.51%
15 RESTO DE EUROPA	23	21	13	-38.10%	0.42%
16 NORUEGA	11	12	9	-25.00%	0.29%
TOTAL EUROPA	1,740	2,725	3,123	14.61%	100.00%

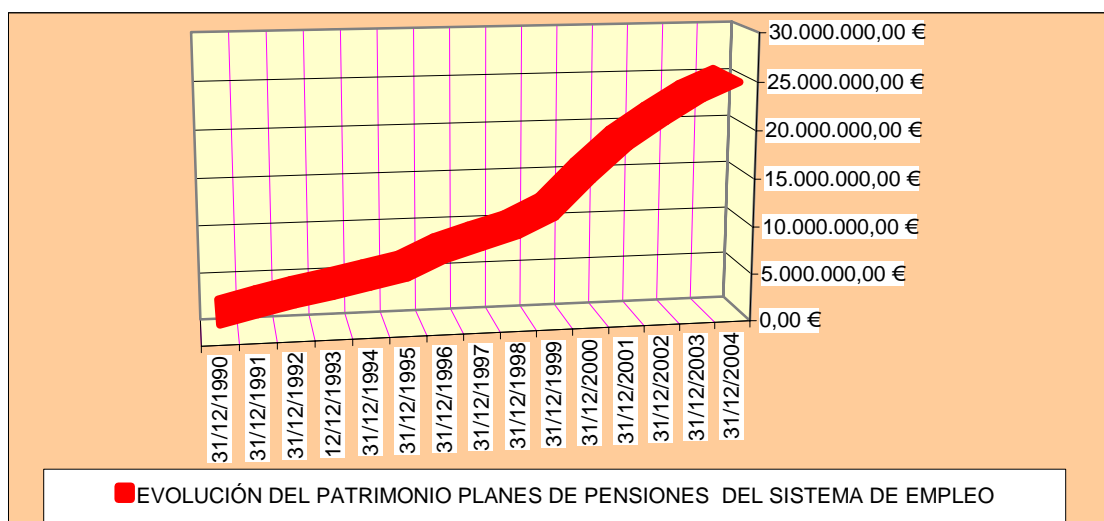
Fuente: INTERSEC publicado por INVERCO
 Elaboración L'Àrea de Plans i Fons de Pensions de la CONC.
 Importes en miles de millones de euros.

DATOS A 31/12/01
(Últimos datos que se disponen)

	DATOS 1996	DATOS 2001	PREVISIÓN 2006	PREVISIÓN INCREMENT 01/06	PREVISIÓN PESO RELATIVO EUROPEO 2006
AMERICA DEL NORTE	3,629	7,188	10,904	51.70%	
1 AUSTRIA	2	8	25	212.50%	0.80%
2 ALEMANIA	102	104	199	91.35%	6.37%
3 ESPAÑA	17	44	79	79.55%	2.53%
4 IRLANDA	25	51	73	43.14%	2.34%
5 PORTUGAL	0	13	16	23.08%	0.51%
6 SUIZA	200	344	418	21.51%	13.38%
7 FINLANDIA	0	28	33	17.86%	1.06%
8 PAISES BAJOS	273	460	533	15.87%	17.07%
9 DINAMARCA	49	82	94	14.63%	3.01%
10 BÉLGICA	8	14	16	14.29%	0.51%
11 REINO UNIDO	824	1,310	1,430	9.16%	45.79%
12 ITALIA	63	77	66	-14.29%	2.11%
13 FRANCIA	58	64	49	-23.44%	1.57%
14 SUECIA	85	93	70	-24.73%	2.24%
15 NORUEGA	11	12	9	-25.00%	0.29%
16 RESTO DE EUROPA	23	21	13	-38.10%	0.42%
TOTAL EUROPA	1,740	2,725	3,123	14.61%	100.00%

Fuente: INTERSEC publicado por INVERCO
Elaboración L'Àrea de Plans i Fons de Pensions de la CONC.
Importes en miles de millones de euros.

- Podemos añadir que el incremento registrado en el periodo 31/12/1996 a 31/12/2004 ha sido del 260,53%. Los planes de pensiones del sistema de empleo, en el mismo período, han crecido un 219,60%.



Fuentes: INVERCO Elaboración: L'Àrea de Plans i Fons de Pensions de la CONC.

2

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

COMPARACIÓN PLANES DE PENSIONES DE LOS DISTINTOS SISTEMAS EN ESPAÑA

DATOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2004

	Nº PLANES	VARIAC DESDE 31/12/03	PATRIMONIO EN MILES €	VARIAC DESDE 31/12/03	PATRIMONIO MEDIO EN € POR PARTICIPE		VARIAC DESDE 31/12/03
SISTEMA INDIVIDUAL	956	11,16%	€36.977.182	17,18%	€5.107	7.239.941	9,49%
SISTEMA ASOCIADO	203	-2,87%	€838.153	-0,41%	€10.532	79.585	-10,28%
SISTEMA EMPLEO	1.708	6,42%	€25.066.292	6,60%	€19.601	1.278.810	83,57%
TOTAL	2.867	7,22%	€62.881.627	12,47%	€7.313	8.598.336	16,23%

Fuentes: INVERCO
 DIRECCIÓN GENERAL DE SEGUROS

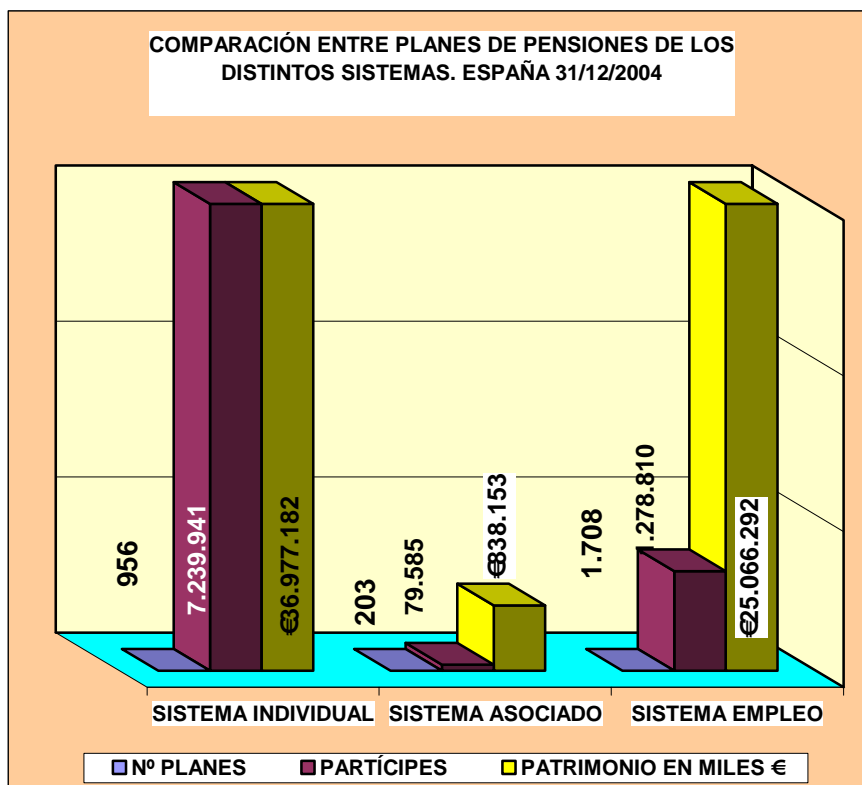
Elaboración: L'Àrea de Plans i Fons de Pensions de la Coimissió Obrera Nacional de Catalunya

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

- ▶ La evolución del número de planes de los distintos sistemas evidencian un retroceso significativo de los planes asociados y de un marcado dinamismo en los sistemas individuales y de empleo. Sin embargo el mayor crecimiento en el 2004 del número de planes del sistema individual (11,16% anual) respecto a los planes de pensiones de empleo (6,42% en el mismo período) queda matizada por el espectacular incremento del número de partícipes. Frente al 9,49% de incremento registrado en el año 2004 en el sistema individual, el sistema de empleo creció un 83,57%, superando ampliamente el millón de partícipes de los planes de pensiones de dicho sistema (1.278.810).
- ▶ Los datos anteriores indican un crecimiento importante en la oferta de planes de pensiones individuales por parte de las entidades financieras pero sobretodo ponen de manifiesto que hay un crecimiento muy relevante de los planes de pensiones del sistema de empleo por la vía de la formalización de planes ex novo, es decir, que nacen como un elemento nuevo fruto de la negociación colectiva.
- ▶ La anterior consideración queda también de manifiesto por el dato del patrimonio de los planes de pensiones de los distintos sistemas. Mientras que la evolución de dichos parámetros en los planes del sistema

individual mantienen una relación en su evolución, en los planes del sistema de empleo su evolución nos aporta datos tan dispares como un crecimiento del número de partícipes del 83,57% respecto al año 2003 y un crecimiento de sólo el 6,60% del patrimonio.

- ▶ La evolución de los datos registrados en los planes de pensiones del sistema de empleo reflejan la situación actual. Fin de la exteriorización de los compromisos por pensiones (16 de noviembre de 2002) salvo los premios de jubilación de los convenios sectoriales, inclusión de los planes de pensiones como reivindicación en las plataformas de negociación de los convenios colectivos y régimen de aportaciones que parten de un porcentaje del salario sin reconocimiento de servicios pasados al ser compromisos nuevos.

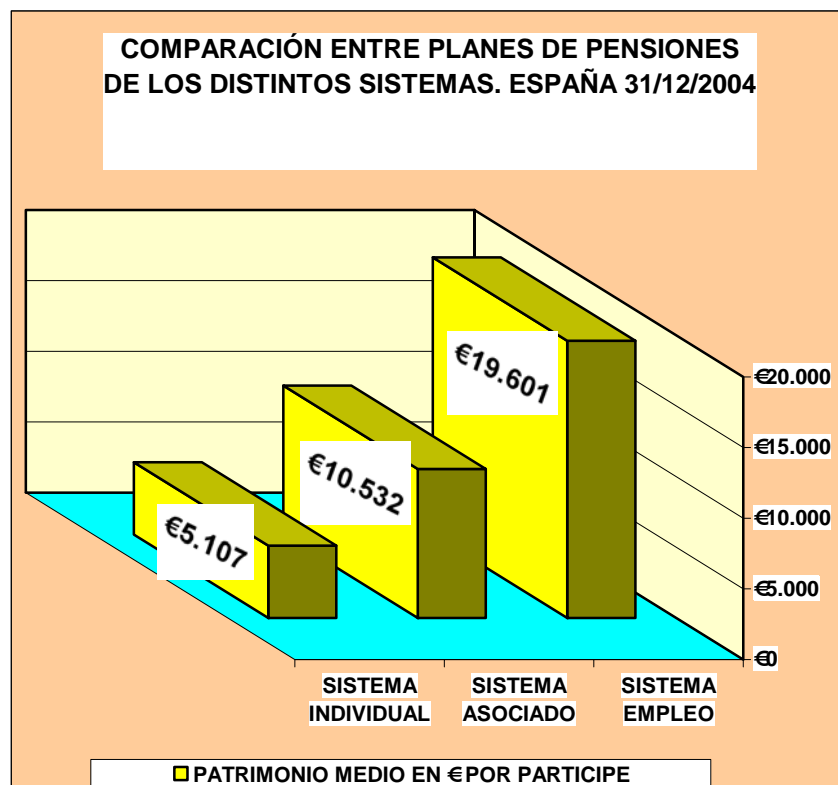


Fuentes: INVERCO.

Elaboración: L'Àrea de Plans i Fons de Pensions de CCOO de Catalunya.

- ▶ El crecimiento del sistema de empleo vendrá determinado en un futuro por la incorporación de las pequeñas y medianas empresas al sistema de planes de pensiones, mediante la formalización de planes de promoción conjunta, que puede llegar a ser especialmente significativo si se termina la situación de prórroga constante que vive la exteriorización de los premios de jubilación establecidos en los convenios sectoriales. El hecho que menos de un 10% de los trabajadores sean partícipes de un plan de pensiones del sistema de empleo indica el amplio margen de crecimiento que existe en dicho terreno.

- ▶ Los datos indican que el crecimiento del número de partícipes viene dado por la formalización de planes de pensiones ex novo en grandes empresas o grupos de empresa. Con un crecimiento de un 6,42% del número de planes de pensiones del sistema de empleo, se produce un crecimiento en el mismo período, de 31 de diciembre de 2003 a 31 de diciembre de 2004, un crecimiento del 83,57% del número de partícipes.
- ▶ El crecimiento de los planes de pensiones del sistema de empleo a través de acuerdos en negociación colectiva, entrando en una nueva etapa tras el proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones finalizado el 16 de noviembre de 2002, hace que la evolución del patrimonio de cada uno de los sistemas no haya seguido una evolución pareja al crecimiento del número de partícipes. En este sentido es significativo que el patrimonio medio de los planes de pensiones del sistema de empleo haya pasado de los 33.755€ a 31 de diciembre de 2003 a los 19.601€ de 31 de diciembre de 2004. La explicación se encuentra en el hecho que los nuevos partícipes no tienen reconocidos servicios pasados.



Fuentes: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

Elaboración: L'Àrea de Plans i Fons de Pensions de CCOO de Catalunya.

- ▶ En cuanto a la rentabilidad obtenida por los distintos sistemas de planes de pensiones, partiendo de la dificultad existente para realizar dicha comparación ante la disparidad de mandatos de gestión y consiguiente composición de carteras, destaca el hecho que los planes de pensiones del sistema de empleo son los únicos que, según los resultados a 1, 3, 5,

10 y 15 años, se sitúan siempre por encima de la media de las rentabilidades ponderadas. Por tanto, los datos indican que la estabilidad y la rentabilidad de los planes de pensiones de empleo están por encima de los planes de pensiones de otros sistemas, incluyendo en ellos a los planes garantizados.

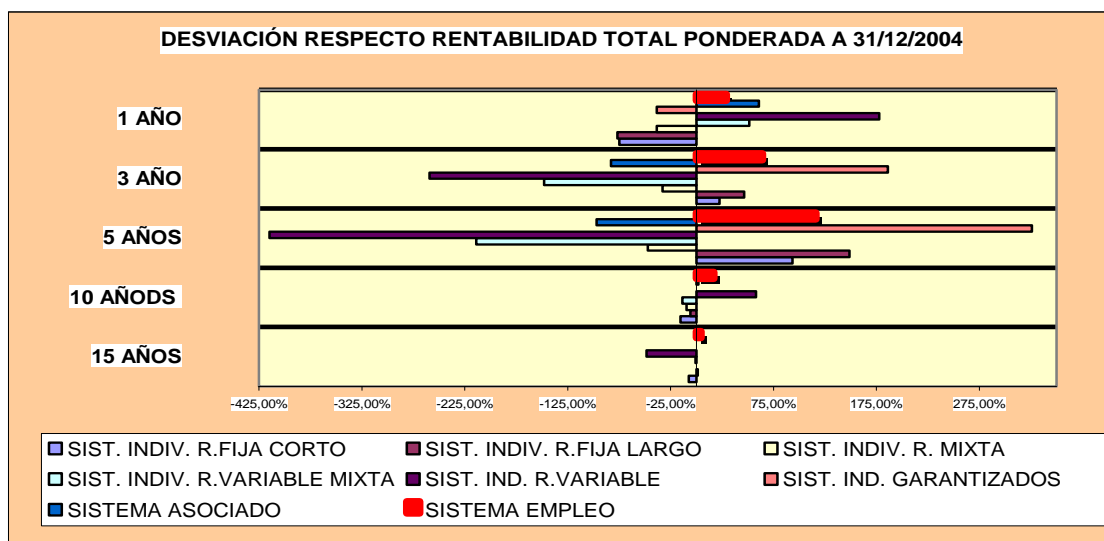
DATOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2004

RENTABILIDADES MEDIAS ANUALES

	RENTABILIDAD PONDERADA					DESVIACIÓN RENTABILIDAD RESPECTO MEDIA PONDERADA				
	15 AÑOS	10 AÑOS	5 AÑOS	3 AÑOS	1 AÑO	15 AÑOS	10 AÑOS	5 AÑOS	3 AÑO	1 AÑO
SIST. INDIV. R.FIJA CORTO	6,63%	5,05%	2,38%	1,95%	1,07%	0,52%	0,92%	1,15%	0,36%	-3,18%
SIST. INDIV. R.FIJA LARGO	7,25%	5,62%	3,06%	2,33%	0,99%	0,10%	0,35%	1,83%	0,74%	-3,26%
SIST. INDIV. R. MIXTA	7,16%	5,40%	0,65%	1,07%	2,61%	0,01%	0,57%	0,58%	0,52%	-1,64%
SIST. INDIV. R.VARIABLE MIXTA	7,09%	5,17%	1,40%	0,76%	6,43%	0,06%	0,80%	2,63%	2,35%	2,18%
SIST. IND. R.VARIABLE	3,69%	9,43%	3,87%	2,53%	11,80%	3,46%	3,46%	5,10%	4,12%	7,55%
SIST. IND. GARANTIZADOS			5,24%	4,55%	2,61%			4,01%	2,96%	-1,64%
SISTEMA ASOCIADO		6,08%	0,04%	0,27%	6,83%		0,11%	1,19%	1,32%	2,58%
SISTEMA EMPLEO	7,47%	6,98%	2,66%	2,61%	5,49%	0,32%	1,01%	1,43%	1,02%	1,24%
TOTAL	7,15%	5,97%	1,23%	1,59%	4,25%					

Fuente: INTERSEC publicado por INVERCO

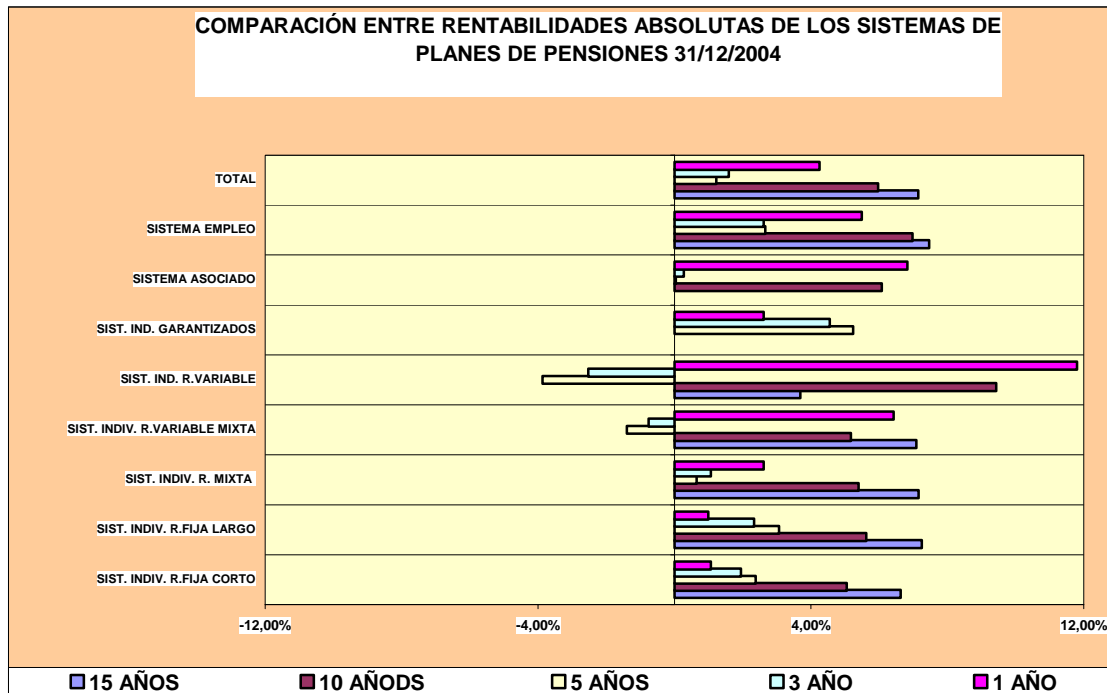
Elaboración L'Àrea de Plans i Fons de Pensions de la CONC.



Fuentes: INVERCO

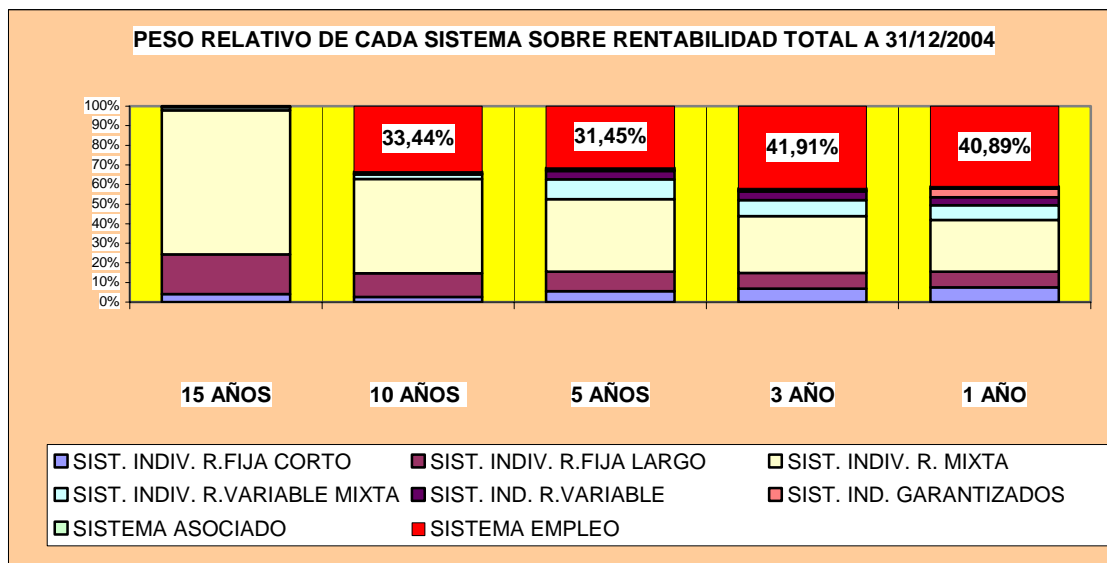
Elaboración: L'Àrea de Plans i Fons de Pensions de CCOO de Catalunya.

- ▶ La razón de la rentabilidad neta superior a la media se explica, fundamentalmente, por dos razones. Por una parte, los menores costes de gestión y depósito de los fondos de pensiones de empleo respecto al resto. Por otra parte la acción de sus comisiones de control.
- ▶ Es importante resaltar que la intervención de los partícipes en el control, gestión y ejecución de los planes de pensiones de empleo, lejos de suponer un problema, a la luz de los datos, supone una clara ventaja.



Fuentes: INVERCO.

Elaboración: L'Àrea de Plans i Fons de Pensions de CCOO de Catalunya.



Fuentes: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

Elaboración: L'Àrea de Plans i Fons de Pensions de CCOO de Catalunya.

- ▶ En el anterior cuadro podemos observar como a partir de la aparición de los planes de pensiones del sistema de empleo, su rentabilidad ponderada ha ido creciendo hasta suponer más del 40% total de la rentabilidad ponderada del conjunto de planes de pensiones de los distintos sistemas.

3

Los premios de jubilación.-

L'ÀREA DE PLANS I FONDS DE PENSIONS. Secretaria d'Acció Sindical. CCOO de Catalunya
Compromisos contemplats als convenis col·lectius.

TOTAL COMPROMISOS		
Convenis	Empreses.	Treballadors
4	1.878	36.720
26	6.526	39.614
3	93	1.006
5	141	7.000
18	18.205	199.773
4	2.838	40.024
28	67.223	197.180
9	25.639	252.450
6	466	2.515
3	150	26.065
20	4.923	30.910
126	128.082	833.257

Federació

Activitats diverses

Agroalimentària

Administració Pública

Comfia

Construcció i Fusta

Ensenyament

Fecoht

Metall i mineria

Fiteqa

Sanitat

Comunicació i transport

TOTAL

Federació	PREMIS DE JUBILACIÓ					
	Convenis	s/total sector	Empreses.	s/total sector	Treballadors	s/total sector
Activitats diverses	3	75,00%	1.855	98,78%	36.600	99,67%
Agroalimentària	22	84,62%	6.441	98,70%	38.785	97,91%
Administració Pública	2	66,67%	93	100,00%	1.006	100,00%
Comfia	2	40,00%	141	100,00%	7.000	100,00%
Construcció i Fusta	6	33,33%	2.620	14,39%	29.241	14,64%
Ensenyament	3	75,00%	2.757	97,15%	38.224	95,50%
Fecoht	19	67,86%	53.455	79,52%	166.206	84,29%
Metall i mineria	6	66,67%	7.980	31,12%	55.614	22,03%
Fiteqa	4	66,67%	458	98,28%	2.420	96,22%
Sanitat	3	100,00%	150	100,00%	26.065	100,00%
Comunicació i transport	17	85,00%	4.417	89,72%	28.310	91,59%
TOTAL	87	69,05%	80.367	62,75%	429.471	51,54%

Fuente y elaboración: L'Àrea de Plans i Fons de Pensions de CC.OO. de Catalunya

De la información anterior se concluye que:

- ▶ En Catalunya hay 87 convenios de ámbito sectorial, que afectan a 80.367 empresas, con 429.471 trabajadores de plantilla, que tienen compromisos por pensiones del tipo "premio de jubilación". El valor

actuarial de la totalidad de dichos premios de jubilación ronda los 1.400 millones de euros (230 mil millones de ptas.).

- ▶ Si a los anteriores les sumáramos los casos en que el convenio sectorial tiene un ámbito estatal, el número total de trabajadores de Catalunya con premio de jubilación reconocido se elevaría a unos 600.000, con un valor actuarial de dicho compromiso de 1.800 millones de euros (300 mil millones de ptas.).
- ▶ En el conjunto de España, los premios de jubilación afectan alrededor de 2 millones de trabajadores con un valor de 1 billón de pesetas.

La aparición de una nueva prórroga para la exteriorización de los compromisos por pensión más extendidos entre las empresas y los trabajadores, los llamados premios de jubilación, aprobada mediante la inclusión de una Disposición Adicional Tercera de la Ley 4/2004, de 29 de diciembre, que amplía el plazo hasta el 31 de diciembre de 2005, la consideramos negativa ya que supone dejar inacabado el proceso de exteriorización y contribuye a fomentar la incertidumbre sobre la exteriorización obligatoria de dichos compromisos por pensiones, en línea con la actuación e intereses de la Patronal..

De todos modos a de tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- ▶ La prórroga sólo afecta a los premios de jubilación recogidos en convenios colectivos de ámbito supraempresarial. Por tanto, el resto de compromisos, de ámbito empresarial o de empresa, han de estar convenientemente exteriorizados desde el 16 de noviembre de 2002.
- ▶ Los premios de jubilación recogidos en los convenios colectivos de empresa deben estar exteriorizados.
- ▶ La prórroga desmiente la información filtrada por diputados de Convergencia i Unió sobre la desaparición de la obligación de exteriorización de los premios de jubilación.
- ▶ La prórroga del plazo de exteriorización no elimina la obligación del empresario de cumplir el Plan General de Contabilidad (RD 1643/1990, de 20 de diciembre) sobre la provisión contable de los compromisos por pensiones.
- ▶ La vigilancia sobre el proceso de exteriorización debe comprender el ejercicio del derecho de la Representación Sindical a la información sobre los contratos de seguro que se hayan utilizado como instrumento de exteriorización.
- ▶ CCOO reitera a la Patronal la necesidad de alcanzar un acuerdo entre los agentes sociales sobre la exteriorización de los premios de jubilación mediante planes de pensiones de promoción conjunta que

permita incorporar a las pequeñas y medianas empresas a los sistemas de prestación social complementaria.

- ▶ Reiteramos que la mejor solución para la exteriorización de los premios de jubilación recogidos en convenio sectorial es hacerlo mediante su transformación en planes de pensiones de promoción conjunta de ámbito sectorial.

Las ventajas de la citada transformación residen en:

- ▶ Una solución homogénea, fácil, y centralizada para la exteriorización de los premios de jubilación en las pequeñas y medianas empresas, facilitando las cosas al empresario y conquistando nuevos derechos para los trabajadores.
- ▶ Fortalecer el sujeto contractual de los convenios sectoriales, así como consolidando el papel de las organizaciones de interés, patronal y sindicatos.
- ▶ Evitar la dualidad social en la previsión social complementaria. Por un lado los grandes compromisos por pensiones de las grandes empresas, exteriorizados a través de planes de pensiones, y por otro los pequeños compromisos de las pequeñas empresas, sin ningún derecho reconocido.
- ▶ La modernización del contenido de los convenios y el tratamiento de los aspectos retributivos desde un punto de vista integral. Es decir, abordando tanto el salario directo como el diferido.
- ▶ Dar una alternativa correcta a los premios de jubilación, concepto ineficaz desde el punto de vista social e ineficiente desde el punto de vista económico, implantando verdaderos sistemas de previsión social complementaria.
- ▶ Evitar el conflicto que más tarde o temprano se producirá por la no exteriorización de los premios de jubilación.

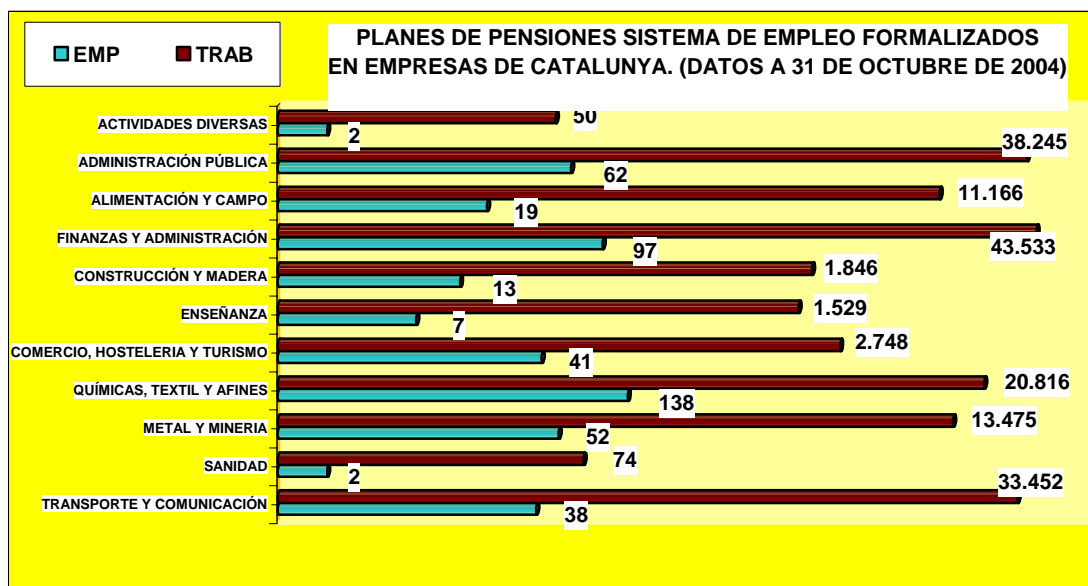
4

Planes de Pensiones, sistema de empleo, formalizados en empresas de Catalunya.-

Los datos utilizados son los facilitados por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones y hacen referencia a los planes de pensiones formalizados a 31 de octubre de 2004.

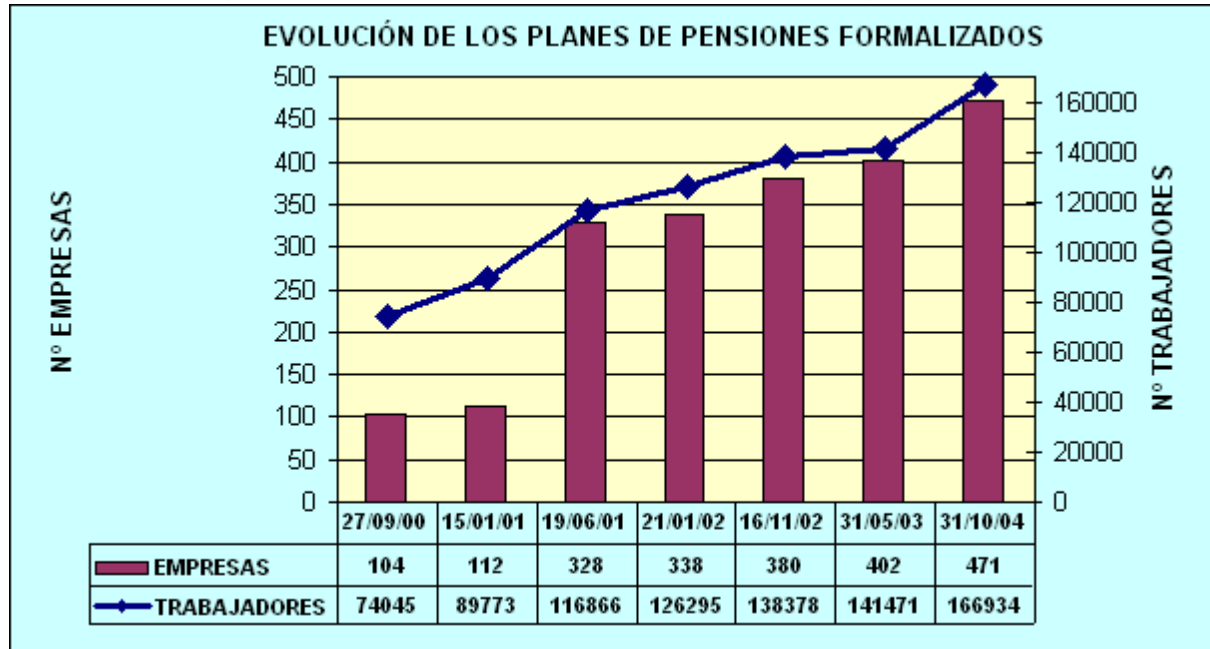
Del conjunto de planes de pensiones del sistema de empleo se han contabilizado las empresas y los trabajadores presentes en Catalunya. De estos datos se han sacado las siguientes conclusiones:

SECTOR	31/10/2004	
	EMP	TRAB
ACTIVIDADES DIVERSAS	2	50
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	62	38.245
ALIMENTACIÓN Y CAMPO	19	11.166
FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN	97	43.533
CONSTRUCCIÓN Y MADERA	13	1.846
ENSEÑANZA	7	1.529
COMERCIO, HOSTELERIA Y TURISMO	41	2.748
QUÍMICAS, TEXTIL Y AFINES	138	20.816
METAL Y MINERIA	52	13.475
SANIDAD	2	74
TRANSPORTE Y COMUNICACIÓN	38	33.452
TOTAL	471	166.934



Fuentes: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.
Elaboración: L'Àrea de Plans i Fons de Pensions de CCOO de Catalunya.

La evolución en Catalunya de los planes de pensiones del sistema de empleo se puede comprobar en el siguiente gráfico, aunque debemos señalar que los distintos rangos no están periodificados de manera homogénea.



Fuentes: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

Elaboración: L'Àrea de Plans i Fons de Pensions de CCOO de Catalunya.

Comparados los datos de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones registrados a 31 de octubre de 2004 con los datos de INVERCO sobre el conjunto de España (tomados 30 de setiembre de 2004), el resultado es el siguiente: el 53,77% de las empresas con planes de pensiones tienen algún centro de trabajo en Catalunya y los partícipes de planes de pensiones, sistema de empleo de Catalunya representan el 23,96% del total de partícipes de este sistema de planes de pensiones del conjunto de España.

Las modalidades de los planes de pensiones se distribuyen del siguiente modo:

SECTOR	31/10/2004		31/10/2004	
	EMP	TRAB	EMP	TRAB
ACTIVIDADES DIVERSAS	2	50	0,42%	0,03%
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	62	38.245	13,16%	22,91%
ALIMENTACIÓN Y CAMPO	19	11.166	4,03%	6,69%
FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN	97	43.533	20,59%	26,08%
CONSTRUCCIÓN Y MADERA	13	1.846	2,76%	1,11%
ENSEÑANZA	7	1.529	1,49%	0,92%
COMERCIO, HOSTELERIA Y TURISMO	41	2.748	8,70%	1,65%
QUÍMICAS, TEXTIL Y AFINES	138	20.816	29,30%	12,47%
METAL Y MINERIA	52	13.475	11,04%	8,07%
SANIDAD	2	74	0,42%	0,04%
TRANSPORTE Y COMUNICACIÓN	38	33.452	8,07%	20,04%
TOTAL	471	166.934	100,00%	100,00%

SECTOR	APORT. DEFINIDA		PREST. DEFINIDA		MIXTA		PROM. CONJUNTA	
	EMP	TRAB	EMP	TRAB	EMP	TRAB	EMP	TRAB
ACTIVIDADES DIVERSAS	1	30	0	0	0	0	1	20
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	53	33.191	0	0	2	476	7	4.578
ALIMENTACIÓN Y CAMPO	9	1.464	1	5.000	8	4.686	1	16
FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN	48	10.762	2	363	40	30.689	7	1.719
CONSTRUCCIÓN Y MADERA	9	1.033	0	0	3	804	1	9
ENSEÑANZA	6	916	0	0	1	613	0	0
COMERCIO, HOSTELERIA Y TURISMO	24	1.208	0	0	14	480	3	1.060
QUÍMICAS, TEXTIL Y AFINES	84	9.357	4	1.380	39	8.028	11	2.051
METAL Y MINERIA	35	6.436	0	0	16	6.998	1	41
SANIDAD	2	74	0	0	0	0	0	0
TRANSPORTE Y COMUNICACIÓN	27	25.174	0	0	11	8.278		
TOTAL	298	89.645	7	6.743	134	61.052	32	9.494
	63,27%	53,70%	1,49%	4,04%	28,45%	36,57%	6,79%	5,69%

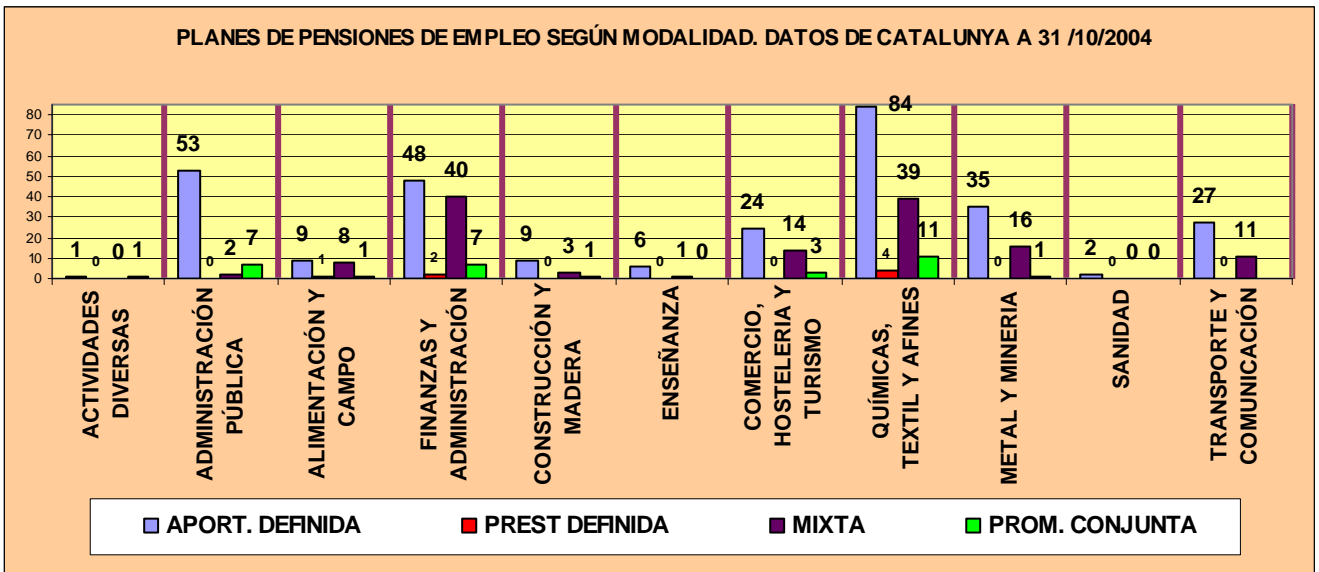
Fuentes: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

Elaboración: L'Àrea de Plans i Fons de Pensions de CCOO de Catalunya.

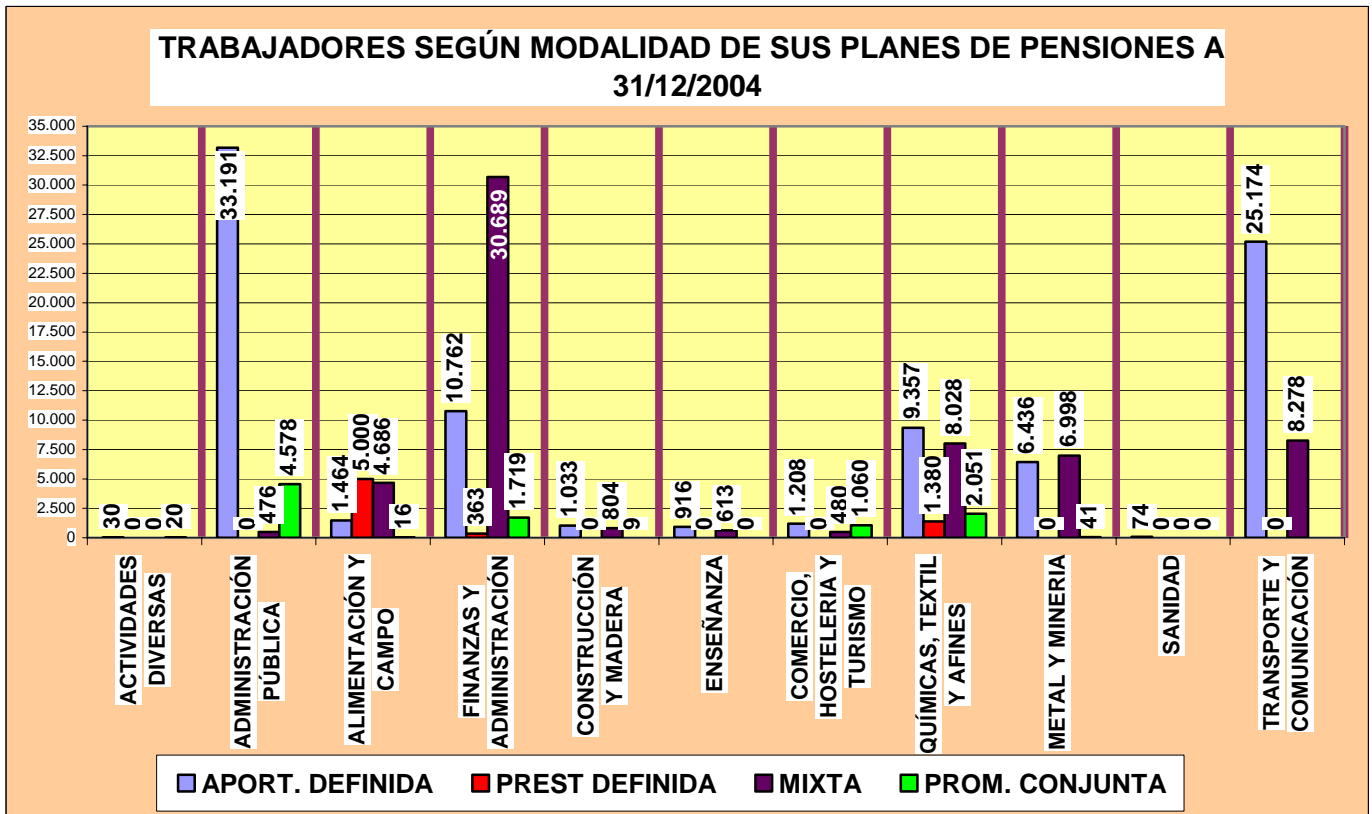
La modalidad más extendida es la de aportación definida, con un 63,27% de los planes y que afecta al 53,70% de los partícipes de Catalunya. La modalidad de prestación definida sólo supone el 1,49% de las empresas y el 4,04% de los trabajadores. La modalidad mixta, formada en su mayoría por planes con aportación definida para la contingencia de jubilación y de prestación definida cubierta por un contrato de seguro para las prestaciones de riesgo (muerte e incapacidad permanente), supone el 28,45% de los planes de pensiones de empleo y abarca al 36,57% de los partícipes.

Debe de profundizarse en la naturaleza de la previsión social complementaria por lo que hace referencia a la modalidad de los planes de pensiones y la necesidad de dotarse de medidas anticiclo que permitan una estabilidad en las prestaciones de los planes de pensiones. La voluntad de las empresas de primar la certeza de los costes va en detrimento de sistemas más económicos a la larga y que permitan unas garantías razonables de cumplir los objetivos pretendidos.

De igual modo, debe de profundizarse en la necesidad de potenciar el cobro de las prestaciones en la forma más coherente con el objetivo de estos instrumentos de previsión social. Por ello, entendemos que debe potenciarse el cobro en forma de renta en la medida que el objetivo de los planes de pensiones es generar unas rentas de reposición en situación de pasivo que garanticen el poder adquisitivo de los beneficiarios.



Fuentes: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensions.
Elaboración: L'Àrea de Plans i Fons de Pensions de CCOO de Catalunya.



Fuentes: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensions.
Elaboración: L'Àrea de Plans i Fons de Pensions de CCOO de Catalunya

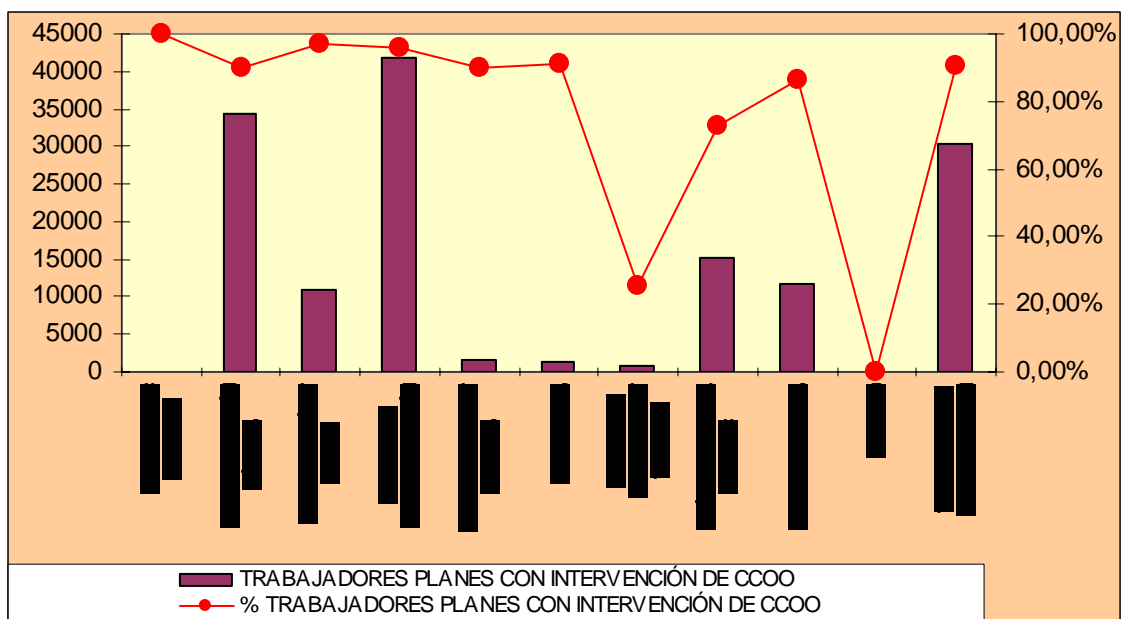
Destaca el alto nivel de intervención de CC.OO., a través de las múltiples estructuras del sindicato (sección sindical de empresa, federación de rama o

directamente por L'Àrea de Plans i Fons de Pensions) en los distintos procesos de formalización de planes de pensiones, sistema de empleo, en Catalunya.

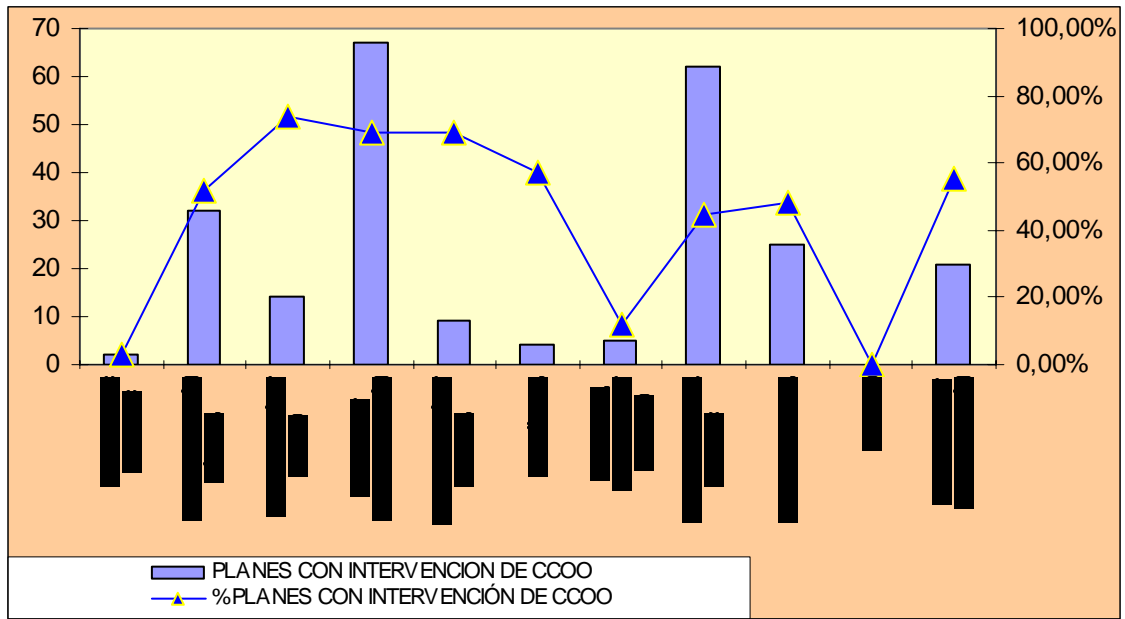
	TOTAL		INTERVENCIÓN			
	Empresas	Trabajadores	Empresas		Trabajadores	
ACTIVIDADES DIVERSAS	2	50	2	3,23%	50	100,00%
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	62	38.245	32	51,61%	34.411	89,98%
ALIMENTACIÓN Y CAMPO	19	11.166	14	73,68%	10.843	97,11%
FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN	97	43.533	67	69,07%	41.766	95,94%
CONSTRUCCIÓN Y MADERA	13	1.846	9	69,23%	1.661	89,98%
ENSEÑANZA	7	1.529	4	57,14%	1.396	91,30%
COMERCIO, HOSTELERIA Y TURISMO	41	2.748	5	12,20%	706	25,69%
QUÍMICAS, TEXTIL Y AFINES	138	20.816	62	44,93%	15.109	72,58%
METAL Y MINERIA	52	13.475	25	48,08%	11.680	86,68%
SANIDAD	2	74	0	0,00%	0	0,00%
TRANSPORTE Y COMUNICACIÓN	38	33.452	21	55,26%	30.280	90,52%
TOTAL	471	166.934	241	51,17%	147.902	88,60%

Elaboración: L'Àrea de Plans i Fons de Pensions de CCOO de Catalunya.

De lo anterior se desprende que CCOO ha intervenido en 241 planes de pensiones, sistema de empleo, de los 471 formalizados en Catalunya a 31 de octubre de 2004, lo que supone el 51,17%, mientras que si tenemos en cuenta el número de partícipes, la intervención de CC.OO. alcanza a los 147.902 partícipes, lo que supone el 88,60% del total.



Elaboración: L'Àrea de Plans i Fons de Pensions de CCOO de Catalunya.



Elaboración: L'Àrea de Plans i Fons de Pensions de CCOO de Catalunya.

5

Las Entidades Gestoras de Fondos de Pensiones

A continuación relacionamos las 41 entidades depositarias que intervienen en el desenvolvimiento de los planes y fondos de pensiones formalizados en Catalunya. Se han ordenado de mayor a menor número de empresas (planes de pensiones vinculados) y se han eliminado referencia a nombre de la entidad y número oficial de registro:

DATOS

A 31 DE OCTUBRE DE 2004

	EMP	% EMP	TRAB	% TRAB					
	13	2,76%	14060	8,42%					Planes sin gestora conocida
1	110	23,35%	38590	23,12%					
2	79	16,77%	31359	18,79%					
3	58	12,31%	7783	4,66%					
4	45	9,55%	27891	16,71%					
5	30	6,37%	11012	6,60%	5		322	68,37%	116635 69,87%
6	22	4,67%	14757	8,84%					
7	20	4,25%	1644	0,98%					
8	12	2,55%	2454	1,47%					
9	10	2,12%	2126	1,27%					
10	7	1,49%	1742	1,04%	10		393	83,44%	139358 83,48%
11	6	1,27%	263	0,16%					
12	6	1,27%	457	0,27%					
13	5	1,06%	1822	1,09%					
14	4	0,85%	780	0,47%					
15	4	0,85%	129	0,08%					
16	3	0,64%	37	0,02%					
17	3	0,64%	262	0,16%					
18	3	0,64%	975	0,58%					
19	3	0,64%	1371	0,82%					
20	3	0,64%	158	0,09%					
21	2	0,42%	110	0,07%					
22	2	0,42%	940	0,56%					
23	2	0,42%	198	0,12%					
24	2	0,42%	86	0,05%					
25	1	0,21%	304	0,18%	25		442	93,84%	147250 88,21%
26	1	0,21%	220	0,13%					
27	1	0,21%	850	0,51%					
28	1	0,21%	927	0,56%					
29	1	0,21%	100	0,06%					
30	1	0,21%	1700	1,02%					
31	1	0,21%	7	0,00%					
32	1	0,21%	440	0,26%					
33	1	0,21%	1	0,00%					
34	1	0,21%	12	0,01%					
35	1	0,21%	120	0,07%					

36	1	0,21%	111	0,07%
37	1	0,21%	521	0,31%
38	1	0,21%	7	0,00%
39	1	0,21%	7	0,00%
40	1	0,21%	566	0,34%
41	1	0,21%	35	0,02%
471	100,00%	166934	100,00%	

Fuente: INVERCO.

Elaboración: L'Àrea de Plans i Fons de Pensions de CC.OO. de Catalunya

Se ha ordenado siguiendo el criterio de agrupar las Entidades Gestoras por Entidades Depositarias, teniendo en cuenta la existencia de varias gestoras vinculadas, de un modo u otro, con una misma entidad de depósito.

Los resultados confirman la fuerte concentración: las cinco primeras concentran el 68,7% de las empresas con planes de pensiones, 332 de un total de 471, y suponen 116.635 partícipes, que representan el 69,87% del total. Si ampliamos los datos a las diez primeras, éstas suponen el 83,44% de las empresas con planes de pensiones (393 del total de 471) y agrupan el 83,48% de los partícipes, 139.358 del total de 166.934 partícipes de Catalunya.

Otros datos ratifican la acentuada concentración del mercado de gestión y depósito de los planes y fondos de pensiones de empleo. De las 41 Entidad Depositaria de planes y fondos de pensiones formalizados en Catalunya, 33 no alcanzan los 10 planes de pensiones. 26 de estas 41 entidades no superan los 3 planes de pensiones con el patrimonio depositado en ellas y 17 sólo tienen 1 un plan con su patrimonio depositado en ellas.

Jordi Giménez i Maluenda
L'Àrea de Plans i Fons de Pensions
CC.OO. de Catalunya