

NUESTRO PLAN DE PENSIONES: CON SENTIDO COMÚN, CONTRA LA DESCONFIANZA

El Plan de Empleo, es un salario diferido. Es de facto un ahorro a largo plazo. Por lo tanto, no se trata de un producto financiero especulativo del que tengamos que vigilar su cotización cada día. Como complemento de la pensión de la Seguridad Social que es... ¿cada día calculamos la pensión que cobraremos a la jubilación?

Hablamos de un Patrimonio de entre 2.300 y 2.500 MM de euros, que ha de administrarse, invertirse, para que dure desde unos pocos hasta 40 años. Por lo que no se trata de acertar una vez con una inversión sino de muchas y durante mucho tiempo. Por eso lo han de hacer profesionales. Efectivamente, todos, UNÁNIMEMENTE la Comisión de Control del Plan de Empleo acordó delegar las inversiones en la gestora, con una serie de directrices y limitaciones.

BBVA es a través de GPP la primera entidad, muy destacada, del sector financiero español en la gestión de planes de empleo, y a través de BBVA Pensiones, su otra gestora, también gestiona un gran patrimonio en planes individuales. De ahí, que su profesionalidad está contrastada. Se equivocan, sí, pero aciertan más que cualquier aficionado por muy voluntarioso que sea.

CCOO, pioneros en la constitución de Comisiones de Control, en las que estamos representados ampliamente los partícipes, los beneficiarios y el promotor, contamos con asesores externos, que además de orientarnos, nos dan formación y ello ayuda a contrastar todo tipo de información de gestión. Solo entonces damos nuestra aquiescencia a las actuaciones de los gestores.

CCOO, en el Acuerdo de Externalización de los derechos de BBVA, a raíz de la fusión de BBV y Argentaria, negoció las comisiones de la gestora GPP, que son las más bajas de todos los planes que administra. Y, por supuesto, ello influye, y mucho, en la rentabilidad del Plan de Empleo, que es el resultado de las inversiones menos los gastos (que cuanto menores sean mayor rentabilidad).

Un ejemplo: después de bastantes meses, a propuesta de **CCOO**, hemos rebajado en 37.000 €/año, los gastos de actuuario ordinario.

A continuación reproducimos dos cuadros: uno con la rentabilidad de los 7 últimos años de 6 de los mayores planes de empleo del estado, y otro con la comparativa de esos mismos planes y el resultado de la evolución del valor patrimonial en los 3 y en los 6 últimos años tomando como inicio para comparar la base 100:

COMPARATIVA RENTABILIDAD PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO (Fuente Inverco)									
PLAN	GESTORA	RENTABILIDAD %							PATRIMONIO 31,12,2010 (MILES DE €)
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	
LA CAIXA	VIDACAIXA	5,61	9,81	5,22	2,78	-15,50	9,67	7,61	3.924.376
TELEFONICA	FONDITEL	6,39	12,38	5,56	1,59	-26,90	6,58	0,56	3.076.836
BBVA	GPP	4,71	6,53	4,06	2,85	-7,11	11,59	0,76	2.583.275
ENDESA	IBERCAJA PENS.	6,67	8,74	6,71	3,45	-7,99	12,53	0,30	2.467.750
IBERDROLA	BBVA PENSIONES.	4,60	6,20	3,77	2,74	-6,85	7,28	1,50	1.048.693
CAJA MADRID	CAJA MADRID PENS.	3,89	6,87	5,51	-0,19	-15,00	16,54	3,69	933.853

COMPARATIVA VALOR FINAL DE UNA INVERSION INICIAL DE 100 unidades monetarias			
PLAN	GESTORA	VALOR FINAL DE LA INVERSIÓN.	
		Últimos 3 años Del 1/1/2008 al 31/12/2010	Últimos 6 años Del 1/1/2005 al 31/12/2010
LA CAIXA	VIDACAIXA	99,72	118,43
TELEFONICA	FONDITEL	78,35	94,42
BBVA	GPP	104,44	119,08
ENDESA	IBERCAJA PENS.	103,85	124,66
IBERDROLA	BBVA PENSIONES.	101,43	114,84
CAJA MADRID	CAJA MADRID PENS.	102,71	115,60

A pesar de que nuestro Plan, es el 1º o el 2º de la comparativa, **CCOO**, hacemos un seguimiento crítico en las reuniones mensuales de inversiones de la Comisión de Control, y exigimos a la Gestora que su gestión del patrimonio sea más activa, utilizando los márgenes de Renta Fija y Variable, bajo su criterio (para ello tiene la delegación de toda la Comisión de Control), y así aprovechar las coyunturas que nos resulten más favorables. Siempre con riesgo controlado, buscando mantener el poder adquisitivo de nuestros derechos, teniendo presente el binomio rentabilidad-riesgo.

No nos gusta, pero hemos de incluir una referencia a la política informativa de CGT en el Fondo de Pensiones. Las mentiras y medias verdades, la intoxicación, no se convierten en verdad o realidad por repetir las una y otra vez. Solo generan intranquilidad y desconfianza donde debiera existir el natural interés por un derecho a ejercer a muy largo plazo. No existen recetas mágicas, ni en este tema ni en ningún otro. Solo trabajo y rigor.

No tiene sentido destacar una operación negativa por muy importante que sea, porque entonces también deberíamos destacar las operaciones positivas o el Plan no daría resultados positivos. Si tenemos delegado a la Gestora el 80% de renta fija ¿dónde la invertimos?; ¿Conocemos que hay inversiones que se devalúan de un día para otro, teniéndolas ya en la cartera?; ¿vivimos en este mundo o en la luna?. Asuntos complejos, no pueden ser simplificados si no es de manera oportunista, solo buscando envenenar, crispar, y sembrar incertidumbre en los compañeros. Las dudas que los miembros de la Comisión de Control planteamos en la misma son contestadas en el seno de la Comisión, verbalmente, por escrito y hasta con monográficos. Lo que son imposibles de responder son los prejuicios. Se llega a cuestionar que operaciones de intermediación en inversiones las hagan compañías de BBVA, normal, o es que ¿preferimos que las cobren la competencia?.

Un ejemplo a calificar por cada cual: la publicación por CGT del artículo de El Economista (revista con contenidos bastante antisindicales). Primero lo negaron en la Comisión de Control, luego que ellos lo enviaban pero no respondían de su contenido. Y para rematar que no conocen la nota de respuesta de la Gestora, redactada por BBVA Asset Management, responsable general de inversiones del Banco. Dicho documento nos fue entregado en mano a TODOS los miembros de la Comisión de Control en la reunión del día 5 de Mayo y enviado por e-mail después. **CCOO, UGT y ACB** pedimos al banco que reprodujera el escrito en la intranet, para conocimiento general, lo que no hicieron.

Queremos recordar que el 5% de rentabilidad no es el objetivo de la Gestora. El 5% sirvió para calcular los derechos pasados de los pre-80, junto con otras hipótesis pactadas. Y unas aportan más (las bases de la Seguridad Social han subido más de lo calculado) y otras algo menos. Pero tenemos el mejor Plan de toda la Banca (El Santander, Banesto, no han exteriorizado derechos pasados) y el más líquido (otros tienen pólizas indisponibles y sin beneficiarios).

Otra denuncia sobre la falta de rigor de CGT: la revisión de la aportación al Plan para los colectivos que tienen anualmente 540'91€. NO firmaron el Acuerdo de Homologación de Beneficios Sociales de BBVA de Octubre de 2007, luego ¿cómo pueden afirmar que se acordó su revisión?. La realidad es que fuimos CCOO los que planteamos y conseguimos el compromiso VERBAL de abrir negociaciones en 2008. Y se tuvieron contactos. Lamentablemente no fructificaron. Y vino la crisis. Hasta hoy, que seguimos intentándolo.

Seguimos trabajando, seguiremos informando.

Mayo 2011