

# Convenio de la construcción

## La letra pequeña del primer plan sectorial de pensiones: cuánto y cómo se aporta

Del 4% de subida salarial de este año se destinará un 1% al plan

La adscripción será obligatoria para las empresas del sector

RAQUEL PASCUAL  
MADRID

El preacuerdo para el VII Convenio General de la Construcción alcanzado el pasado miércoles recoge la creación del primer plan sectorial del pensiones bajo el paraguas de la futura ley del fondo de promoción pública que el Gobierno prevé sacar adelante en el Parlamento antes del 30 de junio.

Es el primero porque la ley ni siquiera está aprobada, ya que está en tramitación en la Cámara Baja y tampoco tiene su consiguiente desarrollo reglamentario aún. Sin embargo, la patronal y los sindicatos de la construcción ya se han comprometido a promover este plan sectorial y han diseñado algunas cuestiones en función del proyecto de ley del Ejecutivo.

La pregunta más común a la hora de abordar estos denominados también planes de empleo es de dónde va a salir el dinero para nutrirlos. Quién lo va a aportar. La idea de los agentes sociales de la construcción es clara: las aportaciones se traerán de los incrementos salariales pactados. La idea inicial es "que a las empresas no les cueste dinero", explica Miguel Ángel Menéndez, director de previsión social de Mercer, que ha participado en el asesoramiento para la creación de este futuro plan. De ahí que el diseño de este instrumento de ahorro colectivo prevé que el incremento salarial del 4% pactado para 2022 se destine un 1% a contribuir al plan; del aumento del 3% previsto para 2023, se destinará el 1%; y del alza del 3% para 2024 irá a parar al fondo el 1,25%.

Pero ¿a qué parte del salario se aplicarán estos porcentajes para aportarlos al futuro plan? Eso también lo han determinado en la negociación de este convenio y la decisión ha sido referenciar la aportación a las tablas salariales de los convenios provinciales del sector. Esto deja fuera a los pluses y otras contribuciones que no estén dentro del salario base, explica Menéndez.

Otra de las cuestiones más desconocidas sobre estos futuros planes es su grado de obligatoriedad. En este caso, dado que está incluido en el convenio sectorial que obliga a las más de 130.000 empresas del sector (que emplean a más de un millón de trabajadores), su adscripción al fondo de promoción pública será obligatoria. A partir de ahí, las empresas tendrán que destinar la parte del aumento salarial acordada al plan, sin perjuicio de que la compañía o el trabajador quieran aportar mayores cuantías.

Es más, teniendo en cuenta que la construcción es un sector con mucha temporalidad y movilidad entre empresas el trabajador siempre conservará su plan, aunque se vaya a otra compañía o incluso a otro sector. Si ese otro sector también cuenta con un plan de pensiones, podría sacarlo del de la construcción y llevarlo al de la nueva actividad, o a uno individual. Opera lo que se denomina, "irrevocabilidad de las aportaciones", que significa que una vez están en tu cuenta del plan ya son tuyas, asegura el directivo de Mercer.

**Aún falta aprobar la ley**  
Si bien, las condiciones de portabilidad entre planes son una de las muchas cuestiones que aún deben incluirse en la ley una vez se apruebe y se promulgue. Pero, sobre todo, estos detalles tendrán que regularse en el desarrollo reglamentario de la norma, que se empezó a diseñar en paralelo a su tramitación parlamentaria.

No obstante, en la actualidad estaría algo parado, debido también a las tensiones entre el Gobierno y sus socios de investidura. Pese a ello, fuentes cercanas al Ejecutivo aseguran que los responsables del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones tienen la determinación de sacar adelante esta tramitación antes de final de junio, que es a lo que se comprometió el Gobierno con Bruselas como requisito para nuevos desembolsos de fondos europeos de reconstrucción.



Los secretarios generales de CC OO, Unai Sordo (izquierda), y de UGT, Pepe Álvarez, ayer, en Madrid. EFE

## Los sindicatos le dicen a CEOE que "van en serio" con los salarios y le advierten de que "juegan con fuego"

R. P. C.  
MADRID

"Queremos lanzar un mensaje nítido las empresas: esto va en serio. Los sindicatos no vamos a permitir que una crisis de precios que ni remotamente han generado los trabajadores la vayan a pagar ellos". Esta fue la advertencia a los empresarios formulada ayer por el secretario general de CC OO, Unai Sordo, tras reunirse con su homólogo de UGT, Pepe Álvarez, para unificar la estrategia de negociación de los convenios colectivos, tras la ruptura con CEOE.

La primera cuestión que acordaron ambos sindicatos es mantener las demandas salariales que defendieron durante la negociación con las patronales. Estas serán las que trasladan a sus delegados para

negociar los convenios. Dichas demandas consisten en incrementos de sueldos del 3,5% este año, del 2,5% en 2023 y del 2% en 2024, pero siempre con cláusulas de garantía salarial que se apliquen anualmente y que abonen a los trabajadores la diferencia entre el salario pactado y la inflación a final de año si esta es mayor.

Pero si en los procesos de negociación de los convenios las patronales y empresas "no atienden a estas demandas extremadamente moderadas" —ha dicho Álvarez—, que CEOE sea consciente de que los sindicatos promoverán antes de verano un proceso de movilizaciones en las compañías y en los sectores para exigir sus reivindicaciones. "En junio habrá hitos movilizadores" añadió Sordo.

Dicho esto, ambos dirigentes sindicales arreme-

tieron de manera determinante contra las patronales CEOE-Cepyme por haber recordado a las empresas en su última circular de recomendaciones para la negociación colectiva que, si no pueden atender a las demandas salariales de los

**Sordo y Álvarez se movilizarán en junio si no se desencallan los convenios**

**Piden alzas del 3,5% en 2022, el 2,5% en 2023 y un 2% en 2024, más revisión anual con el IPC**

trabajadores procedan a inaplicar sus convenios de referencia, como permite la ley. "No sé si la patronal es consciente de que juega con fuego", al hacer esta recomendación, dijo Álvarez, quien aprovechó para exigir que se cambie la normativa que regula estas inaplicaciones (también conocidas como descuelgues) y que dio más poder a las decisiones empresariales en la reforma de 2012. "La CEOE ha sido sumamente irresponsable aconsejando los descuelgues como política general para las empresas", dijo Sordo.

En cuanto a hasta dónde llegaran las movilizaciones si los procesos de negociación de miles de convenios no llegan a buen puerto, Álvarez ha sido claro: "no tenemos ningún límite sino todo lo contrario".