

ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

**MADRID, FEBRERO DE
2024**

Título I. Normas Generales

Libro	Capítulo	Artículo	Contenido
Preliminar		1 al 2	Objeto y Definiciones
I		3 al 5	Normas Generales
II		6	Elementos Personales
	I	7 al 11	Entidades Promotoras
	II	12 al 16	Participes
	III	17 al 20	Participes en Suspensión
	IV	21 al 25	Beneficiarios
III		26 al 30	Régimen económico y financiero
IV		31 al 32	Derechos Consolidados
V		33 al 36	Contingencias y Prestaciones
VI		37 al 41	Organización y Control
VII		42	Modificación del Plan
VIII		43 al 44	Terminación y Liquidación del Plan
IX		45	Fondo de Pensiones
DA 1ª			CCAA
DA 2ª			Modificaciones Legislativas
DA 3ª			Cesión de Datos

¿Qué es el Plan de Pensiones del Sector de la Construcción (PPSC)?

Es un plan de pensiones establecido en el Libro Tercero del VII Convenio General del Sector de la Construcción (BOE del 23 de septiembre de 2023), de conformidad con lo establecido en el Capítulo XII del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, en virtud del cual las entidades promotoras realizarán contribuciones por sus participes en la cuantía, forma y plazos establecidos.

¿Cuándo entrará en vigor el PPSC? ¿A partir de qué fecha existe la obligación de empezar a integrarse las empresas al Plan de Pensiones?

El Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción entró en vigor el **1 de febrero de 2024**.

Es a partir de esta fecha (y no la de la publicación de los diferentes convenios provinciales) desde la que comienzan a contar los plazos establecidos en el Reglamento de Especificaciones (artículo 240 del VII CCGSC).

Esto implica que, a partir del 1 de febrero:

1. La empresa tendrá que comenzar a realizar las contribuciones mensuales. La del mes de febrero se hará a mes vencido, siguiendo las instrucciones establecidas en la aplicación Aporta+ de Vida Caixa. Se cargará en la cuenta de la entidad promotora previsiblemente el 22 de marzo de 2024, por lo que la información de participes y contribuciones deberá estar cargada en Aporta+ antes del 20 de marzo de 2024, si bien se recomienda hacerlo cuanto antes.
2. Por otro lado, empresa dispondrá de un plazo de 90 días (fecha límite: 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.

Título II. Elementos personales

Titulo	Capítulo	Artículos	Contenido
Preámbulo	1 al 2		Objeto y Definiciones
I	3 al 5		Normas Generales
II	6		Elementos Personales
III	7 al 11		Entidades Promotoras
IV	12 al 16		Participes
V	17 al 20		Participes en Suspensión
VI	21 al 25		Beneficiarios
VII	26 al 30		Régimen económico y financiero
VIII	31 al 33		Derechos Consolidados
IX	33 al 36		Contingencias y Prestaciones
X	37 al 41		Organización y Control
XI	42		Modificación del Plan
XII	43 al 44		Terminación y Liquidación del Plan
XIII	45		Fondo de Pensiones
DA 1ª			CCAA
DA 2ª			Modificaciones Legislativas
DA 3ª			Control de Datos

¿Están obligadas a adherirse al PPSC todas las Empresas?

Sí. Todas las empresas a las que resulte de aplicación el VII CGSC quedan obligatoriamente adheridas al PPSC como entidades promotoras del mismo.

Existe una Excepción: En el supuesto de que un Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción hubiese hecho, o hiciere, uso de la opción a favor de instrumentos propios de previsión social de la Comunidad Autónoma correspondiente. Ej.: EPSVs del País Vasco.

Las personas trabajadoras autónomas del sector ¿están obligadas a adherirse al PPSC?

Si la persona trabajadora autónoma tiene personas trabajadoras a su cargo dadas de alta en el Régimen General de la Seguridad Social a los que sea de aplicación el VII CGSC, tendrá la consideración de entidad promotora y, por tanto, estará obligada a darles de alta en el PPSC.

Si no teniendo personas trabajadoras a su cargo dadas de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, estuviesen enmarcadas dentro de los códigos de actividad CNAE de la Construcción, podrán solicitar de forma voluntaria su adhesión al PPSC.

Título II. Elementos personales

Titulo	Capítulo	Artículos	Contenido
Preliminar	1 al 2		Objeto y Definiciones
I	3 al 5		Normas Generales
II	6		Elementos Personales
III	7 al 11		Entidades Promotoras
IV	12 al 16		Participes
V	17 al 20		Participes en Suspense
VI	21 al 25		Beneficiarios
VII	26 al 30		Régimen económico y financiero
VIII	31 al 32		Derechos Consolidados
IX	33 al 36		Contingencias y Prestaciones
X	37 al 41		Organización y Control
XI	42		Modificación del Plan
XII	43 al 44		Terminación y Liquidación del Plan
XIII	45		Fondo de Pensiones
DA 1ª			CCAA
DA 2ª			Modificaciones Legislativas
DA 3ª			Control de Datos

¿Cuáles son las principales obligaciones de la entidad promotora?

Son obligaciones de las empresas:

- a) Darse de alta en el PPSC.
- b) Dar de alta a todas sus personas trabajadoras a las que les sea de aplicación el VII CGSC.
- c) Realizar las contribuciones establecidas en la cuantía, forma y plazos previstos en el VII CGSC, en el Reglamento de Especificaciones del PPSC y en los Convenios colectivos provinciales.
- d) Facilitar a la Comisión de Control del Plan o, en su caso, a la Entidad Gestora, los datos que sobre los partícipes, partícipes en suspense y/o beneficiarios sean necesarios para el desenvolvimiento del PPSC.

¿Cómo se tiene que dar de alta la empresa o persona trabajadora autónoma como entidad promotora en el PPSC?

VidaCaixa
Aporta+



<https://bit.ly/aportamas-PESC>

Título II. Elementos personales

Título	Capítulo	Artículos	Contenido
Precedente	1 al 2		Objeto y Definiciones
I	3 al 5		Normas Generales
II	6		Elementos Personales
III	7 al 11		Entidades Promotoras
IV	12 al 16		Participes
V	17 al 20		Participes en Suspense
VI	21 al 25		Beneficiarios
VII	26 al 30		Régimen económico y financiero
VIII	31 al 32		Derechos Consolidados
IX	33 al 36		Contingencias y Prestaciones
X	37 al 41		Organización y Control
XI	42		Modificación del Plan
XII	43 al 44		Terminación y Liquidación del Plan
XIII	45		Fondo de Pensiones
DA 1ª			CCAA
DA 2ª			Modificaciones Legislativas
DA 3ª			Control de Datos

¿A quiénes tiene que dar de alta la empresa en el PPSC?

La empresa deberá dar de alta en el PPSC a TODAS sus personas trabajadoras con quienes tengan una relación laboral activa / en vigor a fecha 1 de febrero de 2024.

¿Por quiénes tiene que realizar la empresa contribuciones al PPSC?

Las contribuciones deberán realizarse por cuenta de las personas trabajadoras empleadas por la empresa a las que sea de aplicación el VII CGSC y se encuentren dadas de alta en la Seguridad Social y con una relación laboral activa en la fecha de entrada en vigor del PPSC.

A partir del 1 de febrero de 2024 (fecha de entrada en vigor del Plan), se deberán realizar contribuciones por TODAS las personas trabajadoras que se incorporen a la empresa desde su fecha de ingreso en la misma (con independencia de que estén o no por encima de tablas).

¿Existe alguna excepción contemplada en el Reglamento?

Sí. Existe una excepción a la que podrán acogerse las empresas:

- 28.3.a) No existirá la obligación ... Cuando la retribución bruta fija anual de la persona trabajadora fuese superior, a la fecha de entrada en vigor del Plan de Pensiones, a la remuneración bruta anual establecida en las tablas del convenio colectivo provincial, incluido el importe de las contribuciones indicadas en el apartado 1, que le fuese de aplicación.

Título II. Elementos personales

Ítem	Capítulo	Artículos	Contenido
Preámbulo	1 al 2		Objeto y Definiciones
I	3 al 5		Normas Generales
II	6		Elementos Personales
I	7 al 11		Entidades Promotoras
II	12 al 16		Participes
III	17 al 20		Participes en Suspense
IV	21 al 25		Beneficiarios
III	26 al 30		Régimen económico y financiero
IV	31 al 32		Derechos Consolidados
V	33 al 36		Contingencias y Prestaciones
VI	37 al 41		Organización y Control
VII	42		Modificación del Plan
VIII	43 al 44		Terminación y Liquidación del Plan
IX	45		Fondo de Pensiones
DA 1ª			CCAA
DA 2ª			Modificaciones Legislativas
DA 3ª			Control de Datos

Personal
en activo hasta el
31 de enero de
2024



RETRIBUCIÓN BRUTA FIJA ANUAL
SEGÚN TABLAS



Obligación de contribuir



RETRIBUCIÓN BRUTA FIJA ANUAL
POR ENCIMA DE TABLAS



Empresa puede acogerse a la excepción del 28.3

Personal
contratado a
partir del 1 de
febrero de 2024



SE CONTRIBUYE POR TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON
INDEPENDENCIA DE SU NIVEL RETRIBUTIVO

La empresa no tendrá que contribuir por aquellas personas que no se encuentren en activo a la fecha de entrada en vigor del Plan.

Título II. Elementos personales

Título	Capítulo	Artículos	Contenido
Preeliminar	1 al 2		Objeto y Definiciones
I	3 al 5		Normas Generales
II	6		Elementos Personales
III	7 al 11		Entidades Promotoras
IV	12 al 16		Participes
V	17 al 20		Participes en Suspensión
VI	21 al 25		Beneficiarios
VII	26 al 30		Régimen económico y financiero
VIII	31 al 32		Derechos Consolidados
IX	33 al 36		Contingencias y Prestaciones
X	37 al 41		Organización y Control
XI	42		Modificación del Plan
XII	43 al 44		Terminación y Liquidación del Plan
XIII	45		Fondo de Pensiones
DA 1ª			CCAA
DA 2ª			Modificaciones Legislativas
DA 3ª			Control de Datos

En relación con el Art 28.3, ¿podría existir discriminación de derechos entre el personal que ya venía prestando servicios a la entrada en vigor del plan, cuyos salarios son superiores al convenio, con respecto a los contratados con posterioridad a la entrada en vigor del PPSC?

Entendemos que no.

La nueva redacción del artículo 26.1, párrafo segundo del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones establece que “La no discriminación se entenderá referida al derecho del trabajador de acceder al plan y a la percepción de las contribuciones empresariales **establecidas** desde la incorporación al plan...”

El calificativo “establecidas” puede entenderse en el sentido no de que haya que realizar contribuciones por todos los trabajadores, sino en el de estar a lo recogido en el Convenio / Reglamento de Especificaciones.

Además, el artículo 26.2 del citado Reglamento, que no ha sido modificado por la última Reforma del Real Decreto 668/2023, de 18 de julio, establece: “La no discriminación en el acceso al plan del sistema de empleo será compatible con la diferenciación de aportaciones del promotor correspondientes a cada partícipe y con la aplicación de regímenes diferenciados de aportaciones y prestaciones y con la articulación de subplanes dentro del mismo plan, todo ello conforme a criterios derivados de acuerdo colectivo o disposición equivalente o establecidos en las especificaciones del plan.

Con independencia de lo anterior, el texto pasó el control de legalidad del Ministerio de Trabajo previa su publicación en el BOE.

Título II. Elementos personales

Título	Capítulo	Artículos	Contenido
Precedente	1 al 2		Objeto y Definiciones
I	3 al 5		Normas Generales
II	6		Elementos Personales
III	7 al 11		Entidades Promotoras
IV	12 al 16		Participes
V	17 al 20		Participes en Suspense
VI	21 al 25		Beneficiarios
VII	26 al 30		Régimen económico y financiero
VIII	31 al 33		Derechos Consolidados
IX	33 al 36		Contingencias y Prestaciones
X	37 al 41		Organización y Control
XI	42		Modificación del Plan
XII	43 al 44		Terminación y Liquidación del Plan
XIII	45		Fondo de Pensiones
DA 1ª			CCAA
DA 2ª			Modificaciones Legislativas
DA 3ª			Control de Datos

Quizás algunos autónomos con pocos trabajadores puedan pactar antes de que entre en vigor esta obligación: abonar un complemento que compense el importe que corresponda , y si fuera necesario se haría una renuncia pactada por escrito entre ambas partes, la no incorporación de la empresa y trabajador a este Plan.

No es el espíritu del Acuerdo ni lo recomendable.

La adhesión de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del VII CCGSC es OBLIGATORIA.

Las empresas deberán dar de alta en el Plan a todas sus personas trabajadoras. De hecho, toda persona trabajadora se entenderá adherida directamente al Plan, sin período de carencia alguno, aceptando cuantas estipulaciones se contienen en el Reglamento de Especificaciones y los derechos y obligaciones que se deriven de las mismas.

Si el partícipe renunciase, ¿Habría que abonarle, de forma dineraria, ese 1% de incremento salarial que se ha acordado que se canalice a través del plan de pensiones como atrasos devengados?

No. El Convenio Colectivo establece que la retribución del trabajador está formada una parte por una remuneración monetaria y por otra parte por una contribución al Plan de Pensiones, quedando fijados los importes de ambas.

Al tener las cantidades abonadas al trabajador, en forma de contribuciones al plan de pensiones, naturaleza salarial, ¿Deberían tomarse en cuenta dichas cantidades a la hora de calcular su indemnización por despido?

El Tribunal Supremo considera que las contribuciones a planes de pensiones de empleo constituyen salario y, por tanto, deben computarse a efectos de la indemnización por despido.

Título III. Régimen económico Financiero

Título	Capítulo	Artículos	Contenido
Preeliminar		1 al 2	Objeto y Definiciones
I		3 al 5	Normas Generales
II		6	Elementos Personales
I		7 al 11	Entidades Promotoras
II		12 al 16	Participes
III		17 al 20	Participes en Suspense
IV		21 al 25	Beneficiarios
III		26 al 30	Régimen económico y financiero
IV		31 al 32	Derechos Consolidados
V		33 al 36	Contingencias y Prestaciones
VI		37 al 41	Organización y Control
VII		42	Modificación del Plan
VIII		43 al 44	Terminación y Liquidación del Plan
IX		45	Fondo de Pensiones
DA 1ª			CCAA
DA 2ª			Modificaciones Legislativas
DA 3ª			Cesión de Datos

¿Con qué cantidad económica se debe contribuir por cada persona trabajadora (partícipe)?

La empresa deberá aportar las cantidades establecidas en el Convenio colectivo provincial que sea de aplicación a la persona trabajadora que no tenga interrumpido o suspendido el contrato de trabajo; las causas de interrupción y, suspensión, y las excepciones a éstas, se contienen en el Reglamento de Especificaciones.

¿Cuándo se tienen que realizar las contribuciones?

El desembolso de las contribuciones deberá efectuarse mensualmente a mes vencido. Se cargarán en la cuenta de la entidad promotora el día 22 de cada mes, por lo que la información requerida por Vida Caixa deberá estar cargada en Aporta+ antes del 20 de cada mes, si bien se recomienda hacerlo cuanto antes.

Para las aportaciones de 2022, 2023 y enero de 2024, la empresa dispondrá de un plazo de 90 días, es decir, hasta el 30 de abril de 2024 para realizarlas en un único pago.

¿Qué obligaciones existen respecto de las contribuciones que hubieran debido realizar las empresas entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de enero de 2024?

Las contribuciones que las empresas hubieran debido realizar para cada partícipe correspondientes al período comprendido entre el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de enero de 2024 se efectuarán de una sola vez dentro de los 90 días siguientes a entrada en vigor del PPSC.

En 2024 ¿ las aportaciones se realizan mensualmente o anualmente? Es decir, la empresa realizará aportaciones mensuales por cada trabajador de alta en cada mes, o se realizará una aportación al final de la anualidad de acuerdo a los meses totales trabajados?

Las contribuciones se realizarán mensualmente, a mes vencido, el día 22 del mes siguiente, por los días efectivamente trabajados el mes anterior.

Título III. Régimen económico Financiero

Titulo	Capítulo	Artículos	Contenido
Previdencia		1 al 2	Objeto y Definiciones
I		3 al 5	Normas Generales
II		6	Elementos Personales
I		7 al 11	Entidades Promotoras
II		12 al 16	Participes
III		17 al 20	Participes en Suspensión
IV		21 al 25	Beneficiarios
III		26 al 30	Régimen económico y financiero
IV		31 al 32	Derechos Consolidados
V		33 al 36	Contingencias y Prestaciones
VI		37 al 41	Organización y Control
VII		42	Modificación del Plan
VIII		43 al 44	Terminación y Liquidación del Plan
IX		45	Fondo de Pensiones
DA 1ª			CCAA
DA 2ª			Modificaciones Legislativas
DA 3ª			Cesión de Datos

¿Existe algún caso en el que una entidad promotora pueda interrumpir las contribuciones al PPSC?

La entidad promotora podrá suspender la contribución en los casos siguientes:

- a) Jubilación parcial del partícipe cuando éste hubiese optado por cobrar la prestación derivada de la contingencia de jubilación.
- b) Durante el período de inactividad en los contratos de trabajo fijos-discontinuos.
- c) Extinción de la relación laboral del Partícipe con su Entidad Promotora.
- d) Cuando el Partícipe se encuentre en situación de excedencia o tenga suspendida temporalmente su relación laboral con su Entidad Promotora por alguna de las causas legalmente previstas, con las siguientes excepciones:

I. Nacimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses de la mujer trabajadora, adopción y guarda con fines de adopción o acogimiento.

II. Durante la reducción de jornada en los supuestos regulados en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

III. Incapacidad temporal del partícipe, derivada de enfermedad profesional y accidente laboral durante el período que dure esta situación.

IV. Incapacidad temporal del partícipe, derivada de enfermedad común y accidente no laboral, siempre que sea necesaria la hospitalización, durante el período de ésta y los sesenta días siguientes, siempre que continúe en situación de incapacidad temporal.

V. Cierre del centro de trabajo

Título III. Régimen económico Financiero

Título	Capítulo	Artículos	Contenido
Previdente	I	1 al 2	Objeto y Definiciones
I	II	3 al 5	Normas Generales
II		6	Elementos Personales
I		7 al 11	Entidades Promotoras
II		12 al 16	Participes
III		17 al 20	Participes en Suspense
IV		21 al 25	Beneficiarios
III		26 al 30	Régimen económico y financiero
IV		31 al 32	Derechos Consolidados
V		33 al 36	Contingencias y Prestaciones
VI		37 al 41	Organización y Control
VII		42	Modificación del Plan
VIII		43 al 44	Terminación y Liquidación del Plan
IX		45	Fondo de Pensiones
DA 1ª			CCAA
DA 2ª			Modificaciones Legislativas
DA 3ª			Cesión de Datos

¿Cómo proceder en los casos establecidos en los que el contrato está suspendido y la empresa tiene que seguir contribuyendo? ¿hay que hacer una nómina en la que solo conste la aportación al plan de pensiones que además cotiza?.

Se trata de una casuística novedosa. Recomendamos que la empresa continúe realizando las contribuciones como mejora voluntaria por dos razones fundamentales:

- i) por simplicidad operativa desde un punto de vista técnico en la parametrización del sistema de nóminas;
- ii) por la propia naturaleza del concepto del que se trata.

En este caso sí que habría que hacer una nómina en la que solo conste la aportación al Plan de Pensiones.

Es cierto que en estos casos se estaría produciendo un bucle: la contribución se suma a la base de cotización; la base de cotización genera una prestación; y cuando el empleado está cobrando esa prestación, la está cobrando en base a una cotización en la que ya está incluida la contribución.

Título III. Régimen económico Financiero

Titulo	Capítulo	Artículos	Contenido
Previdencia	1 al 2	Objeto y Definiciones	
I	3 al 5	Normas Generales	
II	6	Elementos Personales	
I	7 al 11	Entidades Promotoras	
II	12 al 16	Participes	
III	17 al 20	Participes en Suspense	
IV	21 al 25	Beneficiarios	
III	26 al 30	Régimen económico y financiero	
IV	31 al 32	Derechos Consolidados	
V	33 al 36	Contingencias y Prestaciones	
VI	37 al 41	Organización y Control	
VII	42	Modificación del Plan	
VIII	43 al 44	Terminación y Liquidación del Plan	
IX	45	Fondo de Pensiones	
DA 1ª		CCAA	
DA 2ª		Modificaciones Legislativas	
DA 3ª		Cesión de Datos	

¿Pueden los partícipes realizar aportaciones voluntarias? ¿Límites actuales?

Sí. Podrán realizar aportaciones voluntarias al PPSC, directamente a través de Vida Caixa Aporta+ (recomendado) o, en su caso, a través de la empresa (mediación de pago).

El nuevo límite legal conjunto de aportaciones es de 1.500 euros, que se podrá incrementar en hasta otros 8.500 euros anuales, alcanzando un límite total 10.000 euros, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales y/o de aportaciones de la persona trabajadora por importe igual o inferior al resultado de aplicar a la respectiva contribución empresarial el coeficiente que resulte del siguiente cuadro:

Importe anual de la contribución	Coeficiente
Igual o inferior a 500 euros	2,5
Entre 500,01 y 1.500 euros	1.250 euros, más el resultado de multiplicar por 0,25 la diferencia entre la contribución empresarial y 500 euros
Más de 1.500 euros	1

Título III. Régimen económico Financiero

Título	Capítulo	Artículos	Contenido
Previsión	I al 2	Objeto y Definiciones	
I	3 al 5	Normas Generales	
II	6	Elementos Personales	
I	7 al 11	Entidades Promotoras	
II	12 al 16	Participes	
III	17 al 20	Participes en Suspense	
IV	21 al 25	Beneficiarios	
III	26 al 30	Régimen económico y financiero	
IV	31 al 32	Derechos Consolidados	
V	33 al 36	Contingencias y Prestaciones	
VI	37 al 41	Organización y Control	
VII	42	Modificación del Plan	
VIII	43 al 44	Terminación y Liquidación del Plan	
IX	45	Fondo de Pensiones	
DA 1ª		CCAA	
DA 2ª		Modificaciones Legislativas	
DA 3ª		Cesión de Datos	

Así, para 2024 el límite de tales aportaciones en cómputo anual será de:

Para personas trabajadoras con retribución total de hasta 60.000 euros:

- Para contribuciones de la Entidad promotora de hasta 500 euros anuales: 1.500 euros (nuevo límite conjunto para planes) más 2,5 por la contribución anual de la empresa a la persona trabajadora (partícipe), si la hubiere.
- Para contribuciones de la Entidad promotora entre 500,01 y 1.500 euros: 1.500 euros (nuevo límite conjunto para planes), más 1.250, más 0,25 por la diferencia entre el importe de la contribución empresarial y 500 euros.

Para personas trabajadoras con retribución total desde 60.000,01 euros se aplicará en todo caso el coeficiente 1: Es decir, 1.500 euros (nuevo límite conjunto para planes), más el equivalente a la contribución empresarial. En este caso la aportación del trabajador, como máximo puede ser igual a la de la su empresa empleadora, es decir, 4.250 euros cada uno.

Título III. Régimen económico Financiero

Titulo	Capítulo	Artículos	Contenido
Previdencia	I	1 al 2	Objeto y Definiciones
I	3 al 5	Normas Generales	
II	6	Elementos Personales	
I	7 al 11	Entidades Promotoras	
II	12 al 16	Participes	
III	17 al 20	Participes en Suspense	
IV	21 al 25	Beneficiarios	
III	26 al 30	Régimen económico y financiero	
IV	31 al 32	Derechos Consolidados	
V	33 al 36	Contingencias y Prestaciones	
VI	37 al 41	Organización y Control	
VII	42	Modificación del Plan	
VIII	43 al 44	Terminación y Liquidación del Plan	
IX	45	Fondo de Pensiones	
DA 1ª		CCAA	
DA 2ª		Modificaciones Legislativas	
DA 3ª		Cesión de Datos	

¿La persona trabajadora, si está interesada, puede solicitar una aportación superior a la que marca el Convenio? En este caso, ¿este incremento al Plan sería también afectado por la reducción en las cotizaciones a la SS? ¿Puede la empresa deducirse del Impuesto de Sociedades las aportaciones voluntarias de las personas trabajadoras?.

Como hemos dicho, los partícipes sí pueden realizar aportaciones voluntarias. Habrá que diferenciar entre:

- Las aportaciones voluntarias que realice directamente la persona trabajadora a través de los medios establecidos por la Entidad Gestora (en este caso la empresa no interviene).
- Las aportaciones voluntarias, en su caso, que realice la empresa en nombre de la persona trabajadora una vez pagada la nómina, es decir, desde su salario neto (mediación de pago).
- Las aportaciones realizadas por la empresa a solicitud de la persona trabajadora como aportación superior a la contribución establecida convencionalmente (esto, en las tablas del convenio provincial) a través de los denominados “programas de retribución flexible”.

En los dos primeros supuestos, la empresa no podrá deducirse de su Impuesto de Sociedades las aportaciones voluntarias que hagan sus trabajadores desde su salario neto (de hecho, en el primer caso, la empresa no tiene ni siquiera por qué tener conocimiento de ellas), puesto que ya se habrá deducido como gasto de personal esa parte del salario que ha pagado a su persona trabajadora.

De manera excepcional, en el caso de que en la empresa exista un programa de retribución flexible con plan de pensiones (tercer supuesto), ésta podrá deducirse de su Impuesto de Sociedades las aportaciones voluntarias que hagan sus trabajadores desde su salario bruto (retribución flexible), dentro de los límites legalmente establecidos en cada momento, como gasto de personal en el Impuesto de Sociedades, al tratarse de una renuncia por parte del trabajador de salario líquido/neto por una contribución al plan de pensiones.

Título IV. Derechos consolidados

Titulo	Capítulo	Artículos	Contenido
Previdente	I	1 al 2	Objeto y Definiciones
I	3 al 5		Normas Generales
II	6		Elementos Personales
I	7 al 11		Entidades Promotoras
II	12 al 16		Participes
III	17 al 20		Participes en Suspense
IV	21 al 25		Beneficiarios
III	26 al 30		Régimen económico y financiero
IV	31 al 35		Derechos Consolidados
V	36 al 38		Contingencias y Prestaciones
VI	39 al 41		Organización y Control
VII	42		Modificación del Plan
VIII	43 al 44		Terminación y Liquidación del Plan
IX	45		Fondo de Pensiones
DA 1ª			CCAA
DA 2ª			Modificaciones Legislativas
DA 3ª			Cesión de Datos

¿Puede la persona trabajadora traer sus derechos consolidados de otro u otros planes de pensiones individuales o de empleo que tuviera anteriormente?

Sí, es posible. En el caso de que el plan de procedencia sea un plan de pensiones de empleo o plan de previsión social empresarial, la normativa permite la movilización por extinción de la relación laboral, por terminación del PPSC o por cualquier otra causa contemplada en las Especificaciones del plan de pensiones de empleo de la anterior empresa.

En el caso de los planes de pensiones individuales, también es posible el traspaso de los derechos consolidados.

El traspaso lo gestionará el partícipe con la gestora de origen y con la Entidad Gestora de Llegada.

En caso de baja en la empresa, ¿puede la persona trabajadora movilizar sus derechos a otro plan de pensiones?

Sí, es posible que las personas trabajadoras (partícipes) movilicen sus derechos consolidados a otro plan de pensiones de empleo de su nuevo empleador siempre que no sean planes de pensiones individuales.

Título V. Contingencias y prestaciones

Titulo	Capítulo	Artículos	Comentarios
Indicador		1 al 2	Objeto y Definiciones
I		3 al 5	Normas Generales
II		6	Elementos Personales
III		7 al 11	Entidades Promotoras
IV		12 al 16	Participes
V		17 al 20	Participes en Suspensión
VI		21 al 25	Beneficiarios
VII		26 al 30	Régimen económico y financiero
VIII		31 al 33	Derechos Consolidados
V		33 al 38	Contingencias y Prestaciones
VI		37 al 41	Organización y Control
VII		42	Modificación del Plan
VIII		43 al 44	Terminación y Liquidación del Plan
IX		45	Fondo de Pensiones
DA 1ª			CCAA
DA 2ª			Modificaciones Legislativas
DA 3ª			Cesión de Datos

¿Qué contingencias están cubiertas por el PPSC?

El PPSC cubre las contingencias de:

- a) Jubilación.
- b) Fallecimiento.
- c) Incapacidad permanente.

¿Cómo podrán cobrar las prestaciones las personas trabajadoras o sus beneficiarios?

Se podrían cobrar las prestaciones de las siguientes maneras:

- a) Renta Financiera.
- b) Capital.
- c) Forma Mixta.
- d) Pagos sin periodicidad regular.

Fiscalidad

¿Qué tratamiento fiscal tiene para las empresas las contribuciones efectuadas por las personas trabajadoras?

La que en cada caso esté establecida por la legislación vigente. En este caso y actualmente:

- a) La cuota empresarial por contingencias comunes satisfechas de manera mensual a partir de la fecha de entrada en vigor del PPSC se verá reducida.
- b) De la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades podrá deducirse hasta el 10 por ciento de las contribuciones realizadas al PPSC.

¿Se pueden aplicar estas reducciones / deducciones a las contribuciones que hubieran debido realizarse entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de enero de 2024?

Solo podrá aplicarse la reducción de la Base de cotización por las contribuciones mensuales que se hagan a partir de la entrada en vigor del PPSC. Por lo tanto, el pago del atraso no puede beneficiarse de esta reducción.

Sin embargo, la deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades sí puede aplicarse.

¿Qué ventajas fiscales tiene para la persona trabajadora autónoma adherirse al PPSC?

Los mismos que para los trabajadores por cuenta ajena, con la diferencia de que cambian los límites establecidos por la normativa. Anteriormente, podían reducirse en la Base Imponible del IRPF únicamente 1.500 euros anuales por aportaciones a planes de pensiones individuales, mientras que, ahora, tras la reforma, podrán reducirse hasta 5.750 euros con el plan de pensiones de empleo.

Fiscalidad

¿Cómo tributan las contribuciones? ¿Se trata de una retribución en especie exenta de tributación al IRPF?

El dinero que la empresa contribuye a los partícipes (contribuciones) se considera retribución en especie que no requiere de ingreso a cuenta.

Se trata de una retribución no exenta, ya que se incorpora a la base imponible, pero luego se resta de ésta a efectos del pago del impuesto.

Las contribuciones realizadas por el promotor (la empresa), al considerarse rendimientos de trabajo, incrementan la base imponible general.

A su vez, la normativa actualmente en vigor en materia de IRPF permite una reducción por las aportaciones realizadas a planes de pensiones, que disminuye de la base imponible las cantidades que el promotor del plan de empleo ha aportado a favor de cada partícipe.

Por este motivo, el efecto fiscal para el partícipe de las contribuciones que hace la empresa es neutro: lo que aumenta la base imponible se reduce después.

En un futuro, cuando ocurra el cobro de la prestación por parte del beneficiario, dicho importe tributará como renta del trabajo en el IRPF.

Esta aportación en la nómina, ¿Retiene IRPF?

El promotor no tiene que realizar ingreso a cuenta de IRPF por las contribuciones realizadas a favor de los partícipes.

Fiscalidad

¿Qué consideraciones hay que tener en los modelos 111 y 190?

No existe obligación de efectuar ingresos a cuenta respecto a las contribuciones satisfechas por los promotores de planes de pensiones de empleo. Por lo tanto, al listar el Modelo 190, esta información no aparecerá.

El Modelo 111 hace referencia a las retenciones e ingresos a cuenta. Al tratarse de una retribución en especie sin ingreso a cuenta no procede su presentación.

En el modelo 345 irán atrasos de 2022 y de 2023. ¿Cuándo van a poder deducírselo los partícipes?

Los partícipes incorporarán las contribuciones hechas por el promotor al plan de pensiones en la liquidación del IRPF del año en el que las mismas se hayan efectivamente desembolsado, con independencia del periodo al que puedan corresponder las mismas (criterio de caja).

Así, las contribuciones correspondientes a los años 2022 y 2023 abonadas en 2024, se declararán en el impuesto de este año sin necesidad de hacer ninguna declaración complementaria de los años 2022 y 2023.

¿Hay que presentar modelo 111?

No. Al tratarse de una retribución en especie sin ingreso a cuenta no es necesario.

El Modelo 111 hace referencia a las retenciones e ingresos a cuenta. Al tratarse de una retribución en especie sin ingreso a cuenta no procede su presentación.

Fiscalidad

¿Cómo funciona la deducción en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades?

Se contempla una deducción en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades del 10% de las contribuciones de todo el año que realice la empresa a planes de pensiones de empleo, a favor de las personas trabajadoras con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros. Para aquellos trabajadores con ingresos superiores, la deducción se aplicará sobre la parte de las contribuciones que sean proporcionales a dicha cuantía.

Ejemplo:

Datos:

Los mismos que en el ejemplo de Seguridad Social.

Deducción en la cuota anual del Impuesto sobre Sociedades 2023:

Contribución total del año x 10% x Min (Salario anual, 27.000) / Salario anual =

$$\begin{array}{rclclcl} (25 \text{ euros} \times 24 \text{ meses}) & \times 10\% \times & 27.000 & / & 30.000 & = \\ 600 \text{ euros} & \times 10\% \times & 0,9 & & & = 54 \end{array}$$

Cotizaciones a la Seguridad Social

¿Cómo funciona la deducción en la cuota de la Seguridad Social?

Las contribuciones mensuales efectuadas por la entidad promotora se integran en la base de cotización de la Seguridad Social como retribución en especie, pero luego se reduce de dicha Base la menor de:

- a) El importe de dichas contribuciones.
- b) Un importe para 2023 de **128,85** euros al mes.

¿De qué forma se deben cotizar las contribuciones al Plan correspondientes a los años 2022 y 2023?

Consultado con la Tesorería General de la Seguridad Social, las Entidades Promotoras deberán, conforme a la normativa vigente, realizar liquidaciones complementarias por los atrasos correspondientes a las contribuciones al PESSC de los partícipes desde el 1 de enero de 2022.

El pago de los atrasos se hará a través de una L03 que no lleva recargo, porque no se ha podido pagar antes. Son atrasos de Convenio.

L90 es una retroactividad en la que se cotiza con recargo.

Nómina y consecuencias prácticas

¿Cuál es la manera de reflejar este concepto en nómina?

Debe aparecer como concepto claro y diferenciado.

Se recomienda que aparezca la palabra “empresa” en el concepto. Ejemplo: “Contribución Plan de Pensiones Empresa”.

Modelo 190

No existe obligación de efectuar ingresos a cuenta respecto a las contribuciones satisfechas por los promotores de planes de pensiones de empleo. Por lo tanto, al listar el Modelo 190, esta información no aparecerá.

No obstante lo anterior, el promotor deberá presentar anualmente el Modelo 345, con las siguientes Subclaves:

- C01: contribuciones del promotor.
- C03: aportaciones que deriven de una decisión del trabajador y que constituyan retribuciones en especie para el mismo (aportaciones hechas desde el salario bruto, retribución flexible).

Las aportaciones voluntarias de los partícipes no se recogen en ningún Modelo fiscal a presentar por el promotor.

Nómina y consecuencias prácticas

En relación a los atrasos de 2022 y 2023, ¿hay que deducírselo?

Las contribuciones que hace el promotor incrementan la Base de Cotización a la Seguridad Social de los partícipes incrementando, entre otros, sus derechos futuros de pensión de jubilación.

Esos atrasos de 2022-2023 hay que ponerlos en nómina y eso es una liquidación de atrasos en los seguros sociales, modelo L90 de seguridad social.

Será una L03 porque no se ha podido pagar antes.

L90 es una retroactividad en la que se cotiza con recargo.

Una L03 es una retroactividad en la que no se ha podido pagar antes; se cotiza sin recargo.

En la/s nómina/s de atrasos realizada/s se generará una cantidad negativa por las deducciones del trabajador; ¿cómo devuelve ese dinero el trabajador a la empresa?

Se actuará como cualquier otro atraso.

Otras cuestiones

¿Cuáles serían las consecuencias para la empresa por no adherirse al PPSC?

Si la Empresa no se adhiere al Plan se estaría incumpliendo el CGSC, el Estatuto de Trabajadores y demás normativa de aplicación.

¿Qué consecuencias tiene no realizar las contribuciones?

Si no se realizan contribuciones se estaría incumpliendo el CGSC, el Estatuto de Trabajadores y demás normativa de aplicación.

Dada la naturaleza salarial de las contribuciones, en los supuestos de subcontratación de obras o servicios, la empresa principal responderá solidariamente durante el año siguiente a la terminación del encargo de las contribuciones no abonadas por las empresas contratistas o subcontratistas

En el caso de una sociedad que se encuentra en proceso de liquidación (después de estar en disolución), y que todavía no ha acabado y tiene un trabajador asalariado. ¿Le afectaría esta obligación?

Una empresa en esta situación tendrá o no obligación de realizar la contribución al plan de pensiones de empleo de manera análoga a la obligación de pagar el salario de sus trabajadores.

Otras cuestiones

¿Qué ocurre con aquellos trabajadores que solo están unos días en las empresas, es decir aquellos que no superan periodo de prueba o se van voluntariamente a los pocos días? ¿también hay que darles de alta como partícipes y hacer la aportación, aunque sea ridícula?

Según el Artículo 2.c) de las Especificaciones del Plan de Pensiones será partícipe toda persona física vinculada laboralmente con cualesquiera de las Entidades Promotoras desde su incorporación al Plan y mientras mantiene la condición de tal conforme a las presentes Especificaciones.

Si el trabajador en periodo de prueba tiene relación laboral, el promotor deberá realizar contribuciones por los días efectivamente trabajados.

¿Es obligatorio crear una comisión del plan? ¿cuándo debe crearse la comisión, antes o después de la entrada en vigor del plan?

La Comisión de Control del Plan se constituyó el 3 de noviembre de 2023.

Está compuesta por 8 miembros:

- 4 en representación de los partícipes, partícipes en suspenso y beneficiarios.
- 4 en representación de las entidades promotoras.

¿Cómo consigo el código de la entidad gestora y el NIF del plan de pensiones?

El código es el G0021. El NIF del Fondo es V65270969. El Modelo 345, que incorpora esta información, estará disponible en Aporta +.

Otras cuestiones

¿Qué ocurre si el trabajador ya dispone de un Plan de Pensiones Individual de forma privada y NO quiere tener otro Plan?

Ambos Planes son complementarios y compatibles.

¿Los trabajadores pueden renunciar al PPSC a cambio de una compensación económica?

No. En el caso de manifestar su voluntad expresa de suspensión de las contribuciones estaría renunciando a parte de su salario.

Empresa que no es de construcción (se dedica a gestionar los alquileres del grupo) pero el personal está en construcción ya que se pasó de una empresa de construcción del grupo a esa otra, por fusión / absorción y se le conservaron sus derechos, ¿ se le puede hacer el plan de pensiones?

Sólo aplica para el personal de la empresa que esté afectado por el Convenio de la Construcción; en este caso sí.

Para aquellas personas trabajadoras a las que no sea de aplicación el VII CGSC no se les puede dar de alta ni hacerles contribuciones a este Plan.

Otras cuestiones

¿Cuándo tendremos las plantillas de Excel para las comunicaciones de los datos del PP? (altas promotor, partícipes y comunicación de aportaciones)

Las plantillas, así como la información necesaria para darse de alta, estará disponible en Vida Caixa Aporta+ a partir de la primera semana de febrero.

Hasta ese momento no se podrá realizar el alta ni subir los ficheros.

¿Tendremos los asesores un usuario para poder hacer las diferentes comunicaciones? En caso afirmativo ¿podremos hacer las comunicaciones de varios promotores con una única plantilla?

Si, un asesor podrá tener un usuario con el que administrar y realizar las gestiones de uno o varios promotores.

Que sucede si alguno se niega a firmar el consentimiento, ¿qué hacemos?

Es realización de las contribuciones es una obligación del Promotor y no hace falta su consentimiento para realizar dichas contribuciones.

El no contribuir por las personas trabajadoras si se considera un incumplimiento del Convenio Colectivo.

¿El importe que hay que aportar según tabla en el plan de pensiones ¿es una cantidad incluida ya en las tablas salariales generales o es a mayores? Es decir, por ejemplo, del concepto salario base hay que restar la aportación al plan o es una cantidad diferenciada?

Se trata de cantidades diferenciadas. La empresa deberá aportar a mayores las cantidades establecidas en el Convenio colectivo provincial que sea de aplicación a la persona trabajadora.

Otras cuestiones

¿Cuáles son las condiciones generales del Plan?.

- 0,26% comisión de gestión
- 0,04% comisión de depósito

¿Cómo se establecen los beneficiarios en caso de fallecimiento?

En el caso de la contingencia de fallecimiento de un Partícipe, tendrá la condición de Beneficiario la persona o las personas que hayan designadas por el el partícipe, y en la proporción indicada por el mismo.

Si no se indica proporción, habiendo más de un Beneficiario, se entenderá que lo son a partes iguales.

En defecto de designación expresa será Beneficiario, en orden excluyente, el cónyuge superviviente o pareja de hecho según lo establecido por el régimen de la Seguridad Social aplicable en lo relativo a la pensión de viudedad, en el momento del fallecimiento del Partícipe, los hijos del Partícipe a partes iguales y los demás herederos legales en proporción a su parte en la herencia. En defecto de todos ellos, el propio Plan de Pensiones.

Si llegado el momento se quiere recuperar ¿tiene algún tipo de interés?

Las participaciones siguen valorándose diariamente y la rentabilidad dependerá de la evolución de los activos financieros en los que se invierte.

Otras cuestiones

Si se cambia de sector a lo largo de la vida laboral ¿cómo se recupera ese dinero?

El plan de pensiones se puede cobrar en caso de jubilación, fallecimiento, incapacidad permanente o desempleo de larga duración. En caso de cese de la relación laboral se podrá movilizar a un plan de pensiones de empleo.

¿Tiene algún tipo de rendimiento?

Los derechos consolidados del Plan se invierten en activos financieros, con el objetivo de conseguir una rentabilidad para los partícipes con un riesgo controlado. Inicialmente, previsiblemente en activos de renta fija a corto plazo.

Fecha de jubilación y forma para recibir el plan, jubilación anticipada.

Se podrá cobrar en caso de jubilación efectiva del Partícipe, según lo previsto en el régimen de la Seguridad Social correspondiente, independientemente de la edad en que tenga lugar la misma.

Cuantía de las prestaciones

El valor de las participaciones en el momento del cobro.

Otras cuestiones

Si el banco que lleva el plan de pensiones va a la quiebra ¿qué organismo será el responsable de devolver el dinero?

El Plan de Pensiones no forma parte del Balance de la Entidad Gestora, siendo titulares los partícipes y beneficiarios del Plan. En caso de quiebra de la Entidad Gestora, será otra nueva Entidad Gestora quien procederá a gestionar desde ese momento los activos del Plan de Pensiones, sin haber perjuicio de valoración para los partícipes y beneficiarios.