

Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción

Tras semanas de incertidumbre, recientemente se ha concretado la forma concreta de integración del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción de conformidad con el **VII Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción**.

Tanto la Confederación Nacional de la Construcción, como la entidad Gestora actualizada, como los Convenios Provinciales y Autonómicos, en su caso, han concretado la operatividad del sistema, con la consiguiente obligación de los empresarios del sector, de iniciar las aportaciones y la mecánica y cuantía de las mismas.

Tal como determina el Convenio, **todas las empresas y autónomos que cuenten con trabajadores a cargo, y que se rijan por este Convenio, deberán realizar contribuciones mensuales a un plan de pensiones de empleo a favor de sus empleados**, ello con la finalidad de dar cobertura a las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento.

De conformidad con el artículo 52 del VII CGS, las aportaciones deben realizarse en función del siguiente esquema temporal:

- Los importes de los años 2022 y 2023, dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigor del plan de pensiones (fecha límite **30 abril 2024**).
- Los importes del año 2024, dentro del primer trimestre de dicho año.
- Los importes del año 2025 y siguientes, dentro de los tres meses siguientes a la determinación de las contribuciones para ese año.

La obligación nace en el momento de contratación de cualquier trabajador afectado por el Convenio de Construcción, sin discriminación por antigüedad, ni tipo de contrato, con independencia de que la relación laboral se formalice de forma indefinida o temporal, a tiempo completo o parcial, todos los trabajadores contratados al amparo de este Convenio son beneficiarios de este derecho desde el primer día de trabajo.

No será obligatorio el plan de pensiones referido para aquellos trabajadores cuya retribución bruta fija anual sea superior a la remuneración establecida en las tablas de Convenio, en el momento de entrada en vigor del Plan de Pensiones, ni tampoco cuando se produzca una subrogación de un trabajador procedente de otra empresa adherida al Plan de Pensiones, y que cumpla los requisitos de retribución y periodo de referencia. Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador podrá solicitar voluntariamente que se realicen a su cargo las aportaciones minorando su salario bruto en la cuantía correspondiente.

En cuanto a los trabajadores autónomos a los que le sea de aplicación el Convenio Colectivo General de la Construcción, así como a aquellos autónomos que no tengan empelados, pero su actividad económica se enmarque en el CNAE de la Construcción, podrán adherirse de forma voluntaria al Plan de Pensiones Simplificado del Sector de la Construcción.

El Convenio Nacional, en su artículo 28, establece que las cuantías a ingresar están en función de los importes de los conceptos salariales de las tablas para cada categoría concreta, esto es:

- Sobre el ejercicio 2022, de un 1% del importe de los conceptos salariales de las tablas del 2021, del convenio colectivo que resulte de aplicación.
- Sobre el ejercicio 2023, de un 1% del importe de los conceptos salariales de las tablas del 2021, del convenio colectivo que resulte de aplicación.
- En 2024, un 1% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, mas un 0,25% del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2023, del convenio colectivo que resulte de aplicación.
- En 2025 se renegociarán las contribuciones.

En algunas provincias, como **Pontevedra**, Málaga, Cádiz, Madrid, Cantabria o **A Coruña**, han aprobado recientemente importes concretos.

En caso de que la persona no hubiese trabajado el año completo, se estará a la parte proporcional del tiempo trabajado para el cálculo de la aportación.

En la actualidad, el Plan se debe gestionar con la aplicación Aporta+ de Vida Caixa, aunque no se descarta que, a futuro, se autorice alguna otra gestora.

La única excepción para adherirse a este Plan, serán las empresas que decidan formalizar su propio Plan de Pensiones de empleo, que, en ningún caso, podrá tener condiciones inferiores al aprobado por el Convenio Nacional.

Vanesa Rodríguez

Asociada Senior en On Tax & Legal

