100 PREGUNTAS Y RESPUESTAS

PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO

PARA **PYMES**

inverco

ASOCIACIÓN DE INSTITUCIONES INVERSIÓN COLECTIVA Y FONDOS DE PENSIONES

91 431 47 35 | www.inverco.es | Príncipe de Vergara, 43, 2º 28001 Madrid

OBJETIVO DE ESTA GUÍA

El objetivo de esta Guía de 100 preguntas y respuestas es proporcionar a las pequeñas y medianas empresas (PYMES) y a los trabajadores autónomos con trabajadores, una herramienta que les permita comprender de una forma sencilla y didáctica los aspectos más relevantes de los planes de pensiones de empleo (PPE), incluidos los planes de empleo de promoción conjunta (PPEPC), de los cuales podrían ser promotores, y que a su vez les sirva de ayuda para proporcionar la información necesaria a sus empleados sobre los PPE.

En esta guía se abordan los siguientes temas de los PPE y de los PPEPC:

A. CONCEPTO Y MODALIDADES DE PPE

B. CONSTITUCIÓN DE UN PPE

C. FUNCIONAMIENTO DE UN PPE

D. SUPERVISIÓN DE UNA PPE

E. REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DE UN PPE

F. SEPARACIÓN DE UNA PYME DE UN PPEPC Y TERMINACIÓN DEL PPE

G. ELEMENTOS PERSONALES DE UN PPE

H. CONTRIBUCIONES, APORTACIONES, DERECHOS CONSOLIDADOS Y DERECHOS ECONÓMICOS

I. CONTINGENCIAS Y PRESTACIONES

J. RÉGIMEN DE INVERSIONES Y CUSTODIA DE LOS ACTIVOS

K. DERECHOS DE INFORMACIÓN

L. FISCALIDAD

Para cualquier duda o aclaración que se tenga sobre esta guía o para información adicional sobre cualquier aspecto de los PPE y de los PPEPC podrá dirigirse a buzonpyme@inverco.es.

inverco

A. CONCEPTO Y MODALIDADES DE PPE

1. ¿Qué es un plan de pensiones de empleo (PPE)?

El PPE es un instrumento de ahorro-previsión a largo plazo promovido por una PYME o autónomo para sus empleados cuya finalidad principal es complementar la jubilación a percibir por la Seguridad Social.

La Ley define los planes de pensiones como el derecho de las personas a cuyo favor se constituyen, a percibir prestaciones económicas por jubilación, supervivencia, incapacidad permanente, dependencia y fallecimiento, y las obligaciones de contribución a los mismos.

En el caso de los PPE, son promovidos por una PYME o autónomo y se constituyen a favor de sus empleados.

2. ¿Cuáles son las modalidades que puede tener un PPE?

Un PPE puede tener tres modalidades: aportación definida, prestación definida y mixto (una combinación de las dos anteriores).

En función de las obligaciones estipuladas, los PPE pueden tener las siguientes modalidades:

a) PPE de prestación definida: en los que está predeterminada la cuantía de todas las prestaciones a percibir por los beneficiarios.

La definición de la prestación podrá realizarse en términos absolutos o en función de alguna magnitud como salarios, antigüedad en la empresa, percepciones complementarias u otras variables.

b) PPE de aportación definida: en los que está predeterminada la cuantía de las contribuciones de la PYME y, en su caso, de los empleados de la PYME, pero el PPE no garantiza ni define la cuantía de las prestaciones futuras.

La aportación podrá fijarse en términos absolutos o en función de otras magnitudes como salarios, flujos empresariales, cotizaciones a la Seguridad Social u otras variables.

c) PPE mixtos: cuyo objeto es, simultáneamente o separadamente, la cuantía de la prestación y la cuantía de la contribución.

En particular, se entienden incluidos en esta modalidad:

1.º PPE en los que, estando definida la cuantía de las aportaciones, se garantiza la obtención de un tipo de interés mínimo en la capitalización de aquellas o una prestación mínima.

2.º PPE en los que, estando definida la cuantía de las aportaciones, se garantice la obtención de un tipo de interés determinado en la capitalización de las aportaciones realizadas.

3.º PPE que combinan la aportación definida para alguna contingencia, con la prestación definida para otra u otras de las contingencias.

3. ¿De qué tipo de PPE puede ser promotor una PYME o un autónomo con trabajadores[1]?

Una PYME puede promover un PPE propio o un PPE de promoción conjunta (PPEPC)

Una PYME puede promover los siguientes PPE:

a) PPE propio para cada PYME.

b) PPE de promoción conjunta (PPEPC): varias PYMES, promueven conjuntamente un PPE en el que podrán instrumentar cada una de ellas los compromisos susceptibles de ser cubiertos por el PPEPC[2].

4. ¿Cuáles son las ventajas y las diferencias de un PPE de promoción conjunta?

La adhesión a los PPEPC es más ágil y menos costosa, y permite la adhesión de PYMEs con pocos empleados o contribuciones pocas elevadas, siendo su gestión más simplificada que la de un PPE propio.

Cada PYME tendrá en el PPEPC un anexo específico que regulará sus contribuciones y prestaciones.

Los PPEPC permiten que PYMES puedan adherirse posteriormente una vez que estén constituidos de una forma más ágil y menos costosa que un PPE propio.

Los PPEPC permiten que PYMES con pocos empleados o con contribuciones no muy elevadas puedan incorporarse a los mismos.

Se trata de PPE con una mayor simplificación administrativa que un PPE propio al existir una Comisión de Control constituida por representantes conjuntos de todas las PYMES que participan y de sus empleados.

Cada PYME que se incorpore a un PPEPC tendrá su anexo específico, en el que se establecerán las contribuciones y prestaciones de cada una de ellas, y que podrán ser diferentes del resto de las PYMES que estén adheridas al mismo. Asimismo, cada PYME será responsable del cumplimiento de las obligaciones de contribución respecto de sus trabajadores partícipes.

Los PPEPC habrán de ser de la modalidad de aportación definida para la contingencia de jubilación.

En el caso de un PPEPC de prestación definida para el caso de fallecimiento, incapacidad permanente y dependencia, dichas prestaciones deberán garantizarse en su totalidad mediante contratos de seguros previstos por el plan, el cual en ningún caso asumirá los riesgos inherentes a dichas prestaciones.

[1] Salvo indicación en contrario, el término PYME comprenderá las empresas que son PYMEs y los autónomos con trabajadores.
[2] Salvo indicación en contrario, el término PPE también comprenderá a los PPEPC.

5. ¿Qué ventajas o beneficios tiene un PPE para una PYME?

El PPE es un beneficio social para los empleados de la PYME, que incentiva su contratación y fidelización, y que se considera gasto deducible para la PYME.

Las contribuciones que realiza la PYME al PPE constituyen una remuneración adicional para el empleado, en forma de beneficio social, incentivando su contratación y fidelización por parte de la PYME.

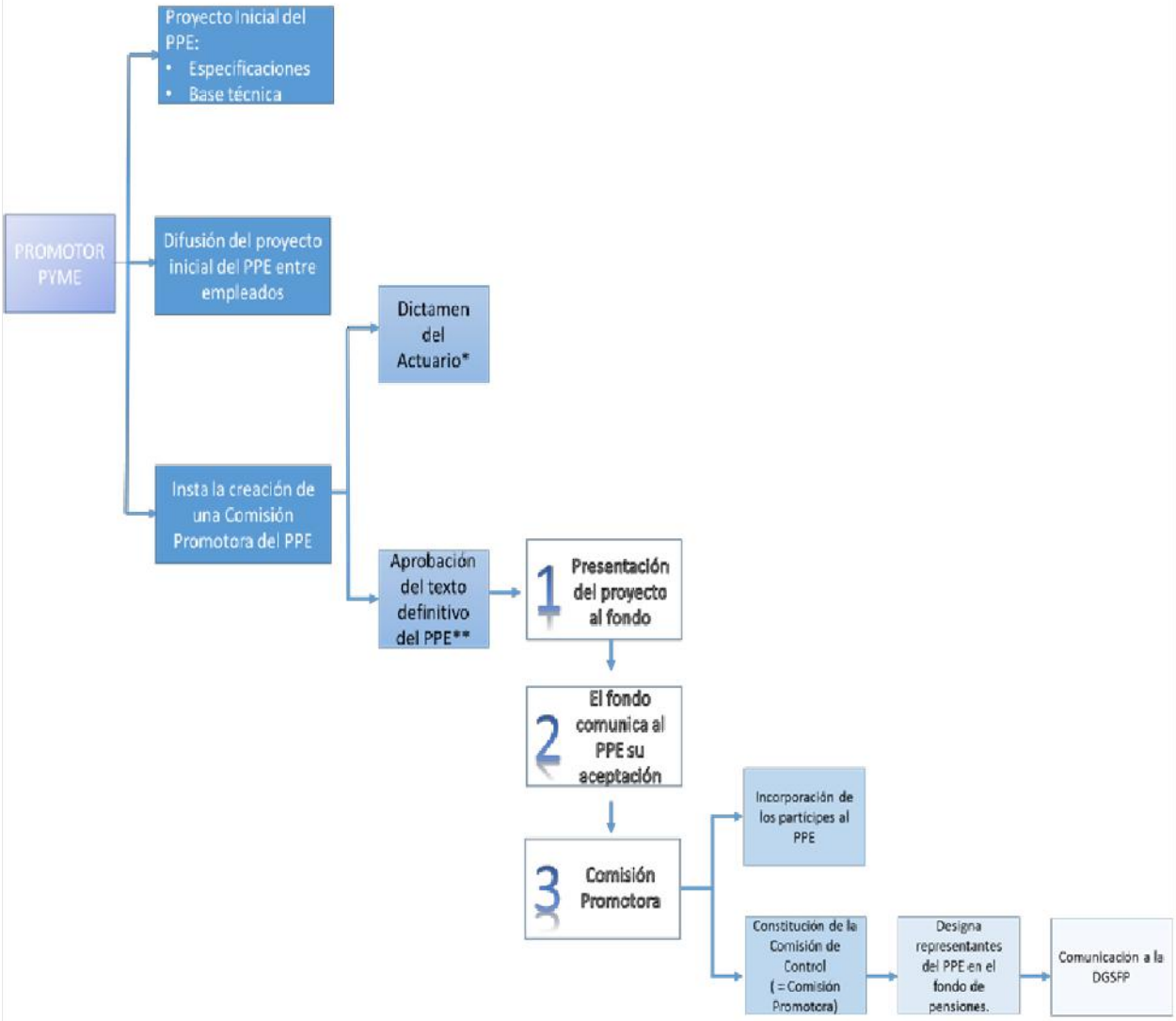
En tanto que salario diferido, las contribuciones al PPE a favor de sus empleados tienen la consideración de gasto deducible en el Impuesto sobre Sociedades de la PYME.

B. CONSTITUCIÓN DE UN PPE

Si estás interesado en promover un plan de pensiones de empleo en tu empresa, en la página web de INVERCO tienes una relación de Entidades Gestoras de Fondos de Pensiones que pueden ayudarte.

6. ¿Cuál es el procedimiento de constitución de un PPE propio por una PYME?

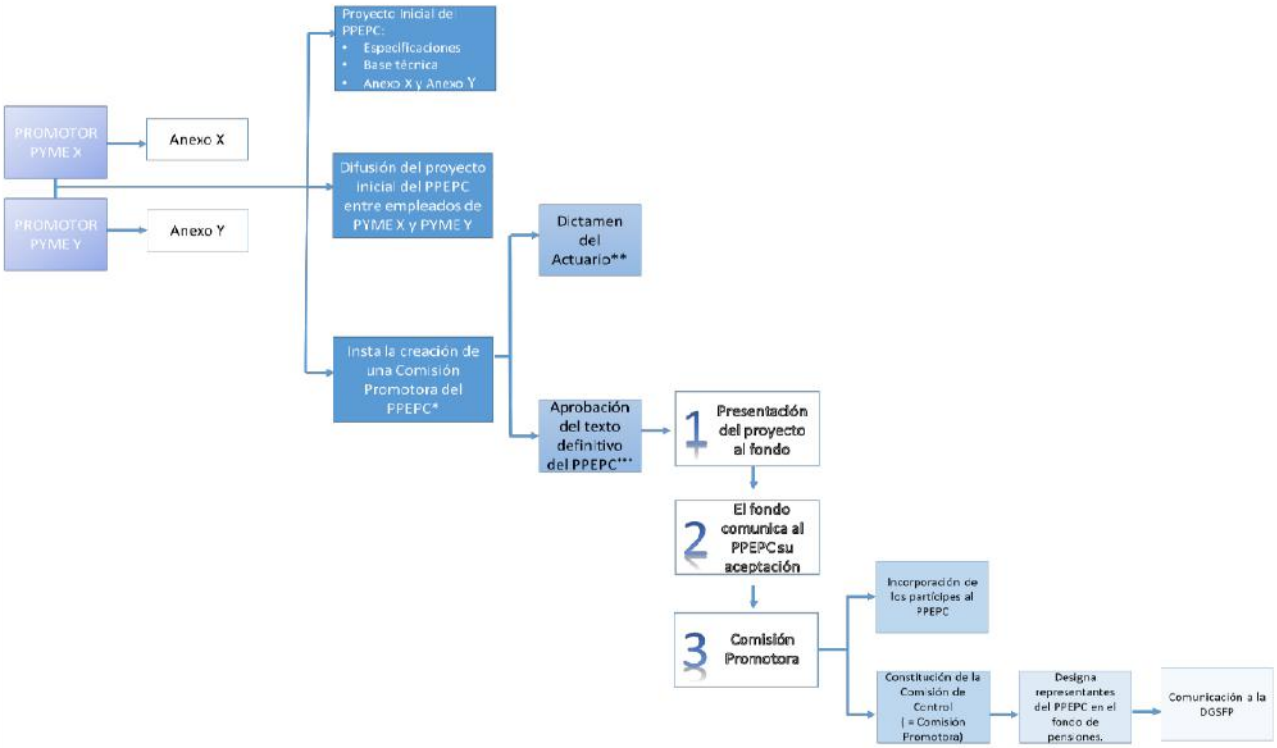
El procedimiento de constitución de un PPE propio se desarrolla en las fases que se indican a continuación.



*No será necesario cuando se trata de PPE de aportación definida que no prevean la posibilidad de otorgar garantía alguna a partícipes o beneficiarios.
**Voto favorable de la mayoría los representados de cada una de las partes (promotores y empleados).

7. **¿Cuál es el procedimiento de constitución de un PPEPC de dos o más PYMEs?**

El procedimiento de constitución de un PPEPC por dos o más PYMES se desarrolla en las fases que se indican a continuación.



* La representación de las PYMES "X" e "Y" y de los empleados en la Comisión Promotora puede ser conjunta o agregada.
**No será necesario cuando se trata de PPEPC de aportación definida que no prevean la posibilidad de otorgar garantía alguna a partícipes o beneficiarios.
***Voto favorable de la mayoría de los representados de cada una de las partes (promotores y empleados).

8. **¿Cuál es el procedimiento de adhesión de una PYME a un PPEPC?** La adhesión de una PYME a un PPEPC ya constituido es muy sencilla, como se indica a continuación. La Gestora te ayudará con el proceso y con toda la documentación necesaria para la adhesión.

* La designación de representantes puede ser no necesaria en caso de representación agregada en la Comisión de Control del PPEPC.
** La aprobación de la adhesión por la Comisión de Control del Plan puede estar delegada en la EGFP.

9. ¿Quién elabora la base técnica de un PPE?

La base técnica de un PPE debe ser elaborada por un actuario.

Todo PPE que contemple prestaciones definidas para todas o alguna de las contingencias o prestaciones deberá tener como anexo a las especificaciones una base técnica que debe ser elaborada por un actuario con el contenido y requisitos que se establecen en Orden EHA/407/2008, de 7 de febrero, por la que se desarrolla la normativa de planes y fondos de pensiones en materia financiero-actuarial, del régimen de inversiones y de procedimientos registrales.

10. ¿Qué contenido deben tener las especificaciones de un PPE?

Las especificaciones de un PPE deben contener de forma detallada todos los términos y condiciones por los que debe regirse un PPE, en relación con sus elementos personales, las contribuciones y contingencias, y su constitución y funcionamiento.

Los PPE deberán precisar necesariamente los aspectos siguientes en sus especificaciones:

a) Determinación del ámbito personal del PPE, así como su modalidad y clase.

b) Normas para la constitución y funcionamiento de la Comisión de Control del PPE.

c) Sistema de financiación, con información sobre los aspectos financieros y actuariales del sistema de capitalización empleado.

d) Adscripción a un fondo de pensiones, constituido o por constituir.

e) Definición de las prestaciones y normas para determinar su cuantía, con indicación de si las prestaciones son o no revalorizables y, en su caso, la forma de revalorización. Asimismo se precisarán, en su caso, los criterios y regímenes de diferenciación de aportaciones y prestaciones.

   Igualmente, se especificará si existen o se prevén prestaciones totales o parcialmente aseguradas o garantizadas, con indicación, en este último caso, del grado de aseguramiento o garantía.

f) Derechos y obligaciones de los partícipes y beneficiarios, contingencias cubiertas, así como, en su caso, la edad y circunstancias que generan el derecho a las prestaciones, forma y condiciones de éstas.

   Las especificaciones deberán prever la documentación que debe recibir el partícipe en el momento de la adhesión al PPE y la información periódica que recibirá.

g) Causas y circunstancias que faculten a los partícipes a modificar o suspender sus aportaciones y sus derechos y obligaciones en cada caso.

h) Normas relativas a las altas y bajas de los partícipes y, en particular, movilidad de los derechos consolidados.

   Asimismo, deberán prever el procedimiento de transferencia de los derechos consolidados correspondientes al partícipe y, en su caso, de los derechos económicos correspondientes al beneficiario que, por cambio de colectivo laboral o de otra índole, altere su adscripción a un plan de pensiones.

i) Requisitos para la modificación del PPE y procedimientos que deben seguirse para la adopción de acuerdos al respecto.

j) Causas de terminación del PPE y normas para su liquidación.

k) Criterios para seleccionar las aportaciones de las que deriven los derechos consolidados o económicos en los casos de cobros parciales o movilizaciones parciales.

11. ¿Qué contenido deben tener los anexos de un PPEPC?

Los anexos de un PPEPC contendrán las condiciones particulares aplicables a cada PYME, y en todo caso, las relativas a sus contribuciones y prestaciones.

Cada una de las PYMEs que se adhieran a un PPEPC deberá elaborar un anexo específico. Dicho anexo contendrá todas las condiciones particulares relativas a la PYME y a sus trabajadores partícipes, constando en todo caso las contribuciones y prestaciones correspondientes, que podrán ser diferentes por cada PYME promotora.

Los anexos no pueden contener cláusulas que dejen sin efecto o modifiquen alguna de las condiciones generales contenidas en las especificaciones del PPE, incluido, en su caso, el régimen general de aportaciones y prestaciones.

12. ¿A qué empleados debe la PYME ofrecer el PPE?

La PYME deberá ofrecer el PPE, al menos, a los empleados que tengan una antigüedad superior a los dos años, aunque se les puede ofrecer a todos.

El PPE deberá promocionarse por la PYME a la totalidad del personal empleado sin que pueda exigirse una antigüedad superior a dos años para acceder a aquél, aunque también podrá preverse en las especificaciones del PPEPC o en el anexo correspondiente del PPE el acceso con una antigüedad inferior a dos años o desde el ingreso en la plantilla de la PYME.

Se considera empleado a los trabajadores por cuenta ajena o asalariados, en concreto, al personal vinculado al promotor por relación laboral, con independencia del tipo de contrato, incluido el personal con relación laboral de carácter especial independientemente del régimen de Seguridad Social aplicable.

13. ¿La adhesión al PPE por un empleado es obligatoria o voluntaria?

La adhesión del empleado al PPE es siempre voluntaria.

La adhesión al PPE es voluntaria. No obstante, las especificaciones del PPE o el correspondiente anexo del PPEPE pueden prever la adhesión automática del empleado, quien podrá solicitar su no incorporación o baja a la Comisión de Control en el plazo a tal efecto indicado. No obstante, el empleado no podrá sustituir este beneficio social por otro.

14. ¿Un empleado puede adherirse al plan después de su constitución?

Sí, podrá adherirse en cualquier momento, siempre que reúna las condiciones establecidas en el PPE para su adhesión.

El empleado que reúna las condiciones para acceder al PPE podrá ejercitar su derecho de incorporación en cualquier momento, siempre que esté vigente la relación laboral con la PYME.

15. ¿Por quién está compuesta la Comisión Promotora de un PPE (propio)?

La Comisión Promotora está compuesta por representantes de la PYME y de los trabajadores.

La Comisión Promotora de un PPE estará compuesta por representantes de la PYME y representantes de los trabajadores o potenciales partícipes.

Con carácter general deberá garantizarse la representación paritaria. No obstante, en el caso de un PPE establecido en virtud de un acuerdo colectivo, éste podrá establecer una distribución distinta.

16. ¿Cómo se elige a los miembros de la Comisión Promotora de un PPE (propio)?

Los representantes de la PYME son elegidos discrecionalmente por la PYME.

Los representantes de los trabajadores pueden ser elegidos por designación directa o mediante un proceso electoral.

Los representantes de la PYME serán designados discrecionalmente por la PYME.

Los representantes de los trabajadores podrán ser elegidos de la siguiente forma:

a) Por designación directa:

   (i) En el caso de un PPE exigido por convenio colectivo: por designación directa de la comisión negociadora del convenio colectivo, o en su defecto, por la comisión de interpretación y aplicación del convenio colectivo o el órgano de composición paritaria. En este caso, los representantes de la PYME en la Comisión Promotora serán designados por los representantes de la PYME en dichos órganos.

   (ii) Si no es un PPE exigido por convenio colectivo: por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores de la PYME.

b) Mediante un proceso electoral en el que serán electores y elegibles todos los empleados que puedan ser potenciales partícipes según las especificaciones del PPE.

17. ¿Por quién está compuesta la Comisión Promotora de un PPEPC?

La Comisión Promotora está compuesta por representantes de todas las PYMEs adheridas al PPEPC y de todos los trabajadores de las PYMEs adheridas.

La representación podrá establecerse de forma conjunta o agregada.

La Comisión Promotora de un PPEPC estará compuesta por representantes de las PYMEs adheridas al PPEPC y representantes de los trabajadores o potenciales partícipes de dichas PYMEs.

La representación de las PYMES y de sus trabajadores podrá establecerse de la siguiente forma:

a) Representación conjunta

Los representantes de la Comisión Promotora representarán conjuntamente al colectivo de las PYMES promotoras y de sus empleados, sin diferenciar específicamente los representantes por cada una de las PYMES.

b) Representación agregada

La Comisión Promotora estará formada por representantes específicos de cada PYME promotora y de los empleados de cada una de ellas.

El número total de representantes podrá asignarse en atención al número de partícipes potenciales correspondiente a cada PYME promotora. En ningún caso será admisible la atribución de representaciones en función del interés económico de cada PYME.

18. ¿Cómo se elige la Comisión Promotora de un PPEPC?

Los representantes de la PYME son elegidos discrecionalmente por la PYME.

Los representantes de los trabajadores pueden ser elegidos por designación directa o mediante un proceso electoral.

El sistema de elección de la Comisión Promotora de un PPEPC es el previsto en la pregunta 16 anterior con las siguientes especialidades:

a) Proceso electoral mediante representación conjunta

Operarán mediante colegios electorales únicos que engloben a los empleados o potenciales partícipes.

b) Proceso electoral mediante representación agregada

Se constituirá por cada empresa un colegio electoral de empleados o potenciales partícipes.

C. FUNCIONAMIENTO DE UN PPE

19. **¿A quién corresponde la toma de decisiones sobre el funcionamiento de un PPE?**

A la Comisión de Control del PPE.

Las decisiones relativas al funcionamiento de un PPE corresponden a la Comisión de Control del PPE.

20. **¿Por quién está compuesta la Comisión de Control de un PPE propio?**

Por representantes de la PYME, de los partícipes y los beneficiarios.

La Comisión de Control estará compuesta por los representantes de la PYME, de los partícipes y de los beneficiarios. No obstante, los beneficiarios podrán estar representados por los representantes de los partícipes si se prevé en el PPE o mientras no alcancen el número, porcentaje o condiciones exigidas en las especificaciones del PPE.

El número de miembros de la Comisión de Control será fijado en las especificaciones del PPE, garantizándose la atribución del 50% de los miembros y, en todo caso, del conjunto de los votos a los representantes designados por la PYME frente a la representación de los partícipes y beneficiarios[3].

Asimismo, las especificaciones señalarán el número y distribución de los respectivos representantes de los partícipes y los beneficiarios.

21. **¿Cómo se elige a los miembros de la Comisión de Control de un PPE propio?**

Los representantes de la PYME son elegidos discrecionalmente por la PYME. Los representantes de los partícipes y de los beneficiarios pueden ser elegidos por designación directa o mediante un proceso electoral.

Las especificaciones del PPE regularán el procedimiento de elección de los miembros de la Comisión de Control de un PPE propio.

Los procedimientos de elección de los miembros de la Comisión de Control son los descritos en la pregunta 16 anterior para la elección de los miembros de la Comisión Promotora, es decir, mediante designación directa[4] o mediante un proceso electoral.

En el caso de elección mediante sistema electoral, serán electores y elegibles todos los partícipes del PPE, incluidos los partícipes que hayan cesado la relación laboral con la PYME, con independencia de que realicen o no

[3] Esta regla únicamente podrá verse alterada en virtud de acuerdo de negociación colectiva.

[4] En los sistemas de designación directa, cuando la suma de partícipes que hayan cesado en la relación laboral con la PYME y los beneficiarios supere el 20% del colectivo total del plan, deberá designarse al menos un miembro de la Comisión de Control que proceda entre los mismos. En este caso, también deberá efectuarse deberá efectuarse un proceso electoral si así lo solicitan al menos 1/3 de las mismas, aunque las especificaciones del PPE pueden optar por ordenar un proceso electoral para la elección de todos los representantes de los partícipes y beneficiarios en la comisión del control, sin que sea obligatoria la representación específica de aquellos que hayan cesado la relación laboral con la PYME.

aportaciones, así como todos los beneficiarios que mantengan derechos económicos en el PPE.

En el caso de menores de edad o incapacitados legalmente, la condición de electores y elegibles se ejercerá por sus representantes legales.

Los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos tendrán derecho a presentar candidatos partícipes y, en su caso, candidatos beneficiarios.

Las candidaturas deberán estar avaladas por sindicatos o por la firma de un porcentaje de un 10 por ciento de integrantes del correspondiente colegio electoral.

22. ¿Por quién está compuesta la Comisión de Control de un PPEPC?

Por representantes de la PYME, de los partícipes y los beneficiarios.

La composición de la Comisión de Control de un PPE de promoción conjunta es igual que la composición de la de un PPE propio (pregunta 20).

23. ¿Cómo se eligen los miembros de la Comisión de Control de un PPEPC?

Los representantes de la PYME son elegidos discrecionalmente por la PYME. Los representantes de los trabajadores pueden ser elegidos por designación directa o mediante un proceso electoral.

Las especificaciones del PPEPC regularán el procedimiento de elección de los miembros de la Comisión de Control de dicho PPEPC.

Los procedimientos de elección de los miembros de la Comisión de Control son los descritos en la pregunta 16 anterior para la elección de los miembros de la Comisión Promotora de un PPEPC.

24. ¿Por qué periodo de tiempo son nombrados los miembros de la Comisión de Control de un PPE?

Por un período máximo de 4 años, pudiendo ser reelegidos o renovados.

Las especificaciones del PPE establecerán el plazo de nombramiento de los miembros de la Comisión de Control de un PPE que no podrá ser superior a cuatro (4) años, y podrán ser reelegidos o renovados.

25. ¿Qué decisiones corresponden a la Comisión de Control de un PPE?

Las decisiones relativas a la política de inversión y al coste económico del PPE, la selección del actuario y de los representantes del PPE en el fondo de pensiones, las modificaciones de las especificaciones del PPE o el anexo del PPEPC y la terminación del PPE o la separación de una PYME de un PPEPC.

Las decisiones que corresponden a la Comisión de Control de un PPE son las siguientes:

a) PPE de aportación definida: decisiones que afectan a la política de inversión

- La elección y cambio de fondo de pensiones.
- La delegación en la Entidad Gestora de funciones y facultades relativas a los derechos derivados de las inversiones, así como la contratación de la gestión y/o depósito de activos con terceras entidades.
- El ejercicio de derechos inherentes a los títulos y demás activos.
- La selección, adquisición, disposición, realización o garantía de activos.
- La canalización de recursos del plan a otro fondo o adscripción del plan a varios fondos.

b) PPE de prestación definida o mixtos: decisiones que afectan al coste económico

- Las modificaciones de las especificaciones que afecten al sistema de financiación y cobertura de las contingencias, régimen de aportaciones y prestaciones, sistema financiero del plan, así como al cálculo, movilidad o liquidez de los derechos consolidados.
- La modificación de la base técnica del plan y la contratación de seguros u otras garantías de las prestaciones.
- Los acuerdos sobre aplicación de excedentes o tratamiento del déficit que se pongan de manifiesto en el plan de pensiones.
- Los acuerdos de la Comisión de Control del plan que afecten a la política de inversión expresamente enumerados en el apartado a) anterior.

c) Seleccionar al Actuario.

d) Nombrar a los representantes de la Comisión del Control del PPE en la Comisión de Control del Fondo.

e) Modificaciones sobre las aportaciones o prestaciones u otros aspectos de las especificaciones del PPE o del anexo correspondiente del PPEPC.

f) Terminación del PPE o separación de una PYME de un PPEPC.

26. ¿Por qué mayorías se adoptan las decisiones por la Comisión de Control del PPE?

Por las mayorías establecidas en las especificaciones del PPE, aunque algunas decisiones exigirán en todo el caso el voto favorable de los representantes de la PYME o de los partícipes.

Las decisiones de la Comisión de Control se adoptarán de acuerdo con las mayorías establecidas en las especificaciones del PPE, resultando admisible que se prevean mayorías cualificadas.

No obstante, las decisiones indicadas en la pregunta 25.a) requerirán en todo caso el voto favorable de la mitad de los representantes de los partícipes en la Comisión de Control, y las decisiones indicadas en la pregunta 25.b) requerirán en todo caso el voto favorable de la mitad de los representantes de la PYME o PYMEs.

27. ¿Cuándo debe reunirse la Comisión de Control de un PPE?

Al menos una vez al año.

La Comisión de Control del PPE deberá reunirse al menos una vez al año.

Con carácter general las especificaciones de los PPE prevén que la Comisión de Control podrá reunirse con carácter extraordinario cuantas veces sea convocada por su Presidente o por un porcentaje o un número determinado de sus miembros.

28. ¿Cuáles con los costes del funcionamiento de un PPE?

Principalmente los costes correspondientes a la comisión de gestión, la de depositaría, la revisión actuarial y la auditoría anual.

Los costes más significativos de un PPE son los siguientes:

a) Comisión de gestión: será como máximo un 1,5% sobre el valor cuenta de posición que tenga el PPE en el fondo de pensiones en el que se integre. También pueden establecerse de forma variable (en función de los resultados del Fondo, ver pregunta 87).

b) Comisión de depositaría: será como máximo un 0,25% sobre la cuenta de posición que tenga el PPE en el fondo de pensiones en el que se integre.

c) Costes de la revisión actuarial: se trata de la remuneración del actuario, y depende del volumen y complejidad del PPE.

d) Costes de la auditoría del FP: se trata de la remuneración del auditor de cuentas y depende del volumen y complejidad del PPE.

D. SUPERVISIÓN DE UN PPE

29. ¿A quién corresponde la supervisión de un PPE?

A la Comisión de Control del PPE y a la DGSFP.

El funcionamiento y la ejecución de un PPE serán supervisados por su Comisión de Control.

Por otro lado, la Dirección General de Seguros y planes de pensiones supervisará el cumplimiento de las normas aplicables a los PPE previstas en la Ley y en el Reglamento de planes y fondos de pensiones, y en el caso de que la DGSFP detectara irregularidades o incumplimientos de dicha normativa exigirá su regularización y/o su cumplimiento, sin perjuicio de las posibles sanciones administrativas que pudiera imponer.

E. REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DE UN PPE

30. ¿Es obligatoria la revisión de un PPE?

El sistema financiero y actuarial de un PPE deberá ser revisado cada tres años por un actuario.

El sistema financiero y actuarial de un PPE deberá ser revisado cada tres años por un actuario, distinto al que pudiera intervenir en el desenvolvimiento normal del PPE, y en su caso, por otros profesionales independientes, debiendo aquéllos certificar sobre la situación y dinámica del PPE.

Esta revisión tiene por objeto verificar que la situación patrimonial del Plan es suficiente para hacer frente a sus compromisos futuros.

En los PPEPC, aunque la revisión actuarial se emita en un único documento, deberá individualizarse para cada PYME que esté adherida al PPEPC.

31. ¿Quién designa el actuario que lleve a cabo la revisión del PPE?

La Comisión del Control del PPE.

La designación del actuario la realizará la Comisión de Control del PPE.

En el caso de un PPEPC, la designación la realiza la Comisión de Control del mismo, y comprenderá la evaluación individualizada relativa a cada PYME promotora, así como del propio PPE en su conjunto.

Si así lo prevén las especificaciones del PPE, todas o parte de las Comisiones de Control de los PPE integrados en un fondo de pensiones de Empleo podrán designar a un actuario revisor para que realice de forma conjunta la revisión de los PPE, siempre que los PPE sean de la modalidad de aportación definida para jubilación. En este supuesto la revisión de los aspectos actuariales deberá individualizarse para cada uno de los PPE, sin perjuicio de que la revisión de la parte financiera sea común y se lleve a cabo a nivel de fondo de pensiones.

32. ¿Cómo pueden modificarse las especificaciones de un PPE?

Las especificaciones se modificarán mediante los procedimientos y acuerdos previstos en las propias especificaciones del PPE.

La modificación de las especificaciones de los PPE se podrá realizar mediante los procedimientos y acuerdos previstos en las propias especificaciones. El acuerdo de modificación será adoptado por la Comisión de Control del PPE de conformidad con el régimen de mayorías indicado en la pregunta 26.

No obstante, las especificaciones de los PPE podrán prever que la modificación del régimen de prestaciones y aportaciones o cualesquiera otros extremos, incluida la base técnica, podrá realizarse mediante un acuerdo entre la PYME y los representantes de los trabajadores. En este caso, la Comisión de Control del PPE deberá incorporar de forma inmediata a las especificaciones y/o a la base técnica las modificaciones acordadas.

33. ¿Cómo pueden modificarse los anexos de un PPEPC?

Los anexos del PPEPC se modificarán mediante los procedimientos y acuerdos previstos en los propios anexos del PPEPC.

Los anexos de los PPEPC se modificarán de conformidad con el procedimiento previsto en los propios anexos, sin que en ningún caso dicha modificación pueda modificar o dejar sin efecto las condiciones generales del PPE de promoción conjunta.

No obstante, la modificación de los anexos también podrá realizarse por acuerdo adoptado entre la PYME y la representación de sus trabajadores. En todo caso, la Comisión de Control deberá proceder a la formalización de dichas modificaciones, y será responsable de su adecuación a la normativa vigente y a las condiciones generales de las especificaciones del PPEPC.

F. SEPARACIÓN DE UNA PYME DE UN PPEPC Y TERMINACIÓN DEL PPE

34. ¿Por qué causas puede separase una PYME de un PPEPC?

Una PYME puede separarse de un PPEPC por las siguientes causas:

a) Para integrar sus compromisos con sus partícipes y beneficiarios en otro PPEPC o en un plan de previsión social empresarial.

b) Para integrar sus compromisos con sus partícipes y beneficiarios mediante la promoción de su propio PPE propio.

c) Por decisión de la Comisión de Control del PPEPC al que está adherido la PYME cuando ésta deje de reunir las condiciones o criterios generales establecidos en las especificaciones del PPEPC para la adhesión o permanencia de una PYME.

35. ¿Por qué causas puede terminar un PPE?

Un PPE puede terminar por las siguientes causas[5]:

a) Por dejar de cumplir los principios básicos establecidos en la legislación de planes y fondos de pensiones.

b) Por la paralización de su Comisión de Control, de modo que resulte imposible su funcionamiento, como consecuencia de una imposibilidad manifiesta de adoptar acuerdos imprescindibles para el desarrollo efectivo del PPE.

c) Cuando el plan de pensiones no haya podido cumplir en el plazo fijado las medidas previstas en un plan de saneamiento o de financiación exigidos legalmente o, cuando habiendo sido requerido para elaborar dichos planes, no proceda a su formulación.

d) Por imposibilidad manifiesta de llevar a cabo las variaciones necesarias derivadas de la revisión del PPE.

e) Por ausencia de partícipes y beneficiarios en el PPE durante un plazo superior a un año.

f) Por disolución del promotor del PPE.

No obstante, salvo acuerdo en contrario, no será causa de terminación del PPE la disolución del promotor por fusión o cesión global del patrimonio, subrogándose la entidad resultante o cesionaria en la condición de promotor del PPE.

g) Por acuerdo de la Comisión de Control del PPE para instrumentar los compromisos por pensiones en un plan de previsión social empresarial[6].

h) Por cualquier otra causa establecida en las especificaciones del PPE.

---

[5] Art. 5 y 24 RPFP.

[6] Será necesario que la Comisión de Control adopte el acuerdo al menos con el voto favorable de la mitad de los representantes de los partícipes y de la mitad de los representantes de la PYME o PYMES.

36. **¿Qué sucede con los derechos consolidados de los empleados partícipes cuando se termina un PPE?**

Los derechos consolidados de los empleados partícipes se integrarán en otro PPE o en un plan de previsión social, y si no fuera posible, en planes del sistema individual o asociado o en planes de previsión asegurados que los partícipes designen.

La derechos consolidados de los empleados partícipes se integrarán, necesariamente, en un PPE o en un plan de previsión social empresarial o, en su defecto, en planes del sistema individual o asociado o en planes de previsión asegurados que los partícipes designen.

Las especificaciones de los PPE podrán prever la posibilidad de que la Comisión de Control designe un plan de pensiones de destino de los derechos consolidados y/o económicos en el caso de que los partícipes y/o beneficiarios de un PPE en liquidación no hayan designado, en el plazo previsto para ello en las especificaciones, el destino de aquellos.

En el caso de que las causas de terminación del plan afecten exclusivamente a una de las PYMES de un PPEPC, se prevé también la posibilidad de que, si así lo prevén las especificaciones, los partícipes puedan optar por su permanencia como partícipes en suspenso en el PPEPC.

G. ELEMENTOS PERSONALES DE UN PPE

37. ¿Qué elementos personales integran un PPE?

Un PPE está integrado por el promotor, los partícipes y los beneficiarios.

Los elementos personales de un PPE son los siguientes:

A. Promotor[7]

Podrá ser promotor de un PPE cualquier empresa, sociedad, corporación o entidad y cuyos partícipes sean los empleados de éstas.

También podrán ser promotores los empresarios individuales que realicen contribuciones empresariales a favor de sus trabajadores.

B. Partícipes

Son las personas físicas en cuyo interés se crea el PPE. Es decir, la persona cuya jubilación, incapacidad permanente, fallecimiento y/o dependencia se cubre por el PPE.

Los partícipes podrán pasar a tener la condición de partícipes en suspenso: aquellos partícipes que hayan cesado en la realización de aportaciones, tanto directas como imputadas, pero mantengan sus derechos consolidados en el PPE, independientemente de que hayan cesado o no su relación laboral.

C. Beneficiarios

Las personas físicas con derecho a la percepción de prestaciones, hayan sido o no partícipes.

38. ¿Cómo se adquiere la condición de partícipe de un PPE?

Un empleado adquirirá la condición de partícipe mediante la suscripción de un documento, llamado boletín de adhesión.

Podrá ser partícipes el empleado de la PYME que reúna las condiciones establecidas en las especificaciones o en el anexo del PPE, y que haya manifestado su voluntad de adhesión al PPE, o que no haya manifestado su oposición a dicha adhesión, en el caso de que se prevea la adhesión automática de los trabajadores al PPE, ya sea en el momento de la constitución del PPE o posteriormente.

39. ¿Cuándo se pierde la condición de partícipe de un PPE?

La condición de partícipe se puede perder por las siguientes causas:

a) Adquirir la condición de beneficiario.

b) Fallecimiento.

c) Terminación del PPE y consiguiente movilización de los derechos consolidados.

[7] No podrá simultanearse la condición de promotor de un PPE y de un tomador de un plan de previsión social empresarial.

d) Cese de la relación laboral con la PYME correspondiente, sin pasar a prestar servicios en ningún otro promotor en el caso de un PPE de promoción conjunta, y consiguiente movilización de los derechos consolidados.

e) Pasar a la situación de partícipe en suspenso.

40. ¿Quién es el beneficiario en la contingencia por fallecimiento?

La persona que el partícipe haya designado como beneficiario.

En el caso de que el partícipe no haya designado expresamente un beneficiario, lo será la persona que establezcan las especificaciones del PPE o el correspondiente anexo del PPEPC.

41. ¿Quién es el beneficiario en las contingencias de jubilación, incapacidad laboral total y permanente, gran invalidez y dependencia?

El beneficiario coincide con el partícipe.

42. ¿Cuándo se pierde la condición de beneficiario de un PPE?

La condición de beneficiario se puede perder por las siguientes causas:

a) Por recibir las prestaciones en forma de capital, de una sola vez.

b) Por agotar, en su caso, la percepción de prestación de renta temporal.

c) Por fallecimiento.

d) Por terminación y liquidación del PPE.

e) Por renuncia expresa a percibir la prestación que se reconozca a su favor.

43. ¿Cuáles son los derechos de una PYME como promotora de un PPE?

Los derechos que corresponden a una PYME como promotora de un PPE son los siguientes:

a) Participar en la Comisión de Control del PPE propio, y en el caso de un PPEPC, a participar en la Comisión del Control a través de los vocales que representen al conjunto de promotores, y ejercer las correspondientes funciones, en los términos expresados en las especificaciones del PPE.

b) Participar en la Comisión de Control del fondo de pensiones, a través de los miembros que designen, y ejercer las correspondientes funciones, en los términos expresados en las especificaciones del PPE.

c) Recibir los datos personales y familiares de los partícipes que resulten necesarios para determinar sus aportaciones al PPE.

d) Ser informadas, a través de sus representantes en la Comisión de Control, de la evolución financiera del PPE.

44. ¿Cuáles son las obligaciones de una PYME como promotora de un PPE?

La PYME como promotora de un PPE está obligada a:

a) Efectuar el desembolso de las aportaciones pactadas en la cuantía, forma y plazos previstos en las especificaciones del PPE o el correspondiente anexo del PPEPC.

b) Facilitar los datos que sobre los partícipes les sean requeridos por la Comisión de Control, en el ejercicio de sus funciones de supervisión y control, preservándose, en cualquier caso, su carácter personal.

c) Todas las obligaciones reguladas en las especificaciones del PPE o correspondientes anexos del PPEPC, y en la normativa vigente sobre planes y fondos de pensiones.

45. ¿Cuáles son los derechos de un partícipe de un PPE?

A. Políticos:

Participar en el desarrollo del PPE, a través de sus representantes en la Comisión de Control y en su caso, de la Comisión de Control del fondo de pensiones en el que se integre el PPE.

B. Económicos:

a) A que sean hechas efectivas las aportaciones por la PYME, en los términos establecidos en las especificaciones del PPE o en el anexo del PPEPC.

b) Movilizar los derechos consolidados a otro PPE, o plan de pensiones, o plan de previsión asegurado o plan de previsión social empresarial, según corresponda.

c) Percibir las prestaciones contempladas en las especificaciones del PPE o anexo del PPEPC, en caso de que ocurra el hecho causante de las mismas.

d) Titularidad de la cuota parte que le corresponda de los recursos patrimoniales en que, a través del Fondo en que esté integrado, se materialice o instrumente el PPE.

e) Mantener sus derechos consolidados en el PPE con la categoría de partícipe en suspenso, en las situaciones previstas en las especificaciones del PPE o anexo del PPEPC.

f) Solicitar el importe de los derechos consolidados, en su totalidad o en parte, y con carácter excepcional, en los supuestos de enfermedad grave, desempleo de larga duración o disposición anticipada, según lo dispuesto en las especificaciones del PPE o anexo del PPEPC.

46. ¿Qué obligaciones tienen los partícipes de un PPE?

Los partícipes de un PPE tienen las siguientes obligaciones:

a) Facilitar cuantos datos personales y familiares sean necesarios para la evolución del PPE, así como cuantas modificaciones se produzcan en los mismos.

b) Efectuar, en su caso, el desembolso de aportaciones en la forma, plazos y cuantía fijados en las especificaciones del PPE o anexo del PPEPC.

c) Cumplimentar y presentar ante la Comisión de Control la orden de traslado de sus derechos consolidados, cuando proceda.

d) Cumplir las normas establecidas en las especificaciones del PPE y correspondiente anexo del PPEPC, y en las demás disposiciones generales aplicables.

47. ¿Cuáles son los derechos de un partícipe en suspenso de un PPE?

Los derechos de un partícipe en suspenso son los siguientes:

a) El mantenimiento de los mismos derechos que los partícipes en activo, salvo el derecho a recibir aportaciones de la PYME.

b) El mantenimiento de sus derechos consolidados a la fecha de acceso a dicha situación, más la imputación de resultados que le correspondan.

48. ¿Cuáles son las obligaciones de los partícipes en suspenso de un PPE?

Las obligaciones de los partícipes en suspenso serán las mismas que las del resto de partícipes en activo, excepto la realización de las aportaciones obligatorias que tuviera que realizar, en su caso.

49. ¿Cuáles son los derechos de los beneficiarios de un PPE?

Son derechos de los Beneficiarios:

A. Políticos

Participar en el desarrollo del PPE a través de sus representantes en la Comisión de Control, y en su caso, de la Comisión de Control del Fondo.

B. Económicos:

a) Percibir las prestaciones derivadas del PPE cuando se produzca el hecho causante, en el plazo y forma estipulado en las especificaciones del PPE o anexo del PPEPC.

b) Ostentar la titularidad de los recursos patrimoniales afectos al PPE, en función de sus derechos económicos.

50. ¿Qué obligaciones tienes los beneficiarios del PPE?

Los beneficiarios deberán:

a) Comunicar el acaecimiento de la contingencia prevista, solicitando la prestación correspondiente con la modalidad de pago elegida, y aportando la documentación necesaria; y

b) Comunicar cualquier modificación que afecte a su condición de beneficiario.

H. CONTRIBUCIONES, APORTACIONES, DERECHOS CONSOLIDADOS Y DERECHOS ECONÓMICOS

51. ¿Qué son las contribuciones, las aportaciones, los derechos consolidados y los derechos económicos?

A. Las contribuciones son las cuantías entregadas por la PYME al PPE a favor de sus empleados.

B. Las aportaciones son las cuantías entregadas, en su caso, por el empleado al PPE.

C. Los derechos consolidados son el valor económico que corresponde a los partícipes en el PPE.

D. Los derechos económicos son las cuantías económicas que corresponden a los beneficiarios de un PPE.

En los PPE de aportación definida, los derechos consolidados están constituidos por la cuota parte que corresponde al partícipe, determinada en función de las aportaciones, rendimientos y gastos. En los PPE de prestación definida, los derechos consolidados están constituidos por la reserva que corresponda al partícipe de acuerdo con el sistema actuarial utilizado.

Los derechos consolidados son ilíquidos y no pueden hacerse efectivos; por lo que únicamente cabe su movilización en determinadas circunstancias.

Por el contrario, los derechos económicos son líquidos y pueden hacerse efectivos en cualquier momento. Los derechos económicos no podrán movilizarse salvo por terminación del plan de pensiones.

52. ¿Es obligatorio que la PYME haga contribuciones al PPE?

Sí, la PYME debe hacer contribuciones al PPE con carácter obligatorio en los términos establecidos en las especificaciones del PPE o del anexo del PPEPC.

La PYME debe realizar contribuciones al PPE. La cuantía de dichas contribuciones quedará fijada en las especificaciones del PPE o en el correspondiente anexo del PPEPC.

Las contribuciones de la PYME tendrán el carácter de irrevocable desde el momento en que resulten exigibles, con independencia de su desembolso efectivo.

53. ¿Hay una contribución mínima a realizar por la PYME?

No. La cuantía de las contribuciones a realizar por la PYME se establecerá en las especificaciones del PPE o en los correspondientes anexos del PPEPC.

Legalmente no se establece la cuantía mínima de las contribuciones a realizar por la PYME. La cuantía de las contribuciones a realizar por la PYME se fija en las especificaciones del PPE, o en el anexo correspondiente de la PYME, en el caso de un PPEPC.

La cuantía de las contribuciones se puede fijar en términos absolutos (una cuantía anual) o en función de otras magnitudes como salarios, flujos

empresariales, cotizaciones a la Seguridad Social u otras variables susceptibles de servir de referencia.

Las contribuciones se desembolsarán con la periodicidad establecida en las especificaciones del PPE, o en el anexo correspondiente del PPEPC.

54. ¿Hay una cuantía máxima en las contribuciones a realizar por la PYME?

La cuantía máxima de las contribuciones de la PYME es de 8.000€.

La cuantía de las contribuciones de la PYME al PPE no podrá superar el máximo anual establecido legalmente, y que en la actualidad es de 8.000€.

En dicho máximo anual legal también deberán computarse las aportaciones voluntarias que hayan realizado los empleados partícipes al PPE, a otros planes individuales o asociados y a los planes de previsión asegurados.

55. ¿Las contribuciones de la PYME deben ser iguales para todos los empleados?

No. Es posible que dentro de un mismo PPE se prevean diferentes tipos de contribuciones para los empleados, siendo posible que algún colectivo no se beneficie de las contribuciones de la PYME.

Los criterios de los diferentes regímenes de aportaciones a realizar por la PYME para sus empleados quedarán establecidos en las especificaciones del PPE o en el anexo correspondiente a la PYME en los PPEPC.

56. ¿Hay una cuantía mínima en las aportaciones a realizar por el empleado a un PPE?

No, las aportaciones de los empleados a un PPE siempre tienen carácter voluntario, salvo que se establezca una aportación obligatoria del partícipe en las especificaciones del PPE o en el anexo correspondiente a la PYME en los PPEPC.

57. ¿Hay una cuantía máxima en las aportaciones a realizar por el empleado a un PPE?

La cuantía máxima de las aportaciones del empleado al PPE, junto con las de la PYME, es de 8.000€.

Las aportaciones por el empleado al PPE deberán computarse conjuntamente con las contribuciones realizadas por la PYME a efectos del máximo legalmente establecido, que en la actualidad es de 8.000€.

El empleado también deberá tener en cuenta a efectos del máximo legal, las aportaciones que haya podido realizar a planes individuales o asociados y a los planes de previsión asegurados.

58. **¿Qué ocurre si se ha producido un exceso de aportaciones al PPE sobre la cuantía máxima legal?**

Los excesos deberán ser retirados del PPE y reintegrados a la PYME, o al empleado partícipe, en su caso.

Los excesos que se produzcan sobre la aportación máxima legal podrán ser retirados antes del 30 de junio del año siguiente.

Tratándose de un exceso de las aportaciones de la PYME al PPE, se procederá a la devolución por el importe efectivamente aportado en exceso acreciendo al patrimonio del fondo la rentabilidad positiva imputable a éste, siendo de cuenta de la PYME si resultase negativa.

En el supuesto de excesos por concurrencia de aportaciones de la PYME y del empleado a un PPE, se devolverán en primer lugar las aportaciones al empleado. En todo caso, serán irrevocables las aportaciones efectuadas por la PYME de conformidad con las especificaciones del PPE o el anexo del PPEPC y al máximo legal.

En el caso de que confluyan en un mismo ejercicio aportaciones a un PPE, con aportaciones del empleado a planes individuales o asociados, habrán de ser retiradas en primer lugar las aportaciones realizadas al plan individual o asociado.

59. **¿Hay alguna especialidad para las aportaciones de las personas con discapacidad?**

Sí, las aportaciones anuales máximas a planes de pensiones realizadas a favor de una persona con discapacidad, incluyendo sus propias aportaciones, no podrán superar la cantidad de 24.250 euros.

Las personas con discapacidad son aquellas personas con un grado de minusvalía física o sensorial igual o superior al 65 por ciento, psíquica igual o superior al 33 por ciento, así como de discapacitados que tengan una incapacidad declarada judicialmente.

Las personas ligadas al partícipe, por una relación de parentesco o tutoría, tienen la posibilidad de aportar a dicho PPE, hasta un límite anual de 10.000 euros, que computará de forma independiente al establecido a las aportaciones a sus propios planes de pensiones. En cualquier caso, las aportaciones anuales máximas a planes de pensiones realizadas a favor de una persona con discapacidad, incluyendo sus propias aportaciones, no podrán superar la cantidad de 24.250 euros.

A estos efectos, cuando concurran varias aportaciones a favor de la persona con discapacidad, se entenderá que el límite de 24.250 euros se cubre, primero, con las aportaciones de la propia persona con discapacidad, y cuando éstas no superen dicho límite, con las restantes aportaciones en proporción a su cuantía.

60. **¿Cómo hace efectivas la PYME las contribuciones al PPE?**

Las especificaciones del PPE establecerán de qué forma se harán efectivas por la PYME las contribuciones al PPE, siendo habitual que sea a través de transferencia bancaria a realizar por la PYME o la domiciliación de las contribuciones en la cuenta corriente de la PYME.

61. **¿Cómo hacen efectivas los empleados las aportaciones al PPE?**

Las aportaciones voluntarias, tanto periódicas como extraordinarias, se realizarán habitualmente mediante la domiciliación bancaria de las mismas en la cuenta corriente del partícipe, haciendo llegar a la Entidad Gestora un Boletín de Aportaciones Voluntarias cumplimentado al efecto.

62. **¿Puede un autónomo hacer aportaciones al PPE para sí mismo?**

Sí, con los mismos límites que las aportaciones para los empleados.

Los empresarios individuales que realicen contribuciones empresariales a favor de sus trabajadores, como promotores de un PPE, podrán realizar aportaciones propias al dicho PPE, con sujeción a los límites máximos indicados anteriormente para los empleados. Estas aportaciones propias no serán calificadas como contribuciones empresariales, sino como aportaciones voluntarias.

63. **¿Son compatibles las aportaciones a un PPE con las aportaciones a un plan de pensiones propio?**

Sí, siempre que no supere el límite máximo anual permitido por la Ley.

Las contribuciones de la PYME al PPE, junto con las contribuciones que el empleado pueda realizar al PPE y a un plan individual no podrán superar la menor de las siguientes cuantías: 8.000€ o el 30% de los rendimientos netos del trabajo y actividades económicas del empleado.

64. **¿Una PYME puede dejar de efectuar contribuciones a un PPE?**

Una PYME puede dejar de efectuar sus contribuciones a un PPE en los siguientes casos:

a) Por extinción de la relación laboral del empleado con la PYME.

b) Sin extinción de la relación laboral, cuando el partícipe manifieste su voluntad expresa de suspensión de las aportaciones por la PYME.

c) Por fallecimiento del empleado partícipe.

d) El empleado partícipe pase a la situación de beneficiario, salvo que lo sea porque otro partícipe cause una de las contingencias cubiertas por el PPE.

e) Otros casos previstos en las especificaciones del PPE o en el correspondiente anexo del PPEPC.

65. **¿Qué ocurre con las contribuciones de la PYME en caso de que el empleado se encuentre en situación de incapacidad temporal o suspensión temporal del contrato laboral?**

Una vez que un empleado esté incorporado al PPE, las situaciones de incapacidad temporal, siempre que se mantenga la obligación por parte de la

PYME de cotizar por el partícipe a la Seguridad Social y las situaciones de suspensión temporal del contrato laboral contempladas en el artículo 45.1.d) y e)[8] del Estatuto de Trabajadores, se equipararán a la situación de personal en activo, de modo que durante las mismas se seguirán realizando las contribuciones de la PYME.

Sin embargo, las situaciones de excedencias voluntarias o suspensiones del contrato de trabajo por cualquier otra causa, distinta de las referidas anteriormente, no generarán contribuciones de la PYME hasta su retorno a la situación de activo del empleado partícipe.

66. ¿Qué ocurre con los derechos consolidados del partícipe en el caso de cierre/disolución de la PYME?

Los derechos consolidados de los empleados partícipes se integrarán en otro PPE o en un plan de previsión social, y si no fuera posible, en planes del sistema individual o asociado o en planes de previsión asegurados que los partícipes designen.

Los derechos consolidados del partícipe serán movilizados en los términos indicados en la pregunta 36 anterior.

67. ¿Qué ocurre con los derechos consolidados del partícipe en el caso de que éste deje de ser empleado de la PYME?

El empleado pasará a tener la condición de partícipe en suspenso, salvo que las especificaciones del PPE o el anexo del PPEPC prevean expresamente la movilización de los derechos consolidados.

La extinción o suspensión de la relación laboral del partícipe con la PYME no será causa de baja y movilización de los derechos consolidados en el PPE, salvo que esté previsto expresamente en las especificaciones o anexo del PPE, en cuyo caso será el partícipe quien deberá solicitar el traspaso.

Si no fuese posible la movilización o el partícipe no la solicitara, el empleado pasa a ser un partícipe en suspenso, caracterizándose porque teniendo suspendidas las aportaciones de la PYME, mantiene sus derechos consolidados en el PPE.

68. ¿Un empleado puede continuar haciendo aportaciones voluntarias a un PPE en el caso de que deje de ser empleado de la PYME?

Sí, si las especificaciones del PPE o el anexo correspondiente del PPEPC lo prevén, y siempre y cuando no haya movilizado sus derechos consolidados.

[8] 45.1.d) Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

69. **¿Se pueden hacer aportaciones (voluntarias) por un empleado a un PPE después de jubilarse?**

Sí, el empleado podrá seguir realizando aportaciones al PPE.

A partir del acceso a la jubilación, el empleado partícipe podrá seguir realizando aportaciones al PPE. No obstante, una vez iniciado el cobro de la prestación de jubilación o el cobro anticipado de la prestación correspondiente a la jubilación, las aportaciones sólo podrán destinarse a las contingencias de fallecimiento y dependencia.

Si en el momento de acceder a la jubilación, el empleado participe continua de alta en otro régimen de la Seguridad Social por ejercicio de una segunda actividad, podrá igualmente seguir realizando aportaciones al PPE, si bien, una vez que inicie el cobro de la prestación de jubilación, las aportaciones sólo podrán destinarse a las contingencias de fallecimiento y dependencia. También será aplicable el mismo régimen a los empleados partícipes que accedan a la situación de jubilación parcial.

70. **¿Se pueden movilizar los derechos económicos de los beneficiarios de un PPE?**

Los derechos económicos de los beneficiarios de un PPE sólo podrán movilizarse en el caso de terminación del PPE.

I. CONTINGENCIAS Y PRESTACIONES

71. ¿Qué contingencias pueden estar cubiertas por un PPE?

Las contingencias de jubilación, incapacidad laboral total y permanente para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo, gran invalidez, muerte y dependencia severa o gran dependencia

a) Jubilación

La contingencia de jubilación se entenderá producida cuando el empleado acceda efectivamente a la jubilación en el Régimen de Seguridad Social, sea a la edad ordinaria, anticipada o posteriormente.

Cuando no sea posible el acceso de un partícipe a la jubilación, la contingencia se entenderá producida a partir de que cumpla los 65 años de edad, en el momento que el partícipe no ejerza o haya cesado en la actividad laboral o profesional, y no se encuentre cotizando para la contingencia de jubilación en ningún régimen de la Seguridad Social.

b) Incapacidad laboral total y permanente para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo, y la gran invalidez.

Para la determinación de estas situaciones se estará a lo dispuesto en el Régimen de Seguridad Social.

c) Muerte del partícipe o beneficiario

Dicha contingencia puede generar derecho a prestaciones de viudedad, orfandad o a favor de otros herederos o personas designadas.

d) Dependencia severa o gran dependencia del partícipe

Esta contingencia se determinará de conformidad con la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

72. ¿Qué son las prestaciones?

Son el derecho económico de los beneficiarios de los PPE como resultado del acaecimiento de una contingencia cubierta por éstos.

73. ¿Quién fija las fechas y modalidades de las prestaciones?

Son fijadas por el partícipe o beneficiario del PPE.

Salvo que las especificaciones del PPE o el correspondiente anexo del PPEPC dispongan lo contrario, con carácter general, las fechas y modalidades de percepción de las prestaciones serán fijadas y modificadas libremente por el partícipe o el beneficiario, con los requisitos y limitaciones establecidas en las citadas especificaciones o anexo, o en las condiciones de garantía de las prestaciones.

Asimismo, las fechas y modalidades de las prestaciones podrán ser modificadas en los términos y condiciones previstos en las especificaciones del PPE o en el correspondiente anexo del PPEPC

74. ¿Cuáles con las modalidades de las prestaciones?

Las prestaciones podrán ser en forma de capital, de renta o mixtas.

Las prestaciones de los PPE son dinerarias y podrán ser:

i) En forma de capital, consistente en una percepción de pago único. El pago de esta prestación podrá ser inmediato a la fecha de la contingencia o diferido a un momento posterior.

ii) En forma de renta, consistente en la percepción de dos o más pagos sucesivos con periodicidad regular, incluyendo al menos un pago en cada anualidad. La renta podrá ser actuarial o financiera, de cuantía constante o variable en función de algún índice o parámetro de referencia predeterminado.

Las rentas podrán ser vitalicias o temporales, inmediatas a la fecha de la contingencia o diferidas a un momento posterior.

En razón del grado de aseguramiento o garantía, las rentas podrán ser aseguradas o no aseguradas.

c) Mixtas, que combinan rentas de cualquier tipo con un pago en forma de capital, debiendo ajustarse a lo previsto en las letras anteriores.

d) Distintas de las anteriores en forma de pagos sin periodicidad regular.

Las especificaciones del PPE o los anexos del PPEPC deberán concretar la forma de las prestaciones, sus modalidades, y las normas para determinar su cuantía y vencimientos.

75. ¿Qué debe hacerse para que se hagan efectivas las prestaciones?

El beneficiario deberá solicitar la prestación señalando la modalidad elegida para su cobro y presentar la documentación acreditativa indicada en las especificaciones o en el anexo correspondiente.

Las especificaciones o el anexo deberán especificar la documentación a aportar y ante quién debe realizarse la comunicación, que podrán ser las Entidades Gestora, depositaria o promotora del plan de pensiones, o, en su caso, la Comisión de Control del PPE.

76. ¿En qué plazo se deben hacer efectivas las prestaciones?

La prestación en forma de capital y renta deberá efectuarse en el plazo máximo de 7 días hábiles, aunque puede extenderse hasta 30 días hábiles si lo prevén las especificaciones o anexo correspondiente.

El reconocimiento del derecho a la prestación deberá ser notificado al beneficiario por la Entidad Gestora, dentro del plazo máximo de quince días hábiles desde la presentación de la documentación correspondiente, indicándole la forma, modalidad y cuantía de la prestación, periodicidad y vencimientos, formas de revalorización, posibles reversiones, y grado de aseguramiento o garantía, informando en su caso del riesgo a cargo del beneficiario.

Si se tratase de un capital inmediato, deberá ser abonado al beneficiario (salvo que mediara embargo, traba judicial o administrativa) dentro del plazo máximo de 7 días hábiles desde que éste presentase la documentación correspondiente.

No obstante, las especificaciones de los PPE en los que la jubilación opere bajo la modalidad de prestación definida podrán extender dicho plazo hasta un máximo de 30 días hábiles cuando así se justifique por razones de la necesaria intervención de terceras personas o entidades en la cuantificación del derecho consolidado.

77. ¿En qué casos se pueden hacer efectivos los derechos consolidados antes del acaecimiento de la contingencias

En casos de enfermedad grave, desempleo de larga duración, ejecución de la vivienda habitual del partícipe y por las aportaciones realizadas por la PYME y por el partícipe al PPE con al menos diez (10) años de antigüedad.

Las especificaciones del PPE o el anexo correspondiente del PPEPC establecerán las condiciones y limitaciones que resulten de aplicación a los casos anteriormente indicados.

Asimismo, un PPE podrá prever la disposición anticipada de los derechos consolidados en caso de que el empleado se vea afectado por una enfermedad grave bien de su cónyuge, bien de alguno de sus descendientes o ascendientes de primer grado o persona que, en régimen de tutela o acogimiento, conviva con el empleado o de él dependa.

Las condiciones, términos y límites en que podrán hacerse efectivos los derechos consolidados por las aportaciones realizadas por la PYME y por el partícipe al PPE con al menos diez (10) años de antigüedad se encuentran pendientes de desarrollo reglamentario, y en cualquier caso deberá estar expresamente previsto en las especificaciones del PPE o en el correspondiente anexo del PPEPC.

78. ¿Cuándo se entiende que una enfermedad es grave?

Se considera enfermedad grave, siempre que pueda acreditarse mediante certificado médico de los servicios competentes de las entidades sanitarias de la Seguridad Social o entidades concertadas que atiendan al afectado, los siguientes supuestos:

a) Cualquier dolencia o lesión que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona durante un período continuado mínimo de tres meses, y que requiera intervención clínica de cirugía mayor o tratamiento en un centro hospitalario.

b) Cualquier dolencia o lesión con secuelas permanentes que limiten parcialmente o impidan totalmente la ocupación o actividad habitual de la persona afectada, o la incapaciten para la realización de cualquier ocupación o actividad, requiera o no, en este caso, asistencia de otras personas para las actividades más esenciales de la vida humana.

Los supuestos anteriores se reputarán enfermedad grave en tanto no den lugar a la percepción por el partícipe de una prestación por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, conforme al régimen de la Seguridad Social, y siempre que supongan para el partícipe una disminución de su renta disponible por aumento de gastos o reducción de sus ingresos.

79. **¿Cuándo se entiende que hay una situación de desempleo de larga duración?**

Se considera que el partícipe se halla en situación de desempleo de larga duración siempre que reúna las siguientes condiciones:

a) Hallarse en situación legal de desempleo.

b) No tener derecho a las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo, o haber agotado dichas prestaciones.

c) Estar inscrito en el momento de la solicitud como demandante de empleo en el servicio público de empleo correspondiente.

d) En el caso de los trabajadores por cuenta propia que hubieran estado previamente integrados en un régimen de la Seguridad Social como tales y hayan cesado en su actividad, si concurren los requisitos establecidos en los apartados b) y c) anteriores.

80. **¿Cuándo se entiende que hay un supuesto de procedimiento de ejecución sobre la vivienda habitual del partícipe?**

Este supuesto exige la concurrencia de al menos los siguientes requisitos:

a) Que el partícipe se halle incurso en un procedimiento de ejecución forzosa judicial, administrativa o venta extrajudicial, en el que se haya acordado proceder a la enajenación de su vivienda habitual.

b) Que el partícipe no disponga de otros bienes, derechos o rentas en cuantía suficiente para satisfacer la totalidad de la deuda objeto de la ejecución y evitar la enajenación de la vivienda.

c) Que el importe neto de sus derechos consolidados en el PPE sea suficiente para evitar la enajenación de la vivienda.

81. **¿Qué ocurre en caso de jubilación parcial?**

Será posible el pago de las prestaciones por jubilación, si así se prevé en las especificaciones del PPE o en el correspondiente anexo del PPEPC

En dicho caso, el partícipe podrá igualmente seguir realizando aportaciones al PPE, si bien, una vez que inicie el cobro de la prestación de jubilación, las aportaciones sólo podrán destinarse a las contingencias de fallecimiento y dependencia.

En el caso de que no reciban la prestación por jubilación, el partícipe en situación de jubilación parcial tendrá como condición preferente en los PPE la de partícipe para la cobertura de las contingencias de fallecimiento y dependencia, pudiendo realizar aportaciones para la jubilación total.

82. **¿Puede anticiparse la prestación por jubilación?**

Si las especificaciones del PPE o el anexo correspondiente del PPEPC lo prevén, podrá anticiparse la percepción de la prestación correspondiente a jubilación si concurren determinadas circunstancias en el partícipe.

La percepción de la prestación correspondiente a jubilación podrá anticiparse en los siguientes casos:

a) A partir de los 60 años de edad, si concurren en el empleado las siguientes circunstancias:

   (i) Que haya cesado en toda actividad determinante del alta en la Seguridad Social, sin perjuicio de que, en su caso, continúe asimilado al alta en algún régimen de la Seguridad Social.

   (ii) Que en el momento de solicitar la disposición anticipada no reúna todavía los requisitos para la obtención de la prestación de jubilación en el régimen de la Seguridad Social correspondiente.

b) En caso de que el partícipe, cualquiera que sea su edad, extinga su relación laboral y pase a situación legal de desempleo en los casos contemplados en los artículos 49.1.g)[9], 51[10], y 52[11] del Estatuto de los Trabajadores.

[9] Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.
[10] Despido colectivo.
[11] Despido por causas objetivas.

J. RÉGIMEN DE INVERSIONES Y CUSTODIA DE LOS ACTIVOS (ENTIDAD GESTORA Y ENTIDAD DEPOSITARIA)

83. ¿A quién corresponde la inversión del patrimonio de un PPE?

Corresponde a la Entidad Gestora junto con la Comisión de Control del fondo de pensiones en el que se integre el PPE

El patrimonio de un PPE (contribuciones, aportaciones y rendimientos) se acumula en una cuenta de posición del fondo de pensiones en el que se integre el PPE y con cargo a dicha cuenta de posición se atenderá el cumplimiento de las prestaciones del PPE.

84. ¿Quién designa a la Entidad Gestora?

La Comisión del Control del fondo de pensiones en el que se haya integrado el PPE.

85. ¿Es posible sustituir a la Entidad Gestora

La Entidad Gestora podrá ser sustituida por decisión de la Comisión de Control del fondo de pensiones en el que esté integrado el PPE.

La Entidad Gestora también podrá ser sustituida a iniciativa propia, previa presentación de otra entidad que la sustituya.

86. ¿Cuáles son las funciones de la Entidad Gestora en relación con el régimen de inversiones?

a) La selección de las inversiones a realizar por el fondo de pensiones.

b) Ordenar la compra y venta de activos del fondo de pensiones.

c) El ejercicio de los derechos derivados de los títulos y demás bienes integrantes del fondo, cuando así se le hubiera delegado por parte de la Comisión de Control del fondo.

87. ¿Cuál es la retribución de la Entidad Gestora?

La Entidad Gestora recibirá una comisión de gestión que no podrá ser superior al 1,5 por ciento anual del valor de la cuenta de posición del PPE o el 1,2 por ciento anual del valor de la cuenta de posición más el 9 por ciento de la cuenta de resultados.

Las Entidades Gestoras percibirán una comisión de gestión establecida, de manera expresa, dentro del límite fijado en las normas de funcionamiento del fondo de pensiones. Tales comisiones vendrán determinadas e individualizadas para cada uno de los PPE integrados en el fondo de pensiones.

En ningún caso las comisiones devengadas por la Entidad Gestora, incluyendo las retribuciones correspondientes a las entidades en las que se hubieran

delegado funciones, podrán resultar superiores, por todos los conceptos, al 1,5 por ciento anual del valor de las cuentas de posición a las que deberán imputarse. El límite equivalente resultará aplicable diariamente, tanto a cada plan de pensiones integrado como al fondo de pensiones en su conjunto, e individualmente a cada partícipe y beneficiario.

El límite anterior podrá sustituirse por el 1,2 por ciento anual del valor de la cuenta de posición más el 9 por ciento de la cuenta de resultados.

88. ¿En que invierte la Entidad Gestora el patrimonio del fondo de pensiones?

La Entidad Gestora deberá invertirá el patrimonio en:

a) en los activos que son considerados como aptos por la normativa de planes y fondos de pensiones[12], y conforme a los criterios de diversificación, dispersión y congruencia establecidos en dicha normativa[13]; y

b) de conformidad con la declaración comprensiva de los principios la política de inversión del fondo de pensiones, elaborada por la Comisión de Control del fondo de pensiones con la participación de la Entidad Gestora.

Aunque hay muchos tipos de activos en los que el Fondo puede invertir, al menos el 70% tiene que estar invertido en activos negociados en mercados (acciones y bonos), fondos de inversión e inmuebles. Además, existen unas exigentes reglas de diversificación, para asegurar que ninguna inversión por si sola tiene demasiado peso en la cartera total.

89. ¿Dónde se encuentran los activos en los que invierte el fondo de pensiones?

Los activos en los que invierte el fondo de pensiones estarán depositados en una entidad depositaria establecida en España.

90. ¿Quién designa a la entidad depositaria?

La Comisión del Control del fondo de pensiones en el que se haya integrado el PPE.

91. ¿Es posible sustituir a la entidad depositaria?

La entidad depositaria podrá ser sustituida por decisión de la Comisión de Control del fondo de pensiones en el que esté integrado el PPE.

También podrá ser sustituida a iniciativa propia, previa presentación de otra entidad que la sustituya.

[12] Art. 70 a 71ter del RPFP.
[13] Art. 72 del RPFP.

92. **¿Cuáles son las funciones de la entidad depositaria?**

La entidad depositaria tiene fundamentalmente las siguientes funciones:

a) la custodia, depósito y vigilancia de los valores mobiliarios y demás activos financieros integrados en un fondo de pensiones;

b) la liquidación de todas las operaciones de las que sea parte el fondo de pensiones;

c) el cobro de los rendimientos de las inversiones;

d) instrumentación de los cobros y pagos que pudieran derivarse del desarrollo de la actividad de los PPE y de los fondos de pensiones.

93. **¿Cuál es la retribución de la entidad depositaria?**

La entidad depositaria recibirá una comisión de depositaria que no podrá ser superior al 0,25 por ciento anual del valor de la cuenta de posición del PPE

Las entidades depositarias percibirán una comisión de depósito establecida contractualmente entre la entidad depositaria y la Entidad Gestora, previa conformidad de la Comisión de Control del fondo de pensiones, de manera expresa, dentro del límite fijado en las normas de funcionamiento del fondo de pensiones. Tales comisiones vendrán determinadas e individualizadas para cada uno de los planes de pensiones integrados en el fondo de pensiones.

En ningún caso las comisiones devengadas por la entidad depositaria, incluyendo las retribuciones correspondientes a las entidades en las que se hubieran delegado funciones, podrán resultar superiores, al 0,25 por ciento del valor de las cuentas de posición a las que deberán imputarse.

Con independencia de esta comisión, las entidades depositarias podrán percibir comisiones por la liquidación de operaciones de inversión.

K. DERECHOS DE INFORMACIÓN

94. ¿Qué información sobre el PPE debe recibir la PYME?

La PYME podrá recibir cuanta información considere oportuna sobre la evolución financiera y actuarial del Plan.

La PYME tiene derecho a recibir dicha información de la Entidad Gestora, a través de la Comisión de Control.

95. ¿Qué información deben recibir los partícipes?

Los partícipes deben recibir la siguiente información:

a) Certificado de pertenencia al PPE.

b) Ejemplar de las especificaciones y del anexo, en caso de un PPE de promoción conjunta.

c) Ejemplar de la declaración comprensiva de los principios de la política de inversión del fondo de pensiones.

d) Anualmente: certificación sobre las aportaciones, directas o imputadas, realizadas en cada año natural y el valor, al final de cada año natural de sus derechos consolidados, distinguiéndose la parte correspondiente a las aportaciones realizadas antes del 1 de enero de 2007, si las hubiere[14].

e) Semestralmente: informe sobre la evolución financiera del Plan y del Fondo, situación de sus derechos económicos en el Plan, así como sobre otros aspectos que la legalidad vigente establezca en cada momento, especialmente modificaciones normativas, cambios en las especificaciones del PPE o en el anexo correspondiente a su PYME o en las normas del funcionamiento del Fondo o de su política de inversiones y de las comisiones de gestión y depósito.

   Asimismo, la información semestral contendrá un estado resumen de la evolución y situación de los activos del fondo, los costes y la rentabilidad obtenida, informando sobre la contratación de la gestión con terceras entidades y la totalidad de los gastos del fondo de pensiones, en la parte que sea imputable al plan. Igualmente, tendrán derecho a que la Entidad Gestora ponga a su disposición con periodicidad trimestral la información periódica indicada anteriormente[15].

96. ¿Qué información deben recibir los beneficiarios?

Los beneficiarios deberán recibir la siguiente información:

a) Anualmente: certificación sobre el valor de sus derechos económicos en el plan al final de cada año natural.

b) Semestralmente: Informe sobre la evolución financiera del PPE y del Fondo, situación de sus derechos económicos en el PPE, así como sobre otros aspectos que la legalidad vigente establezca en cada momento, especialmente modificaciones normativas, cambios en las

[14] Las especificaciones podrán prever plazos inferiores para la entrega de esta documentación.
[15] Esta misma información también deberá estar a disposición del partícipe con carácter trimestral y le será remitida si lo solicitara expresamente.

especificaciones del PPE o en el anexo correspondiente a su entidad promotora o en las normas del funcionamiento del Fondo o de su política de inversiones y de las comisiones de gestión y depósito.

Asimismo, la información semestral contendrá un estado resumen de la evolución y situación de los activos del fondo, los costes y la rentabilidad obtenida, informando sobre la contratación de la gestión con terceras entidades y la totalidad de los gastos del fondo de pensiones, en la parte que sea imputable al plan. Igualmente, tendrán derecho a que la Entidad Gestora ponga a su disposición con periodicidad trimestral la información periódica indicada anteriormente[16].

c) Producida y comunicada la contingencia: información apropiada sobre la prestación y sus posibles reversiones, sobre las opciones de cobro correspondientes, en su caso, y respecto del grado de garantía o del riesgo de cuenta del beneficiario.

En su caso, se le hará entrega al beneficiario del certificado de seguro o garantía de su prestación, emitido por la entidad correspondiente.

[16] Esta misma información también deberá estar a disposición del beneficiario con carácter trimestral y le será remitida si lo solicitara expresamente.

L. FISCALIDAD

97. **¿Cuál es el tratamiento fiscal para el empleado de las contribuciones de la PYME al PPE?**

Las contribuciones de la PYME al PPE se imputan en el IRPF del empleado como una retribución en especie, y dicha cuantía a su vez se deduce de la base imponible en el IRPF

Las contribuciones realizadas por la PYME a un PPE no tienen ningún impacto fiscal en el IRPF del empleado, ya que si bien se imputan fiscalmente como un rendimiento del trabajo bajo el concepto de "retribución en especie", las mismas se reducen a su vez de la base imponible del IRPF en la misma cuantía.

Lo indicado anteriormente es de aplicación hasta el siguiente límite: el menor de entre 8.000€ o el 30% de los rendimientos netos del trabajo y actividades económicas. En dicho límite deberán computarse también las aportaciones voluntarias del empleado al PPE, las aportaciones del empleado a otros planes individuales o asociados y cualesquiera otros instrumentos de previsión social.

No obstante, las aportaciones que no puedan ser objeto de reducción en el IRPF por exceder los citados límites, podrán ser reducidas en los 5 ejercicios siguientes.

98. **¿Cuál es el tratamiento fiscal de las prestaciones derivadas de un PPE?**

Las prestaciones tendrán la consideración de rendimiento neto del trabajo.

Las prestaciones que se obtengan derivados de un PPE (incluida la prestación por fallecimiento) tienen la consideración de rendimiento neto del trabajo, sin que exista ningún tipo de deducción o bonificación aplicable a las mismas en el IRPF.

99. **¿Cuál es el tratamiento fiscal para la PYME de las contribuciones de la PYME al PPE?**

Las contribuciones de la PYME a un PPE se consideran como un gasto y reducirán la base imponible del Impuesto de Sociedades de la PYME.

100. **¿Hay reglas especiales en caso de personas con discapacidad?**

Las contribuciones de la PYME al PPE se imputan en el IRPF de la persona con discapacidad como una retribución en especie, y dicha cuantía a su vez se deduce de la base imponible en el IRPF. Las prestaciones se considerarán como rendimientos del trabajo; no obstante, las recibidas en forma de renta estarán exentas hasta un máximo anual de 3 veces el importe del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM).

Las contribuciones realizadas por la PYME a un PPE no tienen ningún impacto fiscal en el IRPF de la persona con discapacidad, ya que si bien se imputan fiscalmente como un rendimiento del trabajo bajo el concepto de "retribución en especie", las mismas se reducen a su vez de la base imponible del IRPF en la misma cuantía.

Lo indicado anteriormente es de aplicación hasta el límite de 24.250 euros. En dicho límite deberán computarse también las aportaciones voluntarias del empleado al PPE, las aportaciones del empleado a otros planes individuales o asociados y cualesquiera otros instrumentos de previsión social previstos en el artículo 52 de la Ley del IRPF, así como las aportaciones que hayan podido realizar los familiares a favor de la persona discapacitada.

No obstante, las aportaciones que no puedan ser objeto de reducción en el IRPF por exceder el citado límite, podrán ser reducidas en los 5 ejercicios siguientes.

Las prestaciones se considerarán como rendimientos del trabajo; no obstante, las recibidas en forma de renta estarán exentas hasta un máximo anual de 3 veces el importe del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM).

inverco