

Título II. Elementos personales

Título	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 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			Creación 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

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

¿Cuáles son las principales obligaciones de la entidad promotora?

Son obligaciones de las empresas:

- Darse de alta en el PPSC.
- Dar de alta a todas sus personas trabajadoras a las que les sea de aplicación el VII CGSC.
- 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.
- 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+



Título II. Elementos personales

Título	Capítulo	Artículos	Contenido
Preámbulo	1 a 2		Objeto y Definiciones
I	3 a 5		Normas Generales
II	6		Elementos Personales
I	7 a 11		Entidades Promotoras
II	12 a 16		Participes
III	17 a 20		Participes en Suspense
IV	21 a 25		Beneficiarios
III	26 a 30		Régimen económico y financiero
IV	31 a 35		Derechos Consolidados
V	33 a 36		Contingencias y Prestaciones
VI	37 a 41		Organización y Control
VII	42		Modificación del Plan
VIII	43 a 44		Terminación y Liquidación del Plan
IX	45		Fondo de Pensiones
DA 1ª			CCAA
DA 2ª			Modificaciones Legislativas
DA 3ª			Creación 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

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



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.**

Título II. Elementos personales

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



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.

¿Cómo se da de alta a los participes en el PPSC?

**VidaCaixa
Aporta+**



Título II. Elementos personales

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

¿Quién entra dentro de la excepción?

Deberá considerarse que una persona trabajadora está comprendida en el supuesto excepcional indicado cuando se den la totalidad de las siguientes circunstancias:

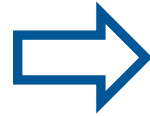
- Cuando su retribución bruta fija anual por todos los conceptos sea una cantidad superior a la que le correspondería aplicando las tablas del Convenio Provincial + el importe de la contribución que corresponda de acuerdo al Artículo 28 del citado Reglamento;
- Dicha retribución superior **debe responder 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;
- 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;
- Las tres notas indicadas anteriormente deben darse **necesariamente en el momento de entrada en vigor del Plan de Pensiones.**

Por lo tanto, cualquier 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.

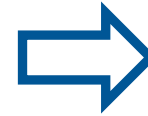
Título II. Elementos personales

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

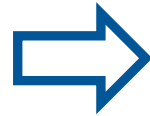
Personal en activo hasta el 31 de enero de 2024



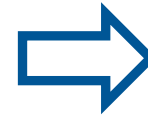
RETRIBUCIÓN BRUTA FIJA ANUAL SEGÚN TABLAS



Obligación de contribuir

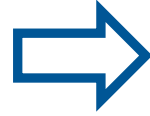


RETRIBUCIÓN BRUTA FIJA ANUAL POR ENCIMA DE TABLAS



Empresa puede acogerse a la excepción del 28.3

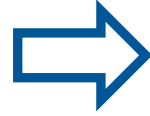
Personal contratado a partir del 1 de febrero de 2024



RETRIBUCIÓN BRUTA FIJA ANUAL SEGÚN TABLAS



Obligación de contribuir



RETRIBUCIÓN BRUTA FIJA ANUAL POR ENCIMA DE TABLAS



Obligación de contribuir

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

¿ Qué pasaría si un trabajador con antigüedad anterior a la entrada en vigor del Plan, inicia su relación según convenio y después se acuerda incrementar su salario por encima de convenio ¿mantiene las aportaciones obligatorias por parte de la empresa o pasaría a ser voluntaria por parte del trabajador por ser un trabajador con fecha de antigüedad anterior al plan?

Se mantiene la contribución.

Un trabajador que cobra según convenio y en enero del año siguiente se decide darle una gratificación por cumplir con la producción del año anterior ¿hay obligación de aportación?

Se mantiene la contribución.

Un trabajador “nuevo” que cobra por encima de convenio pero esta mejora es inferior a la aportación de su categoría, ¿corresponde hacer aportación?

Corresponde contribución.

¿El personal que haya cesado en la empresa antes de poder hacer aportaciones al plan, entiendo que no hay obligación de realizar atrasos?

Así es si el cese es anterior a la fecha de entrada en vigor del Plan.

- **Ejemplo: estuvo trabajando para la empresa en el año 2022 y después en el año 2024 se le vuelve a contratar ¿tiene derecho a los atrasos del año 2022?**

No, tendrá derecho a las contribuciones ordinarias generadas a partir de su incorporación en 2024.

Título II. Elementos personales

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

El artículo 17.2.c) del Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción establece que la Entidad Promotora dejará de efectuar sus contribuciones en los siguientes casos: Cuando el Partícipe manifieste su voluntad expresa de suspensión de las aportaciones y de sus consiguientes imputaciones fiscales. En este supuesto, ¿Existiría la obligación, por parte de la empresa, de darse de alta ella y al alta partícipe en el aplicativo de La Caixa y luego, si éste manifiesta su voluntad de que quedar en suspendo, la empresa no vendría obligada a ingresar sus contribuciones ni las aportaciones del partícipe?, ¿O, con la manifestación del partícipe por escrito, si es anterior al inicio del propio plan, podría la empresa no darlo de alta en el aplicativo de La Caixa?

Con carácter general, la contribución al Plan de Pensiones, por su naturaleza salarial, es irrenunciable.

Título II. Elementos personales

Título	Capítulo	Artículos	Contenido
Preeliminar	1	1 al 2	Objeto y Definiciones
I	2	3 al 5	Normas Generales
II	6	6	Elementos Personales
III	7 al 11	7 al 11	Entidades Promotoras
IV	12	12 al 18	Participes
V	17 al 20	17 al 20	Participes en Suspense
VI	21 al 25	21 al 25	Beneficiarios
VII	26 al 30	26 al 30	Régimen económico y financiero
VIII	31 al 33	31 al 33	Derechos Consolidados
IX	33 al 36	33 al 36	Contingencias y Prestaciones
X	37 al 41	37 al 41	Organización y Control
XI	42	42	Modificación del Plan
XII	43 al 44	43 al 44	Terminación y Liquidación del Plan
XIII	45	45	Fondo de Pensiones
DA 1ª			CCAA
DA 2ª			Modificaciones Legislativas
DA 3ª			Creación de Datos

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.

El partícipe puede causar baja por decisión propia (art. 14). En ese caso, ¿las subidas salariales deben comprender también el porcentaje que se afecta al Plan de Pensiones?

La persona trabajadora no podrá decidir que se le pague todo en dinero y que no se haga la contribución al Plan.