

LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES EN MATERIA DE PLANES DE PENSIONES[&]

The promotion of conventional clauses regarding pension plans

ESTEFANÍA GONZÁLEZ COBALEDA*

Universidad de Málaga, España

RESUMEN

La negociación colectiva respecto a la protección social complementaria de corte profesional ha tenido un papel relevante históricamente, si bien, no se han obtenido los resultados deseados y, consecuentemente, el alcance de estos instrumentos a la población trabajadora ha sido muy limitado. De ahí que, con las últimas reformas sobre los planes de pensiones se pretenda dotar de un auténtico segundo pilar como verdaderos mecanismos que sirvan para complementar las pensiones públicas, nunca para sustituirlas. Para ello, se ha aumentado la capacidad decisoria de los convenios colectivos sectoriales, pues han sido llamados a jugar un papel central con el fin de aumentar su universalidad entre la población laboral. Desde esta perspectiva, el presente estudio efectúa un diagnóstico de la experiencia negocial del sistema precedente que ha llevado a legislar nuevas medidas correctivas, continuando con el análisis crítico desde el punto de vista de los nuevos contenidos que ya se recogen en las cláusulas convencionales acerca de esta materia. A este respecto, resulta de interés el análisis de la primera experiencia sectorial, por ahora, del VII Convenio General del Sector de la Construcción de España que ha conformado un hito en nuestro país. De manera que, este artículo se enmarca a partir de trabajos de investigación previos ya publicados acerca de dicha novedosa legislación, avanzado ahora en el estudio más práctico acerca de las cláusulas de la autonomía colectiva. De ahí que, se adoptará una nueva perspectiva destinada a esclarecer ciertos aspectos clave sobre la realidad práctica del contenido negocial.

Palabras clave: negociación colectiva, Ley 12/2022, planes de pensiones, cláusulas convencionales, convenios colectivos.

[&] El presente artículo se enmarca en la actividad investigadora desarrollada por la autora dentro de los siguientes proyectos: a) Proyecto de I+D+i «La sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica» (PID2022-140298NB-I00) b) Proyecto de I+D+i «El Sistema Español de Pensiones ante el reto de la revolución digital y robótica: una aproximación multidisciplinar» (B1-2021_11). c) «Red interuniversitaria sobre nuevas formas de prestación laboral y vulnerabilidad sobrevenida para el colectivo de mayores (UMA con la participación de la UCM, UGR, UNICAN)». Asimismo, se lleva a cabo a raíz de una estancia investigadora postdoctoral en el *Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Universidad de Granada (2023).

* **Correspondencia a:** Estefanía González Cobaleda. Universidad de Málaga (España). — egcobaleda@uma.es — <https://orcid.org/0000-0002-5826-4012>

Cómo citar: González Cobaleda, Estefanía. (2023). «Las cláusulas convencionales en materia de planes de pensiones»; *Lan Harremanak*, 50, 104-124. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25216>).

Recibido: 06 noviembre, 2023; aceptado: 11 diciembre, 2023.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2023 UPV/EHU



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

ABSTRACT

Collective bargaining regarding complementary professional social protection has historically played a relevant role, however, the desired results have not been obtained and, consequently, the reach of these instruments to the working population has been very limited. Hence, the latest reforms on pension plans aim to provide an authentic second pillar as true mechanisms that serve to complement public pensions, never to replace them. To this end, the decision-making capacity of sectoral collective agreements has been increased, as they have been called upon to play a central role in order to increase their universality among workers. From this perspective, the present study carries out a diagnosis of the negotiating experience of the previous system that has led to legislating new corrective measures, continuing with the critical analysis from the point of view of the new contents that are already included in the conventional clauses regarding this matter. In this regard, the analysis of the first sectoral experience, for now, of the VII General Agreement of the Construction Sector of Spain, which has formed a milestone in our country, is of interest. So, this article is framed based on previous research work already published about this novel legislation, now advanced in the more practical study about the clauses of collective autonomy. Hence, a new perspective will be adopted aimed at clarifying certain key aspects about the practical reality of the negotiating content.

Keywords: Collective negotiation, Law 12/2022, pension plans, conventional clauses, collective agreements.

1. Introducción

La pensión de jubilación pasa por un momento convulso siendo uno de los temas que más preocupan a la ciudadanía, viéndose incrementada a consecuencia de las últimas reformas operadas acerca de la protección social complementaria, específicamente sobre los Fondos y Planes de Pensiones. De hecho, podemos pensar que el Sistema de Seguridad Social padece graves carencias de cobertura sobre las pensiones generando desigualdades, primordialmente, sobre colectivos que son más vulnerables (personas trabajadoras a tiempo parcial, temporales, mayores, población desempleada de larga duración, etc.). No es baladí el concepto de pensión suficiente y adecuada que establecen los arts. 41 y 50 de la Constitución española (CE), conformándose un debate intenso sobre ellos, pues somos conscientes de que existen muchas personas jubiladas que no alcanzar un umbral mínimo para el acceso a una pensión digna de jubilación¹. De modo que, se ha generado una «crisis de confianza» (Monedeo Pérez, J.L., Ojeda Avilés, A. y Gutiérrez Bengoechea, M., 2021: 27) sobre las posibilidades reales del Sistema público de pensiones de la Seguridad Social para ser suficientes, a pesar de que se ha comprobado que este régimen no sólo es más resistente a la inestabilidad financiera, sino que además está cumpliendo su misión y función, si es cierto que, con una merma de sus recursos. Ante dicha situación, en la actualidad, la protección social complementaria está adoptando un papel importante ocasionando un giro estratégico de envergadura, si bien, como analizaremos, todavía por definir al completo en la negociación colectiva.

A este respecto, se considera que la protección social complementaria puede contribuir a la mejora de la sostenibilidad financiera del sistema español de pen-

¹ Las mujeres que se jubilan son las más acusadas al no alcanzar dichos niveles de pensiones de jubilación dignas.

siones, asegurando una mayor correspondencia entre la cuantía de la prestación «estándar» de jubilación dispensada por el Sistema de Seguridad Social y la renta laboral anterior a la jubilación (López Insua, B. M., 2022: 132). En efecto, la protección social complementaria perteneciente al segundo pilar del sistema (de fuente empresarial) constituye un mecanismo interesante para mejorar las pensiones de jubilación, aunque desde un punto de vista complementario estrictamente. Todo ello, al caracterizarse por tener una naturaleza de capitalización privada, voluntaria y por su contratación libre. De manera que, nuestro sistema de pensiones está constituido por un modelo global —público y privado—. Esto es, de un lado, primando la Seguridad Social conformándose obligatoria, pública y de reparto, de otro, los sistemas de protección social complementaria, concretamente, los planes de pensiones.

En cualquier caso, aunque no se trata de una materia nueva para la disciplina, en España su acogida y desarrollo no ha sido nada exitosa, todo lo contrario, siendo necesario reformular los planes de pensiones privados, fomentando aquellos de carácter profesional. En efecto, la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo (en lo sucesivo, Ley 12/2022) supone el tercer intento para conseguir la extensión del modelo de previsión social complementaria desde la iniciativa legislativa (Monereo Pérez, J.L., Martín-Serrano Jiménez, E., 2023: 166). Todo ello, a consecuencia del insuficiente desarrollo que han alcanzado en España dichos instrumentos de previsión social complementaria, teniendo poco arraigo entre las pequeñas y medianas empresas españolas (PYMES). En cualquier caso, ahora, a través de la Ley 12/2022 se ha constituido el impulso para fomentar planes de pensiones de empleo a través de la negociación colectiva. De modo que, siendo conscientes de los retos a los que se enfrenta a partir de ahora mediante el V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (2023-2025), los/las agentes sociales han acordado su apuesta firme hacia el desarrollo de los mismos. Por lo tanto, con el fin de afrontar los importantes desafíos que suponen las grandes transformaciones que se están viviendo en el mundo laboral y las consecuencias disruptivas que tienen en el seno de las empresas y sus actividades, los planes de pensiones de empleo se han conformado como medidas de ahorro a largo plazo de carácter finalista y de complemento de las pensiones públicas (Capítulo VI. Retribución). De hecho, podemos considerar que su labor resulta especialmente interesante con el fin de que estos planes puedan contribuir a complementar las contingencias del futuro derivadas de los trabajos más precarios (salarios más bajos) y con carreras profesionales más vulnerables e inestables.

En definitiva, en el presente artículo se pretende llamar la atención sobre un ámbito crítico como es la protección social complementaria, primordialmente, sobre los planes de pensiones de empleo y su actual reforma, la cual se centra principalmente en los establecidos a través de los convenios colectivos sectoriales, propiciando así una armonización en la protección social complementaria.

Desde esta perspectiva, se efectúa un diagnóstico de la experiencia negocial del sistema precedente que ha llevado a legislar nuevas medidas correctivas, continuando con el análisis crítico desde el punto de vista de los nuevos contenidos que ya se recogen en las cláusulas convencionales acerca de esta materia. A este respecto, resulta de interés el análisis de la primera experiencia sectorial, por ahora, del convenio del sector de la construcción que ha conformado un hito en nuestro país. Todo ello, con el fin de impulsar los sistemas complementarios de pensiones empresariales, aportando un mayor desarrollo en nuestro tejido económico-empresarial, esto es, en las PYMES mediante los planes de pensiones de empleo simplificados y pretendiendo también un proceso de simplificación en las categorías de planes de pensiones existentes. De manera que, se pretende someterlo a una revisión y tratar de evidenciar tanto las nuevas luces como las persistentes sombras que permanecen en este ámbito y que nos acompañarán, sin duda, en el futuro próximo de los nuevos procesos legislativos y del marco de la negociación colectiva, si bien, a pesar del conjunto de intervenciones normativas adoptadas hasta ahora y que han provocado un giro estratégico de envergadura. En este sentido, tras la profundización sobre estos aspectos, se propone una reflexión con el fin de permitir, de este modo, una visión de conjunto y valorativa de los elementos esenciales de la materia y su desarrollo concreto mediante el contenido de las cláusulas de los convenios colectivos.

2. El impulso de los instrumentos complementarios de las pensiones públicas a través del V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva

El sistema de pensiones en el ordenamiento jurídico español parte del art. 41 CE disponiendo que «los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos». A su vez, el art. 50 CE establece que se «garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad (...)». Por lo tanto, se reconoce la necesidad de que el Estado garantice un sistema público de pensiones justo, equilibrado y solidario, así como la protección de las personas de edad y de su jubilación. De manera que, a través de ambos mandatos los poderes públicos deberán de «mantener» un modelo público de Seguridad Social garantizando unas pensiones que sean suficientes. En última instancia, como contenido mínimo esencial irreducible para la persona legisladora y en base al art. 10.2 CE (en relación a los arts. 93 a 96 CE), además, de utilizar los mismos términos del art. 12 de la Carta Social Europea (Monereo Pérez, J.L. y Fernández Bernat, J.A, 2019: 118) se dispone que:

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la seguridad social, las Partes se comprometen: 1. a establecer o mantener un régimen de seguridad social; 2. a man-

tener el régimen de seguridad social en un nivel satisfactorio, equivalente, por lo menos, al exigido para la ratificación del Código Europeo de Seguridad Social; 3. a esforzarse por elevar progresivamente el nivel del régimen de seguridad social; (...)

Precisamente, se deduce la existencia de un modelo público y obligatorio para proteger las necesidades de la ciudadanía, conformándose lo que conocemos como Seguridad Social. Al mismo tiempo, se añaden los sistemas de carácter voluntario y privado mediante la llamada previsión social complementaria. Todo ello, a partir del art. 41 CE que reconoce «la asistencia y prestaciones complementarias serán libres», por lo que se añade un sistema voluntario vinculado a los fondos y planes privados de pensiones.

En este sentido, la protección social complementaria es de carácter voluntaria y libre tanto en la implantación como en el acceso a la misma y, todo ello, basada en la autonomía privada, donde se obtiene un capital que nunca es sustitutivo de las pensiones públicas a las que pueden tener derecho las personas en el régimen correspondiente de la Seguridad Social (Moreno Vida, M. N., Monereo Pérez, J. L., Molina Navarrete, C., Quesada Segura, R. y Maldonado Molina, J. A. 2021). De manera que, tiene un carácter privado, financiado mediante capitalización y complementario de aquellas. Consecuentemente, conlleva la creación de un fondo a partir de las aportaciones de las personas partícipes y con los intereses generados durante un período de tiempo, por lo tanto, una vez se acontezca la contingencia que es objeto de protección, ésta se convierte en una renta que procede del ahorro acumulado.

Consecuentemente, se contempla un modelo global de pensiones (Monereo Pérez, J.L., 1996: 77) compuesto por un carácter público y otro privado diferenciado, esto es, combinando el Sistema de la Seguridad Social y los Sistemas privados complementarios. Así lo ha confirmado el Tribunal Constitucional (TC) en su sentencia 103/83, de 22 de noviembre, siendo matizada con posterioridad en la STC 121/83, de 15 de diciembre; STC 65/87, de 21 de mayo; STC 134/87, de 21 de julio y STC 208/88, de 10 de noviembre (López Insua, B. M., 2022: 112). De hecho, se deduce que en España se establece un sistema de pensiones sustentado por tres pilares (Gómez Salado, M.Á., 2021a). El primer pilar referido al sistema público de previsión, además del segundo y tercer pilar integrado por los regímenes privados y complementarios de previsión.

A razón de las personas constituyentes, el segundo y tercer pilar del sistema de pensiones se encuadrarán necesariamente en una de las siguientes modalidades:

- Previsión social en la empresa (segundo pilar): tradicionalmente, corresponde a los planes de pensiones cuya parte promotora sea cualquier entidad, corporación, sociedad o empresa y cuyas personas partícipes sean las personas empleadas de las mismas. En esta modalidad, como analizare-

mos, recientemente se ha ampliado el colectivo de personas que pueden acceder a estos mecanismos de ahorro, como son: a las personas trabajadoras de rentas medias y bajas, a las personas autónomas, a las pequeñas y medianas empresas (PYMES) y a las personas funcionarias de Administraciones Públicas pequeñas que no tenían posibilidad de acceder a planes colectivos de empleo. Por ello, debe de existir necesariamente una vinculación profesional en sentido amplio, con la finalidad de generar un capital complementario a las futuras pensiones públicas, donde las aportaciones las realizan las empresas y las personas trabajadoras a lo largo del tiempo, siendo implantados por medio de los contratos o la negociación colectiva.

- Previsión social individual (tercer pilar): corresponde a planes cuya parte promotora o promotoras no están ligadas al desarrollo de la actividad profesional y cuyas personas partícipes son cualquiera persona física y que decide contratarlo por iniciativa propia con una entidad financiera o compañía de seguros. Esta última ira generando con sus portaciones un «ahorro» y que podrá obtener la cuantía al hacerse efectivos cuando acaezca algunas de las contingencias o supuestos que lo permiten.

Más allá de las características propias de cada uno de los pilares que conforman el sistema de pensiones, es vital tener presente que no se pueden situar su relevancia en un mismo plano, siendo principal el régimen de la Seguridad Social (primer pilar). Si bien, actualmente se puede tener la percepción de que los límites entre lo público y privado son inestables, dependiendo directamente de factores de naturaleza económica, política, demográfica y cultural. De hecho, los desarrollos legislativos sobre el modelo de protección social siempre se han visto alterados por dichos factores fomentando el ámbito privado, o bien, limitándolo.

De modo que, los Fondos y Planes de pensiones no es un aspecto novedoso, sino que se remonta su nacimiento a la etapa preconstitucional, pero no es hasta el año 1987 cuando realmente se hace un intento de promoverlos para favorecer su extensión y desarrollo al ser aprobada la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (Gómez Salado, M.Á., 2021b: 445). Una norma que ha sido modificada y refundida a través del Real Decreto Legislativo 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 (TRLRPF)², quedando su desarrollo reglamentario instrumentado a través del

² Esta Ley ha sido modificada por la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 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 pensiones³. En cualquier caso, la TRLPPF, hasta ahora, puede considerarse la verdadera base del bloque privado de la previsión social (Fernández Ramírez, M., 2020: 3), no obstante, no adolece de ciertas deficiencias para un adecuado y efectivo desarrollo de dichos sistemas complementarios de la protección social.

En todo caso, en los últimos tiempos, se está aportando importancia al sistema de pensiones privados, donde la disminución de ingresos en el sistema se ve compensada con las pensiones privadas de capitalización (Ruiz Santamaría, J.L. 2023: 91)⁴. A nuestro juicio, entendemos que es erróneo la perspectiva sobre que las pensiones privadas se nutran de los recortes crecientes en el nivel de suficiencia de las pensiones públicas. Todo lo contrario, la privatización implica una contraposición sobre las pensiones públicas suficientes y adecuadas (Monereo Pérez, J.L., Ojeda Avilés, A. y Gutiérrez Bengoechea, M., 2021: 31), pasando a la re-mercantilización de espacios funcionales propios del sistema público (Monereo Pérez, J. L., 2021: 74). Ahora bien, a pesar de que se pretende impulsar con la Ley 12/2022 el segundo pilar del sistema global de pensiones (planes de carácter profesional ligados a la relación laboral), no debemos de olvidar que se rige por el principio capitalizador (art. 4 TRLPPF), si es cierto que, entendemos que el objetivo final es reforzar la dimensión social del sistema complementario. Así, estos instrumentos se convertirían definitivamente en auténticos mecanismos complementarios del sistema público y obligatorio, siendo necesario apoyar con carácter preferente los planes del sistema de empleo (Monereo Pérez, J.L. y Martín-Serrano Jiménez, E., 2023: 182).

Precisamente, la Ley 12/2022 introduce modificaciones que claramente refuerzan la negociación colectiva (art. 37 CE) en materia de tratamiento de los planes de pensiones de empleo, especialmente la de ámbito sectorial, remitida en concreto a los convenios estatutarios. Esto es, le corresponde a la autonomía colectiva, sin duda alguna, la labor de implementación del nuevo modelo de planes de pensiones de empleo, siendo complementario al sistema público. De hecho, este aspecto ha venido reforzado en el V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (2023-2025).

³ Recientemente modificado por el Real Decreto 668/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo.

⁴ Las políticas económico-sociales de la Unión Europea de los últimos años han ido encaminadas a la potenciar el ámbito de la previsión social complementaria, siendo ejemplo de ello el Libro Verde de la Comisión Europea, «En pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros», COM(2010) 365 final y en el Libro Blanco de la Comisión Europea: «Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles», COM(2012) 55 final.

En consecuencia, no pretende en sí un cambio de modelo del sistema de pensiones (Gómez Salado, M.Á., 2022: 278), pues las prestaciones privadas no son sustitutivas de las preceptivas en el régimen correspondiente de Seguridad Social de acuerdo con lo establecido en el art. 41 CE (en relación con los arts. 10.2 y 93 a 96 CE), sino que son complementarias a la Seguridad Social pública, obligatoria y básica. De ello se deduce que el marco regulador sea distinto, si bien, disponiendo un modelo global de pensiones (Rodríguez-Piñero, M. y González Ortega, S., 1985: 285).

3. Propuestas de corrección del sistema precedente a partir del insuficiente alcance en la negociación colectiva sectorial

En el origen del sistema de planes de pensiones privadas, hace más de treinta años, supuso un hito en el desarrollo de la previsión social complementaria, si bien, el balance acerca del desarrollo entre el segundo y tercer pilar del sistema de pensiones ha sido desigual. En efecto, el propio preámbulo de la Ley 12/2022 dispone del insuficiente progreso que han alcanzado en España los instrumentos de previsión social complementaria en general y particularmente los planes de pensiones de empleo (Monereo Pérez, J.L. y Martín-Serrano Jiménez, E. 2023: 173).

En la actualidad, como refleja el Componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se ha puesto de manifiesto que 7 de cada 10 planes de pensiones que se formalizan en España son a través de la modalidad individual (tercer pilar), mientras que únicamente un 3 de cada 10 son a través de la modalidad de empleo (segundo pilar). Con la particularidad de que mientras los planes individuales crecen moderadamente, los planes de empleo permanecen estancados y con una tendencia a la baja del número de personas partícipes.

Precisamente, la Ley 12/2022 es clara sobre esta cuestión. Dispone que el nivel de ahorro a través de los planes de pensiones de empleo no llega al 1% de la masa salarial de la población activa ocupada, alcanzando poco más del 10% de la población activa ocupada. Unas cifras desmotivadoras si se comparan con la cobertura europea de estos instrumentos, pues se ordena en un amplio margen que oscila entre el 25% y el 60% de la población asalariada en aquellos países en los que los planes se ordenan a través de la negociación colectiva voluntaria, como ocurre en nuestro ordenamiento jurídico. Si bien es cierto que, este último dato debe ser teniendo en cuenta con cierta precaución a consecuencia de sus propios límites constitucionales, así como de la realidad social y empresarial de estos países, siendo diametralmente distinta a la nuestra. Esto es, dado a la tasa media de sustitución de la pensión pública y de la previsión social complementaria como componente necesario para garantizar una pensión suficiente

y adecuada de futuro (Molina Navarrete, C. y Villar Cañada, M.I., 2022: 142). En cualquier caso, aun sumando los Planes de Previsión Social Empresarial no alcanzan en España los 2,2 millones de personas empleadas. Incluso muy pocas personas trabajadoras realizan aportaciones en un volumen relevante como para garantizar una adecuada previsión social complementaria en el futuro, así, por ejemplo, en 2020 el 60,5% de las personas partícipes directamente no hicieron aportaciones o lo hicieron por un importe igual o inferior a 300 euros anuales en un 9,6% por ciento de casos adicionales (Monereo Pérez, J.L. y Martín-Serrano Jiménez, E. 2023: 171). De ahí que, se confirme el fallido diseño del sistema.

Las razones que han ocasionado dicho escaso desarrollo, entre otras, podemos considerar las barreras administrativas, la falta de transparencia en su gestión y los altos costes de los propios productos de ahorro que pueden explicar el relativo fracaso del modelo español de pensiones privadas (Molina Navarrete, C., 2022: 422). Asimismo, España tiene una tasa de ahorro relativa muy baja, donde esta se destina principalmente en inversiones inmobiliarias, relegando a mínimos la inversión a otro tipo de activos como pueden ser en los fondos y planes de pensiones, pues solo se destina el 15,6% del total de activos financieros (González de Frutos, P., 2022: 54). Además, nos encontramos con un contexto económico de bajos salarios lo que no permite que muchas personas trabajadoras destinen parte de su retribución a realizar aportaciones a fondos y planes de pensiones (Cabeza Pereiro, J. y Vaquero García, A., 2023: 260). Debido a lo cual, con la reforma se pretenda dotar de un auténtico segundo pilar de pensiones, denominado pilar profesional o de previsión social colectiva (Molina Navarrete, C., 2022: 422).

Esta última razón tiene una gran relevancia si tenemos en cuenta el tejido empresarial de nuestra economía. Esto es, el 99% de las empresas tienen hasta 249 personas trabajadoras, es decir, nuestro tejido productivo está integrado por pequeñas y medianas empresas (PYMES) y únicamente alrededor del 1% son grandes empresas. De hecho, si analizamos el ámbito estrictamente sectorial, son cuatro sectores de actividad conformados por grandes empresas: Eléctricas, Telecomunicaciones, Servicios Financieros, Seguros y Administraciones Públicas (Monereo Pérez, J.L. y Martín-Serrano Jiménez, E. 2023: 171).

En cualquier caso, con carácter previo a la reforma mediante la Ley 12/2022 existían principalmente tres planes de pensiones de promoción conjunta de ámbito sectorial y derivados de compromisos establecidos en los ámbitos equivalentes de negociación colectiva (Cabeza Pereiro, J. y Vaquero García, A., 2023: 175):

- Convenio colectivo interprovincial de empresas para el Comercio de Flores y Plantas.

- Convenio marco estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo: Este plan de pensiones de promoción conjunta de este sector se integró con posterioridad, en el año 2010, en el plan sectorial de las empresas de comercio de flores y plantas.
- Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas de Centros de Jardinería: Este convenio replicaba exactamente lo aprobado en el convenio del Comercio de Flores y Plantas.

Estos planes de pensiones de promoción conjunta fueron diseñados especialmente para PYMES, por lo que estos sistemas facilitaban la adscripción de empresas que, de forma individual, tenían serias dificultades para impulsar un plan de pensiones individuales, si bien, se debían de tener presente las condiciones que estuvieran establecidas en los convenios colectivos que les fueran de aplicación. En todo caso, como resultado de los años precedentes a la Ley 12/2022, no se han constatado la exteriorización de los compromisos por pensiones por las PYMES. Este aspecto es trascendental al conformar más del 99% del tejido productivo español, pues era irrisorio el alcance de estos instrumentos a la población trabajadora y lo que constata la insuficiencia e insatisfacción de la implementación de las fórmulas complementarias privadas (González Cobaleda, E. 2022: 325). Si bien, entendemos que el desarrollo de estos sistemas complementarios no puede recaer únicamente en los interlocutores sociales, pues ya se ha comprobado que la voluntariedad que definen estos planes no revierte en acciones concretas mediante la negociación colectiva.

En cualquier caso, han sido manifiestas las críticas por parte del diálogo social acerca del cambio de perspectiva aportado con la Ley 12/2022, es decir, por los sindicatos y por las organizaciones empresariales. De un lado, los sindicatos desconfían sobre si esta reforma puede suponer un desplazamiento del primer pilar (público) al segundo pilar (profesional). De otro, las organizaciones empresariales que entienden que la reforma tiene poco impacto sobre los objetivos que pretenden alcanzar, no siendo incentivador para las PYMES (Molina Navarrete, C., 2022: 418).

En definitiva, ha sido más que evidente que, en un tejido productivo como el nuestro conformado por PYMES, dejar que la negociación colectiva por sí misma fomente y alcance acuerdos que permitan instaurar los planes de pensiones de empleo, sin apoyos legislativos, es una utopía difícilmente alcanzable más allá de las grandes empresas y alguna de las medianas como hemos podido comprobar. Esto ha generado un conjunto de propuestas de corrección normativa iniciadas por la Ley 12/2022 basadas en la universalidad de los planes de pensiones de empleo o empresa para toda la población trabajadora e impulsados en el marco de la negociación colectiva de carácter sectorial. Todo ello, con el fin de lograr que sean los nuevos convenios colectivos los que incluyan estos planes de pensiones de empleo, lo que ocasionará en mayor medida un alcance en las PYMES.

4. El tratamiento convencional sobre los nuevos aspectos en los planes de pensiones

4.1. El sistema de adscripción al plan de pensiones

Actualmente, a partir de la reforma introducida mediante la Ley 12/2022, los planes de pensiones del sistema de empleo están llamados a jugar un papel central a través de su fomento y con la pretensión de convertirlo en un instrumento relevante e instaurado en nuestro tejido productivo español. Podemos tener el convencimiento de que pueden constituir verdaderos mecanismos de previsión social que sirvan para complementar las pensiones públicas, nunca para sustituirlas. De modo que se ha optado por un enfoque de un modelo global de pensiones (públicas y privadas), en el que aparece de nuevo la perspectiva de enlazar las medidas de reforma de las pensiones públicas de la Seguridad Social, así como con las adaptadas respecto de las pensiones complementarias privadas (Monereo Pérez, J. L., 2022: 31).

En este contexto, la Recomendación 16.^a del Pacto de Toledo asume que la previsión social complementaria es de carácter voluntaria y no sustitutiva del sistema público y que comprende los tres pilares. Ahora bien, recoge la necesidad de potenciar la previsión social complementaria, especialmente de los planes de pensiones de empleo (segundo pilar del sistema de pensiones) y que complemente al sistema Público, donde la reforma ha llevado a aumentar la capacidad decisoria de los convenios colectivos sobre los planes de pensiones de empleo.

De ahí que, los objetivos expresos de la reforma sean esencialmente dos (Monereo Pérez, J.L. y Martín-Serrano Jiménez, E. 2023: 173):

- Revertir la tendencia moderada y negativa de la protección social complementaria (segundo y tercer pilar). No obstante, se ha de fomentar, primordialmente, el impulso de la previsión social complementaria de corte profesional a partir del desarrollo preferente de los planes de pensiones de empleo. Por lo tanto, se ha de buscar el reforzamiento de su anclaje en la negociación colectiva sectorial y así facilitar el acceso a colectivos de personas trabajadoras que, hasta ahora, parecen encontrar dificultades para acceder a los mismos. Esto es, «alcanzar la universalidad de estos planes de pensiones de empleo para todos los trabajadores y trabajadoras». De modo que facilite la adscripción de las PYMES y de las personas trabajadoras empleadas en ellas con independencia de las rentas. Consecuentemente, los planes de pensiones de empleo se deberán de incentivar a través de la negociación colectiva y así asegurar unas pensiones dignas de futuro, actuando como un complemento de pensión de jubilación. Esto es, se trata de planes de promoción pública y gestión privada y

con control público a constituir en el marco de la negociación colectiva (Molina Navarrete, C., 2022: 422).

- Orientar a la mejora de la eficiencia del mercado de las pensiones privadas, con especial mención a los planes privados de empleo. De manera que, se pretende garantizar una mayor dimensión de sus patrimonios. Para alcanzar este objetivo, se favorecerá la existencia de fondos de pensiones de empleo con una dimensión adecuada que permita garantizar menores costes de gestión, permitir una distribución de inversiones diversificada y, con todo ello, mejorar los niveles de rentabilidad que los sitúan en la línea con los de otras instituciones de inversión colectiva.

Precisamente, a consecuencia de las dificultades y barreras de acceso de las PYMES a los planes de pensiones de empleo y a pesar de que el art. 4.1 de la TRLFP ya consideraba la posibilidad de constituir planes de pensiones de empleo, no obstante, la Ley 12/2022 introduce una modalidad más y que comprenderá la cobertura de diferentes colectivos que hasta ahora no lo tenía reconocido. Así, el reciente art. 67.1 de la TRLFP recoge:

- Planes de pensiones de empleo promovidos por las empresas incluidas en los acuerdos colectivos de carácter sectorial que instrumenten compromisos por pensiones, en favor de sus personas trabajadoras, con especial atención a promover su implantación en las PYMES.
- Planes de pensiones de empleo del sector público promovidos por las Administraciones Públicas, incluidas las corporaciones locales, las entidades y organismos de ellas dependientes que instrumenten compromisos por pensiones en favor del personal a su servicio.
- Planes de pensiones de personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, promovidos por las asociaciones, federaciones, confederaciones o uniones de asociaciones de personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, por sindicatos, por colegios profesionales o por mutualidades de previsión social, en los que sus personas partícipes exclusivamente sean personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas. No se requerirá la condición previa de persona asociada a la población partícipe que desee adscribirse a un plan promovido por una asociación de personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.
- Planes de pensiones de personas socias trabajadoras y de personas socias de trabajo de sociedades cooperativas y laborales promovidos por sociedades cooperativas y laborales y por las organizaciones representativas de ellas.

De manera particular, el art. 68.1 de la TRLFP reconoce que las empresas incluidas en un convenio colectivo estatutario de carácter sectorial que prevén la instrumentación de compromisos por pensiones con sus personas trabajadoras,

mediante un plan de pensiones de empleo sectorial simplificado (PPES), deberán adherirse a él si así lo establece el citado convenio. Así, las empresas estarán obligadas a adherirse a un PPES cuando lo establezca su convenio colectivo de aplicación.

Se trata, pues, de la obligatoriedad de adscripción o adhesión al plan de pensiones del sistema de empleo si así lo determina el convenio colectivo sectorial. Podríamos cuestionarnos si dicho precepto no contradice el carácter libre previsto en el art. 41 CE, pues la protección social complementaria gira en torno a la voluntariedad. De modo que, suscita la duda de si la negociación colectiva es un instrumento hábil para la imposición de este segundo pilar a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de la norma autónoma (Cabeza Pereiro, J. y Vaquero García, A., 2023: 254). No obstante, es claro que, al tratarse de dicha inscripción obligatoria por un convenio colectivo, esta es acorde con la definición propia de nuestro modelo de pensiones, frente a la obligatoriedad por norma legal que, como sucede en países de nuestro alrededor como por ejemplo Reino Unido, contradeciría nuestro modelo.

En cambio, sin perjuicio de lo anterior, el convenio colectivo de carácter sectorial podrá prever la posibilidad de que las empresas del sector puedan no adherirse al plan sectorial simplificado sólo en el caso de acordar la promoción de su propio plan de pensiones de empleo, que en ningún caso podrá ser de inferiores condiciones al plan sectorial⁵.

En base a lo anterior, como se analizaba con anterioridad, la materia de los planes de pensiones se regula con mayor profusión por los convenios de empresa o grupos de empresas que por los sectoriales, lo que ha llevado a un menor alcance de la población trabajadora de esta previsión social, si bien, esta cuestión se pretende revertir en los próximos años a partir de la Ley 12/2022.

Centrando la atención en la muestra de los convenios seleccionados, lo cierto es que, con carácter general, se aprecia un elevado porcentaje de convenios colectivos que no contienen aspectos concretos sobre la previsión social complementaria, de tal forma que se abandona toda oportunidad que concede la regulación convencional de llevar a cabo una adecuada y adaptada previsión social complementaria a sus concretas y particulares necesidades.

Al mismo tiempo, si nos centramos en aquellos convenios que sí las diferencian de la muestra analizada, aún podemos observar que se limitan a reproducir de forma literal o realizan una remisión directa a la legislación y demás disposi-

⁵ En el art. 51 del XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE, núm. 76, de 30 de marzo de 2021) se contempla que, en el ámbito de cada Empresa, mediante acuerdo con la representación de los/as trabajadores/as, se podrán regular o establecer sistemas de previsión social, sustitutivos o complementarios, distintos del establecido en el propio Convenio Colectivo.

ciones de desarrollo⁶. Esto conlleva a obviar la potencialidad y las posibilidades de establecimiento de cláusulas específicas ante la dificultad que tiene la propia materia, pudiendo estar adaptadas a las características del propio sector o la empresa. De hecho, se reduce el propósito de impulsar la previsión social complementaria de corte profesional a partir del desarrollo preferente de los planes de pensiones de empleo. Por el contrario, algunos convenios sí se muestran algo más explícitos, apreciándose un avance en la negociación colectiva, aunque siendo los menos numerosos.

4.2. El principio de no discriminación

Igualmente, respecto a las personas partícipes ha sido relevante el nuevo tratamiento acerca del acceso de las personas trabajadoras al PPES. Lo que conlleva al reforzamiento del principio de no discriminación y que implica un cambio cualitativo en la eficacia de los planes del sistema de empleo a partir de la universalidad de su cobertura que se pretende alcanzar. A este respecto, la nueva norma modifica el art. 5.1.a) del TRLRFPF que queda redactado de la siguiente forma:

Un plan del sistema de empleo no será discriminatorio cuando la totalidad del personal empleado por el promotor esté acogida o en condiciones de acogerse al citado plan, sin que pueda exigirse una antigüedad superior a un mes para acceder a aquel. Cualquier plan del sistema de empleo podrá prever el acceso con una antigüedad inferior a un mes o desde el ingreso en la plantilla del promotor.

Por lo tanto, frente hasta los dos años exigidos como periodo de carencia para acceder al plan de pensiones de empleo en la legislación precedente, ahora el tiempo máximo exigible para adquirir tal condición es solo un mes⁷, si bien, se podrá prever otra inferior o ninguna, existiendo algunos convenios colectivos que han optado por esta última opción⁸. Para ello, se computará el tiempo transcurrido desde el ingreso en la plantilla de la empresa promotora del plan en cualquier modalidad de contrato laboral⁹, siendo un aspecto precisado en

⁶ Por ejemplo, no contemplan acciones que se encuentren más allá de acordar realizar un estudio sobre su consecución y aplicación, siendo los casos de la Disposición transitoria quinta del Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (*BOE*, núm.137, de 9 de junio de 2023) y del art. 37 del XXV Convenio colectivo de Nokia Spain, S.A. (*BOE*, núm. 301, de 16 de diciembre de 2022).

⁷ En el mismo sentido, el art. 63.2 del II Convenio colectivo de Quirón Prevención, SLU (*BOE* núm. 171, de 19 de julio de 2023).

⁸ El art. 19 del II Convenio colectivo del grupo Vodafone España (*BOE*, núm. 34, de 9 de febrero de 2021) establece que el derecho de acceso a los planes de pensiones es desde el primer día de la prestación de servicios de la persona trabajadora.

⁹ Así se dispone en el art. 36.3 del Acuerdo de modificación del sistema de previsión social complementaria del I Convenio colectivo de la Federación Estatal de Servicios de CCOO (*BOE*, núm. 50, de 27 de febrero de 2020).

el Real Decreto 668/2023, de 18 de julio que modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones (Real Decreto 668/2023, de 18 de julio). A este respecto, consideramos que ha sido una modificación positiva, siendo coherente con el principio básico de no discriminación en los planes de pensiones de empleo, ocasionando una acogida y la generalización a toda la plantilla de personas trabajadoras de la empresa al margen de su antigüedad y del vínculo laboral que tenga, pudiendo generar una mayor implantación en las PYMES. Si es cierto que, esta nueva redacción del art. 5.1. a) del TRLRFPF, ya se encontraban previstas en varios convenios colectivos, no obstante, en otros no, lo que exige una modificación de los planes de pensiones en vigor¹⁰, siendo una labor compleja. Para ello, cuentan con doce meses desde la entrada en vigor del Real Decreto 668/2023, de 18 de julio.

5. Una nueva etapa aun por despegar en la autonomía colectiva sectorial: el convenio colectivo del sector de la construcción

Como ya se anticipó, se añade un párrafo octavo al art. 4.1 a) del TRLRFPF que podemos entender que constituye una de las grandes novedades, no obstante, tiene un alcance difuso, pues:

Las empresas deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de las personas trabajadoras sistemas de previsión social de empleo en la forma que se determine en la legislación laboral.

Este deber de negociar específico, en realidad, se trata de un añadido que no encaja bien con el propio sistema de previsión social, como son los planes de pensiones de empleo, pues este deber no correspondería aparecer en el TRLRFPF, sino en el propio ET (Cabeza Pereiro, J. y Vaquero García, A., 2023: 254). Concretamente, se incorpora un deber de negociar de buena fe para las personas legitimadas específicas ex art. 87 y 88 ET, distinto del genérico del art. 89 ET. De hecho, es llamativo que esta novedad no haya llevado al modificación del art. 85 ET acerca de las materias que los convenios colectivos podrán regular, con el fin de dar un contenido preciso a las materias de negociación colectiva obligatoria, esto es, introduciendo un nuevo deber de negociar como es el de la previsión social de empleo. Esta dimensión procedimental solo conoce la excepción relativa al deber de negociar en lo relativo a los planes de igualdad y a partir del enunciado del art. 85 apartados 1 y 2 ET, si bien, la Ley 12/2022 no modifica o introduce un redactado en el ET, lo que puede llevar a un desarrollo

¹⁰ A título de ejemplo los siguientes preceptos han devenido ilegales: art. 45.6 del XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE, núm.76, de 30 de marzo de 2021), art. 59 del Convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE, núm. 235, 2 de octubre de 2023).

que es limitado y dificultoso y en el mismo sentido que la problemática judicial acaecida sobre el deber de negociación de los planes de igualdad en relación a la STS 95/2021, de 26 de enero (Molina Navarrete, C., 2022: 454).

Consecuentemente, se pretende fomentar la implantación efectiva de los planes de pensiones de empleo a través de la negociación colectiva, siendo un aspecto importante y novedoso, pero dicho impulso debe ser coherente entre las nuevas reformas y las remisiones a la legislación laboral. Así, la nueva regulación impone que las empresas deberán negociar, y en su caso, acordar, sistemas de previsión social de empleo, aunque los convenios colectivos no tienen la obligación de prever compromisos por pensiones, al no incluirse esta materia entre las que configuran el contenido mínimo del convenio colectivo, disponiéndose el carácter voluntario para la negociación colectiva de la implantación de los planes de pensiones. Por lo tanto, podríamos entender que esta cuestión afectará a la proyección práctica de esa negociación.

En cualquier caso, a pesar del alcance difuso de la norma que pueden limitar la praxis del deber de negociar, el pasado 23 de septiembre de 2023, el *Boletín Oficial del Estado* publicaba el VII Convenio General del Sector de la Construcción que, con duración 2022-2026, incluía su plan de pensiones sectorial, conformándose como un hito en nuestro país.

Justamente, su regulación incide directamente en el artículo cinco, del Título I del Libro Tercero del VII Convenio General del Sector de la Construcción, el cual tiene como objeto articular un sistema de prestaciones sociales complementarias, en interés de las personas partícipes, personas partícipes en suspenso y a favor de quienes reúnan la condición de personas beneficiarias del mismo.

En este sentido, a saber, la contribución empresarial durante la vigencia del contrato de trabajo será, para los años 2022, 2023 y 2024 la siguiente:

- En 2022, de un 1% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2022 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.
- En 2023, de un 1% por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2023 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.
- En 2024, de un 1% por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, más un 0,25% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2023 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2024 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.

- Para los años 2025 y siguientes, el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción renegociará las contribuciones al Plan de Pensiones.

Es importante destacar que supone que nada menos que 1.329.521 de personas trabajadoras del sector de la construcción podrían tener acceso a un plan de pensiones de empleo, siendo datos nada desdeñables. En cambio, el interés de la representación de las organizaciones empresariales acerca de estos planes desde su preacuerdo, era que estos planes no supusieran un incremento de los costes laborales para las empresas, de modo que se ha mantenido lo pactado en el preacuerdo de que la aportación a los planes de pensiones de empleo provendrá de una parte de la subida salarial pactada en el convenio colectivo (Molina Navarrete, C., 2022: 455). Concretamente, estas tablas salariales vigentes en 2022 se actualizarán en un 3% con efectos del día 1 de enero de 2023 y las vigentes en 2023 se actualizarán en un 2,75% con efectos del día 1 de enero de 2024. Si es cierto que, en el art. 55.4 de dicho convenio se dispone de una cláusula de garantía salarial supeditada a la coyuntura económica de España.

En cualquier caso, con independencia de estos puntos de claridad que sirven de resumen para las ideas principales analizadas previamente, consideramos que, este primer convenio colectivo sectorial que legisla la previsión social, generará un mayor nivel de ahorro a través de los planes de pensiones de empleo entre las personas trabajadoras del sector de la construcción, por lo tanto, causará en mayor medida un alcance de la población laboral. En efecto, consideramos que se trata de un hito en España y que nos adelanta un nuevo sistema de negociación colectiva en materia de los planes de pensiones de empleo. Por lo tanto, al mismo tiempo, se conforma en una situación también histórica respecto a la previsión social complementaria de corte profesional (segundo pilar) de nuestro país.

6. Conclusiones

Este proceso de reforma no sólo está enmarcado y condicionado por la última revisión y actualización del proceso político jurídico del «Pacto de Toledo» (a su vez necesariamente respetuoso con las previsiones constitucionales ex artículos 41, 50, 93 a 96, en relación con la cláusula de apertura constitucional establecida imperativamente en el artículo 10.2 de la propia Norma Fundamental de nuestro ordenamiento jurídico), sino que también se encuentra fuertemente condicionado «políticamente» (sin adjetivos) por los compromisos contraídos por el Gobierno español con la Unión Europea en el conocido Componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia («Sostenibilidad del sistema público de pensiones en el marco del Pacto de Toledo»), en particular con

el Componente 30.R5, relativo a la «Reforma e impulso de los sistemas complementarios de pensiones».

En el caso de los planes y fondos de pensiones a través del segundo pilar, debe de ser un instrumento de complementación de las pensiones públicas suficientes y adecuadas (primer pilar). Consideramos acertado la reforma hacia la naturaleza complementaria, en realidad, no tienen la misma función socio-económica. En los individuales, preside ante todo la finalidad financiera, mientras que los del sistema de empleo, tiende a dominar la finalidad social (de protección social; ahorro finalista). Por todo ello, a nuestro juicio, debe seguirse apostando porque los planes y fondos de pensiones sean un régimen voluntario y complementario del sistema público y obligatorio de protección.

Por último, hay que tener en cuenta que, para avanzar en la generalización de los sistemas de empleo (segundo pilar de sistema global de pensiones), es estrictamente necesario tanto el compromiso de las personas empleadoras como atender al interés de la población trabajadora adecuadamente representada, ahora bien, todo ello, está directamente relacionado con la estabilidad en el empleo y con mejores salarios o retribuciones por el trabajo prestado. De hecho, no podemos obviar que es prioritario que, de manera paralela, se han de articular políticas orientadas al pleno empleo de calidad, esto es, con la implantación de un modelo de relaciones laborales basado en la calidad del empleo, frente al modelo basado en la precariedad laboral, pues considero que únicamente con la última reforma no se alcanzarán los ambiciosos objetivos establecidos, más si no tenemos un tejido económico-empresarial que le dé soporte y pueda dedicar dichos recursos. Por lo tanto, es necesario la mejora de los salarios reales y percepciones económicas diferidas a recibir por la población trabajadora, si bien, siendo una necesidad para todos los componentes —públicos y privados— del Sistema Global de Pensiones. En otras palabras, la precariedad salarial y del empleo pone directamente en cuestión la sostenibilidad de los sistemas contributivos públicos y privados de pensiones.

Además, si se quiere mejorar el acceso a los regímenes profesionales como vía estratégica de generalización de la previsión social complementaria se debe seguir potenciando el papel de la negociación colectiva. Como se ha podido comprobar, hasta ahora, estos planes predominan en la negociación colectiva de empresa o de grupos de empresas, siendo muy limitada y escasa su presencia en los convenios colectivos sectoriales. No obstante, consideramos que el tratamiento de la autonomía colectiva sectorial se trata, de la mejor, no es la única, opción para que los planes de pensiones del sistema de empleo continúen creciendo dado el volumen de personas trabajadoras pertenecientes a las PYMES sometidas gran parte de ellas a convenios de sector. Para ello, contamos con el fomento e impulso de los/las agentes sociales mediante el V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (2023-2025), acordado su apuesta firme hacia

el desarrollo de los mismos para afrontar los importantes desafíos que suponen las grandes transformaciones que está viviendo el mundo laboral, que afecta directamente al sistema de pensiones y, con ello, como medida de ahorro a largo plazo de carácter finalista y de complemento de las pensiones públicas. Por ello, es de valorar positivamente que el nuevo enfoque de fomento de los planes de pensiones de empleo se centre principalmente en los establecidos a través de los convenios colectivos sectoriales, propiciando una armonización en la protección del segundo pilar y aumentando el alcance universalidad dado el volumen de población laboral pertenecientes a las PYMES. En este punto, se hacen necesarios nuevos estímulos legales que favorezcan la articulación colectiva sectorial de los planes de empleo, pue aún podemos observar que las cláusulas negociales se limitan a reproducir de forma literal o realiza una remisión directa a la legislación y demás disposiciones de desarrollo, sin más desarrollo.

Si es cierto que, en la misma línea que ahora recomienda el TRLRFPF a partir de la Ley 12/2022, aunque primordialmente a nivel empresarial, el contenido de las cláusulas ya se encontraba acorde con las nuevas precisiones, como hemos referido. No obstante, al mismo tiempo, hemos podido comprobar que existen cláusulas que no se adaptan a la nueva reforma, lo que exige una modificación de los planes de pensiones en vigor, siendo una labor compleja, contando con doce meses desde la entrada en vigor del Real Decreto 668/2023, de 18 de julio. En este punto, se ha producido hasta el momento un único plan de empleo sectorial acorde con toda la reforma desarrollada, como es el establecido en el VII Convenio General del Sector de la Construcción (2022-2026), tratándose de un convenio colectivo que regula las condiciones de más de 1 millón de personas trabajadoras y miles de empresas. En definitiva, aunque todavía es pronto para establecer si se trata de una adecuada práctica negocial o no, en términos generales, el VII Convenio General del Sector de la Construcción de España moderniza la protección social complementaria y que, sin duda, ha ocasionado una nueva etapa sobre la materia en la autonomía colectiva sectorial.

En definitiva, entendemos que el desarrollo de estos sistemas complementarios no puede recaer únicamente en los/as interlocutores/as sociales, pues ya se ha comprobado en tiempos pasados que la voluntariedad que definen estos planes no revierte en acciones concretas. En este sentido, está por ver si un tejido productivo como el nuestro conformado por PYMES, obtendrán los objetivos marcados sobre el alcance de acuerdos y de convenios colectivos que permitan la universalidad entre la población laboral de los planes de pensiones de empleo, si bien, entendemos que puede ser un reto quizá demasiado ambicioso. De hecho, entendemos que únicamente con las últimas reformas no se alcanzarán los objetivos establecidos, más si no tenemos un tejido económico-empresarial que le dé soporte y pueda dedicar dichos recursos a los planes de pensiones de corte profesional.

Bibliografía

- CABEZA PEREIRO, Jaime y VAQUERO GARCÍA, Alberto (2023), «Planes y Fondos de Pensiones», en Cabeza Pereiro, Jaime (coord.), *Mejoras voluntarias en materia de protección social en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social, 241-286.
- FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina (2020), «Empleo juvenil, jubilación y Previsión Social Complementaria. La incierta transición desde el modelo de compartimentos estancos a la estrategia de los vasos comunicantes», en *Revista de derecho de la Seguridad Social*, núm. 22, 27-69.
- GÓMEZ SALADO, Miguel Ángel (2021a), «Los tres pilares fundamentales en los que se apoya el modelo español de pensiones: ¿hacia dónde vamos?», en *Iuslabor*, núm. 3.
- GÓMEZ SALADO, Miguel Ángel (2021b), «El sistema multipilar de pensiones en España y su caracterización jurídico-social y económica: el viejo debate entre lo público y lo privado», en AA.VV. Vila Tierno, Francisco. y Gutiérrez Bengoechea, Miguel (dirs.), *La suficiencia y la sostenibilidad de las pensiones desde una perspectiva internacional: especial atención a las personas mayores*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 445-478.
- GÓMEZ SALADO, Miguel Ángel (2022), «La reforma permanente de las pensiones: entre cambios recientes y los pendientes (2011-2022)», en AA.VV. Vila Tierno, Francisco. y Gutiérrez Bengoechea, Miguel (dirs.) *El futuro de las pensiones en un contexto de reformas y cambios tecnológicos*, Valencia: Tirant lo Blanch, 262-284.
- GONZÁLEZ COBALEDA, Estefanía (2022), «La reforma de la previsión social complementaria: ¿Futuro cierto o incierto respecto a los planes de pensiones de empleo?», en AA.VV. Vila Tierno, Francisco. y Gutiérrez Bengoechea, Miguel (dirs.) *El futuro de las pensiones en un contexto de reformas y cambios tecnológicos*, Valencia: Tirant lo Blanch, 315-338.
- GONZÁLEZ DE FRUTOS, Pilar (2022), «La necesaria reforma de la previsión social complementaria en España», en *Economistas*, núm. 178, 51-59.
- LÓPEZ INSUA, Belén del Mar (2022), «Los Planes privados de pensiones a debate tras la reforma del Pacto de Toledo», en *Revista de derecho social*, núm. 98, 111-140.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal y VILLAR CAÑADA, María Isabel (2022), *Industria 5.0, transición ecológica y pilares de las pensiones: del ingreso mínimo vital a la nueva previsión social profesional*. Madrid: Centro de Estudios Financieros.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal (2022), *La nueva pensión de jubilación, pública y privada, tras las últimas reformas. Entre suficiencia y sostenibilidad financiera*, La Ley.
- MONEREO PÉREZ, José Luis (2021b), «La garantía de las pensiones: Desafíos para la sostenibilidad económica y social», en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 3, 21-84.
- MONEREO PÉREZ, José Luis; y FERNÁNDEZ BERNAT, Juan Antonio (2019), «El Convenio OIT núm. 102 (1952) sobre norma mínima de Seguridad Social como delimitador del estándar mundial y sus límites actuales», en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. extra 0, 90-123.
- MONEREO PÉREZ, José Luis; MARTÍN-SERRANO JIMÉNEZ, Enrique (2023), «¿Reforma o Nuevo modelo legal de planes de pensiones de empleo en la lógica garantista del Estado Social de Derecho? La Ley 12/2022: Fortalezas y límites en la teoría y en la práctica», en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 6, 165-204.

- MONEREO PÉREZ, José Luis; OJEDA AVILÉS, Antonio y GUTIÉRREZ BENGOCHEA, Miguel (2021). *Reforma de las pensiones públicas y planes privados de pensiones*, Murcia: Laborum.
- MONEREO PÉREZ, José Luis (1996), *Público y privado en el sistema de pensiones. Un estudio crítico e integrador del sistema público y de los planes privados de pensiones*, Madrid, Tecnos.
- MONEREO PÉREZ, José Luis y MARTÍN-SERRANO JIMÉNEZ, Enrique (2023), «¿Reforma o Nuevo modelo legal de planes de pensiones de empleo en la lógica garantista del Estado Social de Derecho? La Ley 12/2022: Fortalezas y límites en la teoría y en la práctica». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 6, 165-204.
- MORENO VIDA, María Nieves, MONEREO PÉREZ, José Luis., MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, QUESADA SEGURA, Rosa y MALDONADO MOLINA, Juan Antonio (2021). *Manual de Seguridad Social*, Madrid: Tecnos.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel y GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago (1985), «La Configuración constitucional de la Seguridad Social como condicionante necesario de su reforma», en AA.VV. *II Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- RUIZ SANTAMARÍA, José Luis (2023), *El sistema de pensiones español en una sociedad en constante transformación: un estudio desde una perspectiva holística y comparada*, Pamplona: Aranzadi.