



Os facilitamos un enlace a un [Boletín ESPECIAL DANA](#) que iremos actualizando con las novedades legislativas en cualquier ámbito jurídico

Boletín **ESPECIAL DANA**[Primer@Lectura](#)[Boletín en WORD](#)[Boletín en PDF](#)**ACTUALIZADO A 09/12/2024**

ÍNDICE

Boletines Oficiales

Estatul

Jueves 14 de noviembre de 2024

Núm. 275

PROTECCIÓN TRABAJADORES.[Ley Orgánica 5/2024](#), de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa[\[pág. 3\]](#)Miércoles 11 de diciembre de 2024

Núm. 298

EMPLEO.[Real Decreto 1248/2024](#), de 10 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.[\[pág. 3\]](#)Miércoles 11 de diciembre de 2024

Núm. 298

PERSONAL INVESTIGADOR.[Real Decreto 1251/2024](#), de 10 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación.[\[pág. 4\]](#)

Normas en tramitación

**PRÁCTICA NO LABORAL****ESTATUTO PERSONAS EN FORMACIÓN.** Se somete a audiencia e información pública el Anteproyecto de Ley del estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa.[\[pág. 6\]](#)

Sentencias

**COMPRA DE PRODUCTOS CON DESCUENTO****MSCT.** La empresa Nestlé España, S.A. suprime la opción de pago de las compras mediante su minoración en nómina, pero mantiene la compra de productos con descuentos. No constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo, no se alteran ni transforman aspectos fundamentales de la relación laboral[\[pág. 8\]](#)

**ACTIVIDADES RETRIBUIDAS EN CORPORACIONES LOCALES**

COMPATIBILIDAD IPT con ser CONCEJAL. El TS declara que la pensión de IPT es compatible con el desempeño retribuido del cargo de concejal en régimen de dedicación parcial.

[\[pág. 9\]](#)**INTÉRPRETE**

COMPLEMENTOS. El Supremo limita el complemento A/idiomas regulado en Convenio a casos en que el uso de lenguas extranjeras exceda los requerimientos inherentes al puesto de trabajo.

[\[pág. 10\]](#)

Actualidad del Poder Judicial

**CALIFICACIÓN**

MOBILE-HOME. El Tribunal Supremo establece que las 'mobile-home' exigen licencia urbanística por ser asimilables a una casa prefabricada y no a un remolque.

[\[pág. 12\]](#)**GESTACIÓN SUBROGADA**

El Tribunal Supremo rechaza reconocer una sentencia de Estados Unidos que valida un contrato de gestación subrogada por ser contrario al orden público

[\[pág. 14\]](#)

Tribunal Constitucional

**PERMISO POR NACIMIENTO**

FAMILIAS MONOPARENTALES. El pleno del Tribunal Constitucional declara inconstitucional que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, no puedan ampliar su permiso por nacimiento y cuidado de hijo más allá de 16 semanas.

[\[pág. 16\]](#)

Se publica la sentencia en el BOE

Actualidad de la Seguridad Social



Se publica el Boletín 14/2024 de 9 de diciembre

[\[pág. 18\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 19\]](#)

Boletines Oficiales

Estatat

Jueves 14 de noviembre de 2024



PROTECCIÓN TRABAJADORES.

[Ley Orgánica 5/2024](#), de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa.



Protección de la garantía de indemnidad:

- Los trabajadores están protegidos frente a represalias o consecuencias desfavorables derivadas de la defensa de sus derechos laborales, ya sea en actuaciones ante la empresa, en procesos administrativos o judiciales.
- Esta protección se extiende a familiares cercanos (cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) que trabajen en la misma empresa, incluso si no participaron en las actuaciones .

Derecho a la confidencialidad:

- Las comunicaciones entre los trabajadores y sus representantes legales están protegidas bajo el secreto profesional. Además, los trabajadores tienen derecho a conocer con transparencia los criterios utilizados por plataformas digitales que puedan afectar la selección de abogados o servicios jurídicos .

Protección en casos de conflicto de intereses:

- En situaciones donde exista un conflicto de intereses en la relación con los representantes legales, los trabajadores tienen derecho a recibir asistencia jurídica que respete su posición y garantice su defensa adecuada .

Miércoles 11 de diciembre de 2024



EMPLEO.

[Real Decreto 1248/2024](#), de 10 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.

El presente real decreto **entrará en vigor el día siguiente** al de su publicación en el «BOE».

¿Qué regula?

Este Real Decreto modifica el Real Decreto 818/2021, que regula los programas comunes de activación para el empleo dentro del Sistema Nacional de Empleo. Específicamente, introduce ajustes a los programas de empleo y formación, incluyendo elementos de financiación y denominación.

Finalidad

La norma tiene como objetivos principales:

Ampliar las subvenciones: Incorporar la indemnización por residencia en ciertos territorios (Ceuta, Melilla, Illes Balears, Canarias y otros) a las subvenciones para costes salariales.

Refuerzo a jóvenes y mayores de 45 años: Mejorar la empleabilidad e inserción laboral de personas jóvenes y mayores de 45 años mediante programas específicos.

Consolidar buenas prácticas: Integrar programas exitosos como “Primera experiencia profesional” y “Programa Investigo” en los programas comunes de empleo.

Alinear políticas nacionales y europeas: Impulsar iniciativas que respondan a retos del mercado laboral en sintonía con las estrategias de la UE, como la digitalización y la transición ecológica.

Destinatarios

El Real Decreto está dirigido a:

Personas desempleadas: Especialmente jóvenes menores de 30 años y mayores de 45 años en situación de desempleo prolongado.

Entidades empleadoras: Empresas, administraciones públicas y organismos de investigación que puedan contratar bajo estos programas.

Instituciones públicas y privadas: Universidades, centros tecnológicos y entidades del sector público y privado vinculadas al empleo y la investigación.

Miércoles 11 de diciembre de 2024



PERSONAL INVESTIGADOR.

Núm. 298

Real Decreto 1251/2024, de 10 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación.



El presente Real Decreto modifica el Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación (Real Decreto 103/2019) para adaptarlo a las disposiciones de la Ley 17/2022 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Está dirigido al **personal investigador predoctoral en formación** y a las **entidades públicas y privadas** empleadoras vinculadas a contratos predoctorales.

Novedades principales:

Reconocimiento de derechos laborales:

Indemnización:

- Los **investigadores predoctorales** tendrán derecho a una **indemnización** al finalizar su contrato, equivalente a la establecida para contratos de duración determinada según el

Estatuto de los Trabajadores.

Orientación postdoctoral:

- Posibilidad de prorrogar el contrato **hasta 12 meses** tras la obtención del doctorado para facilitar la transición a la etapa posdoctoral.

Duración del contrato:

- Periodo estándar **de 1 a 4 años, ampliable a 6 años** en casos de discapacidad.
- Interrupciones por permisos, excedencias o reclamaciones no computan para la duración máxima del contrato.

Retribuciones y entorno laboral:

- Retribución mínima equiparada al Grupo M3 del convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado.
- Garantía de un entorno de trabajo igualitario, seguro y sin discriminación, con protocolos contra el acoso.

Simplificación administrativa:

- Eliminación de autorización previa para contratos financiados exclusivamente con fondos externos o convocatorias públicas competitivas.

Incentivos:

- Bonificación de 115 euros/mes en la cotización a la Seguridad Social para entidades contratantes.

Igualdad de oportunidades:

- Mecanismos para eliminar sesgos de género en selección y evaluación.
- Prórrogas automáticas en casos de permisos por cuidado, maternidad, violencia de género u otras circunstancias similares.

Entrada en vigor:

- Este Real Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el **Boletín Oficial del Estado** (**11 de diciembre de 2024**), salvo la bonificación de cotizaciones, que tendrá efectos retroactivos desde el **1 de septiembre de 2023**.

Normas en tramitación

PRÁCTICA NO LABORAL

ESTATUTO PERSONAS EN FORMACIÓN. Se somete a audiencia e información pública el Anteproyecto de Ley del estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa.



Fecha: 11/12/2024

Fuente: web del Ministerio de Trabajo

Enlace: [Acceder a Proyectos sometidos a información pública](#)

El Anteproyecto de Ley del Estatuto de las Personas en Formación Práctica No Laboral propone un marco jurídico actualizado y claro para regular las prácticas formativas en empresas.

Finalidad:

Delimitar lo formativo de lo laboral:

- Garantizar que las **prácticas en empresas sean verdaderas actividades formativas**, evitando que se utilicen para sustituir puestos de trabajo.

Igualdad y derechos:

- Proteger los **derechos de los estudiantes**, asegurar su acceso en igualdad de condiciones y combatir prácticas fraudulentas como los “falsos becarios”.

Seguridad jurídica:

- Proporcionar un marco claro para las empresas y personas en formación.

Novedades:

Cambio terminológico:

- Se **sustituye el término “becario”** por **“persona en formación práctica no laboral”**, reconociendo su relevancia y diferenciándolo de las relaciones laborales.

Prohibición de la relación laboral encubierta:

- Se considerará relación laboral** si las tareas sustituyen a un trabajador o no están vinculadas al itinerario formativo.

Ampliación de derechos:

Entre otros:

- Compensación por gastos asociados a la formación (transporte, manutención, etc.).
- Derecho a tutorización adecuada, descanso y medidas de protección frente a riesgos laborales.
- Inclusión en el sistema de Seguridad Social.
- Protección frente al acoso y la violencia en el entorno laboral.

Régimen sancionador específico:

- Se incorporan infracciones administrativas para combatir incumplimientos.

Participación equilibrada:

- Fomenta la paridad de género en la selección de personas en formación.

Estructura normativa:

La norma se organiza en 6 artículos, 5 disposiciones adicionales, 2 transitorias, una derogatoria y 7 finales, estableciendo, entre otros:

- Ámbitos formativos aplicables (universidades, formación profesional, etc.).
- Requisitos para convenios de cooperación y planes formativos individuales.
- Bonificaciones para empresas que contraten a personas en formación.

Destinatarios:**Personas en formación:**

- Estudiantes de programas vinculados a formación profesional, enseñanzas artísticas, deportivas o universitarias (curriculares y extracurriculares).

Empresas y organismos públicos/privados:

- Que actúen como entornos de aprendizaje práctico.

Entrada en vigor:

- Será efectiva al día siguiente de su publicación en el BOE.

Sentencias de interés

COMPRA DE PRODUCTOS CON DESCUENTO

MSCT. La empresa Nestlé España, S.A. suprime la opción de pago de las compras mediante su minoración en nómina, pero mantiene la compra de productos con descuentos. No constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo, no se alteran ni transforman aspectos fundamentales de la relación laboral



Fecha: 21/11/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 21/11/2024](#)

Antecedentes y hechos relevantes

- La empresa Nestlé España, S.A. **notificó a su personal mediante un comunicado interno**, con fecha 28 de abril de 2022, la **eliminación de la opción de abonar compras** en los economatos de la empresa mediante descuento en la

nómina, a partir del 1 de junio de 2022. **Alegó que este cambio buscaba simplificar la nómina y eliminar conceptos no relacionados con los salarios.** Desde 1996, los empleados podían pagar sus compras de forma inmediata (efectivo o tarjeta) o mediante descuento en nómina. Esta última modalidad representaba el 36% de las compras en el periodo de junio de 2021 a mayo de 2022.

- El sindicato CSIF presentó demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional, alegando que la medida constituía una modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT) sin cumplir con los requisitos legales del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET). La demanda fue acumulada con otra similar de CCOO-Industria.
- La Audiencia Nacional declaró nula la decisión empresarial por no haber seguido el procedimiento establecido en el art. 41.4 del ET. Nestlé interpuso recurso de casación.
- El objeto del recurso de casación fue determinar si la eliminación del descuento en nómina constituía una MSCT, exigiendo la aplicación del procedimiento del art. 41 ET, o si era una modificación meramente organizativa, legítima bajo el poder de dirección empresarial.

Fallo del Tribunal Supremo

- El Tribunal Supremo estimó el recurso de casación interpuesto por Nestlé, **casó y anuló la sentencia de la Audiencia Nacional**, y desestimó las demandas acumuladas.
- Declaró que la eliminación de la modalidad de pago mediante descuento en nómina **no constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo**, sino una medida accesoria y legítima dentro del ámbito del poder organizativo del empresario.

Fundamentos jurídicos del fallo

Carácter no sustancial de la modificación:

- El Tribunal concluyó que **el cambio no afectaba aspectos fundamentales de la relación laboral** (salario, jornada, horario, funciones, etc.), por lo que no constituía una MSCT en el sentido del art. 41 ET. **La forma de pago es considerada un elemento accesorio y no esencial de la relación laboral.**

Precedentes jurisprudenciales:

- La Sala invocó sentencias previas (SSTS de 7 de abril de 2022, 22 de julio de 2022 y 20 de junio de 2023, entre otras), **que establecen que modificaciones de carácter accesorio no requieren seguir el procedimiento de MSCT**. En casos similares, se determinó que ajustes en sistemas de pago eran manifestaciones del poder de dirección empresarial.

Razonabilidad de la medida empresarial:

- El Tribunal valoró que la eliminación del descuento en nómina tenía como fin simplificar la gestión de nóminas y eliminar conceptos ajenos al salario. Además, los trabajadores seguían teniendo acceso al economato con precios reducidos, mediante otros métodos de pago.

Impacto económico mínimo:

- El impacto medio por trabajador oscilaba entre 8 y 24 euros mensuales, lo que reforzó la naturaleza accesorio del cambio.

ACTIVIDADES RETRIBUIDAS EN CORPORACIONES LOCALES

COMPATIBILIDAD IPT con ser CONCEJAL. El TS declara que la pensión de IPT es compatible con el desempeño retribuido del cargo de concejal en régimen de dedicación parcial.



Fecha: 19/11/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 19/11/2024](#)

Antecedentes y hechos relevantes

- El caso se centra en la compatibilidad de la pensión de incapacidad permanente total (IPT) con el desempeño del **cargo de concejal** en régimen de **dedicación parcial y retribuida** en una corporación local.
- El demandante, declarado en situación de IPT para su **profesión habitual de topógrafo**, comenzó a desempeñar funciones como concejal de Villaviciosa de Odón en 2019, recibiendo retribución por dicha labor. En marzo de 2020, el INSS suspendió el abono de la pensión, alegando incompatibilidad, y exigió la devolución de cantidades percibidas indebidamente (3.947,72 €).
- El demandante impugnó esta decisión, pero tanto el Juzgado de lo Social nº 35 de Madrid como el TSJ de Madrid desestimaron sus reclamaciones. El actor interpuso un recurso de casación para la unificación de doctrina, señalando la contradicción con una sentencia del TSJ del País Vasco, que había permitido compatibilizar la IPT con actividades retribuidas en condiciones similares.

Fallo del Tribunal Supremo

- El Tribunal Supremo **estimó el recurso de casación, casó y anuló la sentencia del TSJ de Madrid**, y resolvió el caso declarando que **la pensión de IPT es compatible con el desempeño retribuido del cargo de concejal en régimen de dedicación parcial**.
- El Tribunal determinó que la normativa aplicable en materia de seguridad social no impone dicha incompatibilidad **y que las normas de incompatibilidades del sector público (Ley 53/1984) no son trasladables a la situación de la IPT**.
- Sí se fija doctrina en esta sentencia al aclarar el **régimen de compatibilidad de la pensión de IPT con actividades retribuidas en corporaciones locales**.

Fundamentos jurídicos del fallo

Normativa de Seguridad Social:

- El art. 198.1 de la LGSS **permite la compatibilidad de la pensión de IPT con salarios percibidos por actividades diferentes a la profesión habitual que originó la incapacidad**. El cargo de concejal retribuido no incumple esta disposición.

Incompatibilidades en el sector público:

- El art. 3.2 de la Ley 53/1984 **regula la incompatibilidad entre pensiones de jubilación o retiro y el desempeño de cargos en el sector público, pero no se extiende a la IPT**. El Tribunal argumenta que la IPT tiene una naturaleza distinta, funcionando como una renta sustitutiva por la pérdida de ingresos en la profesión habitual, y no como una jubilación.

Doctrina jurisprudencial:

- La STS 739/2019 y otras decisiones previas confirman la compatibilidad de la IPT con actividades distintas a la profesión habitual. Esta sentencia amplía dicho criterio, especificando que no hay base para equiparar la IPT con pensiones de jubilación.

Resolución del caso:

- Se revocó la resolución del INSS, permitiendo al demandante conservar la pensión de IPT junto con las retribuciones por su cargo de concejal en dedicación parcial.

INTÉRPRETE

COMPLEMENTOS. El Supremo limita el complemento A/idiomas regulado en Convenio a casos en que el uso de lenguas extranjeras exceda los requerimientos inherentes al puesto de trabajo.

El uso de un idioma extranjero en el desempeño del puesto de intérprete es inherente a sus funciones y no constituye una singularidad adicional



Fecha: 19/11/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder a Sentencia del TS de 19/11/2024](#)

Antecedentes y hechos relevantes

- El caso versa sobre **la reclamación de dos intérpretes (lengua árabe) contra el Ministerio del Interior y la empresa Serprotec Traducción e Interpretación S.L.**, en relación con el **complemento singular de puesto A/idiomas**, regulado en el III Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado (CCUAGE).
- Los demandantes **trabajaban inicialmente para Serprotec**, realizando funciones de traducción y transcripción para la Dirección General de Policía. La sentencia del TSJ de Cataluña en 2018 declaró la cesión ilegal y reconoció a los intérpretes como trabajadores indefinidos no fijos del Ministerio del Interior. Posteriormente, reclamaron diferencias salariales desde 2014, incluyendo el citado complemento. **El Juzgado de lo Social nº 29 de Barcelona desestimó la reclamación del complemento, decisión revocada parcialmente por el TSJ de Cataluña, que reconoció su derecho a percibirlo.**

- El Ministerio del Interior interpuso un recurso de casación para unificación de doctrina, argumentando **que el uso de un idioma extranjero en el desempeño del puesto de intérprete es inherente a sus funciones y no constituye una singularidad adicional** que justifique dicho complemento.

Fallo del Tribunal Supremo

- El Tribunal Supremo estimó el recurso de casación, anuló la sentencia del TSJ de Cataluña y confirmó la del Juzgado de lo Social. Determinó que **el puesto de trabajo de intérprete no cumple los requisitos para acceder al complemento singular de puesto A/idiomas, ya que el conocimiento del idioma árabe es una característica inherente a la clasificación profesional de los trabajadores y no constituye una condición adicional.**
- Se fija doctrina en torno al requisito de “singularidad” del complemento A/idiomas, estableciendo que **no es aplicable cuando el uso del idioma es inherente al desempeño del puesto.**

Actualidad del Poder Judicial

CALIFICACIÓN

MOBILE-HOME. El Tribunal Supremo establece que las ‘mobile-home’ **exigen licencia urbanística** por ser asimilables a una casa prefabricada y no a un remolque

Los recurrentes las consideraban asimilables a los remolques tal como aparecen definidos en el Reglamento General de Vehículos, queriendo con ello hacer prevalecer la condición de vehículo sobre la de vivienda



PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 12/12/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: sentencia todavía no publicada

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo ha establecido en una sentencia que “la naturaleza de las denominadas “mobile-home” o casas móviles es asimilable a las casas prefabricadas desde la perspectiva de la exigibilidad de la licencia urbanística por uso de suelo, siendo de aplicación el artículo 11.4.c) del Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana”.

El Supremo **desestima el recurso de Agrocamping, S.L.** contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que confirmó el decreto de la Alcaldía del Ayuntamiento de Tarragona, de fecha 11 de mayo de 2018, **por el que se denegaba la legalización de la colocación de ‘mobile-homes’ en el camping que regentaba dicha sociedad.**

Para el alto tribunal, serán las normas urbanísticas aplicables en cada caso las que legitimen la instalación de las casas móviles en un camping, “sin que pueda quedar amparada dicha instalación en la licencia de actividad que se haya podido obtener previamente ya que esta licencia, como certeramente señala el Ayuntamiento de Tarragona, no tiene por función realizar el control urbanístico de los usos del suelo, sino procurar que la actividad se desarrolle sin causar molestias o perjuicios a su entorno”.

La sentencia añade que ninguna infracción se produce de la Directiva de Servicios o de la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicio y su ejercicio, “pues estas normas son aplicables a los requisitos que afecten al acceso a una actividad o a su ejercicio pero no a los requisitos que derivan de las normas de ordenación del territorio y urbanismo, en la medida en que estas no regulan o no afectan específicamente a la actividad del servicio aunque tengan que ser respetadas por los prestadores del servicio en el ejercicio de su actividad económica”.

La exigencia de licencia urbanística se justifica, añade el alto tribunal, **en una razón imperiosa de interés general como es la protección del medio ambiente y el entorno urbano.**

Los recurrentes consideraban asimilables las ‘mobile-home’ a los remolques tal como aparecen definidos en el Reglamento General de Vehículos, queriendo con ello hacer prevalecer la condición de vehículo

sobre la de vivienda, más próxima, a su parecer, a la roulotte o autocaravana que a la casa prefabricada, recoge la sentencia.

Pero para el tribunal, no es correcta su asimilación a los remolques, pues el diseño de las ‘mobile-homes’ es incompatible con su utilización habitual como vehículo remolcable, aunque puntualmente puedan serlo, ya que han sido ideadas y creadas para proporcionar casa, hogar, a una persona o grupo de personas, bien de forma temporal o bien de forma permanente, sin perjuicio de que conserven una vez instaladas ciertas aptitudes para la movilidad, por lo que concluye que “su asimilación debe hacerse con la casa prefabricada y no con el remolque”.

Por otro lado, el TS señala que la voluntad explicitada del recurrente era transformar su negocio de camping en una instalación tipo “resort” dotando a las parcelas de los servicios de agua, electricidad y desagüe para colocar sobre ellas, ‘mobile-homes’ y bungalows.

La sentencia contesta al respecto que “resort, según nos enseña la Real Academia Española, es una palabra que procede del inglés que significa complejo hotelero, de manera que la transformación pretendida con la colocación de las ‘mobile-homes’ en unos terrenos existentes en suelo no urbanizable a los que, tras las correspondientes obras, se las ha dotado de los servicios de agua, electricidad y desagüe, implica un uso del suelo que exige autorización urbanística en los términos indicados en el artículo 11.3 y 4.c) del Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana, sin que en ningún caso dicha transformación pueda quedar amparada, como pretende la parte recurrente, en la licencia de actividad obtenida para un camping”.

Actualidad del Poder Judicial

GESTACIÓN SUBROGADA

El Tribunal Supremo rechaza reconocer una sentencia de Estados Unidos que valida un contrato de gestación subrogada por ser contrario al orden público

Para la Sala de lo Civil, entraña una explotación de la mujer y un daño a los intereses superiores del menor



PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 09/12/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA

La Sala Primera del Tribunal Supremo ha declarado que el reconocimiento de una sentencia extranjera que valida un contrato de gestación subrogada y atribuye la paternidad de los nacidos a los padres de **intención es contrario al orden público**.

Los derechos fundamentales y los principios constitucionales recogidos en la Constitución, entre los que se encuentran los derechos a la **integridad física y moral de la mujer gestante y del menor**, y el respeto a su dignidad, integran ese orden público que actúa **como límite al reconocimiento de las**

decisiones de autoridades extranjeras.

La gestación subrogada **atenta contra la integridad moral de la mujer gestante y del niño, que son tratados como cosas susceptibles de comercio**, privados de la dignidad propia del ser humano. Priva al menor de su derecho a conocer su origen biológico. Atenta también contra la integridad física de la madre, que puede verse sometida a agresivos tratamientos hormonales para conseguir que quede embarazada. Y puede atentar también a la integridad física y moral del menor, habida cuenta de la falta de control de la idoneidad de los padres de intención.

Un contrato de gestación por sustitución como el que fue validado por la sentencia del tribunal norteamericano **entraña una explotación de la mujer y un daño a los intereses superiores del menor**. El tribunal norteamericano validó el contrato de gestación subrogada mediante dos sentencias, dictadas respectivamente antes y después del parto. Ya la primera sentencia, dictada antes del parto, obligaba a la mujer gestante a entregar inmediatamente el niño a los padres de intención, por lo que la madre no podía negarse a esa entrega una vez producido el parto.

Y es notorio, y no ha sido desvirtuado en este caso, que en Estados Unidos la gestación por sustitución constituye un enorme negocio en el que los padres comitentes desembolsan importantes cantidades de dinero, que en parte va a la madre gestante, por lo que el consentimiento de esta, prestado antes del parto, ha sido obtenido mediante pago o compensación de algún tipo.

La Sala Primera del Tribunal Supremo rechaza que negar el reconocimiento de la sentencia extranjera infrinja el principio superior de protección del menor. La concreción de lo que en cada caso constituye el interés del menor no debe hacerse conforme a los intereses y criterios de los padres de intención de la gestación subrogada, ni la protección del interés superior del menor puede fundarse en la existencia de un contrato de gestación por sustitución y en la filiación a favor de los padres intencionales que prevé la legislación extranjera, sino que habrá de partir, de ser ciertos tales datos, de la ruptura de todo vínculo

de los menores con la mujer que los gestó y alumbró, la existencia de una filiación biológica paterna y de un núcleo familiar en que estén integrados los menores.

La sentencia concluye que esta solución satisface el interés superior del menor, valorado en concreto, pero a la vez intenta salvaguardar los derechos fundamentales de las madres gestantes y de los niños en general, **que resultarían gravemente lesionados si se potenciara la práctica de la gestación subrogada comercial porque se facilitara la actuación de las agencias de intermediación en la gestación por sustitución**, en caso de que estas pudieran asegurar a sus potenciales clientes el reconocimiento casi automático en España de la filiación resultante del contrato de gestación subrogada, pese a la vulneración de los derechos de las madres gestantes y de los propios niños, tratados como simples mercancías, y sin comprobar la idoneidad de los padres de intención para ser reconocidos como titulares de la patria potestad del menor nacido de este tipo de gestaciones.

Tribunal Constitucional

PERMISO POR NACIMIENTO

FAMILIAS MONOPARENTALES. El pleno del Tribunal Constitucional declara inconstitucional que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, no puedan ampliar su permiso por nacimiento y cuidado de hijo más allá de 16 semanas.

Esta nota se publicó en nuestro boletín de 4 de noviembre. Reproducimos la nota en el boletín de esta semana porque la sentencia se publica ahora en el BOE.



Fecha: 06/11/2024

Fuente: web del BOE

Enlace: [Sentencia 140/2024, de 6 de noviembre](#)



El Pleno del Tribunal Constitucional ha estimado, en una sentencia de la que ha sido ponente la magistrada María Luisa Segoviano Astaburuaga, la cuestión de inconstitucionalidad promovida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en relación con el art. 48, apartados 4, 5 y 6, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en conexión con el art. 177 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña consideraba que **las previsiones legales cuestionadas suponían un trato discriminatorio hacia el menor perteneciente a una familia monoparental, ya que implican que recibirá un tiempo de cuidado inferior que el nacido en una familia biparental, a pesar de que tiene idénticas**

necesidades. También que, aunque los preceptos cuestionados tienen carácter neutro, se producía una discriminación indirecta por razón de sexo, ya que el impacto negativo y desfavorable de esa regulación incidiría de manera más intensa sobre las mujeres trabajadoras, que encabezan mayoritariamente las familias monoparentales.

El análisis se circunscribe al art. 48.4 ET, en relación con el art. 177 LGSS, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que no prevén un régimen específico para el disfrute de los permisos por nacimiento y cuidado de menor, así como la percepción de las correspondientes prestaciones de la seguridad social, en el seno de una familia monoparental. Ello hace que, en un caso como el que ahora se presenta, en el que existe un único progenitor, que es la madre biológica, la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto (así como la correspondiente prestación económica de la seguridad social, cuando se cumplan los requisitos de afiliación y cotización previstos en la LGSS) se reconoce únicamente a la trabajadora, madre biológica, por 16 semanas, de las cuales son obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto.

Las finalidades que persigue la regulación vigente al equiparar los permisos de nacimiento y cuidado de menor de la trabajadora, madre biológica, y el otro progenitor son la conciliación y la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Pero lo que ahora se plantea no pone en duda esa equiparación, sino el hecho de que la norma no prevea la posibilidad de que la primera extienda su permiso por el período que hubiera correspondido al otro progenitor, en caso de existir, y el impacto que esa omisión tiene en los niños y niñas nacidos en familias monoparentales. Es una omisión sin justificación.

La sentencia explica que el legislador dispone de un amplio margen de libertad en la configuración del sistema de Seguridad Social. Sin embargo, una vez dispuesta una determinada herramienta de protección (art. 39 CE), su articulación concreta debe respetar las exigencias que se derivan del art. 14 CE. Y es esto lo que legislador no hace, al introducir -mediante su omisión- una diferencia de trato por razón del nacimiento entre niños y niñas nacidos en familias monoparentales y biparentales, que no supera el canon de razonabilidad y proporcionalidad, al obviar por completo las consecuencias negativas que produce tal medida en los niños y niñas nacidos en familias monoparentales.

Lo anterior lleva a estimar la cuestión de inconstitucionalidad, manteniendo los preceptos su vigencia y correspondiendo al legislador llevar a cabo las modificaciones pertinentes para reparar la vulneración del art. 14 CE, en relación con el art. 39 CE. Declarada la inconstitucionalidad, no es necesario analizar el resto de las alegaciones del auto de planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad.

Sin perjuicio de ello, el Tribunal Constitucional considera necesario precisar que, en tanto el legislador no se pronuncie al respecto, en las familias monoparentales el permiso a que hacen referencia los arts. 48.4 ET y 177 LGSS ha de ser interpretado en el sentido de adicionarse al permiso para la madre biológica (16 semanas), el previsto para progenitor distinto (10 semanas, al excluirse las 6 primeras, que necesariamente deben disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al parto).

Han anunciado la formulación de voto particular concurrente el magistrado Enrique Arnaldo Alcubilla y la magistrada Concepción Espejel Jorquera.

Actualidad Seguridad Social

Se publica el Boletín 14/2024 de 9 de diciembre

Seguridad**Social**

Fecha: 09/12/2024

Fuente: web de la Seguridad Social

Enlace: [Boletín 14/2024](#)

Boletín 14/2024

09 de diciembre de 2024

TRLGSS. ART. 308. INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE REGULARIZACIÓN	1
REGULARIZACIÓN RETA. ATENCIÓN TELEFÓNICA Y TELEMÁTICA.	1
REGULARIZACIÓN RETA. SERVICIO DE CONSULTA DE LA REGULARIZACIÓN ANUAL DE CUOTAS DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS	2
ENVÍO DE COMUNICACIONES POR CORREO ELECTRÓNICO SOBRE LA REGULACIÓN DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS.....	3

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. RADIODIFUSIÓN SONORA. Resolución de 26 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora. ([BOE 06/12/2024](#))

ESTATAL. HARINAS PANIFICABLES. Resolución de 26 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo relativo a las tablas salariales provisionales del año 2024 y 2025 del Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025. ([BOE 06/12/2024](#))

CATALUNYA. INFANTS. ORDRE EMT/242/2024, de 4 de desembre, per la qual es garanteix el servei essencial que presten els treballadors i treballadores de les empreses que apliquen el conveni col·lectiu de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc, codi de conveni 79002575012007).([DOGC 05/12/2024](#))

CATALUÑA. NIÑOS. ORDEN EMT/242/2024, de 4 de diciembre, por la que se garantiza el servicio esencial que prestan los trabajadores y trabajadoras de las empresas que aplican el convenio colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo, código de convenio. 79002575012007).([DOGC 05/12/2024](#))

CATALUNYA. INFANTS. CORRECCIÓ D'ERRADES a l'Ordre EMT/242/2024, de 4 de desembre, per la qual es garanteix el servei essencial que presten els treballadors i treballadores de les empreses que apliquen el conveni col·lectiu de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc, codi de conveni 79002575012007 ([DOGC de 05/12/2024](#)).

CATALUÑA. NIÑOS. CORRECCIÓN DE ERRATAS en la Orden EMT/242/2024, de 4 de diciembre, por la que se garantiza el servicio esencial que prestan los trabajadores y trabajadoras de las empresas que aplican el convenio colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo, código de convenio 79002575012007 ([DOGC de 05/12/2024](#)).

MADRID. CONSTRUCCIÓN. Resolución de 27 de noviembre de 2024, la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acta de 24 de octubre de 2024, de la comisión negociadora por la que aprueba el calendario laboral para el año 2025 del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas (código número 28001055011982). ([BOCM 07/12/2024](#))

BARCELONA. FUSTA. Acord de la Comissió Paritària del conveni col·lectiu de treball de les Indústries de la Fusta de la província de Barcelona relatiu al calendari laboral per a l'any 2025. ([BOB 12/12/2024](#))

BARCELONA. MADERA. Acuerdo de la Comisión Paritaria del convenio colectivo de trabajo de las Industrias de la Madera de la provincia de Barcelona relativo al calendario laboral para el año 2025. ([BOB 12/12/2024](#))

BARCELONA. MAGATZAMISTES DE LA FUSTA. Acord de la Comissió Paritària del conveni col·lectiu de treball del sector de magatzemistes de la fusta de la província de Barcelona per a l'any 2025. ([BOB 11/12/2024](#))

BARCELONA. ALMAZAMISTAS DE LA MADERA. Acuerdo de la Comisión Paritaria del convenio colectivo de trabajo del sector de almacenistas de la madera de la provincia de Barcelona para el año 2025. ([BOB 11/12/2024](#))

TARRAGONA. GALETES. Conveni col·lectiu de treball del sector de Fabricants de galetes de la província de Tarragona, anys 2024-2025. Codi conv. 43000265011994.. ([BOPL 05/12/2024](#))

TARRAGONA. GALLETAS. Convenio colectivo de trabajo del sector de Fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona, años 2024-2025. Código conv. 43000265011994.. ([BOPL 05/12/2024](#))