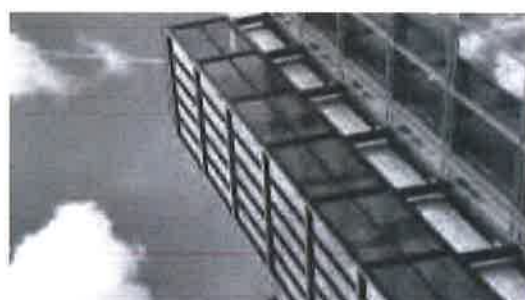


GUÍA PRÁCTICA DEL PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

Gracias a la larga tradición negociadora de los Agentes Sociales del Sector, se ha conseguido una extraordinaria estabilidad y paz social en los últimos años, que ha hecho posible adoptar numerosos acuerdos beneficiosos y superar crisis tan notables como la económica de 2008 y la derivada de la Covid-19 en 2020.

Una de las grandes novedades del VII Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, publicado en el BOE de 23 de septiembre de 2023, es la promoción de un gran Plan de Pensiones de Empleo Simplificado que actuará como complemento al sistema público, apoyando así el contenido económico-laboral del mismo con otro pilar que, de forma similar a la Fundación Laboral de la Construcción, incorporará a nuestro Sector una nueva mejora histórica de marcado carácter social.

La presente Guía nace con el espíritu de dar respuesta a las posibles dudas que puedan surgir a la hora de poner en funcionamiento el Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector.

El documento pretende seguir una orientación eminentemente práctica, utilizando el sistema de preguntas y respuestas, y se irá actualizando a medida que vayan surgiendo nuevas dudas.

GUÍA PRÁCTICA DEL PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

1. ¿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) en virtud del cual las entidades promotoras realizarán contribuciones por sus partícipes en la cuantía, forma y plazos establecidos.

Los conceptos generales relativos al presente PPSC aparecen en el glosario que se encuentra en el **Anexo 1** del presente documento.

2. ¿Cuándo entrará en vigor el PPSC?

La fecha de entrada en vigor del PPSC es el 1 de febrero de 2024.

Esto implica que, a partir de dicha fecha:

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 partícipes y contribuciones deberá estar cargada en la aplicación Aporta+ antes del 20 de marzo de 2024, si bien se recomienda hacerlo cuanto antes para evitar / subsanar posibles errores.
2. Por otro lado, la 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.

3. ¿Qué empresas están obligadas a adherirse al PPSC?

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.

4. 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 cumplir con las obligaciones indicadas en el punto 5 de la presente Guía.

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.

5. ¿Cuáles son las principales obligaciones de la Entidad Promotora?

Son obligaciones de las entidades promotoras:

- 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 suspenso y/o beneficiarios, sean necesarios para el desenvolvimiento del PPSC.

6. ¿Cómo se tiene que dar de alta la empresa o persona trabajadora autónoma como Entidad Promotora en el PPSC?

La incorporación, que es obligatoria, requerirá la remisión del Anexo correspondiente a la Entidad Gestora, el cual será puesto a disposición a través de su página web.

La persona trabajadora autónoma que no tenga personas trabajadoras a su cargo dadas de alta en el Régimen General de la Seguridad Social que quiera incorporarse al PPSC deberá suscribir boletín de adhesión que será facilitado por la Entidad Gestora.

En el **Anexo 2** del presente documento puede encontrarse información detallada sobre la operativa.

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

De conformidad con lo establecido en el VII CGSC y el Reglamento de Especificaciones, las contribuciones deberán realizarse por cuenta de todas 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 en activo a la fecha de entrada en vigor del PPSC, con la excepción contemplada en dicho Reglamento.

A partir de la fecha de entrada en vigor del PPSC, se deberán realizar contribuciones por todas las personas trabajadoras que se incorporen a la empresa desde su fecha de ingreso en la misma, no siendo ya de aplicación ningún tipo de excepción.

Para las personas trabajadoras con contratos fijos discontinuos habrá que realizar contribuciones en proporción a los días trabajados siempre y cuando la relación laboral con la Entidad Promotora continúe activa en la fecha de entrada en vigor del PPSC¹.

8. ¿Cuándo podrá considerarse que una persona trabajadora se encuentra comprendida en el supuesto excepcional del Reglamento?

A los efectos de las letras a) y b) del Artículo 28.3 del Reglamento de Especificaciones, deberá considerarse que una persona trabajadora está comprendida en el supuesto excepcional indicado cuando se den las siguientes notas:

- a) Cuando su retribución bruta fija anual por todos los conceptos sea una cantidad superior a la que le correspondería aplicando las tablas del Convenio Provincial, más el importe de la contribución que corresponda de acuerdo con el Artículo 28 del citado Reglamento;
- b) Dicha retribución superior debe responder a un acuerdo pactado con su empresa y en virtud del cual se establezca que la retribución bruta fija anual será la acordada y dividida entre el número de pagas (usualmente 14) que dará lugar al cobro de idénticas e invariables cuantías a lo largo del año o, en su caso, de la duración del contrato;
- c) Dicha retribución superior al Convenio Provincial aplicable en ningún caso puede estar condicionada al logro de determinados objetivos que respondan al “sistema de trabajo medido”, “tareas o destajos”, “por unidad de tiempo”, o por cualquier otra modalidad que se vincule a una mayor productividad, o cantidad o calidad en el trabajo;
- d) Las tres notas indicadas anteriormente deben darse necesariamente en el momento de entrada en vigor del Plan de Pensiones, según se establece en el Artículo 28.3 del Reglamento de Especificaciones, la cual tendrá lugar el 1 de febrero de 2024. Por lo tanto, cualquier contratación y/o modificación posterior acordada entre la empresa y la persona trabajadora que suponga el establecimiento de una retribución bruta “fija” anual superior a la establecida en las tablas del Convenio Provincial aplicable no exonerará de la contribución que la empresa está obligada a aportar al Plan de Pensiones.

¹ Podría darse el caso de que una persona trabajadora con contrato fijo discontinuo se encontrara en período de descanso (y por lo tanto la empresa no abonara cotizaciones a la Seguridad Social) en el momento de entrada en vigor del PPSC. En estos casos procederá el pago de las contribuciones siempre y cuando el contrato continúe en vigor.

La excepción se refiere por tanto a una retribución bruta que, dado su carácter fijo está ya consolidada para la persona trabajadora, se repite mensualmente en una cuantía que es superior a la establecida en las tablas del Convenio Provincial aplicable y sin que la forma o modalidad en que la persona trabajadora desempeñe su trabajo pueda alterar, modificar o reducir la cuantía de esa retribución ya predeterminada y acordada previamente entre la persona trabajadora y su empresa.

Por lo tanto no se considerará en ningún caso retribución bruta fija superior a la establecida en las tablas del Convenio Provincial aplicable aquella que mensualmente la supere en base a incluir en la nómina el percibo de cantidades variables que, adicionales o complementarias a las tablas del Convenio, respondan a primas, incentivos, gratificaciones, pluses, complementos, compensaciones, horas extras, o cualquier otra posible denominación que responda al pago de una mayor productividad, rendimiento, calidad o cantidad, etc., del trabajo desarrollado.

9. ¿Cómo se da de alta a los partícipes en el PPSC?

Para dar de alta a los partícipes en el PPSC, la empresa facilitará a la Entidad Gestora los datos necesarios para el funcionamiento correcto del PPSC.

No obstante el carácter automático del alta, la empresa suministrará a la persona trabajadora, y ésta rellenará, el correspondiente Boletín de Datos Personales.

Para el caso de las personas trabajadoras autónomas que no tengan personas trabajadoras a su cargo dadas de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, será necesario que soliciten su adhesión al PPSC mediante la cumplimentación del correspondiente boletín de adhesión que le facilitará la Entidad Gestora.

10. ¿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.

11. ¿Cuándo se tienen que realizar las contribuciones?

El desembolso de las contribuciones deberá efectuarse mensualmente, a mes vencido, unos días antes a la fecha en la que deben ingresarse las cotizaciones a la Seguridad Social. Para mayor información ver **Anexo 2** del presente documento.

12. ¿Qué obligaciones existen respecto de las contribuciones que hubieran debido realizar las empresas entre el 1 de enero de 2022 y la fecha de entrada en vigor del PPSC?

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

13. ¿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 Plan de Pensiones de Empleo de origen o por cualquier otra causa contemplada en las Especificaciones del plan de pensiones de empleo de origen.

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.

14. ¿Hasta cuándo debe la empresa realizar las contribuciones?

La empresa deberá efectuar sus contribuciones hasta que se produzca alguno de los siguientes supuestos:

- a) Extinción de la relación laboral del partícipe con su Entidad Promotora.
- b) Cuando la persona trabajadora o partícipe se encuentre en situación de excedencia o tenga interrumpida o suspendida su relación laboral con la empresa por alguna de las causas legalmente previstas, excepto en los supuestos establecidos en el Reglamento de Especificaciones.

15. ¿Qué ocurre cuando una persona trabajadora cesa su actividad en la empresa?

En este caso cesarán las contribuciones de la Entidad Promotora y los partícipes pasarán a ser denominados “partícipes en suspenso”, conservando sus derechos consolidados acumulados hasta suceder una contingencia, a menos que los movilicen a otro Plan de Pensiones de Empleo, en cuyo caso quedarían totalmente desvinculados del PPSC.

16. 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 (participes) movilicen sus derechos consolidados a otro plan de pensiones de empleo de su nuevo empleador siempre que no sean planes de pensiones individuales.

17. ¿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 del 1 de febrero de 2024 se verá reducida (ver pregunta 18).
- b) De la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades podrá deducirse hasta el 10 por ciento de las contribuciones realizadas al PPSC (ver pregunta 19).

18. ¿Cómo aplica la reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes?

Actualmente, las contribuciones mensuales efectuadas por la empresa han de integrarse en la base de cotización de la Seguridad Social.

Por estas contribuciones mensuales, la empresa tendrá derecho a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, 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.

EJEMPLO: Afectación en la Cotización a la Seguridad Social en 2024 por parte de la empresa para una Persona Trabajadora con una Retribución Bruta Anual Inicial de 20.000€, un incremento del 1% y una Contribución Mensual al Plan de Pensiones de 20€:

Incremento de la Base de Cotización, independientemente de realizar una contribución anual al Plan de Pensiones o percibirlo como mayor Remuneración Bruta y ahorro en la Cuota de Cotización a la Seguridad Social si se contribuye al Plan de Pensiones.

SIN PLAN DE PENSIONES TODO A SALARIO

CONCEPTO	BASE	TIPO	COTIZACION EMPR.
Contingencias comunes	2.020 €	24,18%	488,44 €
Contingencias profesionales	2.020 €	7,82%	157,96 €
TOTAL COTIZACION			646,40 €

CON PLAN DE PENSIONES

Contribución al Plan de Pensiones mensual	20 €
---	------

CONCEPTO	BASE	TIPO	COTIZACION EMPR.
Contingencias comunes	2.020 €	24,18%	488,44 €
Contingencias profesionales	2.020 €	7,82%	157,96 €
Reducción Cotización Seguridad Social mensual	20 €	24,18%	-4,84 €
TOTAL COTIZACION			641,56 €

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

Actualmente se contempla una deducción en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades equivalente al 10% de las contribuciones realizadas por la empresa durante el año a planes de pensiones de empleo a favor de las personas trabajadoras con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros.

Para aquellas personas trabajadoras con ingresos superiores, la deducción se aplicará sobre la parte de las contribuciones que sean proporcionales a dicha cuantía.

Ejemplo teórico 1 (retribución bruta inferior a 27.000 euros):

Salario anualizado desde enero de 2022: 24.000 euros.

Salario mensualizado desde enero de 2022: 2.000 euros.

Contribución anual PPSC: 240 euros.

Contribución mensual PPSC: 20 euros.

La deducción en la cuota anual del Impuesto sobre Sociedades de 2024 sería de 72 euros, que resultan de multiplicar 720 euros (contribución realizada en el año 2024 por los 36

meses transcurridos desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024), por 10%².

Ejemplo teórico 2 (retribución bruta superior a 27.000 euros):

Salario anualizado 2022: 30.000 euros.

Salario mensualizado 2022: 2.500 euros.

Contribución anual PPSC: 300 euros.

Contribución mensual PPSC: 25 euros.

En este caso, la deducción en la cuota anual del Impuesto sobre Sociedades de 2024 sería de 81 euros, que resultan de multiplicar 900 euros (contribución realizada en el año 2024 por los 36 meses transcurridos desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024), por 10%, por la parte proporcional (27.000 euros/30.000 euros = 0,9).

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

Actualmente, sólo podrá aplicarse la reducción de la base de cotización por las contribuciones mensuales que se hagan a partir del 1 de febrero de 2024.

La deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades sí podrá aplicarse.

21. ¿Qué ventajas fiscales tiene para el partícipe estar adherido al PPSC?

Las contribuciones que realice la empresa se imputarán al partícipe como rendimiento de trabajo sin ingreso a cuenta, y al año siguiente, en la declaración de la renta, se reducirán en la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) dentro de los límites establecidos por la normativa. Por tanto, se consigue un efecto fiscal neutro; es decir se imputan las contribuciones, pero se desgravan en la declaración de la renta correspondiente al ejercicio.

Las aportaciones voluntarias que pueda realizar la persona trabajadora o partícipe también reducen su base imponible del IRPF dentro de los límites legales.

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

² La empresa podrá deducirse dicho importe en el ejercicio fiscal en el que se realiza el pago del atraso de las contribuciones, con independencia del año en que se hayan devengado. No hay que hacer liquidación complementaria de años anteriores.

Los mismos que para las personas trabajadoras por cuenta ajena, con la diferencia de que actualmente 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.

23. ¿Pueden los partícipes realizar aportaciones voluntarias?

Sí. Podrán realizar aportaciones voluntarias al PPSC en los términos establecidos en el VII CGSC y en el propio Reglamento de Especificaciones del PPSC, dentro de los límites legales, siempre que las referidas aportaciones no impliquen la obligación para su Entidad Promotora de efectuar contribuciones adicionales a las establecidas en el Convenio colectivo provincial que corresponda, o de implicar hacerlas la Empresa Promotora dé su consentimiento expreso por escrito.

Actualmente, 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 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	1,0

Así, para 2023 el límite de tales aportaciones en cómputo anual será de:

a) 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, como nuevo límite conjunto para planes más 2,5 por la contribución anual de la empresa a la persona trabajadora o partícipe.
- Para contribuciones de la Entidad Promotora entre 500,01 y 1.500 euros anuales: 1.500 euros como nuevo límite conjunto para planes más 1.250 euros, más 0,25 por la diferencia entre el importe de la contribución empresarial y 500 euros.
- Para contribuciones de la Entidad Promotora de más de 1.500 euros anuales: se aplicará el coeficiente 1, es decir 1.500 euros como nuevo límite conjunto para

planes, más 1 por la contribución anual de la empresa a la persona trabajadora o participe.

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

24. ¿Cómo pueden hacer los partícipes las aportaciones voluntarias?

Podrán realizarlas por cualquiera de los procedimientos previstos al efecto por la Entidad Gestora.

25 ¿Puede la empresa deducirse del Impuesto de Sociedades las aportaciones voluntarias de las personas trabajadoras?

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.

Las contribuciones a planes de pensiones que realicen las empresas a favor de sus trabajadores se consideran gasto de personal en la base imponible de su Impuesto de Sociedades.

Actualmente se contempla una deducción en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades equivalente al 10% de las contribuciones realizadas por la empresa durante el año a planes de pensiones de empleo a favor de las personas trabajadoras con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros. Para aquellas personas trabajadoras con ingresos superiores, la deducción se aplicará sobre la parte de las contribuciones que sean proporcionales a dicha cuantía (ver pregunta 19).

26. ¿En qué supuestos podrá el partícipe disponer del capital acumulado de su PPSC?

Únicamente lo podrá hacer efectivo en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se dé alguna de las contingencias cubiertas por el PPSC.
- b) En el caso de desempleo de larga duración, es decir por agotamiento de la prestación por desempleo de nivel contributivo en los términos previstos en la normativa vigente.
- c) Por movilización a otro plan de pensiones simplificado de la persona trabajadora o partícipe por extinción de la relación laboral con su Entidad Promotora sin reanudarla con alguna otra de las entidades promotoras de este PPSC.
- d) En el caso de terminación y liquidación del PPSC, por movilización a otros instrumentos de previsión autorizados.

La Entidad Gestora del Fondo de Pensiones será la encargada de satisfacer los derechos consolidados en todos los supuestos anteriores en los términos legalmente establecidos.

27. ¿Qué contingencias están cubiertas por el PPSC?

El PPSC cubre las contingencias de:

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

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

Se podrán cobrar las prestaciones de las siguientes maneras:

- a) Renta Financiera.
- b) Capital.
- c) Forma Mixta.

d) Pagos sin periodicidad regular.

29. ¿Cuáles serían las consecuencias para la empresa por no darse de alta en el PPSC?

La empresa que no curse su alta en el PPSC estaría incumpliendo el VII CGSC, el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

30. ¿Qué consecuencias tiene no realizar las contribuciones?

Al considerarse salario, la empresa que no realice las contribuciones en la cuantía, forma y plazos establecidos, estaría incumpliendo el Convenio General del Sector de la Construcción, el Estatuto de Trabajadores y demás normativa de aplicación.

Debe de tenerse en cuenta que la obligación de las empresas referente a ingresar las contribuciones de sus personas trabajadoras debe relacionarse, por un lado, con su naturaleza salarial y por otro con el principio establecido en el Pacto de Toledo 2020 referente a potenciar y dotar de estabilización a los sistemas de previsión social complementarios.

Esta doble condición avala el deber de ingresar la contribución empresarial con un carácter reforzado en cuanto a las responsabilidades derivadas de su falta de ingreso, por lo que ha de prestarse especial diligencia por parte de las empresas para evitar incurrir en incumplimientos normativos de los que podrían no ser conscientes por lo novedoso de la cuestión.

31. ¿Cuánto tiempo se debe conservar la documentación acreditativa de los pagos de las contribuciones al PPSC?

Según la normativa fiscal vigente a la fecha de esta guía, se debe conservar la documentación acreditativa de estos pagos durante al menos 4 años para justificar cualquier consulta o verificación por parte de la Agencia Tributaria u otras autoridades competentes. No obstante se recomienda conservar la documentación hasta la terminación y liquidación del PPSC.

32. ¿Cuál es el deber de información de la empresa a la persona trabajadora con respecto al PPSC? ¿Debe enviar algún tipo de información de forma periódica?

La persona trabajadora tendrá a su disposición el Reglamento de Especificaciones del PPSC y sus correspondientes Anexos.

El resto de información sobre el PPSC deberá facilitarla la Entidad Gestora. Concretamente, de forma trimestral, deberá facilitar información sobre la evolución y situación de los derechos consolidados, modificaciones normativas, cambios en la

Rebaja en la Base Imponible si el incremento del 1% se destina a realizar una contribución anual al Plan de Pensiones:

	SIN PLAN DE PENSIONES	CON PLAN DE PENSIONES	DIFERENCIA
Remuneración Bruta Anual Inicial	20.000 €	20.000 €	
Incremento Remuneración Bruta Anual	200 €	0 €	
Remuneración Bruta Anual Final	20.200 €	20.000 €	
Contribución Plan de Pensiones	0 €	200 €	
Incremento Base Imponible	200 €	200 €	
Reducción Base Imponible	0 €	-200 €	
Base Imponible Final IRPF	20.200 €	20.000 €	
% retención	13,32%	13,21%	
Retención IRPF	2.690,64 €	2.642,00 €	48,64 €

El ejemplo anterior está basado en el caso de un Partícipe que tributa en Territorio Común y no tiene ingresos adicionales. El ahorro fiscal ascendería a más del 24% de la contribución realizada.

EJEMPLO 2: Afectación en la Cotización a la Seguridad Social para la persona trabajadora, que tiene una Retribución Bruta Anual Inicial de 20.000€ y un incremento del 1%:

Subida de la Base de Cotización, independientemente de realizar una contribución anual al Plan de Pensiones o percibirlo como mayor Remuneración Bruta, incrementando el derecho a percibir prestaciones futuras:

	SIN PLAN DE PENSIONES	CON PLAN DE PENSIONES
Remuneración Bruta Anual Inicial	20.000 €	20.000 €
Incremento Remuneración Bruta Anual	200 €	0 €
Remuneración Bruta Anual Final	20.200 €	20.000 €
Contribución Plan de Pensiones	0 €	200 €
Incremento Base Cotización	200 €	200 €
Base Cotización Final Seg. Social	20.200 €	20.200 €

35. Esta aportación en la nómina, ¿Cotiza? ¿Retiene IRPF?

Las contribuciones que hace el promotor incrementan la Base de Cotización a la Seguridad Social de los partícipes.

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

36. 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

política de inversiones, resumen de la evolución y situación de los activos del Fondo de Pensiones, los costes y la rentabilidad obtenida, entre otras.

A partir del 1 de febrero de 2024, el partícipe podrá darse de alta en la Aplicación Aporta+, donde encontrará toda la información relativa a su Plan de Pensiones. Ver **Anexo 3** del presente documento.

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

El dinero que aporta la empresa a favor de 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.

Cuando ocurra el cobro de la prestación por parte del beneficiario dicho importe tributará como renta del trabajo en el IRPF.

34. ¿El importe de la contribución será el neto, una vez aplicados los descuentos de seguridad social e IRPF?

El importe de la contribución empresarial es el que se fija en las tablas del convenio colectivo provincial que aplique. Es decir, el importe que aparece en las tablas es el que habrá que ingresar a la persona trabajadora a través de la Aplicación Aporta+.

Se trata de parte del salario del trabajador, con la peculiaridad de que se trata de retribución en especie sin ingreso a cuenta.

Así, el pago de estas cantidades tiene impacto en las bases de cotización de la Seguridad Social (se suman a las mismas) y en el IRPF (impacto neutro: suma y resta).

En el caso de que este mismo importe se pagara en efectivo, el impacto en las bases de cotización de la Seguridad Social sería el mismo, pero no así en el IRPF (sumaría a la base imponible, pero no restaría).

EJEMPLO 1: Afectación en el IRPF para una persona trabajadora con una Retribución Bruta Anual Inicial de 20.000€:

desembolsado, con independencia del periodo al que puedan corresponder las mismas (criterio de caja).

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

37. ¿La retención de IRPF del año 2022 será del 15% al corresponder a otro ejercicio?

El promotor no tiene que realizar ingreso a cuenta de IRPF por las contribuciones realizadas a favor de los partícipes, al tratarse de una retribución en especie sin ingreso a cuenta.

38. ¿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.

39. ¿Las contribuciones están sujetas a IRPF (como toda retribución en especie)?

No. Se trata de una retribución en especie sin ingreso a cuenta.

40. ¿Forma parte de la base de cotización?

Las contribuciones que hace el promotor incrementan la Base de Cotización a la Seguridad Social de los partícipes.

41. ¿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 el 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 tres 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.
- iii. Porque así está establecido en el Reglamento de Especificaciones.

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 está produciendo un bucle: la contribución se suma a la base de cotización; la base de cotización te 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.

42. ¿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”.

43. ¿Qué ocurre con el 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.

44. 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.

45. ¿Qué pasa con las extras? ¿Llevan aportación o la aportación mensual se calcula por base de cotización, es decir, salario mes + prorrata de pagas extras?

En las Tablas de contribuciones publicadas en el Boletín Oficial de cada Provincia se establecen los importes para cada nivel. El cálculo de las contribuciones se ha efectuado aplicando el 1% al salario anual (pagas extras, vacaciones, etc.) y dividido por 12 ó 365, según si la retribución es mensual o diaria, por lo que ya se ha incluido la parte de las pagas extras.

46. Entiendo que, al estar incluido dentro de la nómina de cada trabajador, ¿al hacer asiento contable lo contabilizamos como seguridad social en la cuenta 476?

Hay dos apuntes: Uno sería el 476 (aportaciones SS, plan de pensiones); la contraprestación sería una cuenta de cargo (643). La contribución de la empresa se contabiliza en la cuenta contable 643 (retribuciones a largo plazo mediante sistemas de aportación definida).

47. ¿Los Autónomos Societarios de empresas de construcción con trabajadores a cargo también se tienen que adherir?

Según las Especificaciones del Plan de Pensiones serán Entidades Promotoras todas y cada una de las empresas, ya sean personas jurídicas o personas físicas, que, estando incluidas en el ámbito del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción queden adheridas al Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción.

Las personas trabajadoras autónomas a las que les sea de aplicación el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, así como aquellas que no den ocupación a personas trabajadoras por cuenta ajena pero que su actividad económica se enmarque dentro de los códigos de actividad CNAE de la Construcción, podrán adherirse voluntariamente como Entidades Promotoras del presente Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción.

48. ¿Y si se tienen que adherir los autónomos societarios cuál es su cuota al no estar sujetos a tablas?

Las personas trabajadoras autónomas (sean o no societarias) a las que les sea de aplicación el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, así como aquellas que no den ocupación a personas trabajadoras por cuenta ajena pero que su actividad económica se enmarque dentro de los códigos de actividad CNAE de la Construcción, podrán adherirse voluntariamente como Entidades Promotoras del presente Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción.

El autónomo societario podrá adicionalmente realizar aportaciones voluntarias a su favor hasta el importe máximo anual de 5.750 € para el año 2023.

49. ¿Qué ocurre con los Becarios? ¿Les afecta? ¿Hay que contribuir por ellos?

Según el Artículo 2 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 contrato de becario tiene carácter formativo y no supone una relación laboral no procede su incorporación como partícipe.

50. Respecto a la coordinación de actividades empresariales, ¿cómo podrán justificar las empresas subcontratadas el pago de las contribuciones al Plan?

Cada entidad promotora podrá descargar de la Aplicación Aporta+ un certificado con las contribuciones realizadas a favor de los partícipes.

51. ¿Cómo debemos entender las reducciones de jornada o contratos a tiempo parcial?

A la remuneración bruta anual establecida en las tablas del convenio colectivo provincial, se le aplicará el porcentaje de jornada que efectivamente esté en activo, al igual que para el cálculo de su retribución.

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

Según el Artículo 2 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.

53. ¿Se debe tener en cuenta las contribuciones a efectos de indemnización en despidos?

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.

54. 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 personas trabajadoras.

55. 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 por 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.

56. ¿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 +.

57. ¿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.

58. ¿Las personas trabajadoras 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.

59. ¿Se pueden hacer aportaciones a los altos cargos? ¿Funcionan igual las bonificaciones en Impuesto de Sociedades y Seguros Sociales?

Sí. La empresa puede realizar las contribuciones a sus empleados con los que tenga una relación laboral, independientemente de si son altos cargos o no. No hay bonificaciones diferenciadas por altos cargos.

60. ¿Cuándo estarán disponibles las plantillas de Excel para las comunicaciones de los datos del Plan de Pensiones? (altas promotor, participes y comunicación de aportaciones)

Las plantillas, así como la información necesaria para darse de alta, ya se encuentra disponible en Vida Caixa Aporta+.

61. ¿Tendrán los asesores un usuario para poder hacer las diferentes comunicaciones? En caso afirmativo ¿podrán 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 una o varias entidades promotoras.

62. ¿Hay que notificar mensualmente los trabajadores y contribuciones realizadas a la seguridad social?

El artículo 147.3 de la Ley General de Seguridad Social (LGSS) establece lo siguiente:

“3. Los empresarios deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social en cada período de liquidación el importe de todos los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad Social y aunque resulten de aplicación bases únicas.

Las contribuciones empresariales satisfechas a los planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo, (...) se deberán comunicar, respecto de cada trabajador, código de cuenta de cotización y período de liquidación a la Tesorería General de la Seguridad Social antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.”

Adicionalmente a lo anterior, la Disposición adicional cuadragésima séptima de la citada Ley establece lo siguiente:

“Disposición adicional cuadragésima séptima. Reducciones de cuotas de las contribuciones empresariales a los planes de empleo.

1. Por las contribuciones empresariales satisfechas mensualmente a los planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo, (...) las empresas tendrán derecho a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, exclusivamente por el incremento en la cuota que derive directamente de la aportación empresarial al plan de pensiones (...)

2. Estas reducciones de cuotas se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras, periodo de liquidación e importe de las contribuciones empresariales efectivamente realizadas.

Para que la reducción de cuotas resulte de aplicación estas comunicaciones se deberán presentar, de conformidad con lo establecido en el artículo 147.3, antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.”

63. ¿Para poder bonificar la cuota empresarial, hay que comunicar en situaciones adicionales de afiliación el SAA 439 con la cantidad que se aporta mensualmente?

Las comunicaciones a las que se refiere el apartado 2 de la Disposición adicional cuadragésima séptima de la LGSS, se efectuarán en el ámbito de afiliación a través de la comunicación de registros con valor 439 –REDUCCIÓN CUOTAS CONTRIBUCIONES EMPRESARIALES, del campo TIPO DE SAA.

Para mayor detalle puede consultarse la página 25 del Boletín de Noticias RED 01/23, de 9 de enero de 2023 (<https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/9b1e4e11-877c-4466-8c19-c4d3ed5f4f8b/BNR+01-2023.pdf?MOD=AJPERES>).

64. En los conceptos CRA 0033 (conceptos retributivos abonados) entendemos que no debe comunicarse. ¿Es así?

Se recogerán en este CRA 0033 las contribuciones a planes de pensiones que realizan las empresas a favor de sus trabajadores y que deben incluirse en la base de cotización a la Seguridad Social, conforme el artículo 23 del Reglamento General de Cotización, a excepción de las aportaciones que correspondan a planes de pensiones de empleo a las que se refiere la DA 47ª de la LGSS, cuyo importe deberá informarse en el ámbito de afiliación.

Para mayor detalle puede consultarse la página 13 del documento “COMUNICACIÓN DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS ABONADOS –CRA” de la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED, versión de 29 de diciembre de 2022 ([Microsoft Word - MANUAL CRA RED v 29122022.docx \(seg-social.es\)](#)).

ANEXO 1. GLOSARIO

- **Entidades promotoras:** todas las empresas, tanto personas físicas como jurídicas, incluidas en el ámbito del VII CGSC. Se pueden adherir también, voluntariamente, las personas trabajadoras autónomas que no tengan personas trabajadoras a su cargo dadas de alta en el Régimen General de la Seguridad Social y que estén enmarcadas dentro de los códigos de actividad CNAE de la Construcción.
- **Partícipe o partícipe en activo:** toda persona trabajadora vinculada laboralmente con cualesquiera de las entidades promotoras a la que le sea de aplicación el VII CGSC.
- **Partícipe en suspenso:** partícipe por el que la empresa ha dejado de realizar contribuciones pero que mantiene sus derechos consolidados dentro del PPSC.
- **Beneficiario:** persona física que tiene derecho a alguna de las prestaciones del PPSC, sea por jubilación, incapacidad permanente o desempleo de larga duración, en el caso del propio partícipe, sea por fallecimiento, en el caso de los beneficiarios designados.
- **Fondo de Pensiones:** el fondo o fondos en los que se integra el PPSC.
- **Entidad Gestora o Gestora:** entidad que se encarga de la administración y gestión del Fondo de Pensiones. En la puesta en marcha ha sido seleccionada la Entidad VidaCaixa, pudiendo en el futuro ser otra o añadirse otras.
- **Entidad Depositaria o Depositario:** entidad financiera que se encarga de custodiar y depositar los valores mobiliarios y demás activos financieros integrados en el Fondo de Pensiones.
- **Comisión de Control del Plan o Comisión de Control:** órgano paritario que se encarga de supervisar el cumplimiento y funcionamiento del Plan de Pensiones.
- **Contribuciones de las entidades promotoras:** son las cantidades que las empresas aportan a favor de cada partícipe y que en este caso tienen naturaleza salarial.
- **Aportaciones del partícipe:** cantidades que voluntariamente pueden aportar las personas trabajadoras.
- **Derechos consolidados individuales:** suma de las contribuciones y aportaciones realizadas al PPSC, más sus rendimientos netos generados en el Fondo de Pensiones.
- **Supuestos excepcionales de liquidez:** supuestos especiales por los que la normativa permite a los partícipes rescatar sus derechos consolidados, en este caso por desempleo de larga duración.
- **Contingencias:** situaciones por las que se puede hacer efectiva la prestación del PPSC. Son la jubilación, la incapacidad permanente y el fallecimiento.
- **Prestaciones:** derecho económico que tienen los beneficiarios del PPSC una vez producida la contingencia, correspondiente a sus derechos consolidados acumulados.