

# FONDO DE PENSIONES Y FONDITEL: MALA GESTION Y SIN TRANSPARENCIA

Malos tiempos para las expectativas de ingresos de los trabajadores y trabajadoras de Telefónica cuando alcancen la jubilación. Por un lado el Gobierno está empeñado en reducir las pensiones, impulsado en esa idea por el mundo de las finanzas, los empresarios y la práctica totalidad de los medios de comunicación de masas, mientras silencian las numerosas voces que desde el mundo académico y de la ciencia económica cuestionan la validez de las tesis de los que consideran insostenible sin reformas a la baja el sistema de pensiones públicas. Por otro lado, el trabajador o trabajadora de Telefónica típico acogido a ERE se ve abocado a la jubilación anticipada que causa que su pensión pública se reduzca entre un 24 y un 40%, en función de cuando haya empezado a cotizar y del total de años cotizados. **La debacle del Plan de Pensiones**, complemento que sumado la pensión pública debía asegurar unos ingresos dignos, convierte en casi utópico el objetivo inicial del referéndum que acordó crearlo y que **proporcionase un capital de 3,75 anualidades**, obligando al inscribirse a renunciar al seguro colectivo que da 2 anualidades garantizadas y 12.000 euros.

Algunos pueden pensar que las críticas que realizamos a la gestión del Plan pueden ser oportunistas, cebándonos en unos malos resultados que cualquiera podría tener independientemente de quién controlase la gestión del Plan. Nada más lejos de la realidad. Antes de la debacle actual ya denunciábamos los males estructurales del Plan: falta de democracia, falta de transparencia en la gestión, confusión controladores-controlados a causa de la participación de CC.OO. y UGT en la entidad gestora Fonditel, exceso de riesgo motivada por un alto porcentaje de inversión en renta variable. A estas críticas se respondía en su momento con cierta prepotencia por parte de los sindicatos controladores-gestores poniendo sobre la mesa los resultados. Así, en comunicado de marzo del 2005 titulado "*Fondo de Pensiones: Jugar con fuego*", y en el epígrafe "*La realidad de los datos y el peligro de la ignorancia*" CC.OO. decía:

- La rentabilidad de nuestro Plan en 2004 ha sido de 6,39%.
- La rentabilidad media de los Planes de Empleo en España ha sido de 5,72.
- La rentabilidad de los últimos 10 años de nuestro Plan ha sido del 7,85 anual."

Y concluía CC.OO.:" No parece necesario ser un experto para sacar conclusiones. Es evidente que los resultados del modelo actual, objetivamente son mejores que otros."

Los datos a 31-12-2009, son los siguientes:

- Rentabilidad de nuestro Plan en 2009: 6,58%
- Rentabilidad media de los Planes de Empleo: 9,28% (un 41% más que nuestro Plan)
- Rentabilidad de los últimos 10 años de nuestro Plan: 0.41%
- Rentabilidad media de los últimos 10 años de los Planes de Empleo: 2,13% ¡Un 419% más que nuestro Plan!
- La rentabilidad de nuestro Plan a 3 años es – 7,48%, mientras que la media esta en 0,03%. A 5 años perdemos un 1,24%, mientras que la media de Planes de Empleo ganan un 2,66%.

A lo que habría que añadir que en lo que va de 2010 los resultados también son muy malos. A 22 de febrero, último dato que conocemos, el plan acumula pérdidas del 2,8%, es decir, estamos perdiendo a un ritmo negativo del 19% anual.

Cinco años después, parece evidente que si, que hay que cambiar de modelo.

► **Es necesaria democracia en el Plan.** Hay que recuperar las elecciones a la Comisión de Control. Y mejor con un sistema proporcional que de representación a las diferentes opciones en función de su número de votos. Otros planes de grandes empresas y administraciones públicas tienen comisiones de control plurales y obtienen mejores resultados. No se puede seguir dejando fuera de la designación de los miembros de la Comisión de Control a los partícipes prejubilados, casi 13.000, y a los beneficiarios.

► **Es necesaria transparencia.** Es inadmisibles que no se rindan cuentas al Comité Intercentros y al conjunto de trabajadores y trabajadoras. Asuntos tan espinosos como lo relacionado en el diario Expansión, el 13 de noviembre del pasado año, sobre gestión integrada de activos de los diferentes fondos de inversión y de pensiones que maneja Fonditel, que genera dudas sobre si podría haber llegado a

perjudicar a nuestro Plan en beneficio de otros productos de la gestora (lo que ha sido negado por Fonditel en carta a la CNMV), no ha merecido sin embargo ninguna explicación a los partícipes y beneficiarios del Plan, pese a darse la circunstancia de que otros planes gestionados por Fonditel han obtenido resultados brillantes en el 2009 frente a los discretos del Plan de Telefónica. (Ver noticia: <http://www.expansion.com/2009/11/12/inversion/1258066524.html>)

Del mismo modo, estamos esperando desde octubre del año pasado a que CC.OO. y UGT expliquen en el Comité Intercentros el estado del concurso de acreedores de Lehman Brothers, en el que se personó el Plan de Pensiones de Telefónica al verse afectado por la quiebra de este banco americano en unos 80 millones de euros. No han querido explicar las gestiones jurídicas realizadas.

► **Es necesario cambiar la política de inversiones.** El 22 de febrero del 2006 la Comisión de Control aprobó la *Declaración de Principios de la política de inversión del Plan*. Se establecía un objetivo orientativo de rentabilidad equivalente a la inflación en la zona euro más tres puntos y se fijaba la inversión en renta fija en un 51% de media. A la vista de los resultados de los tres años siguiente esta política de inversión ha fracasado. Telefónica sigue especulando con nuestro dinero y releva a Luis Peña por **Fermín Álvarez, al frente de Fonditel**, hasta ahora director-coordinador de filiales, director de control de riesgos y director financiero para Perú y Ecuador

Creemos que debe mantenerse una política de inversiones que prime la estabilidad y la seguridad sobre la rentabilidad asociada a un elevado riesgo y volatilidad. Esta política pasa por invertir un mínimo de un 70% en renta fija. El valor del capital del Plan no puede estar sometido a vaivenes de montaña rusa porque el que tenga que recuperar el capital cuando el valor este abajo, como sucede ahora, puede ver los ingresos de su vejez muy devaluados. Y no vale el consejo de la Comisión de Control de recuperar el Plan en forma de renta, para difuminar en el tiempo la volatilidad del valor, ya que esta forma de percepción penaliza fiscalmente a las imposiciones y rendimientos generados hasta el año 2007.

Otros planes, como los dos más importantes por número de partícipes, el de funcionarios de la Administración del Estado y el de funcionarios de la Generalitat de Catalunya, siguen políticas de inversión similares a las que proponemos. El de funcionarios de la Administración del Estado mantenía el 30 de septiembre del 2009 un 68,37% en renta fija. El de funcionarios de la Generalitat ha fijado a su gestora una inversión en renta fija mínima de un 70% que puede oscilar hasta el 90%. Con estas políticas, como puede observarse en el cuadro, están obteniendo rentabilidades superiores a la nuestra, con un menor riesgo y mayor garantía de estabilidad.

#### RENTABILIDAD ANUAL A DIFERENTE PLAZO DE LA MEDIA DE PLANES DEL SISTEMA DE EMPLEO:

.	15 AÑOS	10 AÑOS	5 AÑOS	3 AÑOS	1 AÑO
MEDIA SISTEMA EMPLEO	5,24	2,13	2,66	0,03	9,28
EMPLEADOS TELEFÓNICA	4,73	0,41	-1,24	-7,48	6,58
REPSOL PETRÓEO	6,28	2,02	3,67	1,54	14,09
GAS NATURAL	6,04	2,47	3,57	1,56	13,44
FUNCIONARIOS ESTADO	-	-	3,31	1,94	12,77
FUNCIONARIOS GENERALITAT	-	-	-	4,02	8,70

#### LOS PLANES DE LOS FUNCIONARIOS DEL ESTADO Y DE LA GENERALITAT TIENEN MENOS DE 10 Y 5 AÑOS RESPECTIVAMENTE. FUENTE: INVERCO

La rentabilidad de un plan se obtiene por la evolución del valor del punto. Así, por ejemplo, la rentabilidad a 15 años solo es aplicable a las participaciones del plan con antigüedad igual o superior a 15 años.

► **CO.BAS PLANTEA:** Una política de inversiones éticas es compatible con la rentabilidad. Una política como la definida por el Plan de funcionarios de la Generalitat, que obliga a su Gestora a evitar inversiones en empresas vinculadas a actividades relacionadas con el armamento, el tabaco, el juego, vulneración de derechos humanos, degradación del medio ambiente, etc, no tiene que implicar una menor rentabilidad, como demuestran los resultados obtenidos.

Afíliate a co.bas y exige democracia, transparencia y ética.