

# enominforma

Actualidad social, laboral, fiscal y jurídica  
Agosto 2016



**Copyright © 2016 Endalia, S.L.** Todos los derechos reservados.

Este documento contiene información propietaria de Endalia, S.L. Se emite con el único propósito de informar proyectos Endalia, por lo que no se ofrece ninguna garantía explícita o implícita. Ninguna parte de esta publicación puede ser utilizada para cualquier otro propósito, y no debe ser reproducida, copiada, adaptada, divulgada, distribuida, transmitida, almacenada en un sistema de recuperación o traducida a cualquier lenguaje del ser humano o de programación, en cualquier forma, por cualesquiera medios, por entero o en parte, sin el consentimiento previo por escrito de Endalia, S.L.

Algunos productos o compañías que se mencionan son marcas de sus respectivos propietarios.



# Actualidad social

## GESTIÓN RECAUDATORIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN VIA EJECUTIVA

En el anterior Enom Informa ya comentamos la función recaudatoria de la seguridad social durante el periodo voluntario. Cuando el responsable del pago no cumple durante este periodo la tesorería iniciara la vía ejecutiva, añadiendo, además, intereses por mora y produciéndose el embargo de los bienes del responsable.

### La providencia de apremio

El procedimiento de recaudación en vía ejecutiva se iniciara de oficio una vez transcurrido el periodo voluntario sin que se hubiese satisfecho el pago. La Tesorería, como titular de la función recaudatoria de la seguridad social, emitirá la providencia de apremio, que tiene capacidad ejecutiva suficiente para proceder contra los bienes de los responsables del pago de forma similar a una sentencia judicial.

La providencia de apremio deberá contener los siguientes datos para tener validez:

- a) Datos identificativos del sujeto responsable del ingreso de las deudas.
- b) Concepto e importe de la deuda pendiente de ingreso por principal y recargo, así como período a que corresponde.
- c) Indicación expresa de que la deuda no ha sido satisfecha, en las circunstancias previstas en el artículo siguiente.
- d) Fecha en que se expide.
- e) Advertencia expresa de que si el pago no se efectúa dentro del plazo de los quince días naturales siguientes a la notificación, serán exigibles los intereses de demora devengados desde la finalización del plazo reglamentario de ingreso.

f) Advertencia de que, una vez firme en vía administrativa la providencia de apremio sin que se haya efectuado el ingreso, se procederá a la ejecución administrativa de las garantías existentes y, en su caso, al embargo de los bienes del apremiado, en cuantía suficiente para cubrir el principal de la deuda, los recargos y los intereses y costas del procedimiento que se hayan causado y se prevea que se causen hasta la fecha de ingreso o de la adjudicación a favor de la Seguridad Social, en los términos establecidos en este Reglamento.

g) Expresa mención de que contra la providencia de apremio solamente será admisible recurso de alzada basado en los motivos enumerados en el artículo 86, debidamente justificados. Estos son:

- Pago
- Prescripción
- Error material o aritmético en la determinación de la deuda
- Condonación, aplazamiento de la deuda o suspensión del procedimiento
- Falta de notificación de la reclamación de la deuda, cuando ésta proceda, del acta de liquidación o de las resoluciones que las mismas o las autoliquidaciones de cuotas originen.

Adicionalmente a los intereses que se pudiesen generar, el deudor también puede incurrir en costas que serán en todo caso a su cargo.

Se consideraran costas los siguientes gastos (art 127.2 RD 1415/2004 de 11 de junio)

- Los que haya pagado la administración para averiguar los bienes del deudor.
- Pagos a peritos e importes por certificaciones, testimonios etc...
- Gastos de transporte, embalaje y similares de los bienes embargados
- Cualquiera otro que sea consecuencia del embargo.

La interposición del recurso de alzada, que podrá interponerse en el plazo de 1 mes desde la notificación de la providencia, suspenderá el procedimiento de apremio, sin necesidad de garantía o aval, hasta su resolución.

Si no se produce ningún recurso, la providencia de apremio se trasladara a la Unidad de Recaudación Ejecutiva para que proceda al embargo de bienes.

### Órganos competentes y colaboradores.

Con carácter general la gestión de la recaudación recae sobre la Tesorería General de la Seguridad social, que podrá delegar en sus direcciones Provinciales.



Para la ejecución y embargo de los bienes, son competentes las Unidades de recaudación Ejecutiva de la Tesorería, cuyos funcionarios tienen la consideración de agentes de la autoridad pública.

Por otro lado, se consideran colaboradoras con la seguridad social los bancos y cajas de ahorro, debiendo acreditar que están inscritos en el Registro de Bancos y Banqueros mediante certificado del Banco de España; y las Cajas rurales cooperativas de crédito, que también podrán acreditar su condición mediante certificado del Registro Especial de Cooperativas de Crédito.

El órgano competente para la concesión o denegación de estas colaboraciones será el Ministerio de empleo y seguridad social

### **Ejecución de bienes**

Las unidades de Recaudación Ejecutiva territoriales, una vez firme en vía administrativa la providencia de apremio, podrán obtener información sobre los bienes del deudor de cualquier Registro público, Entidades así como a través de cualquier medio que considere adecuado, incluyendo un requerimiento al deudor para que manifieste que bienes y derechos tiene y pueden ser embargados.

La administración acumulará en un único proceso todas las providencias que existan contra un mismo deudor.

En primer lugar, el recaudador ejecutivo se dirigirá contra el aval, prenda o hipoteca si la deuda estuviese garantizada. En este sentido, el recaudador es libre de decidir si esta garantía es insuficiente o desproporcionados y podrá embargar otros bienes sin esperar a la ejecución de esa garantía. Asimismo los bienes puestos como garantía siempre se enajenarán de forma prioritaria frente a otros bienes embargados.

El recaudador ejecutivo podrá utilizar cualquier medio que estime oportuno para la ejecución forzosa en caso de negativa, obstrucción, inhibición etc.

No obstante, existen una serie de bienes inembargables, establecidos en los artículos 605 y 606 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), entre otros:

- Mobiliario y menaje de la casa, así como ropa, en lo que no pueda considerarse superfluo. Tampoco bienes como alimentos, combustible, etc
- Libros e instrumentos necesarios para el ejercicio de la profesión del responsable
- Bienes sacros y los dedicados al culto religioso (el tribunal solo lo tendrá en cuenta para las religiones legalmente registradas)

Igualmente, en el momento de embargar sueldos y salarios habrá que atender de forma conjunta a los artículos 607 LEC y 27.2 LET, estableciéndose un importe escalonado en función del SMI. En este caso de embargo de sueldos, la administración deberá comunicárselo tanto al deudor como al pagador y será este último el obligado a retener e ingresar las cantidades retenidas mensualmente.

Una vez embargados los bienes, el recaudador podrá optar por dejarlos donde han sido trabados si se ofrecen suficientes garantías de seguridad. No obstante, cuando estos lugares no ofrezcan dichas garantías se podrán depositar en:

- Locales de la propia Tesorería, destinados para ello
- Locales de otros entes públicos o empresas privadas.
- En defecto de las dos opciones anteriores, el recaudador podrá depositarlos en locales de personas físicas o jurídicas distintas del deudor siempre que, de nuevo, se garantice su solvencia.

De forma excepcional se podrán dejar en los mismos locales donde estuviesen ubicados en el momento del embargo cuando se trate de bienes de muy difícil traslado, generalmente maquinas, pudiendo dejarlos precintados o interponiendo medidas para asegurar el mantenimiento de este bien.

Es importante tener en cuenta aquí el mantenimiento de los bienes embargados. Ya sea el propio deudor o un tercero que actúa como depositario, se deberán custodiar y conservar de forma correcta los embargos. Así como exhibirlos antes la Unidad Recaudatoria y entregarlos en buen estado.

El propio depositario puede ser nombrado administrador de los bienes embargados por el Director Provincial de la TGSS, en tal caso, deberán gestionar esos bienes ingresando en las cuentas de la Tesorería las cantidades resultantes.

El depositario, siempre que no sea el mismo deudor, tendrá derecho a una retribución y al reintegro de los gastos que se hayan ocasionado. Se podrán considerar única y exclusivamente los siguientes, salvo que haya una autorización expresa de la Dirección Provincial de la TGSS:

- Transporte de los bienes embargados y todos los gastos derivados como pueden ser embalaje, almacenaje, guarda, acondicionamiento...
- Los originados por el desempeño de funciones de administración necesarias para la gestión de los bienes embargados.



Por último, el depositario será “responsable de la deuda hasta el límite del importe en que estén valorados los bienes embargados cuando colabore o consienta su levantamiento” (artículo 109.4 RD 1415/2004 de 11 de junio) incluso podría incurrir en responsabilidad penal.

### **Tercerías**

La reclamación por tercería se realizará ante la Unidad de recaudación Ejecutiva, acompañado de los documentos en los que el que reclama funde su derecho.

La competente para resolver será la Tesorería, aunque el recaudador ejecutivo puede calificar de forma provisional (y sin perjuicio de la resolución definitiva) si es o no de mejor derecho o si es de dominio. Es un trámite imprescindible antes de acudir a la vía judicial.

### **Enajenación de bienes.**

La valoración de los bienes la hará, generalmente, el órgano de recaudación correspondiente, no obstante, la TGSS podrá designar a personas o entidades que lo valorarán contra los precios de mercado y normas generales de valoración.

Esta valoración deberá ser comunicada al deudor para que pueda hacer uso de su derecho de presentar valoración contradictoria en el plazo de 15 días.

La administración tiene diferentes vías para la enajenación de estos bienes:

- Subasta pública: Mediante procedimiento ordinario de subasta
- Enajenación por concurso:
- Adjudicación directa de bienes o derechos: Solo de forma excepcional en el supuesto de que la segunda subasta quede desierta y los bienes o derechos no se adjudiquen a la TGSS.

Adicionalmente a estas vías, el propio Director General podrá adjudicar los bienes inmuebles a la TGSS cuando se justifique en el informe su conveniencia para uso administrativo o explotación patrimonial.

El procedimiento de apremio finalizará definitivamente cuando se salden todas las deudas perseguidas, incluyendo aquí el principal, los recargos, intereses y costas.



# Actualidad laboral

## EL DESPIDO OBJETIVO

Siguiendo en la línea de anteriores publicaciones, este mes comentaremos algunos puntos generales del despido objetivo.

Esta extinción del contrato se encuentra regulada en el artículo 52 LET donde establece varios supuestos:

- Ineptitud sobrevenida o conocida (ya abordado en la anterior publicación)
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones del puesto
- Faltas de asistencia.
- Alguna de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

### Falta de adaptación del trabajador

Cuando existen una serie de modificaciones técnicas en el puesto de trabajo, el empresario (desde la ley 3/2012) deberá ofrecer al trabajador un curso para su adaptación o actualización, considerándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo que este el empleado en la formación.

La norma, además, especifica que deberá ser un “cambio razonable”, en este sentido, la jurisprudencia ha dicho que se debe entender como aquel cambio que respete las funciones del puesto de trabajo, sin cambiar las tareas principales. Además también ha determinado que se deberá da un plazo de dos meses, desde la finalización del curso, para esta adaptación, no pudiendo alegar la empresa esta causa de forma inmediata.

Otro de los conflictos que ha habido en ocasiones es cuando la empresa alega que el trabajador no ha superado el curso, pues bien, en este sentido también se han pronunciado los tribunales, alegando que la falta de adaptación debe producirse durante el desempeño del trabajo, especialmente si el curso es impartido por la propia empresa.

No obstante, este despido es una figura poco utilizada y que todavía quedan aspectos “en blanco” donde no hay una doctrina clara, por ejemplo, si el trabajador se niega a hacer el curso, horarios del mismo, etc...

## Faltas de asistencia

De nuevo, esto ha sido una modificación hecha por la ley 3/2012, de 6 de julio donde establece que podrá ser causa válida de despido: “faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses”

No computarán a estos efectos, las ausencias debidas a huelga legal, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, paternidad, vacaciones ni cuando sea una enfermedad común (o accidente no laboral) y tenga una duración superior a veinte días consecutivos, así como tampoco las ausencias debidas a violencia de genero.

El aspecto más controvertido de esta extinción es el hecho de que computen “ausencias justificadas” Uno de los problemas que más se ha planteado ante los tribunales es el computo de los dos meses, en estos casos, la norma laboral no se pronuncia y los tribunales han acudido al artículo 5 Código Civil que de forma subsidiaria dispone que los plazos señalados por meses se computan de fecha a fecha (STS de 9 diciembre 2010)

También ha habido casos problemáticos en el cómputo de las jornadas hábiles en las que el trabajador ha faltado. Pues bien, en estos casos, hay que tener en cuenta el calendario laboral del trabajador y no el de la empresa o centro de trabajo, de esta manera se evite que se aleguen como falta o ausencia días en los que el trabajador, por festivo, libranzas etc...no preste servicios.

Si la empresa considera que el trabajador ha faltado cumpliendo estos plazos y va a hacer este despido, tiene un plazo de prescripción de un año desde la última falta que quiera alegar para justificar su decisión.

### Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Esta es una de las más utilizadas por las empresas. Según el artículo 51.1.c) LET se consideraran causas



económicas cuando “de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas”. Se entenderá que, en principio, procede aplicar esta causa cuando la disminución de ingresos se mantenga durante tres trimestres consecutivos o disminuyan las ventas del trimestre en comparación con el mismo trimestre del año anterior.

Las causas técnicas se entienden cuando haya cambios en los “medios o instrumentos de producción” que amortizan el puesto; causas organizativas en los sistemas y métodos de trabajo, es decir, sistema de organización de los empleados; y, por último, causas productivas, cuando haya disminución de pedidos o se vea afectada la demanda de productos o servicios.

### **Forma e indemnización**

Cualquier extinción de contrato por una de estas causas deberá hacerse siempre por escrito, con un plazo de preaviso de 15 días y exponiendo la causa correspondiente.

Además la empresa deberá poner a disposición del trabajador, en el mismo momento, una indemnización correspondiente a 20 días por año con un máximo de doce mensualidades. Excepcionalmente, cuando el empresario alegue causa económica podrá no poner a disposición del trabajador esta indemnización, indicándolo por escrito en la carta y pudiendo el trabajador exigir el importe cuando se haga efectivo el despido.

### **Despido nulo**

Siempre que el despido tuviera como móvil alguna de las causas de discriminación establecida en la Constitución o se hubiese producido una violación de los derechos fundamentales se considerará despido nulo a todos los efectos, estando obligado el empresario a readmitir al trabajador pagándole los salarios de tramitación correspondientes.

También se considerará nulo el despido, aun “basado” en causas objetivas cuando:

- Los trabajadores se encuentren de baja por maternidad, adopción, guarda (con fin de adopción), acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia.

- La de trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo y las trabajadoras víctimas de violencia de género
- También se considerará nulo el despido de aquellos trabajadores que, después de haberse reintegrado al trabajo y siempre que no hubiesen transcurrido nueve meses desde el nacimiento, adopción...

No obstante, contra esta presunción de nulidad cabe prueba en contrario, pudiendo el empresario alegar que la decisión responde a motivos ajenos al embarazo o a los permisos anteriores y que la causa real es ajena a todas estas circunstancias.

En caso de ser considerado nulo, el trabajador tiene derecho a ser reincorporado en las mismas condiciones en las que estaba antes de ser despedido, es decir, deberá ser repuesto como si hubiese seguido trabajando. En este mismo sentido, también tendrá derecho al abono de los salarios de tramitación, sin tener que recuperar días. No obstante, si el trabajador ha percibido prestación por desempleo, la empresa podrá descontar ese importe de los salarios de tramitación con la obligación de devolverlos al SEPE. Otro de los supuestos es si el trabajador ha estado trabajando en otra empresa, en tal caso, la empresa que readmite tendría que probar la existencia de otra relación laboral para poder descontar importe de los salarios de tramitación.

Un caso muy concreto a tener en cuenta es, por ejemplo, si un trabajador no quiere reincorporarse porque ya tiene otro empleo, en tal caso, podría reincorporarse para cobrar los salarios de tramitación y luego causar baja voluntaria para seguir prestando servicios en la nueva empresa.

Por otro lado, si el trabajador ha percibido la indemnización de 20 días por año y el despido es considerado nulo tendrá que devolverla.

Adicionalmente a todo esto, cabe la posibilidad de que el trabajador, pueda pedir una indemnización por daños y perjuicios en el caso de que el despido considerado nulo haya supuesto un perjuicio grave, por ejemplo, ejecución hipotecaria, minuta de abogados y costas...

Desde un punto de vista procesal, basta con que el trabajador de “indicios razonables” de la vulneración de derechos fundamentales y será la empresa la que tenga la carga de la prueba y demostrar que no ha habido discriminación, además de tener que presentar pruebas para justificar la causa objetiva correspondiente.



En los casos en los que sea imposible la readmisión, bien porque la empresa haya cerrado bien porque la trabajadora es víctima de violencia de género, se tendrá derecho, además de a los salarios de tramitación, a una indemnización similar a la de improcedente.

### **Despido improcedente**

En el caso de que la sentencia declare el despido como improcedente por no considerar válidas las causas alegadas por la empresa o porque el despido tiene defectos formales, la empresa deberá, en el plazo de cinco días y por escrito, optar por la readmisión del trabajador (con el abono de los salarios de tramitación) o pagar una indemnización de 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades. (DT Ley 3/2012, 45 días por año max 42 mensualidades hasta el 12 de febrero de 2012)

En caso de que el trabajador despedido sea representante de los trabajadores, será esta el ostente la potestad de poder elegir si es readmitido o indemnizado, percibiendo en cualquier caso los salarios de tramitación.

Anteriormente, una práctica habitual era que la empresa reconociese la improcedencia en el momento del despido entregando al trabajador la indemnización correspondiente (llamado “despido expres”, de esta forma no se acudía a la vía judicial,

Desde 2012 se eliminó esta opción, especialmente por problemas con la tributación de la indemnización, ya que el trabajador que perciba una indemnización sin que exista acta de conciliación o sentencia judicial debería tributar, en consecuencia, se suele acudir a los Servicios de Conciliación únicamente para reconocer la improcedencia ahí y que la indemnización esté exenta.





# Actualidad fiscal

## LA FIRMA ELECTRONICA

La firma electrónica es un concepto legal que da cobertura a aquellas tecnologías que permiten obtener las mismas funciones que la firma de documentos en papel con técnicas electrónicas, informáticas y telemáticas.

El pasado 1 de julio de 2016 entro en vigor el Reglamento europeo N° 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014, relativo a la identificación electrónica y los servicios de confianza en las transacciones electrónicas en el mercado interior y por el que se deroga la Directiva 1999/93/CE (eIDAS).

El objetivo del Reglamento es el establecimiento de un marco jurídico claro que garantice el reconocimiento transfronterizo de identidades electrónicas, la interoperabilidad de la firma electrónica y otros servicios electrónicos de confianza tales como los sellos electrónicos o los sellos de tiempo, posibilitando las comunicaciones electrónicas entre ciudadanos, empresas y Administraciones Públicas y potenciando el comercio y la administración electrónica.

Existen diferentes definiciones de firma electrónica. Atendiendo al Reglamento europeo N° 910/2014 se definen tres tipos de firma electrónica:

- Firma electrónica es un conjunto de datos en forma electrónica, asociados a un mensaje que permite asegurar la identidad del firmante.
- Firma electrónica avanzada es la firma electrónica que permite identificar al firmante y detectar cualquier cambio ulterior de los datos firmados, que está vinculada al firmante de manera única y a los datos a que se refiere y que ha sido creada por medios que el firmante puede mantener bajo su exclusivo control.
- Firma electrónica reconocida es la firma electrónica avanzada basada en un certificado reconocido y generada mediante un dispositivo seguro de creación de firma. Esta es equivalente a la de puño y letra y por ello tiene el mismo valor jurídico.

El empleo de la firma electrónica proporciona al usuario una serie de ventajas frente a la firma manuscrita:

- Le permite emitir documentos firmados electrónicamente.

- Se agilizan los trámites dentro de la propia Administración Pública, así como en las relaciones con los ciudadanos.
- Se elimina el papeleo necesario tradicionalmente en los procedimientos administrativos, agilizando de esta manera los períodos de espera y haciendo más cómoda la tramitación para los ciudadanos.
- Permite el envío de información confidencial, ya que se garantiza la seguridad en los envíos.

Las Administraciones Públicas deberán extender las garantías jurídicas que ofrece a los ciudadanos y empresas en las gestiones que realicen de forma electrónica.

Los documentos que se generen electrónicamente llevan asociados tres conceptos que son necesarios salvaguardar y que son la confidencialidad, la integridad y la autenticidad. Estos problemas, se resuelven mediante la tecnología llamada criptografía. La criptografía es una rama de las matemáticas que, al aplicarse a mensajes digitales, proporciona las herramientas idóneas para solucionar los citados problemas anteriormente mencionados.

La firma electrónica despliega efectos jurídicos, así en procedimientos judiciales no se denegarán efectos jurídicos ni admisibilidad como prueba a una firma electrónica por el mero hecho de ser una firma electrónica o porque no cumpla los requisitos de la firma electrónica cualificada. La firma electrónica tiene “respecto de los datos confirmados en formato electrónico, el mismo valor que la firma manuscrita en relación con los datos consignados en papel”. Se regula los efectos jurídicos de la misma en el artículo 25 del Reglamento europeo N° 910/2014.

Si se impugnare la autenticidad de la firma electrónica reconocida con la que se hayan firmado los datos incorporados al documento electrónico se procederá a comprobar que se trata de una firma electrónica avanzada basada en un certificado reconocido, que cumple todos los requisitos y condiciones establecidos en esta Ley para este tipo de certificados, así como que la firma se ha generado mediante un dispositivo seguro de creación de firma electrónica.

La carga de realizar las citadas comprobaciones corresponderá a quien haya presentado el documento electrónico firmado con firma electrónica reconocida. Si



dichas comprobaciones obtienen un resultado positivo, se presumirá la autenticidad de la firma electrónica reconocida con la que se haya firmado dicho documento electrónico siendo las costas, gastos y derechos que origine la comprobación exclusivamente a cargo de quien hubiese formulado la impugnación.

Si se impugna la autenticidad de la firma electrónica avanzada, con la que se hayan firmado los datos

## COMO RESCATAR Y RECUPERAR UN PLAN DE PENSIONES O PPA

Con carácter general se remarcan las ventajas y beneficios fiscales de los Planes de Pensiones y Planes de Previsión Asegurados (PPA), sólo refiriéndonos a las aportaciones efectuadas, pero no se suelen tratar las diferentes formas de como rescatar y recuperar un plan de pensiones o PPA y su consecuente efecto en la tributación de las personas físicas que emprenden la decisión de rescatar su fondo de pensiones.

Al ser productos a largo plazo, y al no existir una estabilidad en este país en cuanto a la legislación fiscal, cuya naturaleza cambiante es sobradamente conocida por todos, es complicado vaticinar cómo tributará un producto dentro de 30 o 40 años, puesto que no tendrá nada que ver con la legislación vigente (ver cómo afecta la nueva Reforma Fiscal 2015 a los Planes de Pensiones y PPA). No obstante, es importante comprender el funcionamiento fiscal de estos productos en el rescate o recuperación de los mismos.

En cuanto a la fiscalidad de un Plan de Pensiones o de un Plan de Previsión Asegurado (PPA), todas las modalidades de cobro, tributan como rendimientos del trabajo.

Actualmente un Plan de Pensiones o PPA, se puede cobrar de las siguientes maneras:

- CAPITAL
- RENTA
- MIXTA
- LIBRE: PAGOS PERIODICOS NO REGULARES

La última forma de cobro o de rescate, denominada Libre (pagos periódicos no regulares), es una novedad relativamente reciente y un poco confusa. Se introdujo, por la reforma realizada por el Real Decreto 469/ 2007, de 30 de marzo, en el artículo 10.1.d del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones. Se pueden realizar rescates parciales en forma de capital por las cantidades deseadas, en los momentos que se precisen. El resto del capital que no se rescata sigue en el plan de pensiones, hasta que se rescate la totalidad.

incorporados al documento electrónico, se estará a lo establecido en el apartado 2 del artículo 326 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

### Consejos sobre cómo rescatar un plan de pensiones o PPA

Uno de los consejos y recomendaciones que realizamos es rescatar o cobrar el capital ahorrado en el ejercicio siguiente a la jubilación para reducir el impacto fiscal, puesto que en el ejercicio posterior a la jubilación ya no se contabilizarán los ingresos laborales. En el caso de jubilarse a principios de año se podría gestionar el rescate en el mismo año ya que sería a comienzos del ejercicio. Antes existía la obligación de solicitar el rescate o cobro del plan de pensiones en los 6 meses siguientes a la jubilación, pero dicho requisito se eliminó.

Como anteriormente comentábamos, ya no existe la obligación de cobrar el plan de pensiones o PPA a los 6 meses de jubilarse, por lo que puedes mantener activo el plan o PPA, el tiempo que desees, una vez jubilado. Pero la reforma fiscal del 2015 aplica un nuevo régimen temporal una vez se produce la contingencia, para poder beneficiarse de la reducción del 40%. También debemos saber que si se está en disposición de varios planes de pensiones o planes de previsión asegurado (PPA) se empieza a cobrar la prestación de alguno de ellos, todas las aportaciones que se sigan realizando al resto de planes o PPA's, seguirán desgravando en la renta, pero serán destinadas únicamente a los beneficiarios para las contingencias de fallecimiento y dependencia. También ocurre lo anteriormente comentado si se contrata por primera vez un plan de pensiones o PPA una vez jubilado. Puede que aun así compense aportar, en caso de necesidad de desgravación fiscal.

También es recomendable realizar una simulación del impacto fiscal de cobrar el plan de pensiones o PPA, para que o aparezcan sorpresas a posteriori, y poder programar con más fiabilidad y éxito dicho rescate, ya que en ocasiones podemos pasar de tramo impositivo y tener que tributar por un porcentaje de la escala de IRPF mayor.

Sobre la ventaja fiscal de las aportaciones a los planes de pensiones y PPA, existe el dicho "lo que desgravas ahora, tendrás que pagarlo cuando te jubiles" en parte



es cierto y en parte no. Actualmente se necesitan con urgencia, más ventajas fiscales a la hora de cobrar un plan o PPA, pero hay que reconocer, que cuando uno está en activo tiene más ingresos que tributan como

rendimientos de trabajo, que cuando se está jubilado, puesto que los ingresos laborales desaparecen, y fácilmente puede bajar el % de tramo fiscal de tributación en este impuesto del IRPF.

## Actualidad jurídica

### **SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO El supremo acepta que la indemnización por despido se haga con un pagare**

La sala de lo social considera que este medio de pago, siempre que se entregue junto con la carta de despido, cumple con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La sentencia considera que el documento -tanto si tiene fecha de vencimiento en el mismo día como si no la indica- funciona, al igual que un cheque, como título de crédito pagadero a la vista por lo que cumple con lo establecido en el artículo 53.1,b) del Estatuto de los Trabajadores, que obliga al empresario a poner la indemnización a disposición del empleado despedido de forma simultánea a la comunicación del despido.

La sala de lo social estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa Fundación Centro Tecnológico Metalmeccánico y del Transporte (Cetemet) y anula la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía que declaró improcedente el despido de una trabajadora que no aceptó un pagaré, que se le entregó simultáneamente junto a la carta de despido y con fecha de vencimiento de ese mismo día, con el que se le iba a pagar la correspondiente indemnización.

La sentencia recurrida entendía que el citado pagaré no conlleva la simultánea puesta a disposición de la indemnización, sino que es un título que contiene una promesa de hacer efectiva una cantidad de dinero, en la fecha de vencimiento del mismo previa presentación en la entidad bancaria correspondiente, y que será atendido de existir dinero en la cuenta que se emitió, lo que implica que no se pone a disposición del trabajador dicha indemnización.

Por su parte, la sala cuarta considera procedente el despido por causas objetivas de la citada trabajadora que prestó sus servicios como oficial de 1ª en Cetemet desde el año 2008 hasta el 2013. La sentencia, de la que ha sido ponente el magistrado Jesús Souto Prieto, indica

que su jurisprudencia ha ido flexibilizando el requisito relativo a la clase de instrumentos susceptibles de producir la puesta a disposición simultánea a la comunicación del despido.

En este sentido, afirma que se ha pasado de una interpretación rígida del precepto, según la cual sólo puede entenderse cumplido si en el mismo acto en el que el trabajador se sabe despedido, sin solución de continuidad y sin previsión de otro trámite ni cualquier quehacer complementario, dispone efectivamente del dinero de la indemnización; a otra interpretación más amplia que admitió como instrumento válido la transferencia bancaria o el cheque bancario, cuando no consta dilación en la entrega ni discordancia en las cantidades.

El problema en este caso, señala la sentencia, es que en lugar de un pacto efectivo, a través de transferencia bancaria o mediante un cheque, se produjo mediante la entrega de un pagaré que fue rechazado por la actora, y el pagaré no constituye, como el cheque, una orden o mandato de pago a la vista, sino una promesa de pago, entre cuyos requisitos formales se exige la indicación del vencimiento, ya que si no está indicado se considerará "pagadero a la vista".

Para el Tribunal Supremo, el pagaré se entregó simultáneamente con la comunicación del despido y tiene como fecha de vencimiento el 20 de diciembre de 2013, el mismo día de su entrega y de la comunicación del despido.

*"Siendo esto así, es claro que el pagaré permitía, al igual que un cheque, un pago a la vista, y que la actora, si en lugar de rechazarlo -pues no había dilación en la entrega, ni constan discordancias en la cantidad ni falta de provisión de fondos- lo hubiera recogido, podría haberlo hecho efectivo el mismo día, obteniendo así una puesta a disposición simultánea a la comunicación del despido,*



*sin perjuicio de que, si por alguna circunstancia ajena a la trabajadora despedida -por ejemplo no abono por el banco por falta de fondos disponibles, como ocurriría también con un cheque- no se efectuase la realización del pagaré, siempre tendría expedita la vía para reclamar*

*la improcedencia del despido por no haber existido, de forma simultánea a la entrega de la comunicación del despido, una verdadera puesta a disposición de la indemnización".*

