

Índice



Consejo de Ministros

ANTEPROYECTO

BECARIOS. El Consejo de Ministros aprueba el ANTEPROYECTO DE LEY del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral, a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

[\[pág. 2\]](#)

Actualidad del Poder Judicial

SÍNDROME POST COVID

INCAPACIDAD ABSOLUTA. La Sala de lo Social del TSJ de Cantabria reconoce la incapacidad absoluta a una mujer con síndrome postcovid
Estima la demanda de la trabajadora porque sufre “un cuadro limitativo de especial gravedad”

[\[pág. 4\]](#)

INCUMPLIMIENTO

OFERTA DE TRABAJO. El TSJ de Murcia reconoce a una trabajadora una indemnización por los daños del incumplimiento de una oferta de contrato laboral

[\[pág. 5\]](#)

PROCEDIMIENTOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA

CUESTIONES TRANSNACIONALES. El Tribunal Supremo dicta la primera sentencia sobre los procedimientos de información y consulta en el caso de cuestiones transnacionales

[\[pág. 7\]](#)

Sentencias

TRABAJADOR EXPATRIADO

COMPETENCIA TERRITORIAL. El Tribunal Supremo confirma que España no es competente juzgar el despido de un trabajador expatriado de nacionalidad colombiana

[\[pág. 8\]](#)

CRÉDITO SINDICAL

LIBERTAD SINDICAL. El Supremo avala el control empresarial del uso del crédito sindical sin vulnerar la libertad sindical

[\[pág. 10\]](#)

PERMISOS

PERMISO DE 5 DÍAS POR INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN. La Audiencia Nacional reconoce el derecho de los trabajadores de UNÍSONO a disfrutar íntegramente de los cinco días de permiso por intervención quirúrgica con reposo domiciliario, sin reducción ni requisitos adicionales.

[\[pág. 12\]](#)

Actualitat del Parlament de Catalunya

El Ple aprova la llei sobre el dret a una bona administració: la iniciativa estableix que no sigui obligatòria la cita previa per a fer tràmits davant l'administració

[\[pág. 14\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 15\]](#)

Consejo de Ministros

ANTEPROYECTO

BECARIOS. El Consejo de Ministros aprueba el ANTEPROYECTO DE LEY del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral, a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Fecha: 04/11/2025

Fuente: web de La Moncloa

 Enlace: [Referencia](#)

El Consejo de Ministros ha aprobado el Anteproyecto de Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral, a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

El Estatuto de las personas en formación práctica no laboral, coloquialmente denominado como Estatuto del Becario, por una parte, delimita las actividades formativas y las estrictamente laborales y, por otra, **determina del régimen jurídico de las personas durante el tiempo que desarrollan esta actividad formativa en una empresa, institución u organismo público o privado.**

Con esta norma se da cumplimiento al compromiso recogido en la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

El Estatuto de las personas en formación práctica no laboral ha sido objeto de una intensa y prolongada negociación en el ámbito del diálogo social que ha dado lugar a la incorporación de un importante conjunto de propuestas tanto de las organizaciones sindicales como empresariales y ha sido acordado con CCOO y UGT.

El cambio de denominación del Estatuto y **la sustitución del término «becario» por el de «persona en prácticas formativas no laborales»** permite pasar página de un concepto que ha sufrido una gran degradación a lo largo del tiempo para dar paso al reconocimiento de los derechos de las propias personas en formación y también de las personas trabajadoras. Refuerza también la importancia de la actividad formativa y de su relevancia para alcanzar procesos de cualificación adecuados y eficaces.

Las claves del nuevo Estatuto

El estatuto que recoge esta norma constituye sobre todo un instrumento clave para la igualdad de oportunidades en nuestro país, así como para que el acceso a la formación en las empresas no constituya una fórmula que degrade las condiciones de trabajo.

Las personas becarias no deben ser las trabajadoras y los trabajadores que realizan tareas Low cost. La experiencia formativa no puede estar basada en la precariedad.

1. **Ámbito de aplicación:** Abarca los periodos de formación práctica vinculados a grados del sistema de formación profesional, a enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, a especialidades formativas del sistema nacional de empleo y a prácticas universitarias curriculares y extracurriculares.
2. **Garantías:** Evitará figuras como la de los falsos becarios y becarias y a promoverá la igualdad entre mujeres y hombres en su acceso.

La formación en la empresa objeto del estatuto no supondrá la existencia de relación laboral, siempre que se cumpla con lo dispuesto en la norma. Las tareas asignadas en el período de formación práctica deberán ajustarse al contenido formativo recogido en el plan de formación individual. En ningún caso esta formación debe sustituir las funciones de una persona trabajadora por cuenta ajena.

También deberá existir una vinculación directa entre la actividad desarrollada en la empresa y las competencias del itinerario formativo al que se asocia la práctica.

Las prácticas no laborales estarán tutorizadas por una persona que podrá tener, como máximo, a cinco trabajadores en formación a su cargo. **El total de personas en prácticas no laborales no podrá superar el 20% de la plantilla de la empresa.**

Las personas en prácticas formativas tendrán derecho a la **compensación de gastos, al descanso y a los servicios del centro de trabajo ofrecidos a las personas trabajadoras.**

También se reconoce a las personas en prácticas el derecho a la protección frente a la violencia y el acoso. La formación práctica no laboral tendrá, bajo esta norma, derecho de información en esta materia, para la Representación Legal de las personas Trabajadoras.

Se creará una **Comisión de seguimiento** de la formación práctica en el ámbito de la empresa.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá acceso a la documentación asociada a estas prácticas formativas no laborales y la planificación anual de este organismo incluirá actuaciones inspectoras en el ámbito de esta normativa.

Actualidad del Poder Judicial

SÍNDROME POST COVID

INCAPACIDAD ABSOLUTA. La Sala de lo Social del TSJ de Cantabria reconoce la incapacidad absoluta a una mujer con síndrome postcovid

Estima la demanda de la trabajadora porque sufre “un cuadro limitativo de especial gravedad”

Fecha: 30/10/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO

PUBLICADA

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria ha estimado el recurso de suplicación de una mujer que padece síndrome postcovid y le ha reconocido el grado absoluto de incapacidad con derecho a cobrar el cien por ciento de su base reguladora.

En una sentencia recientemente notificada y contra la que cabe recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, la Sala de lo Social revoca la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 3 de Santander, que estimó parcialmente las pretensiones de la mujer y le reconoció el grado de incapacidad permanente total para su profesión de administrativa.

Entiende la Sala que *“el estado clínico de la actora no solo limita para las fundamentales tareas de su profesión como administrativa, sino para toda actividad remunerada, pues las secuelas deben considerarse, al menos, previsiblemente definitivas, dada su tendencia a la cronicidad y el tiempo transcurrido desde el inicio del diagnóstico”*.

La mujer padece síndrome postcovid que se manifiesta en dificultad respiratoria, taquicardia, fibromialgia, fatiga severa, trastorno cognitivo leve y síndrome ansioso-depresivo.

Este cuadro clínico *“presenta la entidad necesaria para entender que existe una absoluta incapacidad para el desarrollo de todo tipo de actividad laboral, incluidas las de carácter sencillo y sedentario”*, señala la sentencia.

La Sala explica que en relación a la covid se han pronunciado distintos tribunales superiores de justicia con diversas decisiones –algunos han denegado las prestaciones de incapacidad, otros han reconocido la incapacidad permanente total y otros incluso el grado absoluto de incapacidad- y es que la decisión *“varía en función de la gravedad de la enfermedad”*.

Por eso, en este caso, la Sala de Cantabria tiene en cuenta el grado de afectación que padece la mujer y acuerda reconocer un grado de incapacidad permanente, que *“requiere que las dolencias concurrentes inhabiliten a quien las padezca de manera plena para el ejercicio de toda profesión u oficio, de tal forma que no sea capaz de realizar una actividad con un mínimo de profesionalidad, rendimiento o eficacia en la presentación del trabajo”*.

Actualidad del Poder Judicial

INCUMPLIMIENTO

OFERTA DE TRABAJO. El TSJ de Murcia reconoce a una trabajadora una indemnización por los daños del incumplimiento de una oferta de contrato laboral

La Sala de lo Social aprecia la existencia de un preacuerdo acreditado por mensajes de WhatsApp y condena a la empresa a pagar 8.927 euros por perjuicios económicos y morales sufridos. El tribunal destaca que la empleada dejó su anterior trabajo confiando en la oferta y que fue la empresa quien frustró la incorporación pactada

Fecha: 10/07/2025

Fuente: web del Poder Judicial

 Enlace: [Sentencia del TSJ de Murcia de 10/07/2025](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia estima parcialmente el recurso presentado por una trabajadora frente a la sentencia del Juzgado de lo Social 9 de Murcia **y condenado a la empresa a abonarle una indemnización de 8.927,48 euros por incumplir una oferta de empleo que había generado un precontrato de trabajo.**

La resolución considera que de la prueba practicada se desprende la existencia de una **verdadera promesa de contrato**, aunque no se hubiera formalizado por escrito. La Sala, partiendo de los hechos probados de la sentencia recurrida, especialmente de las conversaciones de WhatsApp mantenidas en los días previos a la supuesta contratación, llega a la conclusión de que sí existía un acuerdo entre ambas partes para concertar un contrato de trabajo, y que fue la decisión de la empresa de contratar a un familiar lo que impidió que este llegara a formalizarse.

Recuerda que **la empresa efectuó una oferta de un puesto de trabajo en la web Infojob**, en la que se identificaba el puesto a ocupar y los requisitos para ello, en el que se inscribió la actora. *"No consta acreditado de forma directa que la actora fuera seleccionada, ni que pactaran el salario la jornada del puesto de trabajo, pero los hechos coetáneos y posteriores nos llevan a la convicción de que así fue"*, explican los magistrados, **añadiendo que las partes llegaron a ponerse de acuerdo sobre dichos extremos, quedando tan sólo pendiente determinación la fecha de incorporación de la actora**-porque ésta estaba prestando servicios en otra empresa-y, por tanto, la firma del contrato de trabajo.

La sentencia **reproduce la conversación de WhatsApp** en la que la trabajadora manifiesta a la representante de la empresa: *"espero a mi jefe para hablar con él esta mañana, solo era para tenerte informada de mis pasos", "te comento cuando lo haga"*; a lo que esta le contesta: *"en espera me quedo"*. Además, la empleada añade: *"... no te preocupes, voy a intentar apurar todo lo que pueda... a ver si me deja ir antes del lunes 28"*; a lo que la segunda responde *"sería perfecto"*.

Según la Sala, *"de dicha conversación se desprende que sólo les quedaba por acordar la fecha de incorporación de la actora a la empresa", lo que demuestra que las condiciones esenciales ya estaban pactadas. Convicción "que queda corroborada por el hecho de que al día siguiente (...), la actora presentara baja voluntaria en su empresa por motivos personales"*.

El Tribunal entiende acreditado que la trabajadora dejó su empleo anterior tras alcanzar un acuerdo verbal con la representante de la empresa, que le comunicó posteriormente que el puesto se ofrecería *"a un familiar"*.

La Sala afirma que fue la empresa quien *"impidió que se cumpliera con aquella promesa o preacuerdo de contrato"* y que ello generó a la actora perjuicios económicos y personales.

Así, en aplicación de la doctrina del Tribunal Supremo sobre los precontratos laborales, concluye que la falta de formalización del contrato por causa imputable a la empresa puede dar lugar a indemnización. *“De la existencia de un precontrato o promesa de contrato se derivan la obligación de las partes de actuar conforme a la buena fe y la falta de formalización del contrato por causa únicamente imputable a la empresa, puede dar lugar a un resarcimiento de daños y perjuicios a la parte actora para el caso en que así lo acredite”*, concluye el fundamento jurídico quinto de la resolución.

El fallo distingue entre los distintos conceptos indemnizables. Por un lado, estima un lucro cesante de 6.927 euros, equivalente a once días de salario y seis meses de sueldo conforme al convenio aplicable; y por otro, reconoce 2.000 euros por daño moral, al constar que la situación frustrada afectó al estado de salud de la trabajadora. *“En relación al daño moral, entendemos que éste debe entenderse acreditado a la vista de las circunstancias concurrentes: la pérdida -por desistimiento- de su empleo, la incertidumbre de no saber cuándo volvería a encontrar un trabajo y reagudización migraña”*.

En consecuencia, el TSJ estima parcialmente el recurso y condena a la empresa a abonar 8.927,48 euros, **por vulnerar la buena fe en la contratación y romper unilateralmente una oferta laboral que ya había generado expectativas legítimas.**

Actualidad del Poder Judicial

PROCEDIMIENTOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA

CUESTIONES TRANSNACIONALES. El Tribunal Supremo dicta la primera sentencia sobre los procedimientos de información y consulta en el caso de cuestiones transnacionales

La Sala Cuarta estima el recurso de un comité de empresa europeo

Fecha: 31/10/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO

PUBLICADA

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo se ha pronunciado por primera vez en relación con los derechos de información y consulta de un comité de empresa europeo, en este caso el del Grupo IAG.

A tal efecto, ha delimitado el concepto de “cuestión transnacional” de la Directiva 2009/38/CE, sobre la constitución de un Comité de Empresa Europeo, concluyendo que tiene tal condición la adopción de diversas medidas de reestructuración de plantillas iniciadas en su momento por British Airways y Aer Lingus, en el marco de la situación de crisis global generada por la pandemia del COVID-19, que afectó igualmente a otras empresas del Grupo IAG, aunque en algunas de dichas empresas pudieran concurrir factores locales (absorciones y fusiones o crisis debidas a otras causas).

La Sala se refiere también al alcance en el caso del popularmente llamado ‘Brexit’, a la luz del Acuerdo sobre la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica, y del Real Decreto-ley 38/2020, de 29 de diciembre, por el que se adoptan medidas de adaptación a la situación generada por la retirada.

Igualmente, la Sala define los deberes de la empresa de facilitar trámites útiles de información y consulta a la luz de la directiva, de la Ley 10/1997, y del Acuerdo de constitución del comité de empresa europeo en el grupo IAG.

El tribunal constata que el comité de empresa europeo no puede intervenir en los procedimientos de información y consulta de cuestiones estrictamente nacionales que se desarrollan en el ámbito de cada país. Pero en el caso de cuestiones transnacionales antes definidas, las obligaciones de información y consulta de la empresa no son meramente formales o enunciativas, sino que integran derechos exigibles, incluso en un caso como el presente, en el que se trata de un derecho de participación en proceso de formación, todavía imperfecto en sus implicaciones en caso de incumplimiento.

De este modo, en una situación como la considerada, el CEE debe ser informado de manera apropiada, esto es, suficiente en función de la complejidad de la situación y apta para emitir un dictamen posterior en el que se refleje su opinión sobre la situación considerada.

Sentencia

TRABAJADOR EXPATRIADO

COMPETENCIA TERRITORIAL. El Tribunal Supremo confirma que España no es competente para juzgar el despido de un trabajador expatriado de nacionalidad colombiana

Fecha: 30/09/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 12/09/2025](#)

ANTECEDENTES Y HECHOS

El trabajador: D. Modesto (de nacionalidad colombiana), técnico geofísico, prestó servicios para diferentes empresas del Grupo Repsol desde 2011, bajo sucesivos contratos de impatriación y expatriación, con destino en España, EE.UU. y Colombia.

Relación contractual:

- Inició su relación con Repsol Exploración S.A. en España (Madrid) en 2011.
- En 2013 causó baja voluntaria para trabajar en Repsol Services Company en Houston (EE.UU.).
- En 2019, aceptó una nueva expatriación desde Colombia a Madrid por 2 años, bajo condiciones específicas como trabajador expatriado.
- En 2020, tras la finalización del periodo de expatriación, Repsol Servicios Colombia le ordenó regresar a Colombia, pero no se reincorporó.
- Fue despedido por inasistencia injustificada a su puesto en Colombia el 3 de noviembre de 2020.

Proceso judicial:

- El trabajador interpuso demanda por despido y vulneración de derechos fundamentales contra varias empresas del Grupo Repsol.
- El Juzgado de lo Social n.º 10 de Madrid desestimó la demanda, declarando procedente el despido.
- El TSJ de Madrid estimó la excepción de falta de jurisdicción internacional de los tribunales españoles y anuló la sentencia de instancia, dejando la demanda sin enjuiciar.
- El trabajador interpuso recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo.

Objeto del recurso de casación: Determinar si los tribunales españoles son competentes para conocer del despido de un trabajador colombiano que prestaba servicios para una empresa del Grupo Repsol en Colombia, bajo condiciones de expatriación.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

1. **Se desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina** interpuesto por el trabajador.
2. **Se confirma y declara firme la sentencia del TSJ de Madrid** que apreció la falta de jurisdicción internacional de los tribunales españoles.
3. **No se realiza pronunciamiento sobre costas.**

No se fija doctrina jurisprudencial por tratarse de una decisión basada en la competencia judicial internacional y no en el fondo del asunto.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. **Competencia Judicial Internacional (CJI):** La CJI debe analizarse de oficio, ya que es un presupuesto procesal esencial (art. 22 octies LOPJ).
2. **Normativa aplicable:**
 - Reglamento Bruselas I-bis (Reglamento (UE) 1215/2012): no aplicable, ya que el empresario demandado (Repsol Servicios Colombia) está domiciliado fuera de la UE.
 - **Aplicación supletoria del art. 25 LOPJ**, que tampoco atribuye competencia a tribunales españoles porque:
 - El contrato no se celebró en España.
 - El lugar de prestación del servicio era Colombia.
 - El trabajador tiene nacionalidad colombiana.
 - La empresa no tiene establecimiento en España.
3. **No concurren foros de competencia del art. 22 quinquies ni 22 octies LOPJ**, ni se justifica una vinculación más estrecha con España según la doctrina del TJUE.
4. **Inaplicabilidad de la cosa juzgada positiva:** El TS distingue el presente litigio del anterior proceso de tutela de derechos fundamentales, ya que el objeto es distinto (impugnación del despido y no modificación sustancial de condiciones).

Sentencia

CRÉDITO SINDICAL

LIBERTAD SINDICAL. El Supremo avala el control empresarial del uso del crédito sindical sin vulnerar la libertad sindical

Fecha: 18/09/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 18/09/2025](#)

ANTECEDENTES Y HECHOS

La Unión Sindical Obrera (USO) presentó demanda de tutela de derechos fundamentales frente a la empresa Ambuvital Transporte Sanitario, S.L., por considerar que ésta había vulnerado el derecho a la libertad sindical mediante una comunicación fechada el 23 de marzo de 2023, en la que se requería a todos los sindicatos (USO, UGT, CSIF, CCOO) y sus representantes en los comités de empresa que justificaran el uso del crédito horario sindical correspondiente a los meses de enero, febrero y marzo.

Mientras que UGT, CSIF y CCOO respondieron con justificaciones genéricas del uso de horas, el sindicato USO no contestó directamente al requerimiento, remitiendo una comunicación en la que cuestionaba la legalidad de tal exigencia por parte de la empresa. Esta falta de respuesta dio lugar a la apertura de expedientes sancionadores individuales a varios representantes de USO. Posteriormente, la empresa emitió una nota interna informativa y se publicaron noticias sobre los expedientes, incluyendo a representantes de otros sindicatos.

La demanda solicitaba:

- Declaración de vulneración de la libertad sindical,
- Cese del comportamiento antisindical,
- Indemnizaciones para el sindicato y sus representantes,
- Restitución de su imagen y honor.

El Tribunal Superior de Justicia de Extremadura desestimó la demanda. Contra dicha sentencia, USO interpuso recurso de casación ordinaria ante el Tribunal Supremo.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo desestima el recurso y confirma la sentencia recurrida, declarando que no se ha producido vulneración de la libertad sindical por parte de la empresa.

No se fija nueva doctrina jurisprudencial.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. No hay trato discriminatorio:

La empresa dirigió el requerimiento de justificación a todos los sindicatos y representantes, no sólo a USO. Las medidas disciplinarias se aplicaron sólo a quienes no justificaron el uso del crédito.

2. El requerimiento empresarial es legítimo:

La solicitud de justificación genérica del uso de horas sindicales no vulnera la libertad sindical. El artículo 37.3.e del Estatuto de los Trabajadores exige preaviso y justificación, incluso para el crédito horario sindical.

3. Presunción de buena fe vs. deber de control:

Aunque existe una presunción de buen uso del crédito sindical, el empresario puede requerir una justificación mínima y genérica para verificar su uso correcto, como señaló el propio Tribunal en sentencias anteriores (STS 903/2024, STS 31/2018).

4. No hay publicidad desleal ni conducta antisindical:

No se acredita que la empresa hiciera público con intención lesiva el requerimiento o los expedientes. Tampoco se constata trato de favor hacia UGT como alegaba USO.

5. Límites del procedimiento:

El objeto del proceso es la supuesta vulneración de la libertad sindical del sindicato USO, no las sanciones impuestas individualmente a sus representantes, que podrían impugnarse en procedimientos separados.

Sentencia

PERMISOS

PERMISO DE 5 DÍAS POR INTERVANCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN. La Audiencia Nacional reconoce el derecho de los trabajadores de UNÍSONO a disfrutar íntegramente de los cinco días de permiso por intervención quirúrgica con reposo domiciliario, sin reducción ni requisitos adicionales.

El permiso no puede condicionarse a requisitos no contemplados expresamente en la ley, ni puede ser reducido en función del número de días de reposo indicados por un parte médico.

Fecha: 18/09/2025

Fuente: web del Poder Judicial

 Enlace: [Sentencia AN de 06/10/2025](#)

ANTECEDENTES Y HECHOS

- La Confederación General del Trabajo (CGT) interpuso una demanda de conflicto colectivo contra la empresa Unísono Soluciones de Negocio S.A.U., dedicada al sector de telemarketing y con una plantilla de aproximadamente 6.200 personas.
- Se solicitaba que se declarase el derecho de las personas trabajadoras **a disfrutar íntegramente del permiso de 5 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, sin que la empresa pudiera imponer requisitos adicionales o limitaciones.**

1. Marco normativo:

- El art. 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores, reformado por el RDL 5/2023, reconoce un permiso retribuido de 5 días hábiles por intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de un familiar hasta segundo grado.
- El III Convenio Colectivo del sector de Contact Center (BOE 09/06/2023) en su art. 30.1 b), tras consulta a la comisión paritaria, adaptó la duración del permiso a 5 días.

2. Práctica empresarial:

- Unísono limitaba el permiso a los días que constaban en los partes médicos de reposo, no reconociendo los 5 días en todos los casos.**
- Exigía acreditar que el reposo domiciliario seguía vigente durante el disfrute del permiso.**
- No aplicaba correctamente los acuerdos colectivos firmados en 2008 en Madrid, Vigo y Gijón, que permitían disfrutar el permiso de forma continuada o alterna en los 15 días siguientes al hecho causante sin necesidad de probar la vigencia del motivo.

3. Motivos de la demanda de CGT:

- Defensa del derecho a disfrutar plenamente los 5 días de permiso reconocidos legalmente.
- Oposición a la práctica empresarial de reducir los permisos según partes médicos.
- Denuncia de la no aplicación de los acuerdos de empresa vigentes que mejoraban las condiciones del convenio.

FALLO DEL TRIBUNAL

La Audiencia Nacional:

- Estima el derecho de los trabajadores **a disfrutar íntegramente del permiso de 5 días, sin que pueda condicionarse a la duración del parte médico.**

2. Declara la vigencia de los acuerdos colectivos de Vigo y Gijón de 2008, permitiendo el disfrute continuado o alterno del permiso, aplicable a los 5 días actuales.
3. Se declara incompetente para pronunciarse sobre el acuerdo del centro de trabajo de Madrid.
4. No impone costas.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

- El art. 37.3 b) ET establece un derecho incondicionado a 5 días de permiso. **No cabe limitación por parte de la empresa ni por el convenio colectivo.**
- Se aplica el principio de norma más favorable y la jurisprudencia del Tribunal Supremo que impide introducir condiciones no previstas legalmente.
- Se reafirma que el permiso no cesa si persisten los cuidados necesarios, aunque el parte de reposo finalice.
- La finalidad del permiso es garantizar el cuidado efectivo del familiar, no la existencia formal de un parte médico.
- Se valida la vigencia de los acuerdos colectivos de 2008 en Vigo y Gijón, en tanto no contradicen la normativa actual, y al mejorar el convenio deben seguir aplicándose.

Actualitat Parlament de Catalunya

El Ple aprova la llei sobre el dret a una bona administració: la iniciativa estableix que no sigui obligatòria la cita prèvia per a fer tràmits davant l'administració

Fecha: 05/11/2025

Fuente: web del Parlament

Enlace: [Nota sensera](#)

Llei per a una bona administració

La nova llei per a una atenció adequada i una bona administració, que s'ha tramitat pel procediment exprés de lectura única i ha estat impulsada pel PSC-Units, ERC i els Comuns, modifica diversos preceptes de la llei de l'any 2010 per garantir i reforçar el dret a una bona administració. **Així, entre altres aspectes, la iniciativa estableix que no sigui obligatòria la cita prèvia per a fer tràmits davant l'Administració, incorpora l'obligació que el llenguatge administratiu sigui planer i pròxim al ciutadà, dota de més garanties jurídiques el "dret a l'error" del ciutadà si ha actuat amb bona fe, estableix que els empleats públics només seran responsables per accions o omissions fetes amb dol, culpa o negligència greu i reconeix el dret de les persones a no ser perjudicades per errors administratius, en concret amb relació a les prestacions per a necessitats bàsiques.**

El text ha arribat a aquest debat final amb 22 esmenes a l'articulat: 19 de Junts i 3 pel PPC. De Junts n'ha estat aprovada l'esmena 1, i els grups proposants n'han acceptat i transaccionat 3 més, les número 13, 14 i 22. També han estat aprovades una esmena tècnica presentada pel PSC-Units i les correccions de tècnica normativa i lingüística. La resta d'esmenes de Junts i les 3 del PPC han estat rebutjades.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. TELEMARKETING. Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center (antes Telemarketing). ([BOE 05/11/2025](#))

ESTATAL. AGENCIA DE VIAJES. Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes. ([BOE 05/11/2025](#))

ESTATAL. CORCHO. Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo estatal del corcho. ([BOE 05/11/2025](#))

ESTATAL. ASISTENCIA EN TIERRA. Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia del Tribunal Supremo relativa al V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos. ([BOE 03/11/2025](#))

CÁDIZ. OFICINAS Y DESPACHOS. Convenio colectivo provincial oficinas y despachos de Cádiz. ([BOC 05/11/2025](#))

BARCELONA. CANSALADERS i CARNISSERS. Conveni col·lectiu de treball del Comerç de Cansaladers-Xarcuters, Carnissers, Menuts Comestibles i Detallistes de Volateria, Ous i Caça de la província de Barcelona per als anys 2025-2027. ([BOB 04/11/2025](#))