

# RL/84

Julio 2013 Época V

## relaciones laborales



Revista del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia



**Felipe Codina**

Director General de Empleo e Inserción Laboral de la Generalitat Valenciana

**“Podríamos decir que empieza el camino de la recuperación”**

Información colegial / Noticias sociolaborales

Aula técnica / Jurisprudencia

# HA LLEGADO NUESTRO MOMENTO

Por fin ve la luz **Practicum**, la mejor obra práctica del mercado en doble soporte y a un precio sin competencia.

## Practicum

Práctica para tu práctica

Simplifica tu ejercicio profesional diario y rentabiliza tus conocimientos manteniéndote a la última.

¿Qué ventajas me ofrece **Practicum**?

- **Enfoque muy práctico:** Respuestas y soluciones rápidas a los problemas de tu día a día profesional.
- **Doble soporte.** Papel y eBook en ProView™ conjuntamente.
- **Actualizado** a las modificaciones legislativas y jurisprudenciales todo el año gracias a la tecnología ProView™.
- **Índices** analíticos y temáticos **interrelacionados**.

LEX NOVA



THOMSON REUTERS™

T. +34 983 457 038 · [marketingdirecto@thomsonreuters.com](mailto:marketingdirecto@thomsonreuters.com) · [www.lexnova.es/practicum](http://www.lexnova.es/practicum)

[f /LexNova](#) [t @E\\_LexNova](#)



## 04\_entrevista

Felipe Codina. Director General de Empleo e Inserción Laboral de la Generalitat Valenciana

## 07\_información colegial

Próximas actividades formativas organizadas por el Colegio: cursos, jornadas, etc.

## 10\_aula técnica

La revisión de los hechos probados en el recurso de suplicación, con base en la prueba de: medios de reproducción de la palabra, el sonido e imagen, informe y testifical de detective privado. La ultraactividad de los convenios colectivos.

Departamento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

## 16\_noticias sociolaborales

## 17\_jurisprudencia

Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo.

Jurisprudencia reciente del Tribunal Superior de Justicia.

## 23\_área fiscal

Comentarios de actualidad sobre impuestos.

## 23\_bolsa de trabajo



Edita



Excmo. Colegio Oficial de  
Graduados Sociales de Valencia

### Consejo de Redacción

**Presidente:** Ricardo Gabaldón Gabaldón

**Directora:** Carmen Pleite Broseta

**Subdirector:** Óscar Martorell Tronchoni

**Jefe de Redacción:** Rafa Lupión Ruiz

**Consejo de Redacción:** Salvador Aguado Martínez, Dulce Aguilar Llácer, Enrique Albelda Salom, Joaquín Alcoy Moncholí, José Buenaventura Barberá, Mariano Ferrando Durán, Carmen García Ros, Andrés González Rayo, Teresa Luengo Lloret, José Madolell Pedrajas, Raquel Martínez Pardo, Araceli Sanchis Sanjuán, Lourdes Sanz Calderón, Ana Tur García, Elsa Zamora García.

**Gerente:** Pablo Pernas Verdugo

**Coordinadora:** Mada Rivas Rausell

**Sede:** Grabador Esteve, 4, 1ª 46004 Valencia

**Impresión:** www.ipigrafica.com

**Depósito legal:** V-3244-2007

**Núm. ejemplares:** 2.500

**Distribución gratuita.**

De conformidad con la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, le informamos que sus datos forman parte de un fichero propiedad del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales, cuya finalidad es [la gestión y el control de la actividad profesional y la defensa de los intereses de los Graduados Sociales, organización de eventos y actividades para el interés del colectivo].

La información contenida en el fichero incluye nombre y apellidos, título, profesión, actividad, grado académico, dirección profesional (incluyendo domicilio postal completo, número telefónico, número de fax y dirección electrónica) y datos de pertenencia al grupo (número de colegiado, fecha de incorporación y situación de ejercicio profesional). Estos datos son imprescindibles para poder realizar adecuadamente las funciones asignadas al Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales y formarán parte de las Guías Profesionales que se editen, teniendo el fichero la consideración de de fuente accesible al público.

Empresas privadas podrán acceder al fichero de colegiados. Si no desea que sus datos sean utilizados para el envío de publicidad o información comercial sobre productos o servicios, podrá indicarlo dirigiéndose por escrito al Excmo Colegio Oficial de Graduados Sociales, para que así conste en la Guía Profesional y los soportes electrónicos que se generen.

Sus datos podrán ser cedidos al Consejo General de Graduados Sociales y al Consejo Valenciano de Graduados Sociales, para que pueda gestionarse el censo y la realización de actividades que repercutan en beneficio del colectivo.

Podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición mediante escrito dirigido a Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia. CL Grabador Esteve, 4 1ª – 46004 Valencia.

Relaciones Laborales es una publicación mensual del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia. Todos aquellos colectivos o personas que deseen colaborar en la misma podrán hacerlo, enviándonos artículos, opiniones o cualquier otro tipo de material periodístico de interés para la línea editorial de la revista a la dirección del Colegio: Grabador Esteve, 4, 1ª • 46004 Valencia • colegio@cograsova.es. Las colaboraciones, opiniones y artículos irán firmados por sus autores y serán responsables a todos los efectos de su contenido.

## Responsabilidad Civil Profesional



# Juntos!

Para una gestión aseguradora eficaz.

comercial@brokergraduadosocial.com · siniestros@brokergraduadosocial.com · direccion@brokergraduadosocial.com

Tel. 900 504 241 · Fax 900 460 472 · Higiñi Anglès, 10. 43001 TARRAGONA

www.brokergraduadosocial.com



# Felipe Codina

Director General de Empleo e Inserción Laboral de la Generalitat Valenciana

**“El conocimiento, la sanidad, las nuevas tecnologías y el medio ambiente serán los motores de la recuperación”**

**Últimamente hablar de empleo lamentablemente significa hablar de desempleo, ¿cuándo cree que empezará a revertirse esta situación?**

La tendencia en la variación interanual del paro registrado es claramente decreciente en la Comunidad Valenciana desde julio de 2012. La Comunitat se está comportando mejor que el conjunto de España.

Esto no significa necesariamente que ya sea el fin de la crisis, ni siquiera el principio del fin, pero sí que es el fin del principio, lo cual ya nos lleva a una situación más estabilizada sobre la que poder trabajar.

En otras palabras, estamos tocando suelo, y lo estamos haciendo mucho más rápido que el conjunto de España. Podríamos decir que empieza el camino de la recuperación.

No hay que olvidar que el empleo lo crean las empresas. Las administraciones debemos propiciar climas favorables para que se produzcan contrataciones. La creación de ese clima favorable es una prioridad absoluta para el gobierno estatal en su ámbito competencial. En el caso del Gobierno Valenciano, le puedo asegurar que es la máxima preocu-

pación del President Fabra, y así lo ha trasladado a todo el gobierno para que toda actuación que se desarrolle en cada una de las consellerias, tenga como fin último la creación de empleo.

**¿En qué clase de empleos y en qué sectores prevé que aparezcan los primeros datos positivos?**

En primer lugar me gustaría apuntar que ya pueden apreciarse diferentes indicadores más que esperanzadores en relación con determinados sectores de actividad económica. Por ejemplo, se ha registrado un importante incremento de las exportaciones en la Comunitat Valenciana, impulsado por los sectores del automóvil, la maquinaria, los minerales y los cítricos. Además de ello, sectores como el agroalimentario y otros directa o indirectamente relacionados con éste como la agricultura o, descendiendo a actividades concretas, los servicios de comidas y bebidas, ofrecen una variación interanual positiva en términos de contratación laboral. Con independencia de datos concretos como estos, parece evidente que con carácter general serán los sectores vinculados al

conocimiento, la sanidad, las nuevas tecnologías y el medio ambiente los que se constituyan en motores de la recuperación. Sin olvidar, desde luego al turismo y a los sectores tradicionales cuyo futuro se encuentra ligado indisolublemente a la innovación. Como se señala -creo que con acierto- en la Estrategia Europea 2020, la economía ha de fundamentarse en un crecimiento inteligente, lo que significa la consolidación del conocimiento y la innovación como impulsores del crecimiento futuro.

**Se habla mucho de temor a que exista una ‘generación perdida’ en referencia a los jóvenes que ahora tienen muy complicada su entrada en el mercado laboral, ¿comparte ese temor?**

Como es obvio no podemos soslayar las duras cifras de desempleo que, en el concreto caso de los jóvenes, resultan extraordinariamente preocupantes, aunque no hay que olvidar que últimamente el desempleo juvenil está descendiendo. A pesar de ello, ni la Administración ni la sociedad civil pueden resignarse a que acabe cumpliéndose el augurio de perder a toda una generación de jóvenes, con lo que ello representa en términos de costes personales, sociales y desde luego económicos. Por desgracia, un elevado porcentaje de los jóvenes que actualmente se encuentra en situación de desempleo carece incluso de la formación obligatoria, tras haber abandonado prematuramente sus estudios a fin de incorporarse a un mercado laboral que parecía requerir mano de obra intensiva de manera casi insaciable. Pero como do-

lorosamente hemos tenido que aprender, hoy ese escenario ha desaparecido por completo.

Desde luego, lo peor que podemos hacer es adoptar una actitud fatalista; por el contrario, debemos tomar la iniciativa e implementar políticas que favorezcan la inserción laboral de los colectivos que afrontan mayores dificultades de inserción laboral como el de los jóvenes. A la espera del programa de Garantía Juvenil auspiciado por la Unión Europea, el SERVEF ha impulsado una convocatoria de ayudas que tiene como finalidad favorecer el acceso al mercado laboral de los jóvenes menores de 30 años. Esta convocatoria comprende distintos programas de ayudas por importe de hasta 3.500 euros, mediante los que se fomenta la contratación de los jóvenes bajo distintas modalidades contractuales (de carácter indefinido, para la formación y el aprendizaje y en prácticas) así como para que puedan acceder a una primera experiencia en entornos reales de trabajo mediante la realización de prácticas no laborales. Además, en breve se publicará una convocatoria de ayudas para la realización de planes integrales de empleo dirigidos específicamente al colectivo de jóvenes.

**En los primeros años de crisis se repetía que la alternativa para los jóvenes era la formación. Ahora parece haber llegado el momento del emprendimiento. ¿Va a haber ayudas especiales de la Generalitat Valenciana para los emprendedores?**

El apoyo al emprendimiento no constituye un aspecto reciente o novedoso que de alguna manera parece haber sido



## 6\_entrevista

impulsado por la difícil situación del mercado laboral sino que en realidad ha sido una constante en las políticas de empleo de la Generalitat. Quiero recordar que el impulso definitivo del Consell en este ámbito se materializó mediante la Ley de apoyo a la iniciativa empresarial y a los emprendedores, microempresas y pequeñas y medianas empresas (pyme) de la Comunitat Valenciana que se adoptó en 2012.

De forma complementaria, el SERVEF ha venido convocando desde hace años distintos programas de apoyo a la actividad emprendedora. En concreto, el pasado 12 de junio se publicó la Orden de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo, por la que se convocan los incentivos dirigidos a emprendedores para el año 2013. En función del colectivo de pertenencia, los desempleados que se constituyan como autónomos pueden obtener a través de esta convocatoria ayudas de hasta 9.000 euros. Como novedad en este ejercicio, se ha establecido una cuantía adicional de 1.000 euros en el caso de que la actividad vaya a desarrollarse en alguno de los sectores emergentes identificados con la colaboración del Observatorio de la Industria y de los Sectores Económicos Valencianos.

### **¿Es un fracaso del sistema español que muchos jóvenes se vean forzados a emigrar o debemos estar orgullosos de que muchos de nuestros profesionales sean reclamados desde el extranjero?**

La Comunitat Valenciana ha tenido desde siempre una vocación europeísta. Actualmente las fronteras se diluyen a favor de una movilidad transnacional de los trabajadores europeos, lo que genera más oportunidades laborales para nuestros jóvenes. Desde la Generalitat Valenciana llevamos varios años impulsando distintos proyectos para facilitar esta movilidad. Por citar sólo algunos ejemplos me gustaría destacar la Red Eures, una red de cooperación ya afianzada que tiene por objeto específico facilitar la movilidad de los trabajadores en el ámbito europeo; o la realización del periodo de prácticas en países de la Unión Europea por parte de los alumnos de Formación Profesional. Estos proyectos fueron impulsados desde el convencimiento de que esta clase de experiencias no sólo resultan provechosas desde una óptica estrictamente personal sino que también resultan beneficiosas para la sociedad en su conjunto, pues, cuando estos profesionales vuelvan a la Comunitat, el saber hacer adquirido en el exterior repercutirá positivamente en nuestras empresas y por consiguiente en nuestra economía.

### **Otro sector que preocupa es el de los mayores de 50 años que han quedado en situación de desempleo, ¿habrá también ayudas para ellos?**

Además de la implementación del Plan de Empleo Conjunto en el que participan Generalitat, Diputaciones y Ayuntamientos de la Comunitat Valenciana, mediante el que se subvenciona la contratación de los desempleados con carácter general, el SERVEF tiene previsto publicar a lo largo del mes de julio una convocatoria de ayudas dirigidas a la contratación específica de distintos colectivos con especiales dificultades de inserción laboral como el de las mujeres, los parados de larga duración y las personas mayores de 45 años. Asimismo se encuentra en tramitación una convocatoria de ayudas para la realización de planes integrales de empleo dirigidos a las personas desempleadas mayores de 45 años.

### **Sin lugar a dudas el reciclaje continuo sigue siendo muy importante, ¿Seguirá apostándose por las ayudas para la formación?**

Sin duda ninguna. Recientemente la Generalitat ha publicado tres convocatorias de ayudas dirigidas a la realización de acciones formativas destinadas a los trabajadores desempleados, a los trabajadores ocupados y, por último, a la realización de Talleres de Empleo como iniciativa de formación dual en el marco del Plan de Empleo Conjunto de las Administraciones Públicas Valencianas y, que tiene como destinatarios principales a los desempleados en situación de paro de larga duración.

### **¿Qué papel corresponde a los Graduados Sociales ante una situación económica tan complicada como la actual?**

Indudablemente los Graduados Sociales han desempeñado desde siempre una importantísima labor asesorando a empresas y trabajadores en la defensa de sus respectivos derechos. Y a nadie se le escapa que precisamente en estos momentos esa labor resulta crucial, toda vez que la crisis ha exacerbado si cabe todavía más la sensibilidad inherente a los derechos vinculados a las relaciones laborales. Creo que los Graduados Sociales van a tener cada vez un mayor protagonismo, aportando un justo equilibrio entre posiciones que a menudo parecen irreconciliables.

También me gustaría destacar que las relaciones entre la Generalitat y el Colegio de Graduados son excelentes, lo que se traduce en una mutua colaboración, y esto es muy de agradecer en un momento como el actual donde es necesaria la implicación y colaboración de todos. /RL

# Próximamente actividades formativas



## Septiembre

### CURSO CUESTIONES SOBRE: DERECHO ADMINISTRATIVO LABORAL Y DERECHO PROCESAL LABORAL

16, 17, 18, 19 y 23 de Septiembre de 2013

De 16 a 20 h (20 horas lectivas)

Salón de Actos del Colegio.

115€ colegiados

**D. Jorge Muñoz Gil**, *Jefe del Área de Trabajo de la Delegación de Gobierno de la Comunidad Valenciana.*

**D. Carlos Muñoz Gil**, *Abogado de la Generalitat Valenciana.*

**D. José Manuel Jimeno Montesa**, *Director de la Administración de la Seguridad Social núm. 6 de Valencia.*

**D. Miguel Ángel Cervera Tortosa**, *Abogado de la Generalitat Valenciana.*

**D. Daniel Micó Bonora**, *Abogado del Ayuntamiento de Valencia.*

**COLABORA:**

Asociación Valenciana de Técnicos de Personal de la Administración Local.

### XV CURSO INTENSIVO DERECHO PROCESAL LABORAL (Teórico-Práctico)

24, 25, 26, 30 de Septiembre, 1, 2, 3, 7, 8, 10, 14 y 15 de Octubre de 2013

De 16'30 a 20 h.

(42 horas lectivas + Prácticas)

Salón de Actos del Colegio.

140€ colegiados

**Ilmo. Sr. D. Miguel Ángel Beltrán Aleu**, *Magistrado - Juez. Juzgado de lo Social nº. 1 de Valencia.*

**Ilmo. Sr. D. José Ramón Hernández Dolz**, *Magistrado - Juez. Juzgado de lo Social nº. 12 de Valencia.*

**Ilre. Sra. D<sup>a</sup>. Sagrario Plaza Golvano**, *Secretaria Judicial. Juzgado de lo Social nº. 15 de Valencia.*

**Ilre. Sr. D. Lorenzo Navarro Lorente**, *Secretario Judicial. Juzgado de lo Social nº. 12 de Valencia.*

**COORDINA:**

**Ilre. Sra. D<sup>a</sup>. Isabel Manglano Díe**, *Secretaria Judicial. Decanato Juzgados de Valencia.*

## Octubre

### CURSO INTRODUCCIÓN A LA MEDIACIÓN, LA CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN LAS RELACIONES LABORALES

16, 17, 21, 22 y 23 de Octubre de 2013

De 16 a 20 h (20 horas lectivas)

Salón de Actos del Colegio.

120€ colegiados / Estudiantes (2 Créditos) 148€ / Otros: 200€

**D. Carlos L. Alfonso Mellado**, *Arbitro y Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia.*

**D. Jacinto Ortuño Mengual**, *Mediador y Abogado.*

**D. Jorge E. Requena González**, *Mediador, Abogado y Graduado Social. Director del Curso.*

El Colegio ha llegado a un acuerdo con la Editorial Tirant lo Blanc, a fin de poner a disposición de los colegiados, tres obras importantísimas para el desarrollo de nuestra profesión, que han sido elaboradas por prestigiosos profesionales del Derecho.

Estas obras, tienen, para todos los colegiados, un descuento del 15% sobre su valor de precio en el mercado, y se encuentran en la Secretaría del Colegio, para que puedas revisarlos, y decidir si deseas adquirirlos.

Estas obras son las siguientes:

- **RELACIONES LABORALES**, 4ª Edición/1340 Páginas. Precio público en general 99 €, precio especial colegiados 84,15€ IVA incluido.
- **LA RESPONSABILIDAD DE LOS ADMINISTRADORES DE SOCIEDADES MERCANTILES**, 5ª Edición/1112 Páginas. Precio público en general 95€, precio especial colegiados 80,75€ IVA incluido.
- **EL PROCESO LABORAL**, Dos tomos /2614 Páginas. Precio público en general 199 €, precio especial colegiados 169,15€ IVA incluido.

# OFERTA ESPECIAL

A los Colegiados del Excmo. Colegio Oficial  
de Graduados Sociales de Valencia

**25%**  
descuento

**Renovación  
del permiso  
de conducir**

**Gestión ON-LINE  
!!! EN EL ACTO !!!**

**CERTIFICADOS  
MÉDICOS**

Conductores, armas, seguridad,  
deportes, patrón de barco, grúas,  
oposiciones, pruebas de esfuerzo...

Oferta extensible a familiares (presentar carnet de colegiado)

Cita previa en **[www.ipmt.es](http://www.ipmt.es)**

CENTRO OFICIAL V-0007 . Autorizado por la Jefatura Provincial de Tráfico



**RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR  
CERTIFICADOS MÉDICOS  
96 362 32 78**

C. / Gascó Oliag, 8 - 1ª - 1ª - 46010 Valencia  
e-mail: [ipmt@ipmt.es](mailto:ipmt@ipmt.es)



**AMPLIOS HORARIOS**  
(De 9,15 A 13 H.  
Y DE 16 A 19,30)  
(SÁBADOS DE 10 A 13 H.)



## JORNADAS TÉCNICAS EN GANDÍA



Los pasados 6 y 17 de junio se desarrollaron en la Casa de la Cultura Marqués González de Quirós de Gandía dos jornadas técnicas. La primera de ellas, a cargo del Jefe de Área de Prestaciones de la Oficina del SEPE en Gandía, Andreu Canovés, abordó las prestaciones por desempleo. En la segunda el Director del INSS en Gandia, Ramón Navarro, analizó el RD 5/2013 de Medidas para Favorecer la Continuidad en la Vida Laboral de los Trabajadores de Mayor Edad y Promover el Envejecimiento Activo.

En la inauguración de las jornadas, organizadas por el Colegio con la colaboración de la Academia La Glorieta, participaron Ricardo Gabaldón, Presidente del Colegio, el Primer Teniente de Alcalde de Gandia, Victor Soler, Ana Tur, Vocal de la Junta de Gobierno, el Delegado Comarcal Josep Andreu Serra y Amparo Candel en representación de Grupo La Glorieta.

### Jornada Técnica de Extranjería

#### ARRAIGOS, RENOVACIONES Y CIUDADANOS DE RUMANIA



El Salón de Actos del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia albergó el pasado 7 de junio una Jornada Técnica de Extranjería en la que el Jefe de Oficina de Extranjeros de la Delegación de Gobierno en la Comunitat Valenciana, Joan Lluís Aguado Codes ilustró a los presentes.

La jornada, organizada por el Colegio, fue inaugurada por Carmen García, Vocal de la Junta de Gobierno.

### II Desayunos de Trabajo

#### PRINCIPALES INCIDENCIAS EN LAS NOVEDADES DEL RETA



El pasado 14 de junio se celebró la segunda sesión de los II Desayunos de Trabajo sobre temas de interés de actualidad jurídica-laboral organizados por el Colegio con la colaboración de la Academia La Glorieta.

En esta sesión, el Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, Vicente Escrivá desgranó las principales incidencias en las novedades del RETA.

La jornada, que se desarrolló en el hotel Hospes Porta de la Mar, fue inaugurada por José Molina, Vicepresidente 2ª del Colegio.

#### **HORARIO DE VERANO (Del 15 de junio al 15 de septiembre)**

El horario de verano de la Secretaría del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia es el siguiente:

**De Lunes a Jueves de 8 a 15 h., manteniendo un servicio de guardia de 16,30 a 19,30 h.**

**Viernes de 8 a 15 h.**

Durante el mes de agosto permanecerá cerrado por las tardes.

# La revisión de los hechos probados en el recurso de suplicación, con base en la prueba de: medios de reproducción de la palabra, el sonido e imagen, informe y testifical de detective privado



Mª Ángeles Valls Genovard

Abogada y Detective Privado  
Directora de GRUPO VALEN DETECTIVES

Los medios de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen, son de frecuente utilización en el proceso laboral, ya sea en conflictos vinculados al Derecho del Trabajo, para probar, por ejemplo, una conducta que evidencie la trasgresión de la buena fe contractual del trabajador, como en los procesos de Seguridad Social, cuando se pretende acreditar la aptitud para el trabajo de quien se encuentra de baja por accidente o enfermedad.

Planteo en este artículo aquellos conflictos entre empresa y trabajador, cuyos hechos probados declarados en la sentencia de instancia, basados en la prueba de informe de detective, con ratificación en juicio y visionado de DVD, pretendan ser modificados por la parte perjudicada, (normalmente la empresa) en el recurso de suplicación porque la valoración del Juzgador en la sentencia sea discutible.

**La sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana de 14/02/2012**, contiene la doctrina mayoritaria que determina que tal informe no es medio hábil para lograr una modificación de los hechos declarados probados pues éstos informes, aun siendo ratificados en juicio, tienen una naturaleza distinta de la prueba testifical incapaz de demostrar le equívocación evidente del Juez, según lo establecido en el art. 191, b) de la LPL.

Mantiene la sentencia, a tenor de la Jurisprudencia del Tribunal Supremo, que la prueba de informe de detective privado, es de habitual utilización e incluso, en ocasiones, instrumento dotado de exclusividad para el eficaz control por el empresario del exacto cumplimiento de los deberes exigibles al trabajador. Pero el informe no constituye modalidad fedataria alguna susceptible de conformar una prueba documental con garantía pública. Respecto a la cinta de vídeo, independientemente de la valoración que de el Juez cuando lo visiona, si tampoco consta que haya sido autenticada por funcionario público o persona debidamente autorizada ni que haya sido reconocido por las partes, no puede considerarse como documento auténtico exigido para la revisión en la fase de suplicación.

Sigue diciendo que esta postura se refuerza con la entrada en vigor de la Ley 1/2000 de Enjuiciamiento Civil. Actúa con carácter supletorio en el proceso laboral, según la Disposición Adicional Primera de la LPL y en el art. 4 de aquélla, se introdujo una nueva regulación de los medios de prueba que se recoge en el art. 299, 2 siendo los medios de reproducción de la palabra, sonido e imagen, documentos distintos a los medios de prueba documentales que se recogen en la LEC. Dicha regulación la hace de un modo autónomo e independiente del resto de medios de prueba tradicionales enumerados en los art. 299,1 y siguientes de la LEC.

Así la referida sentencia, remite a la del **Tribunal Supremo, Sala de lo Social de 16/06/2011**, que **declara que las grabaciones de vídeo no tienen naturaleza de prueba documental a efectos de fundar una revisión de hechos probados.**

Argumenta esta sentencia que tales medios probatorios reciben un tratamiento diferenciado en la LEC, siendo:

- La LEC trata de manera independiente a la prueba documental de los art. 317 a 334 y a los medios de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen, regulados en los artículos 382 a 384.
- El art. 265 LEC, respecto a los documentos, escritos u objetos que han de acompañar a la demanda, distingue en el apartado 1º “los documentos en que las partes funden su derecho” y en el apartado 2º “los medios e instrumentos a que se refiere el apartado 2 del artículo 299 -medios de reproducción de la palabra, el sonido....- si en ellos se fundaran las pretensiones....”.
- Los art. 267 y 268 LEC establecen la forma de presentación de documentos públicos -copia simple y si se impugnara su autenticidad, mediante original, copia o certificación- y de los documentos privados -original o copia autenticada, uniéndose a los autos o dejando testimonio, con devolución de los originales o copias, o designación del archivo, protocolo o registro donde se encuentren-, no resultando de aplicación a los medios de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen.
- El art. 270 LEC, que regula la presentación en momento no inicial del proceso, se refiere a la presentación no solo de documentos sino también de medios e instrumentos, diferenciando unos de otros.
- El art. 273 LEC exige que todo escrito o documento que se aporte o que se presente ha de acompañarse de tantas copias literales cuantas sean las otras partes, lo que no se exige en la aportación de instrumentos de reproducción de la palabra, el sonido o la imagen, pues solo prevé la Ley – art. 382 LE - que se puede acompañar de una transcripción escrita de las palabras contenidas en el soporte de que se trate, o de los dictámenes y medios de prueba instrumentales que la parte considere convenientes.
- Los documentos tienen un valor probatorio establecido legalmente, para los documentos públicos en el art. 319 LEC y para los privados en el 326 LEC, **en tanto las reproducciones de palabras, imágenes y sonidos captadas mediante instrumentos de filmación, grabación u otros semejantes, han de valorarse según las reglas de la sana crítica, a tenor del art. 382.3 LEC.**
- En el proceso laboral la forma de práctica de una y otra prueba es diferente. Mientras de la prueba documental que se presente ha de darse traslado a las partes en el acto del juicio, según el art. 94 LPL, la práctica de la prueba de medios de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen se realiza en último lugar, una vez se han practicado todas las pruebas – art. 300 LEC -, debiendo consignarse en acta los actos que se realicen para la práctica de dicha prueba.
- La modificación operada en el art. 90 LPL por Ley 13/2009, de 3 de noviembre, no ha dado nueva redacción al apartado 1 del precepto, que establece que son medios de prueba los medios mecánicos de reproducción de la palabra, ni tampoco en el art. 191 b) que regula la revisión de hechos probados, manteniendo que procede a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas.

- La idoneidad de la prueba de los instrumentos de reproducción de la palabra, la imagen o el sonido para revisar los hechos declarados probados en la sentencia de instancia, al amparo del artículo 191 b) de la Ley de Procedimiento Laboral, se enmarca dentro de un recurso de carácter extraordinario. Consecuencia de tal carácter es la **limitada revisión de hechos legalmente permitida, que únicamente puede realizarse a la vista de la prueba documental o pericial practicada en la instancia**, por lo que la interpretación del concepto de prueba documental, a la vista del carácter del recurso, necesariamente ha de ser efectuada de forma restrictiva.

**La sentencia recoge el siguiente voto particular, de la Magistrada Excm. Sra. D<sup>a</sup> Rosa María Viroles Piñón.**

En cuanto a la consideración de esos medios o instrumentos como medios de prueba autónomos, o como prueba a incorporar al proceso como documental, la doctrina científica está dividida. Del apartado 2 del art. 299 LEC resulta que los nuevos medios probatorios son dos:

- por un lado los “medios” de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen, cuya regulación se desarrolla en los arts. 382 y 383 LEC;
- y de otro, los “instrumentos” que permiten archivar y conocer o reproducir palabras, datos, cifras y operaciones matemáticas llevadas a cabo con fines contables o de otra clase, cuya regulación se desarrolla en el art. 384 LEC.

En el primer caso, y en lo que aquí interesa, el art. 382.1 LEC establece que la prueba consiste en las “palabras, imágenes o sonidos captados mediante instrumentos de filmación, grabación y otros semejantes”. Y respecto a los “sonidos”, el medio de prueba consistirá en la reproducción ante el Tribunal de los mismos, que habrán sido recogidos en un soporte (DVD en el caso).

No obstante las reformas introducidas por la LEC respecto a los medios de prueba, ni antes, ni después de la LEC, recoge la LPL ninguna especialidad en orden a la práctica de la prueba de grabación de voz.

La Exposición de Motivos de la LEC tiene en cuenta las analogías y semejanzas entre la prueba documental propiamente dicha y los instrumentos y medios que regula el art. 299.2 LEC, lo que facilita la aplicación analógica a estos últimos de las normas que regulan la prueba documental.

Ha de tenerse en cuenta que en el proceso laboral la solicitud del pleito a prueba y proposición de la prueba se realizan normalmente en el acto de juicio si no se ha hecho en el escrito de demanda. Por otro lado, el art. 382 LEC dispone que “al proponer esta prueba, la parte podrá acompañar en su caso, transcripción escrita de las palabras contenidas en el soporte de que se trate...”; y tal momento en el proceso laboral sería en el acto de juicio si no se hubiera acompañado con el escrito de demanda.

Asimismo, en el proceso laboral podrá denunciarse el vicio o ilicitud de la prueba conforme al art. 87.2 LPL, y en tal caso el Juzgador de instancia podrá negar su admisión. Es claro que el debate sobre el vicio o la ilicitud de la prueba habrá de plantearse necesariamente en el acto del juicio.

A falta de regulación en la LEC y en la LPL sobre el modo de practicarse la prueba, parece que la audición de voz tendrá lugar en presencia del juez y de las partes en el acto de juicio. No es suficiente con la aportación a los autos del soporte, y aunque la parte adversa disponga de copia o de la transcripción, en todo caso habrá de hacerse la audición, con la finalidad de que el juez pueda valorar mejor la prueba.

**Cumplidos todos estos requisitos, es decir: proposición de la prueba como documental aportando el soporte y la transcripción escrita del mismo, admisión de la prueba por el juez sin debate alguno sobre su naturaleza en el acto de juicio ni impugnada la misma de contrario, y audición de la grabación de voz en el acto de juicio, la prueba, es decir, el medio de prueba que inicialmente podría ser autónomo (y no documental), se convierte en documental a efectos de revisión de los hechos probados en suplicación conforme al art. 191 b) LPL.**

Sentado lo anterior, al resolver el caso no se ha tenido en cuenta que conforme al art. 326 LEC “**los documentos privados harán prueba plena en el proceso, en los términos del artículo 319, cuando su autenticidad no sea impugnada por la parte a quien perjudica**”. En el caso no se impugnó la veracidad de la grabación “documentada”, por lo que la consideración de la grabación como documental obligaría a estimar probados los hechos que de ella se desprenden.

En consecuencia, y partiendo de las circunstancias del caso, mantiene la Magistrada, **estamos ante un documento privado hábil a los efectos del art. 191 b) LPL**; sin perjuicio de que la Sala motivadamente pudiera rechazar la revisión de los hechos probados por entender que el Juez de instancia ha efectuado una correcta valoración de la prueba aplicando las reglas de la sana crítica. La solución, en todo caso, debería de pasar por la estimación del recurso y reposición de las actuaciones al momento de dictar la sentencia de suplicación, para que partiendo del carácter de prueba documental de la grabación y de que por tanto resulta idónea para intentar la revisión de hechos probados (art. 191 b) LPL se dicte nueva sentencia en la que se valore la cuestión

También, cabe mencionar **la sentencia del TSJ<sup>a</sup> de la Comunidad Valenciana, de 17/05/2012**: la empresa recurre en suplicación contra la sentencia que declara el despido improcedente, planteando como motivo de impugnación la revisión de los hechos probados, fundamentándolo en el documento aportado por la empresa consistente en el DVD, más fotografías incluidas en el informe de detective privado. La sentencia mantiene que nos encontramos ante la valoración que la misma prueba audiovisual y fotografiada ha representado para el órgano jurisdiccional. El Magistrado visionó y analizó dicho medio de reproducción junto al resto de pruebas, interrogatorio y testifical, y concluyó que la actora se personaba en ocasiones a la hora de comer, a la cervecería que regentaba su hijo y su yerno y a la que acudían habitualmente a comer su hija, su nieto y otros familiares, preparándose allí su comida. Hechos extraídos de la conjunción de dichas pruebas en base a la atribución que en exclusiva compete al órgano jurisdiccional de instancia. **Las facultades valorativas de las pruebas atribuidas al Juzgador “a quo” impide a la parte realizar un juicio de evaluación personal en sustitución del más objetivo realizado por el Magistrado de instancia.**

En este mismo sentido se ha dictado la reciente **sentencia del Tribunal Supremo de 25/01/2013**.

En conclusión:

El profesional del Derecho cuando contrate los servicios de detective privado para intentar probar una conducta que trasgrede algún derecho de su cliente, deberá contar con la posibilidad de perder su reclamación en la instancia, sobre la que no cabrá la revisión de los hechos probados que se declaren con respecto al informe y visionado del DVD. Aunque si la misma no fuera impugnada de contrario, podría plantearse la doctrina anterior referida a considerar la prueba del visionado del DVD como documental en el recurso. Por ello, aseguremos la prueba con una investigación objetiva, que descubra y acredite la conducta defraudadora de manera habitual y reiterada para asegurar un resultado contundente y resolutivo. /RL

# LA ULTRAATIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

*Fragmento extraído del artículo “La ultraactividad de los convenios colectivos”, de José María Goerlich, publicado en el número 54 de la revista Justicia Laboral, de Thomson Reuters Lex Nova*

En el terreno de la negociación colectiva, uno de los problemas jurídicos que va a plantear un importante número de cuestiones en las empresas y, previsiblemente, ante los tribunales, va a ser el de la ultraactividad de los convenios colectivos. El art. 86.3 ET ha sufrido, como es sabido, importantes modificaciones como consecuencia de las reformas de 2011 y 2012. Y, si bien es cierto que estas modificaciones pueden contribuir a superar deficiencias que aquejaban a nuestro sistema de negociación, no lo es menos que se abren importantes incógnitas respecto a su funcionamiento práctico.

La institución de la ultraactividad fue introducida en España en 1980 cuando se vislumbró el posible problema de los vacíos duraderos que se pueden producir en la disciplina colectiva de las relaciones de trabajo. En la tradición normativa franquista esta cuestión no era relevante o, directamente, existía con un alcance muy limitado. La tradicional intervención administrativa en la generación de normas sectoriales producía lo primero; la regulación de los convenios, lo segundo. En este último terreno, la lectura de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, de convenios colectivos sindicales de trabajo, permite verlo con claridad: o el convenio estaba en vigor, con su vigencia inicialmente establecida o en virtud de prórroga anual por defecto de denuncia (art. 16) o estaba en revisión; y esta última necesariamente culminaba con éxito puesto que, a falta de acuerdo, se preveía una intervención arbitral, voluntaria en primer término y obligatoria en el momento final (art. 15), que lo garantizaba. Sin embargo, cuando estas intervenciones desaparecen, aparece como un riesgo evidente. Y, por ello el art. 86.3 ET de 1980 dispuso una solución muy sencilla: “denunciado un convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo”.

En la primera etapa de su vigencia, la institución de la ultraactividad fue valorada muy positivamente por entenderse que atendía diferentes funciones bien legítimas: dotar de certeza a la regulación de las condiciones de trabajo y garantizar el correcto desarrollo del proceso negociador. Con posterioridad, aún sin desconocer estas ideas, ha pasado a ser valorada de

forma mucho más negativa, considerándola una institución que introduce significativas inercias, estructurales y de contenido, en el proceso contractual. No es por ello de extrañar que ya la reforma de 1994 incidiera sobre ella, procediendo a dispoitivizarla. Sin embargo, la inercia/tendencia a la conservación que caracteriza el sistema ha hecho que las facultades de los negociadores no hayan sido utilizadas. Por eso en los análisis teóricos previos existía cierta unanimidad en el sentido de que resultaría preciso retocarla por sus indicados efectos nocivos. Del mismo modo, en anteriores momentos en los que se ha abierto el debate sobre la reforma del marco legal de la negociación colectiva —por ejemplo, en 2001— éste ha sido uno de los temas que ha sido objeto de consideración.

La reforma de la negociación colectiva de 2011 se hizo eco de estas preocupaciones. La Exposición de Motivos del RDL 7/2011 hacía referencia en este sentido a que “una vez denunciados, los convenios tardan en empezarse a negociar, las negociaciones se dilatan en el tiempo y se producen situaciones de paralización y bloqueo”; como consecuencia, “las condiciones de trabajo pactadas en el convenio anterior se prolongan en el tiempo sin ser renovadas, sin ajustarse a las nuevas condiciones económicas y productivas, lo que termina por producir perjuicios tanto a las empresas como a los trabajadores”. Frente a ello, la reforma se proponía conseguir una “rápida y ágil transición temporal de los convenios” sin que “se produzcan situaciones no deseadas de prolongación en el tiempo de los convenios más allá de la vigencia inicialmente pactada”. A estos efectos, se establecieron diferentes normas dirigidas a que se programara en el propio convenio los procedimientos y plazos para su revisión y se dio nueva redacción al art. 86.3 ET con la idea de que los eventuales bloqueos se resolvieran mediante la activación de procedimientos de solución de las discrepancias dentro de los indicados plazos.

El legislador de 2012 cierra un debate que se remonta tiempo atrás, introduciendo una solución que tiene algunos aspectos a favor pero que también suscita importantes dudas en cuanto a su configuración y funcionamiento.

Desde la primera perspectiva, es claro, de entrada, que la limitación de la vigencia de la ultraactividad puede tener efectos positivos desde la perspectiva de la renovación de la negociación, tanto de su estructura como de sus contenidos. El nuevo régimen tiene, de un lado, un efecto profiláctico respecto de unidades de negociación que llevan de hecho largo tiempo paralizadas y en las que, sin embargo, se ha venido conservando un convenio ultraactivo. La aplicación de la regla de la disposición transitoria 4ª de la Ley 3/2012 implica su desaparición, con la de la propia unidad, que habrá de seguir la suerte que corresponda conforme a los arts. 83 y 84 ET. Hacia el futuro, el art. 86.3 ET impide que este fenómeno vuelva a repetirse: transcurrido el año al que se refiere el precepto, se producirá este efecto. Por lo que se refiere, de otro lado, a la facilitación de la renovación de los contenidos se relaciona, por supuesto, con el sustancial cambio en el equilibrio hasta ahora existente en el momento de afrontar la renovación del convenio. Si, antes de la reforma de 2012, el art. 86.3 ET favorecía al «banco social», puesto que, de hecho, la regulación previa suponía una irreversibilidad de los niveles de protección alcanzados, desde febrero de 2012 prima la posición del «banco económico», en la medida en que las organizaciones representativas de los trabajadores negocian amenazados por la espada de Damocles que constituye la decadencia definitiva del convenio.

Por otro lado, la solución resultante de las reformas de 2011 y 2012 es, en cierto sentido, moderada. Aunque el efecto más vistoso del precepto es abrir la posibilidad de una desaparición definitiva del convenio, es preciso resaltar que este efecto únicamente se produce de forma subsidiaria. No sólo se ha mantenido el carácter dispositivo del régimen de la ultraactividad, existente desde 1994, sino que se han ampliado las posibilidades en este terreno. Además de que el nuevo precepto insiste hasta en tres ocasiones en el carácter dispositivo de las soluciones que establece, hay que llamar la atención respecto del mantenimiento de una parte de las soluciones introducidas en 2011 y, en concreto, de la llamada a la negociación interconfederal, estatal o autonómica, para resolver los problemas vinculados a la renovación de los convenios colectivos.

No puede negarse, sin embargo, que la nueva regulación presenta aristas sumamente problemáticas. Desde esta segunda perspectiva, lo primero que se advierte es que la solución es en exceso radical. Tras un plazo que, a resultas de su modificación por la Ley 3/2012, puede resultar en exceso breve —máxime si consideramos su dies a quo—, el convenio colectivo desaparecerá aplicándose el convenio superior —que normalmente tendrá un tratamiento incompleto, si es estatal, o menos favorable, si de ámbito territorial limitado— o directamente los mínimos estatales. Ya he indicado que tan drástico efecto presiona desde luego a los representantes de los trabajadores a la firma del acuerdo como mal menor frente a los drásticos efectos del transcurso del tiempo. Conviene ahora considerar que puede también hacerlo en sentido contrario.

La parte empresarial puede eventualmente ser atraída por la opción de la no renovación en la búsqueda de nuevos espacios para la «individualización». Al margen esta eventual influencia en las estrategias negociadoras, lo cierto es que el carácter absoluto de los efectos puede ser negativo sobre ambas partes: la definitiva y total decadencia del convenio, además de implicar la desaparición de los estándares protectores de los trabajadores, puede plantear importantes problemas organizativos a la empresa puesto que el convenio colectivo cumple funciones también en su interés: Aquellos pueden ver desaparecer sus mejoras salariales y en relación con el tiempo de trabajo; pero éstos pueden perder instrumentos de organización del trabajo o de garantía del poder directivo. Todo ello sin contar con las repercusiones que la aplicación directa de las previsiones del art. 86.3 ET puede tener sobre el clima laboral en el interior de la empresa, así como en el incremento de la tasa de conflictividad relacionada con la renovación de los convenios colectivos.

En otro orden de cosas, es preciso resaltar que la solución establecida en 2012 no está exenta de polémicas en cuanto a su concreción práctica. En parte porque la reforma de 2012 ha suscitado una fuerte reacción interpretativa, en parte porque la regulación que se ha establecido sobre este punto es en exceso simplista, la cuestión de la ultraactividad aparece en este momento como un «campo de minas» que los operadores jurídicos deberán atravesar en el corto plazo. Como ha ocurrido en otros aspectos afectados por las normas de 2012, la valoración de la reforma no se ha agotado en el debate político y en la acción sindical sino que también se ha proyectado sobre la interpretación de aquéllas. De este modo, cuestiones aparentemente claras al leer el Estatuto reformado se transforman en sumamente problemáticas, sobre los que existen aproximaciones divergentes. A ello hay que añadir que la simplicidad de la solución instaurada no acaba de hacer las cuentas con la magnitud de los intereses en juego, a los que ya se ha hecho referencia, ni, en consecuencia, con los problemas se pueden plantear a interlocutores sociales y empresas y trabajadores individualmente considerados. Todo ello explica la aprobación el 23 de mayo de un acuerdo en el marco de la comisión de seguimiento del II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva sobre la ultraactividad de los convenios colectivos. Con independencia de la aportación que pueda suponer para su resolución, es claro que su sola existencia acredita la dimensión de los problemas que suscita este tema así como la precariedad de las soluciones.

En definitiva, pues, son muchas las incógnitas que suscita la efectiva aplicación de las nuevas normas a partir del 8 de julio, fecha en que, como es sabido, se ha producido el definitivo decaimiento de todos los convenios que fueron denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012. Las consideraciones que siguen intentan aportar soluciones o, cuando menos, detectar los principales focos de conflicto y las posibilidades para solventarlos./RL

# Departamento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Eva López Terrada

Profesora Titular del Departamento de  
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universitat de València

## EL ACCESO RETROACTIVO A LA PENSIÓN DE VIUDEDAD DE LAS UNIONES DE HECHO: INCONSTITUCIONALIDAD DE LA EXIGENCIA DE DESCENDENCIA COMÚN

(Comentario a la STC 41/2013, de 14 de febrero)

Tras una insistente y casi unánime reclamación por parte de la doctrina, la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, reconoció, por primera vez, el acceso del conviviente supérstite de una pareja de hecho estable a la pensión de viudedad para hechos causantes acaecidos a partir de su entrada en vigor (1 de enero de 2008). Este reconocimiento planteaba dos tipos de problemas: los relacionados con la seguridad jurídica y los atinentes a la escasez de recursos. La resolución del primer grupo de inconvenientes requería, además de la concreción del período de convivencia exigido, el establecimiento de los mecanismos necesarios para demostrar la convivencia mutua, estable y notoria como pareja de hecho. Para la superación de la segunda clase de obstáculos cabía restringir, en la línea que en su día propusiera el TC<sup>1</sup>, la concesión de la pensión de viudedad a los convivientes de hecho que demostrasen un determinado nivel de dependencia económica de su pareja. De ahí la literalidad del artículo 174.3 de la LGSS. Pero, además, la Ley 40/2007 permitió el reconocimiento excepcional a la pensión de viudedad si el hecho causante se había producido con anterioridad a su entrada en vigor, si bien exigiendo la concurrencia de los requisitos enumerados en su DA 3ª: a) Que a la muerte del causante, reuniendo éste los requisitos de alta y cotización del artículo 174.1 de la LGSS, no se hubiera podido causar derecho a pensión de viudedad; b) Que el beneficiario hubiera mantenido convivencia ininterrumpida, como pareja de hecho en los términos establecidos en el primer inciso, párrafo cuarto, artículo 174.3 de la LGSS con el causante, durante, al menos, los seis años anteriores al fallecimiento de éste; c) Que el causante y el beneficiario hubieran tenido hijos comunes; d) Que el beneficiario no tenga reconocido derecho a pensión contributiva de la Seguridad Social; e) Que la correspondiente solicitud se presentara en el plazo improrrogable de los doce

meses siguientes a la entrada en vigor de la Ley 40/2007, en cuyo caso la pensión reconocida tendría efectos económicos desde el día primero de 2007.

Pues bien, mediante Auto de 11 de noviembre de 2008, el Juzgado de lo Social núm. 33 de Barcelona acordó plantear cuestión de inconstitucionalidad respecto de la mencionada DA 3ª en cuanto exige (de forma indiscriminada y sin excepciones) el requisito de haber tenido hijos comunes con el causante. El asunto origen de la cuestión se refería a una solicitud de pensión de viudedad basada en la DA 3ª por parte del supérstite de una pareja de hecho homosexual que había convivido de forma estable desde 1982 hasta 2004, que fue denegada por el INSS por no cumplirse el requisito de haber tenido hijos comunes con el causante, denegación que se reitera en la reclamación previa. Según el Juzgado promotor de la cuestión, la DA 3ª comporta un trato desfavorable por causa de la orientación sexual, prohibido por el art. 14 CE, toda vez que el requisito de haber tenido hijos en común resulta de muy difícil o imposible cumplimiento para las parejas de hecho homosexuales. A este respecto se tiene en cuenta, además de la imposibilidad biológica, que el derecho de las parejas del mismo sexo a la adopción conjunta y la adopción individual del hijo del conviviente sólo ha sido reconocido de manera reciente en algunas Comunidades Autónomas en las leyes que regulan el régimen jurídico de las parejas de hecho, como ha sucedido en Cataluña en virtud de la Ley del Parlamento catalán 3/2005, de 8 de abril. De esta forma, para el Juzgado de lo Social, la exigencia del referido requisito, aparentemente neutral, supone un trato discriminatorio para las parejas de hecho del mismo sexo, por su efecto excluyente de la pensión de viudedad.

<sup>1</sup> Cfr. SS.TC 29/1991, de 14 de febrero y 77/1991, de 11 de abril.

Pese a ello, el enjuiciamiento de la constitucionalidad del requisito de la letra c) de la DA 3ª de la Ley 40/2007 contenido en la STC 41/2013, de 14 de febrero, no se efectúa desde la perspectiva de las prohibiciones de discriminación<sup>2</sup>, sino desde la perspectiva de la cláusula general de igualdad del primer inciso del artículo 14 de la CE, pues el requisito de “que el causante y el beneficiario hubieran tenido hijos comunes” para tener derecho a la pensión de viudedad no tiene en cuenta la orientación sexual de la pareja de hecho como factor determinante del excepcional acceso retroactivo a la pensión, sino la existencia o inexistencia de descendencia común, biológica o adoptiva. Al examinar la cuestión desde la perspectiva de la cláusula general de igualdad, el Tribunal debe determinar si la diferencia de trato que el requisito de la letra c) establece entre parejas de hecho con hijos en común y parejas de hecho que no hubiesen tenido hijos comunes responde a una finalidad objetivamente justificada, razonable y proporcionada. Para ello analiza los dos razonamientos fundamentales del Fiscal General y del Abogado del Estado a favor de la constitucionalidad del precepto legal cuestionado: uno, el requisito legal constituye un indicador inequívoco de la existencia efectiva de la relación de convivencia more uxorio que se pretende proteger, que puede evitar posibles reclamaciones abusivas o fraudulentas; y dos, el requisito discutido encuentra justificación objetiva y razonable en la finalidad de otorgar protección social a una concreta situación de necesidad. A la vista de tales argumentos concluye el Tribunal negando que la diferencia de trato responda a una justificación objetiva y razonable. Por un lado, porque ni la circunstancia de haber tenido hijos en común acredita una mayor estabilidad o solidez de la unión de hecho, ni dicha circunstancia constituye el único medio de prueba posible sobre la estabilidad de la pareja. Por otro lado, porque rechaza la concurrencia de la pretendida finalidad de otorgar protección social a una concreta situación de necesidad, ya que se puede acceder a la pensión de viudedad excepcional tanto si existen hijos comunes de la pareja de hecho a cargo del supérstite, como si los hijos comunes de la pareja no sobreviven al causante o no se encuentran ya a cargo del supérstite por ser mayores de edad. Es más, a juicio del Tribunal Constitucional, el requisito consistente en haber tenido hijos en común no sólo carece de justificación constitucionalmente legítima. También conduce a un resultado desproporcionado, al impedir injustificadamente a determinados supérstites de parejas de

hecho el acceso a la protección dispensada mediante dicha pensión, por ser de imposible cumplimiento la exigencia de haber tenido hijos comunes, bien por razones biológicas (tanto para las parejas de hecho formadas por personas del mismo sexo como para las parejas de hecho de distinto sexo que no pudieron tener hijos por causa de infertilidad), bien por razones jurídicas (ya que la posibilidad de adopción de niños por las parejas de hecho ha estado vetada en nuestro ordenamiento jurídico hasta fechas relativamente recientes).

Con todo, la propia sentencia advierte que la declaración de inconstitucionalidad y nulidad de la letra c) de la DA 3ª de la Ley 40/2007 ni permite que puedan reclamar la pensión quienes, por no cumplir el requisito de haber tenido hijos en común, no la solicitaron en el plazo de doce meses siguientes a la entrada en vigor de la Ley 40/2007; ni permite revisar procesos fenecidos mediante sentencia con fuerza de cosa juzgada en los que se haya hecho aplicación de lo dispuesto en la mencionada letra c). Al margen de ello, la doctrina sentada por la sentencia 41/2013 ha llevado al Tribunal a otorgar el amparo en los recursos resueltos por las sentencias 55/2013, de 11 de marzo y 77/2013, de 8 de abril.

Para finalizar, cabe señalar que la sentencia cuenta con un voto particular que, en esencia, comparte los argumentos expuestos a favor de la constitucionalidad del requisito consistente en tener hijos en común. Se compartan o no tales argumentos, resulta difícil negar que, como se indica en dicho voto particular, la intervención del TC ha menoscabado la lógica de la regulación legal, que delimitó la situación de necesidad para los hechos causantes anteriores a la entrada en vigor de la ley mediante un criterio de ponderación distinto que para los hechos causantes posteriores. Puesto que se trataba de una pensión excepcional, de carácter retroactivo, y puesto que el fallecimiento del causante se podía haber producido años atrás, el legislador decidió no exigir las formalidades del artículo 174.3, estableciendo en su lugar –acertadamente o no- la exigencia de haber tenido hijos en común. Al desaparecer este requisito, bastará acreditar una convivencia ininterrumpida, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, durante, al menos, los seis años anteriores al fallecimiento del causante, de forma que, paradójicamente, el acceso a la pensión “excepcional” y retroactiva puede resultar ahora más asequible que el previsto con carácter general para las parejas de hecho./RL

<sup>2</sup> Se muestra crítico con ello CABEZA PEREIRO, J. (2013), Viudedad para las parejas de hecho por muertes anteriores a 2008: ¿importa la orientación sexual?, Aranzadi Social, 1.

### Satisfacción del Gobierno con la Conferencia sobre Fomento del Empleo Juvenil en Europa.

Mariano Rajoy manifestó en Berlín, en la conferencia por el empleo juvenil convocada por la canciller alemana, Angela Merkel, en la que también participaron dieciocho jefes de Estado y de Gobierno, que el gran reto de Europa es crecer para que se cree empleo, mientras que la ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, mostraba su confianza en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven del Gobierno, que seguirán desarrollando con la financiación de la Iniciativa de Empleo Juvenil europea.

En una comparecencia ante los medios de comunicación, Mariano Rajoy avanzó que el problema del desempleo es el más importante que tienen muchos países europeos y, a su juicio, se produce porque no hay crecimiento económico en la Unión Europea. "Llevamos 6 trimestres en recesión con crecimiento económico negativo mientras que el resto de las regiones del mundo están creciendo", dijo. El Presidente expuso la necesidad de trabajar para que se reduzca el paro juvenil porque prácticamente en todos los países es el doble que el desempleo en su conjunto, lo que hace necesario tomar medidas para que el crecimiento económico recorte la brecha entre ambos.

El presidente manifestó a sus socios comunitarios que hay que seguir con el proceso de reformas estructurales, al igual que está haciendo España, para mejorar la competitividad de la economía, reiterando la necesidad de seguir con los procesos de unión económica e integración europea. Planteó también el asunto de la segmentación de mercados en la zona euro: "Hay pymes de un determinado país que piden un crédito y se lo dan a un precio razonable y otras del mismo nivel y solvencia que piden un crédito y no se lo dan o se lo dan a un precio mucho más elevado".

Por su parte, la ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, celebró en Berlín el acuerdo alcanzado el pasado Consejo Europeo que permitirá adelantar a los años 2014 y 2015 el fondo de 6.000 millones de euros que financia la Iniciativa de Empleo Juvenil europea. Para la ministra estos acuerdos son muy importantes para España, toda vez que se prevé que "nuestro país pueda recibir casi 1.900 millones de euros para implementar medidas a favor del empleo juvenil". En su intervención, la ministra aseguró que España ya "ha hecho sus deberes", tal y como se comprometió en su Programa Nacional de Reformas, y cuenta con su propio Plan de Empleo Juvenil que se está articulando desde el pasado mes de febrero bajo el nombre de Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.

### Más de cuatro millones de trabajadores recibirán a partir de 2014 información sobre su expectativa de pensión.

Los mayores de 50 recibirán desde mediados del año que viene una explicación comprensible y clara sobre sus futuros derechos de jubilación. El objetivo a largo plazo es extender esta comunicación a quienes hayan cotizado al menos cinco años. El envío será por correo ordinario y de forma anual.

El objetivo de estos envíos es que conozcan de una forma "clara y comprensible" sus futuros derechos de jubilación. Aunque en principio será este colectivo el que reciba la información, "el compromiso es ir reduciendo progresivamente ese límite de edad hasta situarlo en toda persona que acredite al menos cinco años de cotizaciones y/o aportaciones a Seguros o Planes de Pensiones", según Tomás Burgos. La información se construirá sobre la hipótesis de que el interesado

continuará cotizando o realizando aportaciones de una forma similar hasta la fecha de la jubilación ordinaria de cada momento.

Esta comunicación, que "se remitirá a efectos meramente informativos, sin que origine derechos ni expectativas de derechos a favor del trabajador o de terceros", también involucrará muy estrechamente al sector privado. Esto es, todos los instrumentos de carácter complementario o alternativo que contemplen compromisos de jubilaciones tales como Mutualidades de Previsión Social, Mutualidades alternativas, Planes de Previsión Social Empresariales, Planes de Previsión Social Asegurados, Planes y Fondos de Pensiones y Seguros individuales y colectivos de instrumentación de compromisos por pensiones de las empresas.

### Presentado el Proyecto Promociona, de promoción de las mujeres a puestos de alta dirección en las empresas.

La ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ha presentado, junto con el presidente de la CEOE, el programa Promociona, con el que favorecerá la presencia de las mujeres en puestos directivos en 40 empresas. Las mujeres son el 60% de los nuevos titulados y, sin embargo, sólo representan el 12% en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35.

"Avanzar hacia un mayor equilibrio en los puestos de primer nivel es un reto que tenemos que afrontar como sociedad". Así lo aseguró la ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Ana Mato, en la presentación del Proyecto Promociona, en la que también participó el presidente de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Juan Rosell, pues esta entidad, junto con el Ministerio, será la encargada de poner en marcha el proyecto.

La ministra destacó la relación positiva que existe entre la diversidad en los puestos de alta responsabilidad y la rentabilidad financiera de una empresa. Especialmente, cuando las mujeres continúan ocupando los primeros puestos en universidades. Sin embargo, Mato ha reconocido que, "todavía en demasiadas ocasiones las mujeres seguimos teniendo que demostrar el doble para alcanzar la mitad". La presencia de obstáculos como las dificultades de conciliación, los horarios extensos y poco flexibles y el desigual reparto de tareas en el ámbito familiar, así como una cultura, en ocasiones "hostil" en la empresa son obstáculos para avanzar.

Por eso, Mato ha explicado que la participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad es una de los ejes de las políticas de igualdad que está poniendo en marcha el Ministerio. Conseguir esta mayor participación "es un objetivo prioritario para avanzar en modernidad y para volver a la senda del crecimiento". Para ello, se están poniendo en marcha proyectos como éste. Se trata de una iniciativa "destinada a involucrar a las empresas en la selección y promoción del talento de las mujeres". Con este proyecto, ha señalado la ministra "queremos impulsar un cambio cultural que favorezca nuevos estilos de liderazgo y nuevas formas de organización del trabajo".

A este objetivo están destinadas también otras iniciativas que están poniendo en marcha el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. En este sentido, la ministra ha recordado la puesta en marcha de la Red de empresas que han obtenido el distintivo "Igualdad en la Empresa", con el objetivo de crear sinergias entre sus miembros e impulsar las prácticas más eficaces. Asimismo, el Ministerio está impulsando "la firma de

acuerdos voluntarios con empresas líderes en políticas de igualdad", para que se comprometan a dar nuevos pasos y establecer procedimientos para fomentar una presencia más equilibrada en todos los niveles de responsabilidad, incluidos comités de dirección y consejos de administración.

### Finaliza la ultraactividad de los convenios colectivos denunciados y no renovados.

El pasado lunes 8 de julio, transcurrido un año de vigencia de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que acabó con la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos limitándola a un año, finalizó el plazo para firmar los convenios que habían sido denunciados al entrar en vigor la Ley y que se hallaran pendientes de renovación.

Hasta la reforma laboral de julio del año pasado, cuando el convenio colectivo había sido denunciado una vez agotada su vigencia, pasaba a un estado de ultraactividad: perdían vigencia sus cláusulas obligacionales pero seguían vigentes las cláusulas normativas. Y esta ultraactividad era indefinida mientras no se renovara el convenio. Pero la Ley 3/2012, de 6 de julio, limitó el plazo máximo de ultraactividad a un año: "transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación".

El pasado mes de mayo los dos sindicatos mayoritarios, UGT y CCOO y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, firmaban el "Acuerdo sobre ultraactividad de los convenios colectivos", dirigido a impulsar la negociación colectiva pendiente y superar los bloqueos de negociación, dar certidumbre y seguridad a empresarios y representantes de los trabajadores y dirigido a evitar la conflictividad en las relaciones laborales de las empresas cuyos convenios pudieran decaer.

El Secretario de Acción Sindical de UGT, Toni Ferrer, señalaba que "el 8 de julio no es un punto y final; es un punto y seguido y, desde luego, los empresarios que crean que van a producir recortes salariales, o a suprimir las condiciones de trabajo pactadas en el convenio están muy equivocados porque se van a encontrar conflictividad y van a tener pleitos que consideramos que vamos a ganar".

Señaló que el Gobierno tiene la responsabilidad de la conflictividad, la litigiosidad y la pérdida de competitividad y productividad que ha introducido con la reforma laboral y que "el pacto firmado con la patronal ha intentado paliar los efectos nocivos contra la regulación y la protección de los derechos de los trabajadores y contra la organización de trabajo en las empresas pero se está demostrando que es insuficiente y por eso exigimos al Gobierno que reestablezca el equilibrio entre las partes porque su reforma estimula aquellos sectores empresariales que no quieren negociar".

La conclusión de las organizaciones sindicales mayoritarias es que los convenios pendientes de renovación y prórroga deben seguir negociándose y aplicándose: "los derechos adquiridos en los convenios pasarán a estar contractualizados a título individual", afirman para defender la vigencia de los derechos de los trabajadores más allá de la fecha límite impuesta a la ultraactividad, y si no se respetan, según advierten, "CCOO y UGT van a ejercer presión sindical y judicial, lo que provocará más conflictividad laboral y judicial"./RL



# Novedades de la Sala IV del Tribunal Supremo

El análisis de las últimas sentencias del TS en materia social



Mª Luisa Segoviano Astaburuaga  
Magistrada Sala IV del Tribunal Supremo

## ÚLTIMAS SENTENCIAS DE LA SALA IV

**STS 30/04/2013, recurso 1442/2012. Demanda de oficio: concatenación de contratos temporales en el sector de la construcción. Concepto de “mismo puesto de trabajo”, elementos que se toman en consideración para definirlo**  
“Uno de los requisitos exigidos por el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores para reconocer el carácter indefinido del contrato de trabajo, cuando concurren los restantes requisitos contemplados en el mismo, tal y como resulta de la redacción aquí aplicable, es decir, la establecida por la Ley 43/2006, es que se trate de “el mismo puesto de trabajo en la misma empresa”.

Atendiendo a los hechos consignados resulta que los dos actores, si bien desde el inicio de su relación laboral prestaron servicios con la categoría de peón de albañil, es lo cierto que no lo hicieron en el mismo puesto de trabajo, sino que lo hicieron en diferentes obras de construcción, ubicadas en distintos lugares dentro de la provincia de Navarra. En nada afecta a esta conclusión el que en los sucesivos contratos que firmaron los actores figurara una cláusula adicional por la que los trabajadores se comprometían “a la posibilidad de ser llamados a prestar sus servicios en cualquiera de los otros centros que la empresa tenga abiertos dentro de la provincia durante la duración del presente contrato”.

Tal y como han señalado las sentencias de esta Sala citadas anteriormente cuya doctrina se ha de mantener por razones de seguridad jurídica y por no concurrir circunstancias nuevas que aconsejen un cambio jurisprudencial: “Con tales circunstancias fácticas, pues, y a diferencia de lo que esta Sala ha entendido respecto a otras actividades y en supuestos muy diferentes a éste ( SSTS, entre otras, de 19-7-2010, R. 3655/09; 9-12-2010, R. 321/10; 15-2-2011, R. 1804/10; 19-4-2011, R. 2013/10; y 24-5-2011, R. 2524/10), parece evidente que aquí no nos encontramos ante “el mismo puesto de trabajo”, que es el presupuesto del art. 15.5 ET, máxime cuando la regulación convencional específica, tanto la estatal del *Convenio General de la Construcción* (art. 18: “El puesto de trabajo se define por las tareas y funciones que desempeñe el traba-

jador, por la categoría profesional y por el centro de trabajo, de manera que cualquier variación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo”) como la del *Convenio Provincial de Vizcaya que lo reproduce tras la redacción de su art. 12* por la Comisión Paritaria (Acta 2/2007) a la que alude la propia *sentencia impugnada y de la que ya nos hicimos eco en la nuestra de 25-5-2011*.”

**STS 11/04/2013, recurso 1342/2012. Prestación de desempleo. Son computables las cotizaciones efectuadas durante los seis últimos años, aunque el beneficiario hubiere percibido prestación de IPT y para lucrar la misma se hayan computado parte de las cotizaciones de los seis últimos años, que luego se van a tener en cuenta para el reconocimiento de la prestación por desempleo. No se descuentan.**

“Ese debate inicial queda, no obstante, superado ya en esta alzada en tanto la sentencia recurrida afirma que subsiste el derecho a la prestación de desempleo, si bien una vez descontado del periodo que le correspondiera “el que haya percibido en concepto de prestaciones de incapacidad permanente”. En suma, se trata ahora de determinar cuál es el alcance del reconocimiento del derecho a la prestación de desempleo, es decir, si la misma ha de fijarse en una duración equivalente a la cotización acreditada -solución de la sentencia de contraste- o si, como hace la sentencia recurrida, de dicho periodo ha de restarse el “consumido” en el periodo que la actora percibió por incapacidad permanente.

La solución dada por la sentencia recurrida provoca, en primer lugar, una enorme dificultad de comprensión puesto que, pese a tratarse de la resolución que pro primare reconoce la prestación solicitada, no cuantifica la duración de la misma y ello pese a que, al efectuar una estimación parcial, tal dato devenía decisivo. Podría aducirse que la duración de la prestación de desempleo habrá de ser la que resulta de la consideración de todas las cotizaciones que aparecen reflejadas sin discusión alguna en el expediente administrativo, pero el hecho de que la Sala opte por efectuar el descuento antes indicado impide

## 18\_jurisprudencia

conocer el resultado final del derecho que se reconoce. Es un descuento que, además, deviene incongruente porque a tenor de la cotización acreditada (1072 días, hecho probado segundo de la sentencia de instancia), la tabla del *art. 210.1 LGSS* otorga a la actora el derecho a percibir la prestación de desempleo por el periodo de 300 días; sin embargo, la pensión de incapacidad permanente total fue lucrada durante un año y nueve meses.

Y es que la tesis de la sentencia recurrida no puede prosperar, pues carece de apoyo legal.

La sentencia recurrida acude a la doctrina sentada en nuestra *STS de 1 de julio de 2003 (rcud. 4017/2002)* para extraer la conclusión del descuento indicado. Más, la atenta lectura de esa sentencia de esta Sala IV no permite alcanzar las conclusiones a las que llega la Sala de Sevilla. En ella analizábamos un supuesto de incompatibilidad entre la pensión de incapacidad permanente total y la prestación por desempleo, cuestión ajena al objeto de este pleito, en donde no hay una coincidencia en el tiempo entre el percibo de la pensión de incapacidad permanente y el periodo de desempleo. Se partía de una situación que, a priori, podía generar incompatibilidad, por ser coincidentes los periodos de desempleo y de percibo de la pensión de incapacidad permanente y, por ello, era necesario efectuar un análisis de lo dispuesto en el *art. 213.1 f) LGSS*. Además, dándose el caso de que el abono de la pensión de incapacidad permanente se había hecho en el trámite de ejecución provisional de sentencia por mandato del entonces vigente *art. 292 de la Ley de Procedimiento Laboral*. Y aun así, tratándose de una situación provisional, esta Sala rechazó que pudiera hacerse una aplicación análoga de lo que establece el *art. 222 LGSS* para el caso de la coordinación del desempleo con la incapacidad temporal.

Como hemos dicho, la situación allí enjuiciada no coincide con la presente. Aquí no estamos ante un caso de coincidencia en el tiempo del derecho a percibir desempleo y pensión de incapacidad permanente, sino del cómputo de las cotizaciones. Respecto de éstas, además de que queda ya definitivamente aceptado por la sentencia recurrida que han de computarse para el desempleo, no existe regla alguna que permita limitar su alcance sobre el efectivo derecho que de ellas se genera. Téngase en cuenta, además, que las prestaciones por desempleo se regulan por un régimen financiero específico, mediante cotización separada, según disponen los *arts. 223a 225 LGSS*. Por tanto, acreditado el periodo de cotización, el derecho a la prestación de desempleo ha de fijarse en los términos establecidos en el *art. 210.1 LGSS*, sin descuento alguno por el hecho de haber sido tales cotizaciones la mismas que permitieron en su día el reconocimiento de la pensión de incapacidad permanente y, sin que quepa en modo alguno la analogía del descuento que la sentencia recurrida realiza, analogía que fue rechazada por esta Sala en la sentencia mencionada incluso para el caso de efectiva superposición de periodos de disfrute”

**STS 28/05/2013, recurso 2752/2012. Subsidio de desempleo. Periodo de cómputo de rentas esporádicas a efectos de la suspensión o extinción del subsidio. La obtención de rentas superiores al mínimo legal por un tiempo que no alcance los doce meses acarrea la suspensión del subsidio, que podrá reanudarse en el momento en el que se acredite de nuevo la carencia de rentas.**

“**a)** “El *art. 1.8 de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre*, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, dio nueva redacción al *apartado 2 del art. 219 LGSS*. Hasta la entrada en vigor de la misma, la obtención de rentas superiores a las establecidas en el *art. 215.1.1y 1.3* daba lugar a la extinción del subsidio (según la modificación que, a su vez, había operado el *art. 88 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre*, que fue declarada conforme a los mandatos constitucionales por la *STC 128/2009, de 1 de junio, que rechazó las cuestiones previas formuladas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco*). La nueva redacción, que se mantiene vigente, establece: ‘2. Serán de aplicación al subsidio por desempleo las normas sobre suspensión y extinción previstas en los artículos 212 y 213.- Asimismo el subsidio se suspenderá por la obtención, por tiempo inferior a doce meses, de rentas superiores a las establecidas en el *artículo 215, apartados 1.1, 2, 3y 4y 3 de esta Ley*, y por dejar de reunir por tiempo inferior a doce meses el requisito de responsabilidades familiares previsto en los apartados 2 y 3 del mismo artículo, cuando hubiese sido necesario para el reconocimiento del derecho. Tras dicha suspensión, el trabajador podrá reanudar la percepción del subsidio siempre que acredite el requisito de carencia de rentas y, en su caso, el de responsabilidades familiares, en los términos establecidos en el *artículo 215.3.1 de esta Ley*.- En el caso de que la obtención de rentas o la inexistencia de responsabilidades familiares, recogidas en el párrafo anterior, se mantenga por tiempo igual o superior a doce meses, se extinguirá el subsidio. Tras dicha extinción, el trabajador sólo podrá obtener el reconocimiento de un derecho al subsidio si vuelve a encontrarse de nuevo en alguna de las situaciones previstas en el apartado 1.1, 2, 3 y 4 del *artículo 215 de esta Ley* reúne los requisitos exigidos”.

**b)** “En relación a los efectos de la venta de inmuebles sobre el requisito de carencia de rentas de quien pueda ser beneficiario de subsidio de desempleo *ex art. 215 LGSS* esta Sala sostuvo en la *STS de 31 de mayo de 1999 (rcud. 1581/1998, dictada en el Pleno de la Sala)*, con criterio reiterado en la *STS de 30 de junio de 2000 (rcud. 1035/1999)* que la venta del inmueble solamente supone la sustitución de un elemento patrimonial por otro (el dinero obtenido como precio) y que, ‘trasladado el acontecimiento al plano de la protección asistencial, lo único relevante, en relación con tales elementos patrimoniales, sería los ingresos periódicos que los mismos proporcionarían al interesado; es decir, el ingreso que procurará, sea la vivienda misma, porque estaba arrendada o cedida a cambio de un precio, bien el dinero recibido, porque ha sido invertido en

cualquier operación generadora de rentas en sentido estricto. Tales ingresos sí serían de cómputo y podrían neutralizar, en su caso, la asistencia subsidiada. Buena prueba de que es así, la tenemos en el hecho de que la persistencia en el dominio de la casa ninguna repercusión tiene, aunque su valor evolucione en el mercado inmobiliario; por ello, su transformación en dinero, mediante una compraventa, ninguna consecuencia sensible puede tener, desde el punto de vista de la protección en estudio, pues el beneficiario se limita a ser titular de un bien o cosa diferente: antes un inmueble, ahora una cantidad de dinero”, resaltando que “Se rechazaba así que los criterios de cómputo de las leyes tributarias, a la hora de determinar la renta sobre la que aplicar el impuesto correspondiente, tuvieran trascendencia en el campo de la Seguridad Social”.

**c)** “Posteriormente, la *STS de 17 de septiembre de 2001 (rcud. 2717/2000)* otorgaba idéntico tratamiento a las rentas como a la enajenación de bienes pertenecientes al patrimonio mobiliario; criterio asimismo reiterado en las *STS de 26 de febrero (rcud. 1037/2001)*, *23 de marzo (rcud. 1328/2001)*, *18 de junio (rcud. 2667/2001)* y *29 de octubre de 2002 (rcud. 1249/2002)*, *30 de marzo de 2003 (rcud. 1429/2001)* y *8 de noviembre de 2004 (rcud. 5945/2003)*”, así como que “Abundando en ello, la *STS de 7 de febrero de 2002 (rcud. 2245/2001)* insistía que el tope exigido legalmente para acceder al nivel asistencial de desempleo hace referencia a las rentas y no al nivel económico genérico del beneficiario: ‘Al condicionar el artículo 215.1.1 de la LGSS la concesión y la permanencia en el disfrute del subsidio por desempleo a que las rentas de cualquier naturaleza no sobrepasen un determinado límite, presupone que el factor a tener en cuenta es únicamente el de las rentas, con independencia de su naturaleza, pero rentas, al fin y al cabo’”.

**d)** “En todos aquellos supuestos se trataba de situaciones anteriores a la entrada en vigor de la Ley 45/2002. La modificación normativa no sólo afectó al art. 219.2 LGSS, sino también al art. 215.3.2, al que aquel se remite, conforme al cual: ‘Se considerarán como rentas o ingresos computables cualesquiera bienes, derechos o rendimientos de que disponga o pueda disponer el desempleado derivados del trabajo, del capital mobiliario o inmobiliario, de las actividades económicas y los de naturaleza prestacional, salvo las asignaciones de la Seguridad Social por hijos a cargo y salvo el importe de las cuotas destinadas a la financiación del convenio especial con la Administración de la Seguridad Social. También se considerarán rentas las plusvalías o ganancias patrimoniales, así como los rendimientos que puedan deducirse del montante económico del patrimonio, aplicando a su valor el 50 por 100 del tipo de interés legal del dinero vigente, con la excepción de la vivienda habitualmente ocupada por el trabajador y de los bienes cuyas rentas hayan sido computadas, todo ello en los términos que se establezcan reglamentariamente’”.

**e)** “Por ello, en nuestra sentencia de 27 de marzo de 2007 (rcud. 5391/2005) declarábamos que la anterior doctrina ha-

bía perdido vigencia y había de estimarse que ‘las plusvalías o ganancias patrimoniales’ son rentas o ingresos computables a los referidos efectos (como reiterábamos en la *STS de 16 de mayo de 2007 - rcud. 428/2006*)”.

**f)** “...debemos ahora analizar cual es el efecto que sobre el subsidio asistencial provocan las ganancias generadas por la venta de bienes, teniendo en cuenta que la misma se produjo en unidad de acto y, por ello, también el precio fue obtenido de modo puntual”, recordando, en primer lugar, que “El derecho al subsidio tiene una naturaleza dinámica, pues el art. 215.3.1 LGSS vincula su mantenimiento, no solo a la concurrencia de los requisitos de carencia de rentas en el momento del hecho causante sino la persistencia de tal situación durante el tiempo que dure su percepción. Como se indicaba en la *STS de 29 de octubre de 2003 (rcud. 4767/2002)*, dictada por el Pleno de la Sala, ‘del tenor del precepto se deduce con claridad que la circunstancia de carencia de rentas (y lo mismo habría que decir de la tenencia de responsabilidades familiares) es exigible en todo el tiempo que dura la prestación; lo que obliga a la entidad gestora a determinar, ante eventuales modificaciones de dichas circunstancias, si la entidad de las mismas afecta de una u otra manera al derecho reconocido’, destacando que “En aquella sentencia se trataba de determinar la incidencia en el requisito de rentas obtenidas por el trabajo del marido de la beneficiaria, en un supuesto anterior a la modificación operada en 2002. La Sala se decantó entonces por efectuar el cómputo anual, recordando que ‘...la unidad temporal de cómputo del requisito de carencia de rentas el precepto legal no contiene una previsión clara’. Pero recordaba que, especialmente a partir de la *sentencia de 17 de junio de 1998 (rcud. 2334/97)*, tal período de tiempo debe ser el año, descartando ‘que el cómputo deba efectuarse mensualmente, a pesar de que la interpretación literal del art. 215.1 de la LGSS permitiría esta solución, y se descartan también ‘a fortiori’ el cómputo en unidades temporales más reducidas o el cómputo continuo día a día’. Aquella interpretación se efectuaba a los efectos de determinar el nivel de rentas de la unidad familiar”.

**g)** No obstante se señala que “tras la reforma de la Ley 45/2002, el art. 219.2 LGSS determina cuáles hayan de ser las consecuencias de la falta de concurrencia de aquella situación económica determinante del derecho mismo y distingue dos efectos distintos, según se deje reunir el requisito de carencia de rentas por tiempo inferior o igual o superior a doce meses. De este modo, la obtención de rentas superiores al mínimo legal por un tiempo que no alcancen los doce meses, provocará la suspensión del subsidio, que podrá reanudarse en el momento que se acredite de nuevo la carencia. Por el contrario, el mantenimiento de esa situación por tiempo superior, extingue el subsidio”, con la consecuencia de que “El cambio incide en el sistema de cómputo, como entendió la *STS de 8 de febrero de 2006 (rcud. 51/2005)* que afirmaba que ‘se han alterado de manera sustancial los presupuestos legales que sustentaban la doctrina jurisprudencial del cómputo anual de las rentas

## 20\_jurisprudencia

familiares. En la nueva regulación el legislador establece a cargo de la entidad gestora un control o seguimiento constante de las situaciones de necesidad que dan lugar a la percepción del subsidio, permitiendo a cambio que los asegurados recuperen inmediatamente el derecho al subsidio cuando se reproduce la situación de necesidad tras la desaparición de la percepción de rentas esporádicas. Puede afirmarse así que la finalidad de la reforma legal en el aspecto al que se refiere el litigio es ajustar o acompasar de la manera más exacta posible la dinámica de la situación de desempleo a la «dinámica del derecho» a prestaciones. Siendo ello así, lo lógico es proceder al cómputo mensual o en unidades temporales reducidas de las rentas familiares, en lugar de al cómputo anual. Tal cómputo mensual o en unidades temporales reducidas es por razones evidentes más adecuado para alcanzar dicho propósito de ajuste entre situación de necesidad y acción protectora, no comportando ya, para los supuestos de obtención de rentas o ingresos esporádicos («por tiempo inferior a doce meses»), la consecuencia inaceptable de pérdida del derecho que llevaba consigo la extinción de la prestación asistencial en la legislación anterior”.

**3.-** En definitiva, que tras la reforma de la Ley 45/2002, para la distinción entre el efecto suspensivo o extintivo, la norma legal no atiende a las cuantías, sino a la reiteración en el tiempo de la superación de las rentas por lo que, como se ha indicado, la obtención de rentas superiores al mínimo legal por un tiempo que no alcance los doce meses, provoca la suspensión del subsidio, que podrá reanudarse en el momento que se acredite de nuevo la carencia”.

### **STS 23/04/201, recurso 2090/2012. Despido. Efectos sobre la caducidad de la acción por despido de la información errónea de la Administración sobre la forma del cómputo del plazo para el ejercicio de dicha acción.**

“1. Como ya se ha señalado, la cuestión controvertida en el presente recurso de casación unificadora se centra en determinar si debe tenerse en cuenta a los efectos de acoger o no la excepción de caducidad de la acción por despido, la información errónea de la Administración sobre la forma del cómputo del plazo para el ejercicio de dicha acción. Pues bien, esta cuestión ha sido ya resuelta por *esta Sala en sus sentencias de 17 de diciembre de 2004 (Rcud. 6005/03), reiterada en las de 17 de septiembre de 2009 (Rcud. 4089/08) y de 12 de abril de 2011 (Rcud. 1111/10)*. En esta última --citada ya en la sentencia recurrida- se razona que :

“Las *sentencias del Tribunal Constitucional 193y 194/1992, en doctrina que ha sido reiterada por la sentencia de 214/2002*, han establecido que las normas sobre la incidencia de la reclamación previa sobre la caducidad de la acción han de interpretarse con criterios de razonabilidad y proporcionalidad que respeten las exigencias del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, que reconoce el *artículo 24 de la*

*Constitución*. Así estas sentencias señalan que, aunque “los mandatos del *artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores* Derecho necesario”, también “lo son aquellos preceptos de la Ley de Procedimiento Administración -hoy el *artículo 58 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común-* que se refieren a los efectos de las notificaciones administrativas defectuosas”, “cuya aplicación hubiera supuesto la admisión de la demanda planteada ante el Juzgado de lo Social”. Por otra parte, se afirma que “la prevalencia concedida al *artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores* supone que de hecho la Administración ha venido a beneficiarse de sus propias irregularidades, al haber inducido a los hoy demandantes a error, y a actuar dentro de un plazo que, posteriormente, la misma Administración consideró inaplicable”. Por ello, “no puede calificarse de razonable una interpretación que prima los defectos en la actuación de la Administración, colocándola en mejor situación que si hubiera cumplido su deber de notificar con todos los requisitos legales ( *STC 204/1987* )”. Por el contrario, “resulta razonable estimar que el *artículo 79.3 Ley de Procedimiento Administrativo*-hoy *artículo 58.3 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común-* era aplicable al presente supuesto, de manera que la notificación, aun errónea, debió surtir efectos al interponerse la correspondiente demanda, que, por ello, quedaba dentro del plazo legalmente señalado”.

El Tribunal Constitucional señala además que el hecho de que se contara con asistencia de Letrado “no desvirtúa el hecho de que, efectivamente, la Administración indujo a error a los recurrentes y se aprovechó en el proceso, conscientemente, de ese mismo error”, añadiendo que “la protección de los administrados frente a las irregularidades administrativas que lleva a cabo la Ley de Procedimiento Administrativo no se hace depender de la presencia o no de Letrado”. Por último, se concluye que, aunque las indicaciones de las Administraciones sobre las vías de impugnación de sus actos carecen de fuerza vinculante para las partes, no puede considerarse falta de diligencia el seguir las instrucciones contenidas en las notificaciones administrativas, relativas a los recursos procedentes y plazos para interponerlos, pues “lo contrario supondría colocar a los ciudadanos en una situación de inseguridad ante las notificaciones administrativas, y vendría a eliminar la garantía que supone para el administrado la regulación legal de los requisitos de esas notificaciones”.

2. En este caso el error existe y -como pone manifiesto la sentencia recurrida- es relevante en orden a la conducta procesal del trabajador demandante, en la forma de computar el plazo, pues se le informó que el plazo corría desde la notificación de la resolución y no desde la fecha de efectos del despido con el descuento de los días correspondientes a la reclamación previa” **./RL**

# Comentario Doctrina Sala Social Audiencia Nacional, Tribunales Superiores de Justicia y Juzgados de lo Social



José Buena Ventura Barberá  
Graduado Social

## **TSJ CASTILLA Y LEÓN 23-1-2013 RECURSO 2399/2012. Despido Colectivo. Puesta a Disposición de la Indemnización.**

No es válido un pacto en el periodo de consultas de un expediente de regulación de empleo extintivo, que derogue en perjuicio del trabajador su derecho a percibir la indemnización por extinción del contrato de forma simultánea a la comunicación de dicha extinción.

La sentencia alude exclusivamente a la indemnización legal, puesto que el pago de toda cantidad que se pueda pactar por encima de la misma podrá diferirse sin que ello afecte al derecho del trabajador resultante del artículo 53.1.b del Estatuto de los Trabajadores. Al considerarse el pacto colectivo nulo en lo relativo al pago de la indemnización, de ello deriva la improcedencia del despido, puesto que afectaría a uno de los requisitos exigibles para que, el despido objetivo resulte procedente.

## **TSJ CASTILLA Y LEÓN 30-1-2013 RECURSO 2384/2012. Despido improcedente y no nulo de trabajadora embarazada**

La sentencia resuelve si cabe calificar un despido de nulo cuando el trabajador, al que supone beneficia tal garantía y calificación de nulidad, expresamente renuncia a la misma y solicita exclusivamente la improcedencia y estima que sí, dado que debe tenerse en cuenta que en el proceso laboral la justicia que se dispensa es de carácter rogado y que obedece al principio dispositivo de tal suerte que no cabe darle a la parte más de lo que pide ni cosa distinta de lo que demanda; en el presente caso la actora expresamente desistió de la petición de nulidad y solamente interesó la improcedencia del despido, calificación que cabe perfectamente en el caso enjuiciado porque entiende la sentencia que en estos casos, no sólo cabe calificar el despido de nulo o procedente sino también de improcedente cuando concurren los requisitos legales para tal calificación porque la garantía reforzada en tutela de los trabajadores afectados frente al despido en que

consiste la declaración de nulidad es perfectamente renunciabile, renuncia que se estima válida porque no es contraria al interés o el orden público ni perjudica a terceros (artículo 6.2 del Código Civil), de tal suerte que el trabajador puede decidir no impugnar el despido o impugnarlo solamente solicitando su improcedente.

## **T.S.J.ILLES BALEARS 18-3-2013 RECURSO 684/2012. Pensión de Jubilación no contributiva. No puede considerarse como rentas las ayudas que le proporcionan familiares y amigos.**

Se desestima el recurso, confirmando la sentencia de instancia puesto que la actora carece de rentas que superan el tope previsto en el art. 144.1 d) en relación con el art. 145 1 de la LGSS , es decir que superen el cómputo anual de la pensión fijado anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, tal y como se expresa y razona en la sentencia de instancia que debe ser confirmada, al no variarse sustancialmente los hechos probados de la misma, y sin que a tales efectos puedan computarse las ayudas que le proporcionan familiares y amigos, aunque sean de forma continuada, como los 300 euros mensuales, ya que no pueden considerarse como rentas computables a estos efectos, como se pronuncia en este sentido la sentencia del TSJ de Cataluña de 10.12.98 .

## **T.S.J.COMUNIDAD VALENCIANA 13-2-2013 RECURSO 1832/2012. Antigüedad en el cálculo de indemnización. Debe ser computada la establecida en el acuerdo suscrito a efectos indemnizatorios**

Empresa que suscribe un anexo al contrato de trabajo suscrito con la trabajadora en virtud del cual se le reconocía una antigüedad anterior a la de inicio de la relación laboral a los solos efectos indemnizatorios por lo que en el supuesto de extinción de la relación laboral por causas no imputables al trabajador se reconoce el derecho de éste a percibir la indemnización por despido que le corresponda con arreglo a la antigüedad reconocida.

## 22\_jurisprudencia

La empresa alegando causas económicas y productivas, puso en conocimiento de la actora su decisión de modificar la jornada de trabajo de la misma, comunicando la trabajadora su decisión de resolver el contrato de trabajo, dado que la modificación sustancial estima la trabajadora que le ha perjudicado.

Se discute en la sentencia cual debe ser la antigüedad a tener en cuenta a efectos del cálculo de indemnización, concluyendo la Sala que ésta debe ser la antigüedad establecida en el acuerdo a efectos indemnizatorios, y ello es así porque la antigüedad ha sido reconocida a efectos indemnizatorios en los supuestos de extinción de la relación laboral por causas no imputables a la trabajadora, y ello es lo que acontece en el presente caso, ya que la decisión de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo parte de la empresa demandada, sin que la circunstancia de que la trabajadora no se oponga a las mismas suponga que la causa es imputable a la trabajadora, a la que con esta medida se le causa un perjuicio que le otorga el derecho a rescindir su contrato con la indemnización establecida en la ley pero con la antigüedad convenida para los casos en que se extinga el contrato por causa no imputable a la trabajadora.

### **T.S.J.COMUNIDAD VALENCIANA 13-2-2013 RECURSO 33/2013. Archivo demanda impugnación de despido por falta de subsanación de aportación del acto de conciliación.**

Presentada demanda por despido ante el Juzgado de lo Social a la que no se acompaña certificado del acto de conciliación ni solicitud del mismo se requiere al actor para su subsanación, dictándose auto por el que se archiva la demanda por no subsanar la misma en el plazo establecido.

El recurso interpuesto se articula en un único motivo, en el que se denuncia que la resolución recurrida infringe el artículo 24 en sus apartados 1 y 2 de la Constitución española, y citando al efecto doctrina del TC - Ss. T.Co 135/2.007, 207/1998 -, así como doctrina judicial cual es la de la STSJ de Madrid de 21-5-2.002, se argumenta que si bien la parte no atendió al requerimiento del Decreto del Secretario en plazo, sí que aportó la certificación de haberse celebrado el acto de conciliación junto con el escrito en el que se interponía recurso de reposición contra el auto de archivo, habiéndose celebrado el acto de conciliación en fecha anterior, esto es antes de que expirase el plazo para aportar la certificación requerida, y argumentando que la resolución de archivo de la demanda resulta desproporcionada y vulneradora del derecho a la tutela judicial efectiva del recurrente

La sentencia parte del contenido del art. 81.3 de la LRJS que dispone: " Si a la demanda no se acompañara certificación del acto de conciliación o mediación previa, o de la papeleta de conciliación o de la solicitud de mediación, de no haberse celebrado en plazo legal, el secretario judicial, sin perjuicio de resolver sobre la admisión y proceder al señalamiento, advertirá al demandante que ha de acreditar la celebración o el intento del expresado acto en el plazo de quince días, contados a partir del día siguiente a la recepción de la notificación, con apercibimiento de archivo de las actuaciones en caso contrario, quedando sin efecto el señalamiento efectuado.". Este precepto se corresponde con el del anterior art. 81.2 de la ya derogada LP, sobre cuya interpretación conforme al art. 24 de la CE y en supuesto idéntico al que ocupa se pronunció el Tribunal Constitucional en la STCo 122/2.006 de 24 de abril, en sentido contrario a la tesis propugnada por el recurrente en la consideración de que habiendo aplicado el órgano jurisdiccional al archivar la demanda la sanción prevista en la propia ley para la subsunción en plazo tal inadmisión no resulta desproporcionada, resultando intrascendente el hecho de que efectivamente se hubiese celebrado la conciliación, pues la no aportación de la certificación de tal hecho en plazo únicamente resulta achacable a una negligencia de la parte en la defensa de sus intereses. Así dicha resolución en su Fundamento de Derecho Tercero razona de la forma siguiente:

*"En el presente caso, como se ha expuesto en los antecedentes, se constata, en primer lugar, que la demanda se presentó ante el Juzgado de lo Social sin la preceptiva certificación del acto de conciliación obligatorio. En segundo lugar, que el órgano judicial, tras admitir provisionalmente a trámite la demanda, procedió a requerir a la recurrente para que acreditara la celebración o el intento de dicha conciliación, bajo apercibimiento expreso de archivo de la demanda. En tercer lugar, que la recurrente, a pesar de que en dicha fecha había ya presentado la papeleta de conciliación y de que, incluso, dentro todavía del plazo de subsanación concedido, se había celebrado efectivamente el acto de conciliación, no procedió, sin embargo, a cumplimentar el requerimiento efectuado. En cuarto lugar, que el órgano judicial procedió a decretar el archivo de la demanda dos meses después de la efectiva celebración del acto de conciliación y sin que la recurrente hubiera procedido en dicho tiempo a la aportación del acta correspondiente. Y, por último, que fue únicamente en el posterior recurso de reposición interpuesto contra el Auto de archivo cuando la recurrente procedió a aportar la documentación que obraba en su poder sobre la presentación y celebración de la conciliación previa y en consecuencia se desestima el recurso."/RL*

# Comentarios de actualidad sobre impuestos

## Julio 2013

**Antonio Morillo Méndez**

Abogado Tributarista

Ex-Inspector de Hacienda del Estado.

En espera de algunas novedades legislativas secundarias, prolegómenos de las más profundas que se esperan para el año próximo, seguiremos acudiendo a la jurisprudencia para conocer los criterios interpretativos que haya que tener en cuenta en la aplicación de los tributos. Nos centramos este mes en el IVA, cuyo intérprete máximo es el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), y cuyos criterios, afortunadamente, se van imponiendo poco a poco entre nosotros, bien por vía del Tribunal Supremo, bien incluso por vía de modificaciones legislativas.

1.- El TJUE, en una sentencia publicada en 11 de abril de 2013, se pronuncia sobre devolución del IVA pagado, en el caso de denegación del derecho a la deducción al destinatario de una operación exenta arts. 2 y 203 de la Directiva 2006/112), y sus pronunciamientos en el fallo, siendo ponente el Sr. T. von Danwitz, son los siguientes:

1) El principio de neutralidad del IVA, tal como lo ha concretado la jurisprudencia relativa al artículo 203 de la Directiva 2006/112/CE del Consejo, de 28 de noviembre de 2006, relativa al sistema común del Impuesto sobre el Valor Añadido, debe interpretarse en el sentido de que se opone a que, sobre la base de una disposición nacional que tiene por objeto la trasposición de dicho artículo, la administración tributaria deniegue al prestador de un servicio exento la devolución del IVA facturado por error a su cliente, basando su negativa en que el prestador del servicio no procedió a rectificar la factura errónea, cuan-

do dicha administración, mediante resolución firme, denegó al cliente el derecho a la deducción del IVA, y como consecuencia ya no resulta de aplicación el régimen de rectificación previsto por la ley nacional.

2) El principio de neutralidad ... puede ser invocado por un sujeto pasivo para impugnar una disposición de Derecho nacional que supedita la devolución del IVA facturado por error a la rectificación de la factura errónea cuando, mediante resolución firme, se ha denegado el derecho a la deducción de dicho impuesto y, como consecuencia, ya no resulta de aplicación el régimen de rectificación previsto por la ley nacional.

2.- Otra STJUE, aparecida en 8 de mayo de 2013, siendo ponente el Sr. E. Jrasiuinas, al interpretar los artículos 18, letra c), y 74 y 80 de la Directiva 2006/112/CE, concluye: 1º) Que el citado artículo 74 de la Directiva señalada tiene efecto directo. 2º) Que el artículo citado debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición nacional que establece que, en caso de cese de la actividad económica imponible, la base imponible de la operación es el valor normal de mercado de los bienes existentes en la fecha de dicho cese, a menos que el mismo corresponda en la práctica al valor residual de los mencionados bienes en esa fecha, y que se tenga en cuenta la evolución experimentada por el valor de dichos bienes entre la fecha de su adquisición y la del cese de la actividad económica objeto de gravamen./RL

## Bolsa de Trabajo

### Junio 2013



REF.	FECHA	PUESTO	TIPO EMPRESA	CANDIDATOS PERFIL
16/13	25/Junio	ASESOR LABORAL	JURÍDICO FISCAL CONTABLE LABORAL	33

# TE MERECEES ALGO GRANDE.

DOMICILIA TU NÓMINA Y LLÉVATE\*  
UNA **SONY 3D INTERNET TV DE 40"**

40"

1920 x 1080  
Full HD  
3D

KDL-40EX720

SONY

## SONY 3D Internet TV 40"

Con Banesto disfruta a lo grande de un TV Full HD con vídeo por Internet y Skype™

\*Oferta válida desde el 15.02.2012 hasta el 30.06.2012 o hasta fin de existencias (5.000 unidades). Exclusivamente por domiciliar por 1ª vez en Banesto una nómina, pensión o ingreso regular de, al menos, 1.500€ netos al mes y tres recibos principales domiciliados por primera vez en el Banco en una Cuenta Nómina Banesto de la que el cliente sea primer titular, ocupándose Banesto de las gestiones de cambio de domiciliación de recibos. La nómina y recibos deben mantenerse domiciliados al menos 30 meses. Además, el cliente deberá tener contratadas o solicitar la tarjeta débito 4B y las tarjetas de crédito Diez en Una, y Match Point o Tarjeta 123. La concesión de las tarjetas de crédito está condicionada a la previa autorización de riesgos del Banco. Gastos fiscales asumidos por Banesto. Gastos de manipulado y envío 98€ por cuenta cliente. No incluye el juego de gafas, necesario para ver 3D. Promoción no acumulable a otras promociones vigentes. Infórmate de las condiciones completas en cualquier oficina de Banesto o en [www.banesto.es](http://www.banesto.es)

 **Banesto**

[www.banesto.es](http://www.banesto.es) | 902 30 71 30

PATROCINADOR OFICIAL DE LA SELECCIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

PATROCINADOR DE RAFA NADAL