

Índice Boletines Oficiales

Estatul

Miércoles 28 de mayo de 2025



ANTICIPO EDAD DE JUBILACIÓN

[Real Decreto 402/2025](#), de 27 de mayo, por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores.

[\[pág. 2\]](#)

UE



DEFINICIÓN DE PEQUEÑA EMPRESA. [Recomendación](#) (UE) 2025/1099 de la Comisión, de 21 de mayo de 2025, relativa a la definición de pequeña empresa de mediana capitalización.

[\[pág. 3\]](#)

Catalunya

Núm. 9421 - 27.5.2025



ESTABLIMENTS COMERCIALS

CALENDARI DE OPERTURA. [Ordre EMT/77/2025](#), de 22 de maig, per la qual s'estableix el calendari d'obertura a Catalunya dels establiments comercials en diumenge i dies festius per a l'any 2026

[\[pág. 4\]](#)

Sentencias



VIGILANCIA MEDIANTE DETECTIVES

DESPIDO DISCIPLINARIO. PRUEBA. El Tribunal Supremo valida el uso de detectives para controlar el uso indebido del crédito sindical por representantes de los trabajadores

[\[pág. 5\]](#)



DISFRUTE DEL DESCANSO SEMANAL

La empresa Zara España. SA tiene contratados a trabajadores para prestar servicios de lunes a domingo teniendo fijado su descanso semanal un día concreto entre el lunes y el viernes. Tienen una práctica empresarial consistente en considerarlo disfrutado sin derecho a compensación cuando se solapa con un festivo.

[\[pág. 7\]](#)



TELETRABAJO

COMPETENCIA TERRITORIAL. El Supremo reconoce la competencia territorial del juzgado del domicilio del teletrabajador en despidos: prevalece el lugar efectivo de trabajo sobre el fijado en el contrato.

[\[pág. 9\]](#)



INEPTITUD SOBREVENIDA

DESPIDO OBJETIVO NULO. El TSJ de Navarra declara nulo el despido por ineptitud sobrevenida de una trabajadora con limitaciones físicas sin ajuste razonable ni reubicación

[\[pág. 11\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 13\]](#)

Boletines oficiales

Estatal**Miércoles 28 de mayo de 2025****Núm. 128****ANTICIPO EDAD DE JUBILACIÓN**

[Real Decreto 402/2025](#), de 27 de mayo, por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores.

Objeto de la norma

Establece un **nuevo procedimiento reglado** para determinar qué colectivos de trabajadores pueden **acceder a la jubilación anticipada** en el sistema de la Seguridad Social, mediante la **aplicación de coeficientes reductores de la edad**, debido a la **penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad** de su actividad laboral.

¿Qué regula?

1. **Procedimiento previo obligatorio** para iniciar la aplicación de coeficientes reductores.
Los coeficientes reductores son factores numéricos que permiten reducir la edad ordinaria de jubilación en función de la naturaleza especialmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre de determinadas actividades profesionales. Su aplicación anticipa el acceso a la pensión sin penalizar el porcentaje aplicable a la base reguladora, siempre que se cumplan ciertos requisitos de cotización y permanencia en la actividad. Están diseñados para compensar el mayor desgaste físico y riesgo que asumen determinados colectivos.
2. **Requisitos para acreditar** que una actividad permite adelantar la jubilación: elevados índices de **morbilidad o mortalidad** vinculados al desempeño profesional.
3. **Criterios técnicos y datos** que deben evaluarse (bajas médicas, incapacidades, fallecimientos).
4. **Participación de múltiples organismos**, como:
 - Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social
 - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - Inspección de Trabajo
 - Comisión de Evaluación
5. **Compatibilidades e incompatibilidades** del disfrute de pensión con el mantenimiento de la actividad.
6. **Revisión decenal** de los coeficientes ya concedidos.

Novedades principales

- Deroga el **Real Decreto 1698/2011**.
- Crea un procedimiento más estructurado, participativo y técnico.
- Establece **límites claros** (edad mínima de 52 años, incompatibilidad de seguir en la misma actividad).
- Aporta **indicadores objetivos** para justificar la aplicación de coeficientes reductores.
- **Aumenta la cotización** para los colectivos que se benefician de estos coeficientes.
- Establece un **grupo de trabajo para analizar la dimensión de género** en las profesiones especialmente penosas y la posibilidad de jubilación parcial.
- Fija que la revisión de coeficientes existentes no afectará a quienes ya hayan trabajado bajo las condiciones reconocidas.

Entrada en vigor

- El Real Decreto entra en vigor a los 20 días de su publicación en el BOE, es decir, el 17 de junio de 2025.
- El procedimiento será aplicable desde la entrada en vigor de la **orden ministerial conjunta** que cree formalmente la **Comisión de Evaluación**.

UE

ES

Serie L

2025/1099

28.5.2025



**Unión
Europea**

DEFINICIÓN DE PEQUEÑA EMPRESA. [Recomendación](#) (UE) 2025/1099 de la Comisión, de 21 de mayo de 2025, relativa a la definición de pequeña empresa de mediana capitalización.

NOTA: Las recomendaciones emitidas por la Comisión Europea **carecen de fuerza jurídica vinculante, no generando obligaciones legales inmediatas para los Estados miembros**. No obstante, su carácter orientador reviste una especial relevancia normativa y estratégica, en tanto que canalizan directrices institucionales que promueven la coherencia regulatoria en el seno del mercado interior. Asimismo, el seguimiento voluntario de tales recomendaciones puede condicionar favorablemente la elegibilidad para programas europeos y servir de parámetro en la formulación e implementación de políticas públicas nacionales alineadas con los objetivos estratégicos de la Unión.

1. Objeto y Contextualización Estratégica

Esta Recomendación persigue la configuración de una categoría intermedia en el espectro empresarial: las "pequeñas empresas de mediana capitalización" (**small mid-caps**). Su objetivo es subsanar las lagunas normativas existentes entre la definición de pyme y la de gran empresa, permitiendo un diseño de políticas de apoyo más granular, eficiente y adaptado a las estructuras empresariales reales. Esta definición se inserta en el marco de las iniciativas de la Comisión para reforzar la competitividad estructural de la economía europea, como se evidencia en la Comunicación "Una Brújula para la Competitividad de la UE" y el "Paquete de ayuda a las pymes".

2. Parámetros Definitivos

La "pequeña empresa de mediana capitalización" se conceptualiza como aquella entidad que:

- No cumple los criterios establecidos para las pymes según la Recomendación 2003/361/CE,
- Presenta una **plantilla inferior a 750 empleados**,
- Y se encuadra dentro de uno de los siguientes umbrales económicos:
 - Volumen de negocio anual $\leq$ 150 millones de euros, o**
 - Balance general anual $\leq$ 129 millones de euros.**

Esta estructura binaria permite incorporar empresas de significativa dimensión sin perder de vista su grado de vulnerabilidad estructural, especialmente en fases de crecimiento y consolidación.

3. Arquitectura Empresarial y Relaciones Societarias

La Recomendación asume una taxonomía societaria análoga a la ya establecida para pymes, distinguiendo:

- Empresas **autónomas**: sin participación significativa ni control por parte de otras entidades.
- Empresas **asociadas**: con participaciones cruzadas significativas ($\geq 25\%$) pero sin capacidad de control.
- Empresas **vinculadas**: entre las que concurren relaciones de control societario directo o indirecto, ya sea por participación accionarial, influencia contractual o capacidad de decisión en los órganos de gobierno.

Adicionalmente, se excluyen de esta categoría las entidades controladas en $\geq 25\%$ por entes públicos, salvo en los casos de ciertas instituciones con funciones de promoción (como universidades, business angels o fondos regionales, dentro de ciertos límites).

4. Recomendaciones de Implementación y Coordinación Institucional

La Comisión exhorta a los Estados miembros, al Banco Europeo de Inversiones (BEI) y al Fondo Europeo de Inversiones (FEI) a:

- Incorporar esta definición en la arquitectura de sus programas de apoyo empresarial,
- Asegurar la convergencia regulatoria y evitar distorsiones competitivas derivadas de divergencias terminológicas,
- Sistematizar la recogida de datos estadísticos que reflejen esta nueva segmentación empresarial.

5. Supervisión, Evaluación Ex Post y Horizonte Temporal de Revisión

- Se requiere que los Estados miembros notifiquen a la Comisión, **antes del 31 de diciembre de 2026**, las medidas adoptadas para dar efecto a la Recomendación.
- La definición será objeto de una revisión integral por parte de la Comisión antes del **31 de mayo de 2030**, incorporando aprendizajes institucionales y variaciones en el entorno económico.
- Los marcos normativos ya vigentes que empleen definiciones anteriores seguirán siendo aplicables transitoriamente, a fin de preservar la seguridad jurídica.

6. Función Armonizadora y Referencial

Aun careciendo de efecto vinculante, esta Recomendación se erige como instrumento normativo de referencia para la homogeneización de los criterios de elegibilidad en políticas públicas, fondos estructurales, medidas de ayuda estatal y estadísticas armonizadas en el contexto del mercado único europeo.

Catalunya

Núm. 9421 - 27.5.2025



ESTABLIMENTS COMERCIALS

CALENDARI DE OPERTURA. [Ordre EMT/77/2025](#), de 22 de maig, per la qual s'estableix el calendari d'obertura a Catalunya dels establiments comercials en diumenge i dies festius per a l'any 2026.

Article 1

Els vuit dies festius que els establiments comercials de Catalunya poden romandre oberts al públic l'any 2026, d'acord amb el que estableix la Llei 18/2017, de l'1 d'agost, de comerç, serveis i fires (DOGC núm. 7426, de 3.8.2017), són els següents:

4 de gener.

15 d'agost.

12 d'octubre.

29 de novembre.

6, 13, 20 i 27 de desembre.

Article 2

D'acord amb el que estableix el punt 2 de la disposició addicional primera de la Llei 18/2017, amb l'acord previ de l'òrgan competent, els ajuntaments poden substituir fins a dues dates de cadascun dels calendaris anuals que preveu l'article 1 d'aquesta Ordre per qualsevol diumenge o dia festiu, de caràcter general o local, llevat de les dates que detalla l'article 36.2.d) de la Llei 18/2017, i dels dies 15 d'agost i 12 d'octubre de 2026.



Sentencia

VIGILANCIA MEDIANTE DETECTIVES

DESPIDO DISCIPLINARIO. PRUEBA. El

Tribunal Supremo valida el uso de detectives para controlar el uso indebido del crédito sindical por representantes de los trabajadores

Doctrina consolidada sobre la vigilancia empresarial y los derechos fundamentales de los delegados sindicales

Fecha: 07/05/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 07/05/2025](#)



ANTECEDENTES Y HECHOS

- El caso tiene su origen en la **demanda de despido** presentada por D. Jaime, delegado sindical del sindicato CC.OO. en la empresa Industrias La Peña SAU, quien había sido despedido el 27 de febrero de 2023. El trabajador, con contrato indefinido desde 2013 como calderero en el centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz, **fue acusado de usar de forma indebida y para fines personales el crédito horario sindical en varias fechas de enero y febrero de 2023.**
- Ante sospechas fundadas, la empresa contrató a una agencia de detectives (Wintermann) para seguir al trabajador los días en que se había acogido a horas sindicales. Posteriormente, y tras agotar el procedimiento contradictorio previsto legalmente, procedió a su despido. La sentencia de instancia del Juzgado de lo Social nº 3 de Vitoria-Gasteiz **declaró nulo el despido por vulneración del derecho a la libertad sindical.** El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco confirmó esa decisión.
- Industrias La Peña SAU interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina alegando contradicción con una sentencia del TSJ de Murcia (2010) y con la STS 551/2023.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina, anula las sentencias anteriores y devuelve las actuaciones al Juzgado de lo Social nº 3 de Vitoria-Gasteiz.
- Este deberá dictar una nueva sentencia **partiendo de la licitud de la prueba obtenida mediante detectives.** No se imponen costas y se ordena la devolución de los depósitos y consignaciones realizados.

ARGUMENTOS JURÍDICOS

- Validez de la prueba de detectives:** El Tribunal reitera doctrina consolidada según la cual las empresas pueden controlar el uso del crédito sindical, siempre que respeten los derechos fundamentales. La vigilancia debe ser:
 - Proporcionada,
 - Limitada a los días sospechosos,
 - Sin afectar la intimidad del trabajador.
- Presunción de corrección del uso del crédito sindical:** Esta puede ser destruida mediante prueba en contrario, como la obtenida mediante detectives, **si se cumple con los principios de razonabilidad, necesidad, idoneidad y proporcionalidad.**
- Doctrina previa:** Se reitera jurisprudencia anterior, como la STS de 13 de marzo de 2012 y la STS 551/2023, que admiten la validez de la prueba de detectives **siempre que se respeten los límites legales y no se incurra en una vigilancia abusiva.**



Sentencia

DISFRUTE DEL DESCANSO SEMANAL

La empresa Zara España. SA tiene contratados a trabajadores para prestar servicios de lunes a domingo teniendo fijado su descanso semanal un día concreto entre el lunes y el viernes. Tienen una práctica empresarial consistente en considerarlo disfrutado sin derecho a compensación cuando se solapa con un festivo.



El Supremo reconoce el derecho a disfrutar de festivos cuando coinciden con el descanso semanal

Fecha: 30/04/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 30/04/2025](#)

HECHOS

La **Confederación General del Trabajo (CGT)** y el **Sindicato Alternativa Sindical de Clase (ASC)** interpusieron demanda de conflicto colectivo contra **Zara España, S.A.**, por la práctica de la empresa de **hacer coincidir el día de descanso semanal de los trabajadores con los festivos**, de modo que si ambos coincidían, el trabajador perdía ese día festivo sin compensación adicional.

Los hechos relevantes acreditados fueron:

- Zara abre todos los días del año en Madrid salvo Navidad y Año Nuevo.
- Existen trabajadores con jornadas de lunes a domingo, cuyo día de descanso fijo suele coincidir entre lunes y viernes.
- Cuando el día de descanso coincide con un festivo, **Zara lo considera disfrutado sin compensación.**
- En 2008 se firmó un acuerdo empresarial con CCOO que añade días de descanso adicionales al convenio, asumido por otros sindicatos.
- En 2021 y 2022, se propusieron nuevas medidas compensatorias, pero sin acuerdo con CGT.

El **Tribunal Superior de Justicia de Madrid** desestimó la demanda. Contra esta sentencia, CGT y ASC interpusieron **recursos de casación**, alegando infracción del derecho a compensación por festivos no disfrutados efectivamente.

Fallo del Tribunal Supremo

- El **Tribunal Supremo estima los recursos de casación** interpuestos por CGT y ASC y declara el derecho de los trabajadores de Zara con descanso semanal fijado entre lunes y viernes a **disfrutar otro día de descanso cuando ese día coincida con un festivo**.
- Se **casa y anula** la sentencia del TSJ de Madrid y se **estima la demanda de conflicto colectivo**. No se imponen costas.

Fundamentos jurídicos

El Tribunal se basa principalmente en la **interpretación del artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores** y el **artículo 47 del Real Decreto 2001/1983**. Argumenta que:

- El sistema legal y jurisprudencial busca asegurar que el trabajador disfrute tanto de sus descansos semanales como de los **festivos laborales en igualdad de condiciones que otros trabajadores**.
- Si los festivos coinciden sistemáticamente con los días de descanso, **se pierde ese derecho al descanso adicional**, lo que es contrario a los principios del derecho del trabajo.
- La **compensación general ofrecida por Zara (días adicionales de vacaciones)** no asegura el disfrute específico de los días festivos.

Además, cita la **jurisprudencia del Tribunal Constitucional (STC 7/1985)** y **otras sentencias del Supremo** (como la STS 1132/2020 y la STS 570/2022) que analizan el derecho a descansos compensatorios en situaciones similares.



Sentencia

TELETRABAJO

COMPETENCIA TERRITORIAL.

El Supremo reconoce la competencia territorial del juzgado del domicilio del teletrabajador en despidos: prevalece el lugar efectivo de trabajo sobre el fijado en el contrato.

El Alto Tribunal confirma que, en contextos de teletrabajo, la jurisdicción competente es aquella correspondiente al lugar donde el trabajador efectivamente presta sus servicios, consolidando el principio de realidad frente a estipulaciones contractuales formales.



El Supremo reconoce la competencia territorial del juzgado del domicilio del teletrabajador en despidos

Fecha: 24/04/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 24/04/2025](#)

HECHOS

- El demandante, domiciliado en Madrid, prestaba servicios laborales para una fundación con sede y centro de trabajo **ubicado en Las Palmas de Gran Canaria**.
- Con fecha 2 de septiembre de 2022, **D. Amadeo presentó demanda por despido ante el Juzgado de lo Social nº 35 de Madrid**, aduciendo como fundamento territorial el **hecho de teletrabajar desde su domicilio en dicha ciudad**. La demanda fue admitida a trámite por decreto de 23 de septiembre de 2022, y se acordó la práctica de prueba y el señalamiento de juicio.
- Posteriormente, la Fundación de Canarias **alegó la excepción de falta de competencia territorial** y aportó los contratos de trabajo que fijaban como centro laboral un domicilio en Las Palmas.
- Mediante auto de 17 de febrero de 2023, el Juzgado de lo Social nº 35 declaró **su falta de competencia territorial** y remitió a la parte a accionar ante los Juzgados de lo Social de Las Palmas de Gran Canaria. En efecto, **en los contratos se especificaba como centro de trabajo el domicilio sito en El Fondillo, Las Palmas de Gran Canaria**.
- Contra dicha decisión, **el trabajador interpuso recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el cual estimó el recurso** por sentencia de 15 de diciembre de 2023, **declarando que el órgano competente era el Juzgado de lo Social de Madrid, al corresponder al lugar donde efectivamente se prestaban los servicios**. El Tribunal subrayó que, **aunque en el contrato figuraba como centro de trabajo un domicilio en Las Palmas, debía prevalecer la realidad de la prestación efectiva desde el domicilio del trabajador en Madrid**.
- Frente a esta resolución, la empresa recurrente formalizó recurso de casación para la unificación de doctrina, invocando como sentencia contradictoria la dictada por el TSJ de Cataluña (sentencia 611/2023).

- Frente a esta resolución, la empresa recurrente formalizó recurso de casación para la unificación de doctrina, invocando como sentencia contradictoria la dictada por el TSJ de Cataluña (sentencia 611/2023)

FALLO DEL TRIBUNAL

- El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina **y ratifica la sentencia del TSJ de Madrid**. Se reafirma así la competencia territorial del Juzgado de lo Social de Madrid para conocer la demanda, al tratarse del lugar donde el trabajador prestaba efectivamente sus servicios.
- No se introduce doctrina jurisprudencial novedosa, al reconducirse la decisión al marco interpretativo ya consolidado respecto del artículo 10 de la LRJS.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. **Naturaleza procesal de la competencia territorial:** Conforme al artículo 10.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), la elección del foro judicial corresponde al demandante entre el lugar de **prestación efectiva de los servicios o el domicilio del demandado**. Tal disposición responde a un criterio de tutela judicial efectiva y materializa la voluntariedad de acceso a la jurisdicción laboral.
2. **Distinción entre autoridad laboral y judicial:** La disposición adicional tercera de la Ley 10/2021 (LTD) se dirige exclusivamente a delimitar la autoridad laboral competente en sede administrativa. No es aplicable a la determinación de la competencia judicial, cuya regulación recae en la LRJS. El Tribunal subraya que la autoridad laboral, en cuanto órgano administrativo, no puede condicionar la competencia de los órganos jurisdiccionales.
3. **Principio de primacía de la realidad:** La Sala reitera la prevalencia del criterio material —el lugar donde se ejecuta la prestación laboral— frente al formalismo contractual. En consecuencia, el domicilio desde donde el trabajador teletrabaja, siendo pactado y admitido por el empleador, debe considerarse como lugar de prestación a efectos de fuero judicial. **Incluso si en el contrato de trabajo consta un centro físico diferente, prevalece la realidad efectiva de la prestación, como se constata en este caso.**
4. **Tutela judicial efectiva (art. 24 CE):** Una interpretación que supeditara el fuero judicial a lo estipulado contractualmente permitiría al empleador condicionar unilateralmente el acceso a la justicia, lesionando el derecho fundamental a una tutela judicial efectiva. Esta doctrina evita que la asimetría en la capacidad negociadora se traduzca en una merma de los derechos procesales del trabajador.
5. **Confirmación de doctrina previa:** El fallo se alinea con precedentes del Alto Tribunal, como las STS 1107/2021, 1238/2024, 93/2025 y 104/2025, las cuales reiteran la aplicación directa del artículo 10 LRJS a los supuestos de trabajo a distancia.



Sentencia

INEPTITUD SOBREVENIDA

DESPIDO OBJETIVO NULO. El TSJ de Navarra declara nulo el despido por ineptitud sobrevenida de una trabajadora con limitaciones físicas sin ajuste razonable ni reubicación

El TSJ de Navarra declara la nulidad de un despido objetivo por ineptitud sobrevenida porque, a pesar de la declaración de no apta por el servicio de prevención, la empresa tenía información, más que suficiente, para poder intentar adaptar el puesto o reubicar a la trabajadora en otro puesto diferente, y cuanto menos, resultaba exigible que hubiera hecho un mínimo esfuerzo probatorio para acreditar que no había sido posible esa adaptación o esa reubicación (y reconoce indemnización de 7.501 €).

El TSJ de Navarra declara nulo el despido por ineptitud sobrevenida de una trabajadora con limitaciones físicas sin ajuste razonable ni reubicación



Fecha: 14/03/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Navarra de 14/03/2025](#)

HECHOS

- La trabajadora demandante, con antigüedad desde el 1 de octubre de 2017, prestaba servicios **como cocinera fija discontinua** en el Colegio Marqués de la Real Defensa de Tafalla. A partir del 8 de septiembre de 2021 estuvo de baja por incapacidad temporal hasta el 27 de enero de 2023.
- Tras su reincorporación, y tras dos exámenes médicos realizados por Quirón Prevención en febrero y marzo de 2023, **fue declarada inicialmente "apta con limitaciones" y posteriormente "no apta" para su puesto de trabajo**. La empresa SERUNION, S.A., alegando la imposibilidad de adaptación o reubicación, extinguió la relación laboral el 15 de marzo de 2023 al amparo del artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores.
- La trabajadora demandó solicitando la nulidad o, subsidiariamente, la improcedencia del despido por discriminación por razón de discapacidad y vulneración de derechos fundamentales.

FALLO DEL TRIBUNAL

El **Tribunal Superior de Justicia de Navarra** estima parcialmente el recurso de suplicación y **declara la nulidad del despido** por discriminación, condenando a **SERUNION, S.A.** a:

- Readmitir a la trabajadora.
- Abonar los salarios de tramitación.
- Pagar **7.500 euros por daños morales**.
- Pagar **452,39 euros por vacaciones no disfrutadas**.
- Pagar **714,29 euros por falta de preaviso**.

La codemandada **AUZO LAGUN S.C.** queda exenta de responsabilidad al no haberse subrogado en el contrato tras el despido.

ARGUMENTOS JURÍDICOS DEL TRIBUNAL

1. **Discriminación por discapacidad:** No se acreditó que la empresa hiciera esfuerzo alguno por adaptar el puesto ni por reubicar a la trabajadora, incumpliendo los deberes de ajuste razonable.
2. **Aplicación de doctrina TJUE (STJUE de 18 de enero de 2024, C-631/22):** Extinguir el contrato sin valorar medidas de adaptación o reubicación en casos de limitaciones físicas puede suponer discriminación contraria al Derecho de la UE.
3. **Inversión de la carga de la prueba conforme a la Ley 15/2022:** Al haberse alegado y justificado indicios de discriminación, **correspondía a la empresa justificar objetivamente la extinción, lo que no hizo.**
4. **Vulneración del art. 53.1.c) ET:** Se omitió el preaviso de 15 días, reconocido incluso por el letrado de la empresa en juicio.
5. **Derecho a vacaciones devengadas:** Se probaron 9,5 días no abonados.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. REFORMA JUVENIL. Resolución de 14 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de 24 de febrero de 2025 de la Comisión Paritaria del V Convenio colectivo de reforma juvenil y protección de menores. ([BOE 30/05/2025](#))

CATALUNYA. ESTABLIMENTS SANITARIS. Resolució EMT/1848/2025, de 17 de maig, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta núm. 10 de la Comissió Paritària del XII Conveni col·lectiu dels establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques (codi núm. 79000815011994). ([DOGC 27/05/2025](#))