

# Curso Previsión Social Complementaria y Negociación Colectiva

Barcelona.

08/11/2022



# ÍNDICE

- SITUACIÓN ACTUAL.
- PREVISIÓN SOCIAL EN CCOO.
- NOVEDADES LEGISLATIVAS.

# SITUACIÓN ACTUAL

# MARCO ACTUAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

## Artículo 41 de la Constitución española

“Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.”

## **Recomendación 16 Pacto de Toledo (2020) Sistemas complementarios - 1**

[https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L14/CONG/BOCG/D/BOCG-14-D-175.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/D/BOCG-14-D-175.PDF)

Centralidad del sistema público de pensiones basado en un régimen financiero de reparto

Instrumento ahorro a medio/largo plazo para trabajadores. Inversión bajo tutela poderes públicos

Objetivo complementar —en ningún caso sustituir— las pensiones públicas

Insuficiente e insatisfactorio recorrido que estas fórmulas hasta la fecha

Impulsar su implantación: marco de recuperación salarial y fortalecer negociación colectiva

Impulso preferente a los sistemas pactados en NC, 2º pilar, prioritariamente sin ánimo de lucro

## Recomendación 16 Pacto de Toledo (2020) Sistemas complementarios - 2

Sistema de aportaciones suficiente, eficaz y duradero

Apoyo a salarios más bajos o carreras más vulnerables, solidaridad en determinadas contingencias

Esfuerzo de trabajadores y empresas adecuado, proporcional y sostenido en el tiempo.

Cubrir al menos jubilación, invalidez y fallecimiento. Preferente complementos en forma de renta

Régimen fiscal/jurídico adecuado y diferenciado. Mejorar 2020. No meros productos financieros

Comunicación veraz y adecuada con socios/titulares, cuya participación será periódica

Evaluación de gestores, sus competencias y desempeño



# ***ELEMENTOS DE INTERÉS SINDICAL EN PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA***

- Mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social
- Complemento de pensiones públicas. No pueden sustituir a las pensiones públicas
- Amplía contenido negociación colectiva
- En momentos de tensiones inflacionistas, favorece incrementos salariales que no generan efectos de segunda ronda.
- Posibilita nuevas vías de acción, intervención e influencia sindical, nacional e internacional
- Fortalece la estructura de ahorro interno y aumenta la capacidad de financiar políticas públicas y de acceso de empresas mercantiles, de economía social,... a vías de financiación alternativas
- Favorece capacidad de captación/retención de personas en empresas o instituciones
- Algunos debates errados, consecuencia de la sobreactuación interesada de industria financiera y “Think Thank” alineados con ella, junto a una sobre-reacción de sectores sociales que contraponen PSC y SS

# MARCO ACTUAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA: SEGURIDAD SOCIAL Y PSC

## Objetivos de la previsión social complementaria

- ☑ Constitución de masas de ahorro a largo plazo: Iliquidez.
- ☑ Prestaciones complementarias de las pensiones públicas:

Ámbito objetivo de  
desarrollo de PSC



El 100% del último salario  
como tasa de reposición



## LOS TRES PILARES DE LA PREVISIÓN SOCIAL

<b>1er PILAR</b>	Seguridad Social pública	<ul style="list-style-type: none"><li>☐ Prestaciones no contributivas</li><li>☐ Prestaciones contributivas</li></ul>
<b>2º PILAR</b>	Sistemas profesionales de PSC colectivos y voluntarios	<ul style="list-style-type: none"><li>☐ Fondo interno</li><li>☐ Contrato de seguro colectivo</li><li>☐ Plan de Previsión Social Empresarial</li><li>☐ MPS empresarial</li><li>☐ Plan de pensiones de empleo</li><li>☐ Plan de pensiones simplificado</li></ul>
<b>3er PILAR</b>	Sistemas privados de PSC individual	<ul style="list-style-type: none"><li>☐ Contrato de seguro individual</li><li>☐ Plan de Previsión Asegurado</li><li>☐ Plan de pensiones individual/asociado</li><li>☐ Fondo de inversión</li></ul>

# SEGUNDO PILAR.

	PPE	SEGUROS COL*	PPSE	TOTAL
Cuentas partícipes/asegurados	2.033.031	8.838.948	72.568	10.944.547
Aportaciones/primas(millones euros)	1.237	1.840	82	3.159
Prestaciones (millones de euros)	1.449	2.270	7	3.726
Ahorro gestionado	35.784	26.290	584	62.658
Ahorro medio	17.601	2.974	8.048	5.725

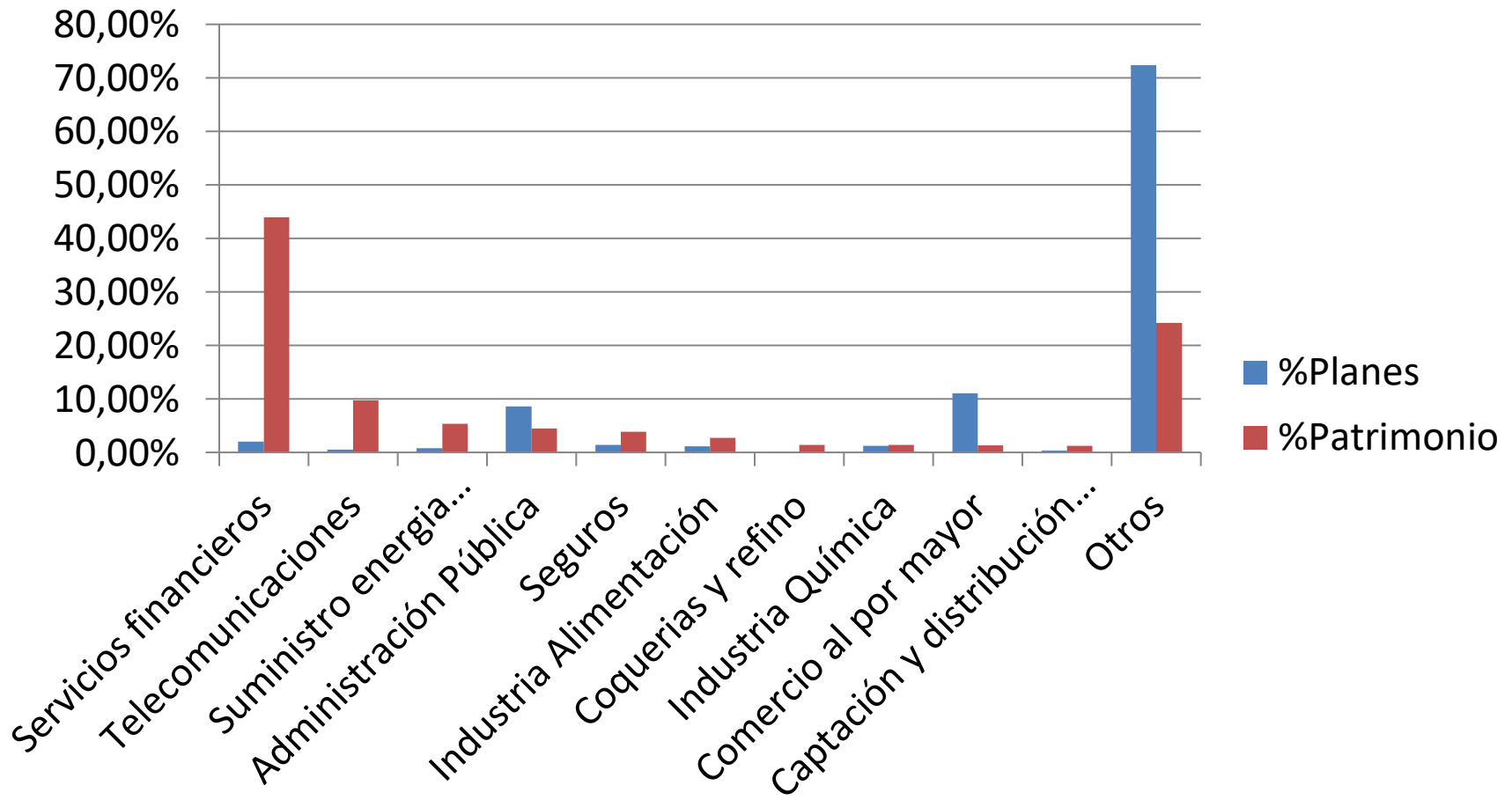
Fuente: Informe estadístico de PSC. DGSFP 2020

\* Por encima del 80% tienen coberturas, únicamente de riesgos (Invalidez, fallecimiento, dependencia, esta última, anecdótica)



# Distribución Sectorial

Datos DGSFP 2018, las posteriores presentan información con errores evidentes que no hemos contrastado aún



# TERCER PILAR

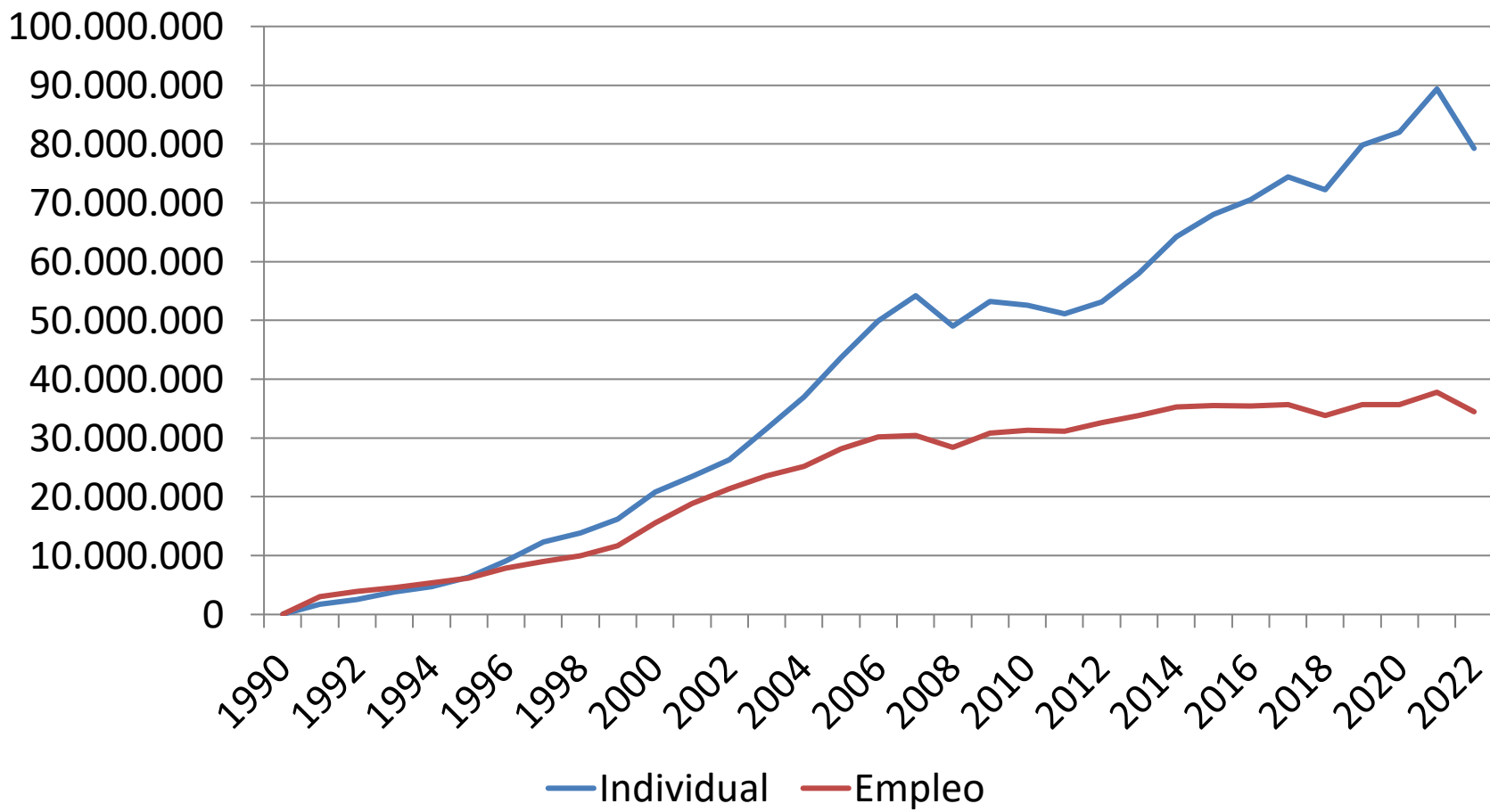
Aport./Prest./ Ahorro gestionado En millones de €. Ahorro medio en €

	PP	PPA	MPS	SD	TOTAL
Cuentas	7.416.213	894.291	271.453	63.380	8.650.337
Aportaciones	3.756	835	499	8	5.099
Prestaciones	2.665	625	287	1	3.578
Ahorro gestionado	81.426	11.574	8.931	38	101.970
Ahorro medio	10.979	12.943	32.902	553	11.788

Fuente: Informe estadístico de PSC. DGSFP 2020



# Evolución Patrimonio Planes de Pensiones



# Aportaciones en función renta (Total aportaciones 2º y 3º pilar)

Tramos de Rend. e Imputac. (miles de euros)	DATOS GENERALES		INFORMACIÓN SOBRE LA PARTIDA 492 (total aportaciones)				
	Liquidaciones	Distribución	LIQUIDACIONES PARTIDA		IMPORTE PARTIDA		
	Número Total	Número	Número	Distribución Número	Importe	Distribución	Media
<b>Negativo y Cero</b>	1.076.676	5,12	0	0	0	0	0
<b>(0 - 1,5]</b>	1.554.268	7,39	42.651	1,52	16.148.737	0,31	379
<b>(1,5 - 6]</b>	3.338.250	15,87	153.386	5,45	112.377.089	2,16	733
<b>(6 - 12]</b>	2.228.962	10,6	167.138	5,94	147.328.484	2,83	881
<b>(12 - 21]</b>	4.390.676	20,88	454.922	16,16	444.354.929	8,54	977
<b>(21 - 30]</b>	3.531.666	16,79	508.202	18,05	602.817.807	11,58	1.186
<b>(30 - 60]</b>	3.995.693	19	1.035.147	36,77	1.976.993.964	37,99	1.910
<b>(60 - 150]</b>	794.093	3,78	390.631	13,88	1.530.696.792	29,42	3.919
<b>(150 - 601]</b>	106.695	0,51	57.189	2,03	335.572.154	6,45	5.868
<b>Mayor de 601</b>	11.907	0,06	5.781	0,21	37.465.501	0,72	6.481
<b>Total</b>	<b>21.028.886</b>	<b>100</b>	<b>2.815.047</b>	<b>100</b>	<b>5.203.755.457</b>	<b>100</b>	<b>1.849</b>

Fuente: Estadística de declarantes IRPF.2019.AEAT



# Aportaciones en función renta (Contribuciones empresariales 2º Pilar)

Tramos de Rend. e Imputac. (miles de euros)	DATOS GENERALES		INFORMACIÓN SOBRE LA PARTIDA 8 (contribuciones Promotor PSC)				
	Liquidaciones	Distribución	LIQUIDACIONES PARTIDA		IMPORTE PARTIDA		
	Número Total	Número	Número	Distribución Número	Importe	Distribución	Media
<b>Negativo y Cero</b>	1.076.676	5,12	637	0,1	412.203	0,04	647
<b>(0 - 1,5]</b>	1.554.268	7,39	1.737	0,29	1.788.681	0,18	1.030
<b>(1,5 - 6]</b>	3.338.250	15,87	4.587	0,76	3.079.588	0,31	671
<b>(6 - 12]</b>	2.228.962	10,6	4.740	0,78	2.595.127	0,26	547
<b>(12 - 21]</b>	4.390.676	20,88	27.744	4,57	13.534.507	1,35	488
<b>(21 - 30]</b>	3.531.666	16,79	80.531	13,26	51.892.466	5,18	644
<b>(30 - 60]</b>	3.995.693	19	327.758	53,96	438.904.270	43,77	1.339
<b>(60 - 150]</b>	794.093	3,78	143.916	23,69	423.103.232	42,2	2.940
<b>(150 - 601]</b>	106.695	0,51	15.005	2,47	64.032.263	6,39	4.267
<b>Mayor de 601</b>	11.907	0,06	788	0,13	3.372.780	0,34	4.280
<b>Total</b>	21.028.886	100	607.443	100	1.002.715.117	100	1.651

Fuente: Estadística de declarantes IRPF.2019.AEAT



# Previsión Social Complementaria en CCOO



# PSC en CCOO

AFILIACION	TOTAL	PPE	%	PPI	%	TOTAL	%
NO AFILIADO O NO DECLARANTE DE CUOTA SINDICAL	15.149.674	395.406	2,61%	2.055.810	13,57%	2.225.487	14,69%
<b>CCOO</b> Cuota general	<b>288.686</b>	<b>50.029</b>	<b>17,33%</b>	<b>75.289</b>	<b>26,08%</b>	<b>99.250</b>	<b>34,38%</b>
OTROS CON CUOTA SINDICAL	1.546.243	144.574	9,35%	359.192	23,23%	420.887	27,22%
TOTAL	16.984.603	590.009	3,47%	2.490.292	14,66%	2.745.624	16,17%

Fuente: Elaboración propia a partir de MIRPF2019.

- CCOO no aporta datos a AEAT de afiliación por lo que debe ser incluido manualmente. Si no obligado a declarar o se olvida no aparece.
- No incluye Navarra ni Euskadi
- No incluye cuotas distintas de la ordinaria
- No incluye personas afiliadas a más de un sindicato, también a CCOO
- No incluye personas que no hacen declaración IRPF



# Contribuciones y aportaciones a PSC

AFILIACION	APPE	APPI	APP
NO AFILIADO	623,64 M€	3.314,44 M€	3.938,08 M€
<b>CCOO GENERAL</b>	<b>99,33 M€</b>	<b>88,14 M€</b>	<b>187,47 M€</b>
OTROS	264,71 M€	509,37 M€	774,08 M€
TOTAL	987,68 M€	3.911,96 M€	4.899,64 M€

Elaboración propia a partir de MIRPF 2019

# Ley de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo (Ley 12/2022, de 30 de junio)

- Consideraciones iniciales:
  - Acuerdo con las medidas de diferenciación de tratamiento fiscal entre 2º y 3º Pilar
  - Cuestionable elección del marco temporal, antes de cierre de materias claves en Seguridad Social (BBCC máximas, MEI,...)
  - Riesgo de pérdida de una oportunidad
    - No aporta nada nuevo relevante para los planes sectoriales. Objetivamente, la figura no aporta mayor atractivo, al contrario, sobre los planes y fondos sectoriales preexistentes (negociación sin control)
    - Persuasión fiscal a autónomos (no genera nuevo. Diluye diferencia entre segundo y tercer pilar )
    - Contradicción en materia de planes de administración pública (no genera nuevo ¿presión sobre lo existente?)

# Ley de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo

- Colectivos objetivos:
  - Planes Sectoriales → Negociación colectiva
  - Planes de AA.PP → recuperar el compromiso
    - Sin novedades en la LPGE 2023
  - Asociaciones de autónomos → fiscalidad

# Ley de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo

- Gobierno corporativo
  - Comisión Promotora y de Seguimiento
    - 9 Funcionarios de Carrera
  - Comisión de Control Especial
    - Composición:
      - 5 Representantes de MISSM
      - 4 Representantes de Sindicatos
      - 4 Representantes de Organizaciones empresariales

# Comisión de Control Especial

- **Cargo Remunerado** ligado a la **asistencia** a las reuniones y tendrá en cuenta **la evolución** del número de **fondos de pensiones**, de **partícipes** y beneficiarios y el volumen de **patrimonio** de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos. (REGLAMENTO)
- Los miembros de la Comisión deben poseer al **menos cinco años de experiencia profesional en la gestión de fondos** o planes de pensiones o en otras actividades relacionadas que garanticen el suficiente conocimiento, capacidad de supervisión y gestión, además de no incurrir en incompatibilidades ni en situaciones de conflictos de interés
- A los miembros de la Comisión de Control Especial les será de aplicación el **régimen de incompatibilidades y conflictos de interés** establecido en la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.

# Comisión de Control Especial

- La duración del mandato será, como máximo, de seis años.
- Se observará el principio de representación equilibrada, teniendo una representación mínima del 40 % cualquiera de los géneros
- Una vez nombrados los miembros de la Comisión de Control Especial, estos elegirán entre sí a quienes hayan de ejercer la presidencia, la vicepresidencia y la secretaría.
- De no existir acuerdo en el seno de la Comisión de Control Especial por mayoría de dos tercios, **la presidencia recaerá en uno de los miembros propuestos por los sindicatos**, la vicepresidencia corresponderá a uno de los propuestos por los empresarios y la secretaría será ejercida por uno de los propuestos por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Al menos EL 50% de ellos deben ser mujeres.

# Reglamento para el impulso de los planes de pensiones de empleo. RD 885/2022, de 18 de octubre

- Límite comisiones máximas:
  - Gestión:
    - 0,30% incluyendo comisiones de éxito y fondos propios.
    - 0,55% adicionales para fondos, IIC y ECR de terceras gestoras.
  - Depositaria:
    - 0,1%
  - Posibilidad repercutir gastos de implementación iniciales para la interconexión con la plataforma digital durante los primeros 5 años.



# Comisión Promotora y de Seguimiento (CPS) y Comisión de Control Especial (CCE)

CPS: tiene la función de establecer y aprobar un marco común de estrategia de inversión, revisable cada tres años. La estrategia será común en sus aspectos fundamentales y contendrá los criterios de participación y voto en las juntas generales de accionistas.

CCE: elabora la Declaración comprensiva de la política de inversión y evalúa trimestralmente la política de voto e inversión sostenible.

CCE: Mayoría cualificada y aprobación por parte de miembros de Administración de la política de inversión.

Gobernanza inadecuada.  
Papel muy limitado de la CCE.

# Comisión de control de los planes de pensiones simplificados.

- ejercerá las funciones previstas en la sección 2ª del capítulo II del Reglamento de planes y Fondos de Pensiones para la comisión de control de un plan de pensiones de empleo, con las particularidades de este artículo.
  - No nombra representantes en la Comisión de Control Especial
- La constitución de la comisión de control del plan se realizará mediante los procesos de **designación directa** establecidos en el artículo 69 para la comisión promotora de planes de empleo simplificados (Comisión negociadora/paritaria).

# Diferencias Planes actuales/ Propuestos

- Planes de Pensiones Sectoriales solamente de aportación definida para la contingencia de jubilación.
- Constituyen Comisión de Control (designación directa). No posibilidad de elecciones.
- No nombran representantes en la Comisión de Control del Fondo.
  - Decisiones sobre política de inversión y derechos políticos: Comisión **Promotora**/Control Especial

# No obstante...

- Los planes de Pensiones simplificados pueden ir a Fondos de Pensiones de promoción privada (Ej: PPS ATA)
- Los planes de pensiones actuales pueden integrarse en Fondos de Pensiones de Promoción Pública

# Novedades fiscales e incentivos

- Deducción adicional en cuota en Impuesto Sociedades: 10% para salarios < 27.000 euros.
- Reducciones de cuotas de las contribuciones empresariales a los planes de empleo.
  - Límite 13 veces por base mínima cotización diaria grupo 8 (en 2022, 1.380 € año)
- Límite fiscales

# Otras novedades de interés

- Mejora el principio de no discriminación en PSC
  - De 2 años a 1 mes para formar parte del PP
  - Mantenimiento de contribuciones empresariales en casos de reducción de jornada
- Posibilita la revisión financiero-actuarial por fondo
- Sin embargo, no ha abordado la supresión de la liquidez limitada a partir de 2025

# Límites fiscales (según ALPGE2023)

- Límite general: 1.500 euros
- Ampliado hasta 8.500 si hay contribución empresarial.

Aportación partícipe=

Importe anual contribución	Aportación partícipe
<500	Contribución*2,5
501-1500	1250+0.25*(contrib-500)
>1500	El resultado de multiplicar la contribución empresarial por 1

- Si rendimientos íntegros de trabajo > 60.000  
→ Multiplicador=1
- Autónomos: 4.250 aportaciones a PP sectoriales o PP simplificados

# En resumen

## ¿qué aporta esta nueva regulación?

- Diferencia claramente 2º de 3º pilar
- Mueve el árbol. Revitaliza el debate de la promoción de la PSC una vez agotado el impulso de la exteriorización y la falta de impulso desde 2006
- Algunos efectos pre y post:
  - Convenio Construcción, en marcha
  - Convenio Química, compromiso de desarrollo no concretado
  - Otros sectores valoran iniciar actividad y contactos, sin resultados aún: grandes almacenes, comercio textil, supermercados,...
  - Creatividad de algunos proveedores de servicios, por ejemplo...



# Distribución de aportaciones

## Estadística de IRPF 2019

		Aportaciones partícipe											Total
		0	1-1000	1001-2000	2001-3000	3001-4000	4001-5000	5001-6000	6001-7000	7001-8000	8001-9000	>9000	
Contribuciones	0	18.163.866	1.297.203	410.876	159.518	116.443	55.911	47.243	32.549	34.160	118.613	436	20436818
	1-1000	128.217	140.639	14.070	3.760	2.140	1.213	1.048	899	4.500	6	9	297895
	1001-2000	46.494	47.159	12.113	1.637	1.579	3.209	735	2.991	17	2	2	116868
	2001-3000	34.897	13.444	14.090	2.328	929	868	2.789	13	4	1	0	69786
	3001-4000	16.321	7.571	12.998	1.996	4.026	2.974	35	1	0	0	2	46318
	4001-5000	8.233	2.673	7.353	2.089	3.253	231	1	1	0	2	1	24205
	5001-6000	5.104	1.445	1.992	5.576	56	1	1	0	0	0	2	14273
	6001-7000	3.230	934	3.735	103	2	0	0	0	1	0	0	8017
	7001-8000	2.678	2.199	9	2	1	0	1	0	0	0	0	4932
	8001-9000	9.243	33	8	1	0	0	0	0	0	0	0	9603
	>9000	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	(*)165
Total		18418283	1513302	477244	177010	128429	64407	51853	36454	38682	118624	452	21028880

Fuente: Elaboración propia a partir de Muestra de IRPF 2019



# Borrador de Circular de Cálculo de previsiones de pensión

- Transposición IORP II
- 34.2 RD:” d) Información sobre las previsiones de prestaciones de pensión basadas en la edad de jubilación especificada en la letra a), y una limitación de responsabilidad en el sentido de que estas previsiones pueden diferir del valor final de las prestaciones recibidas”
- “atendiendo a la naturaleza de cada plan de pensiones, la información sobre las previsiones de pensión se formulará considerando la complementariedad respecto de las pensiones públicas”

# Borrador de Circular de Cálculo de provisiones de pensión

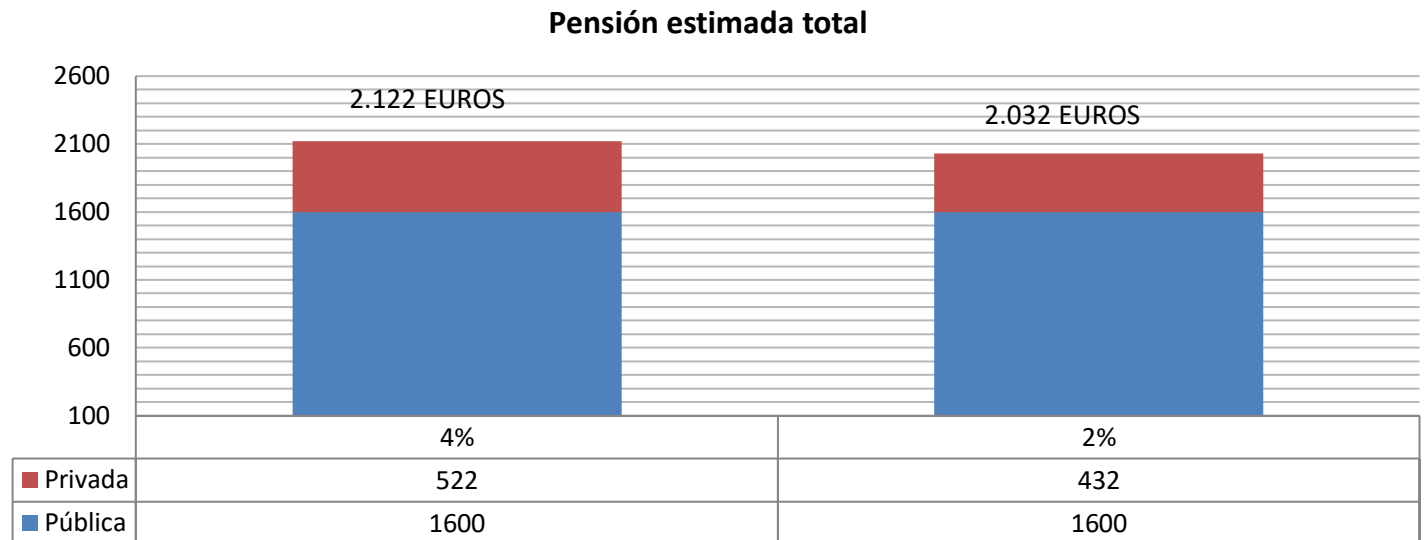
- Artículo 1º Borrador “Estas provisiones permitirán al partícipe disponer de información pertinente y adecuada para facilitar la comprensión de sus derechos de pensión a lo largo del tiempo y así le permita fundamentar sus decisiones sobre su jubilación.”
- 17 LGSS: “La información deberá facilitarse con la misma periodicidad y en términos comparables y homogéneos con la suministrada por la Seguridad Social” *Pendiente Acuerdo Ley 27/2011, no aprobado en 2015*

# Borrador de Circular de Cálculo de provisiones de pensión

- Y sin embargo:
  - ➔ En caso de Aportación definida: Capital en términos reales y nominales.  
Cuando debería ser una Renta Vitalicia revalorizable a 14 pagas. (Como la Seguridad Social)
  - ➔ Supongamos que un trabajador requiere para mantener el nivel de vida tras la jubilación 2.100 euros mes/ 14 pagas  
Pensión pública=1.600 euros mensuales/14 pagas  
Capital acumulado=120.000 euros  
¿Es suficiente?

# Importancia de renta vs capital

- Capital 120000 euros:
  - Si esperanza de vida = 20 años
  - Crecimiento de pensión=2%
  - Pagas extras mes de junio y diciembre



# Inversión socialmente responsable. Una perspectiva sindical.

8 de noviembre de 2022



# Comité sobre el Capital de los Trabajadores/as (CWC)

- Red sindical internacional para el diálogo y la acción sobre la inversión responsable del capital de los trabajadores/as.
- Promueve el intercambio de información y la acción conjunta en este ámbito.
- Iniciativa conjunta de la Confederación Sindical Internacional (CSI), las Federaciones Sindicales Internacionales y la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE.
- Creado en 1999. CCOO participa prácticamente desde sus orígenes.

# Primeros años

- **Campaña *Ryan-be-fair***
- Lanzamiento: 1 de septiembre 2004. Reconocimiento de sindicatos en la empresa. Derecho de libertad de asociación y negociación colectiva.
- Myanmar. Diálogo y/o desinversión de empresas extranjeras que operan en el país.
- Las campañas normalmente están centradas en empresas (Wal-Mart, Ryan Air), más que en países (Myanmar).
- Grupo Mexico: libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva en México.



# 2012-2013

- **Presentación del estudio sobre las agencias de sostenibilidad de CCOO en el evento anual del CWC.**
- **Campaña Acuerdo de Bangladesh (2013).** Seguridad y protección contra incendios en edificios. Solicitud de adhesión al Acuerdo de IndustriALL con empresas multinacionales, principalmente europeas. Participaron fondos de pensiones españoles (CCOO, Pensions Caixa 30, RTVE, Montepío Loreto). También otros fondos de pensiones de empleo de otros países (Bâtirente, Canadá), entidades financieras (Aviva Inversters) y entidades relacionadas con la sostenibilidad (Ethos Foundation).
- Campaña Securities and Exchange Commission - SEC (2013). Ratio CEO – salario mediano trabajador/a. Ley Dodd-Frank. Participaron fondos de pensiones de CCOO y RTVE (España); Bâtiente y British Columbia Government Employees' Union Plan (Canadá); ERAFP y Comité Intersyndical de l'espargue salariale (Francia); así como otras entidades financieras (BNP Paribas AM; Groupama AM).



# 2014-2015

- Continua la campaña del Acuerdo de Bangladesh.
- **Campaña Qatar.** Violaciones de derechos laborales en la construcción de infraestructuras deportivas. Campaña coordinada por ICM (Internacional de Trabajadores/as de la Construcción y de la Madera). Carta Joan Carles Gallego (CONC) a FC Barcelona por patrocinio de Qatar Airways (discriminación de género detectada por la OIT). Artículo de Carlos Bravo (CS CCOO) en Público denunciando la esclavitud moderna en este país y la implicación de empresas españolas del sector de la construcción por acción u omisión (ACS a través de Hochtief o FCC).

# 2016

- 2016. Carta a la Iniciativa Principios de Inversión Responsable (PRI) en la que se demanda que “eleve la “S” dentro de los criterios ASG” (*elevating the E en ESG*). Firmada por Ton Heerts, presidente de FNV (Holanda); Liz Shuler, secretaria tesorera de AFL-CIO (EEUU); Paddy Crumlin, presidente de la Federación Internacional del Transporte (ITF); Sharan Burrow, secretaria general de la CSI y José Meijer, presidenta del grupo de Liderazgo del CWC, vicepresidenta de ABP y responsable de pensiones en FNV.
- **Amsterdam, 9 de junio 2016: CWC-agencias de sostenibilidad. Proceso de diálogo sobre la integración de estándares laborales en los procesos de evaluación de las empresas en materia de sostenibilidad.** Participaron representantes sindicales de Australia, Canadá, Francia, Japón, Holanda, Suiza, Reino Unido y España. Por parte de las agencias estuvieron, entre otras, Vigeo/EIRIS, Oekom Research, Sustainalytics, GES, ISS Ethix, o MSCI.

# 2017-2018

- **XPO Logistics. Prácticas antisindicales.**
- Declaración de inversores para la renovación del Acuerdo de Bangladesh (2018). Firmantes: CCOO (España); Bâtirente y SHARE (Canadá); ERAFP (Francia); APG (Holanda) y AFL-CIO (EEUU).
- **Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva en Amazon.** Firmantes: fondos de pensiones de Caixabank, Telefónica y CCOO (España); AFL-CIO y Bâtirente (Canadá).

# 2018

- **Declaración de Inversores Globales a los Gobiernos sobre el cambio climático.** Firmantes: ABP y PGGM (Holanda); AP3 y AP7 (Suecia); ATP (Dinamarca); Bâtirente (Canadá); CalPERS y CalTERS (EEUU), ERAFP, FRR e IRCANTEC (Francia), Labour Union Co-operative Retirement Fund (Australia), UNISON Staff Pension Scheme (Reino Unido) y Asociado CCOO y fondos de empleo de CaixaBank y Telefónica (España).
- Declaración del Compromiso Inversor para apoyar una transición justa. Coordinada por la CSI. Firmaron: APG (Holanda); Bâtirente, SHARE y Fond de Solidarité FTQ (Canadá); CBUS Super Fund (Australia); Force Ouvriere e Ircantec (Francia) y Asociado CCOO y fondos de pensiones de empleo de CaixaBank y Telefónica.
- Los dos **candidatos propuestos por el CWC para el consejo de PRI** fueron elegidos en las elecciones entre los propietarios de activos.

# 2019

- Acuerdo de Bangladesh. Se insta al gobierno de Bangladesh a no abandonar el Acuerdo hasta que el gobierno sea capaz de garantizar la seguridad. Firmantes: AFL-CIO (EEUU); APG AM (Holanda); ERAFP (Francia); SHARE (Canadá); CCOO, Bridgestone Hispania, Midat Cyclops, Pensions Caixa 30 y Empleados Telefónica (España).
- Participación en consultas públicas (UE, ESMA, IOPS) sobre criterios ASG en las finanzas públicas. Incidimos en la importancia de establecer un mínimo social y laboral basado en los principios y derechos fundamentales de la OIT. Participación en la consulta de Global Reporting Initiative sobre los indicadores GRI. En estas consultas participaron los fondos de pensiones de Telefónica, Repsol, Santander, Caixabank y CCOO.
- Volvimos a firmar la Declaración de los inversores globales a los gobiernos sobre el cambio climático para la COP25. Se demandaba una reducción más ambiciosa de emisiones y una transición justa. Coordinada por el Grupo de inversores institucionales sobre cambio climático (IIGC por sus siglas en inglés).



# 2020

- **Declaración de los inversores para dar respuesta al coronavirus. Se solicita una respuesta firme por parte de las empresas para que protegieran a millones de trabajadores/as vulnerables en todo el mundo que habían perdido o perderían sus puestos de trabajo como resultado de la pandemia.** Campaña coordinada por ICCR (Interfaith Center on Corporate Responsibility) y PRI. Firmantes: Asociados de CCOO y UGT; los fondos de pensiones del sistema de empleo de Telefónica, y Caixabank y los miembros del CWC, SHARE (Canadá), AFL-CIO (EEUU) o APG (Holanda), entre otros.
- Iniciativa de PRI de la UE Alliance en la que solicitábamos una salida verde a la crisis a través de una alianza global entre partidos, líderes empresariales y financieros, sindicatos, las ONG, grupos de reflexión y otras partes interesadas, para apoyar e implementar el establecimiento de paquetes de inversión de recuperación verde que actuaran como aceleradores de la transición hacia la neutralidad climática y ecosistemas saludables. Entre los firmantes se encontraba también, Luca Visentini, Secretario General de la CES.



# 2021

- **Amazon. Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva:**
  1. Campaña organizada por el CWC.
  2. Se solicita la política de neutralidad ante la formación de un sindicato.
  3. Cese de comunicaciones antisindicales en Bessemer.
  4. Cese de las apelaciones para retrasar las elecciones sindicales ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales.
  5. Negociación en buena fe.
  6. Diálogo nacional e internacional con las organizaciones sindicales.
  7. Diálogo con los accionistas para informar del progreso en la implementación de los convenios de la OIT.
- Signatarios, entidades de previsión social: Fonditel B, Telefónica, Geroa, Caixabank, asociados de CCOO y UGT. Firmó también la gestora VidaCaixa.
- Responsabilidad de los gestores de activos: reuniones con BlackRock y UBS. Cumplimiento de los principios y derechos fundamentales de la OIT en las inversiones. Campaña organizada por el CWC.
- **Consulta pública UE: Gobierno corporativo sostenible. Campaña organizada por la CES.**





# 2021

- Acuerdo de Bangladesh. Se vuelve a instar a las empresas a firmar un nuevo acuerdo vinculante. Coordinada por ICCR.
- Nueva Declaración de inversores a los Gobiernos con respecto al cambio climático.
- Declaración de inversores. Expectativas para el sector de residencias de mayores. Campaña organizada por UNI Global Union:
  1. Incremento de personal para atender necesidades.
  2. Seguridad y salud.
  3. Salarios dignos y estabilidad en el empleo.
  4. Libertad de asociación y negociación colectiva.
  5. Calidad de la atención.
  6. Firmantes: CCOO, Telefónica, Pensions Caixa 30, Bridgestone Hispania, Fonditel B.

# 2021

- Grupo Mexico – Southern Copper. Seguridad y salud laboral. Incumplimiento de legislación laboral. Gestión de residuos. Impacto medioambiental. Coordinada por el CWC.
- Total. Presencia Total en Myanmar. Información y transparencia fiscal. Información sobre las relaciones con la junta militar. Limitación de los pagos a la junta militar. Campaña coordinada por CFDT y CSI.
- Wizz Air. Reconocimiento de los sindicatos. Campaña coordinada por PRI.
- Essilor Luxottica. Denuncia en Punto Nacional de Contacto de la OCDE (EEUU) por parte de AFL-CIO y UNI. Respeto de los derechos de los trabajadores/as según la normativa internacional.
- Respuestas a consultas públicas:
  1. Gobierno corporativo sostenible. UE. Coordinada por la CES.
  2. Global Reporting Initiative (GRI) sobre estándares en DDHH. Coordinada por el CWC.
  3. Encuesta de la Alianza mundial de evaluación comparativa sobre indicadores de transición justa. Coordinada por el CWC.
  4. Requisitos de información fiscal país por país. UE. Coordinada por PRI.
  5. IFRS Foundation. Doble materialidad. Coordinada por el CWC.



# 2022

- **Diálogo con gestores de activos. UBS. Coordinada por el CWC. Participan CCOO, Bridgestone Hispania, Telefónica.**
- Amazon. Libertad de asociación. Debida diligencia en DDHH. Implementación de los convenios fundamentales de la OIT para evitar interferencias como las que se dieron en 2021, que obligó a repetir las elecciones en Bessemer. Firmantes: Geroa, CCOO, Bridgestone Hispania, UGT, Telefónica, Fonditel B.
- **Carta a la CE en la campaña de residencias de mayores. Se solicita una mayor transparencia. Mejorar la calidad del empleo y de los cuidados (más empleo y mejora de los ratios, seguridad y salud, mejores salarios y contratos más estables, libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva).** Firmantes: Bridgestone Hispania, CCOO, Pensions Caixa 30, Telefónica. Otros fondos del CWC, entidades y proveedores de servicios financieros: Local Authority Pension Fund Forum (LAPFF), Aviva Investors, Candriam, PIRC, etc. La campaña fue coordinada por UNI y un grupo de los firmantes se reunió con el comisario de Empleo y Derechos Sociales, Nicolas Schmit.

# Legislación nacional

- La transposición de la Directiva de implicación a largo plazo de los accionistas e IORP II, incorporan una serie de nuevas obligaciones a las entidades gestoras y las comisiones de control en relación con:
  1. La política de implicación con sociedades admitidas a negociación en un mercado europeo (se debería extender a todas): se deben explicar como se supervisan estas entidades, los impactos sociales y medioambientales y el gobierno corporativo, entre otras cuestiones. También cómo se ejercen los derechos políticos, cómo cooperan con otros accionistas y gestionan los conflictos de interés. Se ha de publicar información sobre estas cuestiones anualmente y sino se deberá publicar una explicación clara y razonada del incumplimiento de este apartado.
  2. Estrategia de inversión a largo plazo. Coherencia con el perfil y la duración de sus pasivos. Información de los indicadores clave y métricas de desempeño considerados y de los resultados de las evaluaciones y mediciones ambientales, sociales y de buen gobierno en los que basa su política de implicación. Se deberá poner esta información en conocimiento del público.

# Legislación UE

- Taxonomía medioambiental y social:

1. La taxonomía medioambiental tiene un mínimo social que se ha de cumplir, al igual que los borradores de la taxonomía social incluyen un mínimo medioambiental. También se consideran cuestiones de gobierno corporativo.
2. Incluyen el principio de no causar un perjuicio significativo a los objetivos de la taxonomía y contribuir positivamente a uno de ellos. Por ejemplo, si se contribuye a la mitigación del cambio climático, no se puede perjudicar a ninguno de los otros objetivos: la adaptación al cambio climático, el uso y la protección del agua y los recursos marinos, la transición a una economía circular, la prevención y el control de la contaminación y la protección y restauración de la biodiversidad.
3. Hay que tener en cuenta que es importante que toda la legislación que se encuentra actualmente en desarrollo, esté adecuadamente coordinada ya que dependen entre sí. Por ejemplo, la Directiva CSDR (información de las empresas en materia de sostenibilidad) y la Directiva de debida diligencia de las empresas en materia de sostenibilidad son fundamentales para que el Reglamento SFDR (divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros) se pueda implementar con rigor.
4. Este reglamento exige unos requisitos de información a todas las entidades que participan en los mercados financieros. Un primer requisito es clasificar los fondos en lo que se conoce como fondos de artículo 8 (que promueven criterios sociales y ambientales) o artículo 9 (que tienen un objetivo sostenible específico). Por poner un ejemplo de ello, los fondos que miden el impacto entrarían en el artículo 9.



# Legislación UE

- Descripción de las principales incidencias adversas sobre los factores de sostenibilidad (de las que se deberá informar a partir de enero de 2023):
  1. Medioambientales: para empresas: emisiones GEI (6 indicadores), biodiversidad, agua y residuos. Para países: intensidad de GEI. Para activos inmobiliarios: exposición a combustibles y eficiencia energética.
  2. Sociales:
    - Infracciones Pacto Mundial y Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE. % de empresas relacionadas con infracciones.
    - Ausencia de procesos y mecanismos de cumplimiento de los principios y líneas directrices. % de empresas sin estos mecanismos.
    - Brecha salarial sin ajustar. De las empresas en las que se invierte.
    - Diversidad de género del consejo de administración.
    - Exposición a armas controvertidas.
    - Para países: países receptores de la inversión sujetos a infracciones sociales.

# Legislación UE

- Descripción de las principales incidencias adversas sobre los factores de sostenibilidad adicionales:
  1. Se incluyen indicadores adicionales medioambientales.
  2. Se incluyen indicadores adicionales de asuntos sociales y laborales y de derechos humanos (seguridad y salud, ratio CEO – trabajador/a, discriminación, política de DDHH y diligencia debida, trata y trabajo infantil y forzoso; para países: desigualdad, libertad de expresión, DDHH, corrupción, jurisdicciones fiscales no cooperativas, estabilidad política y Estado de Derecho).
  3. No se mencionan cuestiones fundamentales como la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva (directamente, si incorporada en otras normas). Hay indicadores adicionales que deberían incluirse en los indicadores de la Declaración que se deberá presentar a partir del año que viene.
  4. En la Directiva CSDR está en debate la información país por país de la cobertura de la negociación colectiva en las empresas, algo que ya viene recogido en la legislación española gracias a la trasposición de la Directiva anterior .
  5. Se deberá insistir en los próximos años para lograr que esta información acabe siendo obligatoria.