

PLAN DE PENSIONES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN



El plan de pensiones del sector de la construcción (PPSC) regulado en el VII Convenio General del Sector de la Construcción, entro el vigor el 1 de febrero de 2024 y con él las empresas del sector quedan obligadas a realizar aportaciones mensuales al plan de pensiones del sector de la construcción para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento del trabajador.

La construcción se ha convertido en la primer sector en implementar los denominados planes de empleo simplificados. Estos planes son una forma de ahorro para la jubilación que se pretende extender a otros sectores y que sirva como un complemento efectivo a las prestaciones públicas en el futuro.

Autor:

David Díaz Martos

Abogado Laboralista

¿Quiénes están obligados a adherirse al PPSC y realizar las aportaciones?

Todas las empresas, tanto personas físicas como jurídicas, incluidas en el ámbito del VII Convenio tendrán la considera-

ción de entidades promotoras y tendrán la obligación de realizar las aportaciones al plan de pensiones, con independencia de su tamaño o de su volumen de facturación.

Y será de carácter voluntario, para los trabajadores autónomos que no tengan contratados a trabajadores por cuenta ajena y su actividad este dentro del ámbito del Convenio, enmarcado dentro de los códigos de actividad CNAE de la construcción.

¿Quiénes son los beneficiarios de estas aportaciones?

Para el periodo del 1 de enero de 2022 a 31 de enero de 2024, las contribuciones se realizarán en favor de todos los trabajadores empleados por las empresas que le sea de aplicación el VII Convenio y que estén dados de alta en la Seguridad Social y en activo a fecha de 1 de febrero de 2024.

Pero, no existirá esta obligación con respecto a los trabajadores cuya retribución fija anual a fecha 1 de febrero de 2024 sea superior a la remuneración bruta anual establecida en las tablas del convenio que le sea de aplicación incluyendo la contribución empresarial en el periodo correspondiente.

Y a partir del 1 de febrero de 2024, se deberán realizar las contribuciones para todos los trabajadores que se incorporen en la empresa, desde la fecha de su ingreso y sin ningún tipo de excepción.

¿Desde cuando es obligatorio el plan de pensiones?

La fecha de entrada en vigor del PPSC fue el 1 de febrero de 2024. A partir de esa fecha tienen que realizarse las contribuciones mensuales, siendo la del mes de febrero a mes vencido y siguiendo las instrucciones establecidas en la aplicación Aporta+ Vida Caixa. Se cargará en la cuenta de la entidad promotora previ-

siblemente el 22 de marzo de 2024 por lo que la información de partícipes y contribuciones debe estar cargada para esa fecha.

Pero, junto a esta aportación, el plan reconoce atrasos y la empresa tendrá un plazo de 90 días (hasta el 30 de abril) para realizar el pago de los atrasos devengados desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de enero de 2024.

¿Con que cantidad se debe contribuir por cada trabajador?

Las cantidades van a depender de la categoría profesional del trabajador y de las tablas salariales fijadas en los convenios provinciales de aplicación al trabajador que no tenga suspendido o interrumpido el contrato de trabajo.

Se establecen los siguientes importes:

Para el año 2022, un 1,00 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 2022 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.

Para el año 2023, un 1,00 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.

Para el año 2024, un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, más un 0,25 por ciento 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 el año 2025, se renegociarán las contribuciones al plan de pensiones.

Aunque como hemos dicho, la cantidad a contribuir dependerá de la categoría del trabajador y de las tablas salariales en cada CCAA, se estima que supondrá un incremento del coste salarial de unos 20 euros por empleado.

¿Qué bonificaciones existen para la empresa promotora del plan?

Las empresas están obligadas a realizar las contribuciones en la cuantía, forma y plazos establecidos, siendo responsables en caso de incumplimiento. La inspección de trabajo podrá solicitar los justificantes de abono a la empresa al tratarse de una obligación establecida en convenio colectivo y su incumplimiento conllevará sanciones.

La contribución al plan de pensiones figurará en la nómina del trabajador como percepción en especie, debiendo figurar de forma clara y diferenciada.

Como contrapartida, el empresario tiene una serie de bonificaciones:

- La empresa podrá deducir en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades un 10% de las aportaciones empresariales obligatorias de las personas trabajadoras con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000€, en caso de ser mayores las retribuciones se aplicará el % proporcionalmente.
- La empresa tendrá una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes de manera mensual exclusivamente por el incremento en la cuota que derive directamente de la contribución empresarial.

El importe máximo de las contribuciones a las que se aplicará el 100% de reducción será el que resulte de multiplicar por 13 la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General para contingencias comunes el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de dichas contingencias.

Con las bases de cotización de 2023, alcanzaría hasta un máximo de reducción de cuotas de 128,85 euros al mes (1.546,27 euros anuales). Pese a la anterior bonificación, las contribuciones que los empleadores realizan a favor de los trabajadores se integran en la base de cotización de los mismos, incrementando sus derechos futuros de pensión.

Y para poder aplicar esta reducción, la empresa tiene que informar a la Tesorería General de la Seguridad Social sobre quiénes son los empleados, cuánto se ha aportado a sus planes de pensiones y cuándo se ha hecho.

¿Cuáles son las contingencias cubiertas y sus beneficiarios?

El PPSC cubre las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente y se podrá hacer efectivo cuando se produzca alguna de estas contingencias y también en los supuestos de desempleo de larga duración.

En los casos de jubilación e incapacidad el beneficiario será el trabajador partícipe y en el supuesto de fallecimiento la persona designada y en su defecto, en orden excluyente, su cónyuge o pareja de hecho, hijos y demás herederos legales.

Por último, al solicitar el beneficiario la prestación, existen distintas opciones de pago. Desde una renta financiera a la percepción de la prestación en un solo pago o incluso combinando ambos sistemas o solicitando pagos sucesivos sin constituir renta.