



Nueva **Sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024** sobre las consecuencias laborales de la Incapacidad Permanente, entra en conflicto con la legislación española.



La reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (**TJUE**) contempla la posibilidad de que la **resolución del contrato laboral por reconocimiento de Incapacidad Permanente** podría ser constitutivo de un **despido discriminatorio** por razón de discapacidad.



La Sentencia va en línea con el art. 25 de la LPRL y del 40.2 de la Ley de derechos de las personas con discapacidad y su integración social, sobre la **obligación** para la **empresa** de **adoptar ajustes** razonables como alternativa a la resolución del contrato, en consonancia con el contenido del artículo 5 de la Directiva Europea 2000/78. Y al mismo tiempo, choca frontalmente con el del art. 49.1 e) del Estatuto de Trabajadores, cuyo contenido **será objeto de próximas modificaciones**.



Ello entra en conflicto con el concepto de **compatibilidad** entre las **prestaciones de Incapacidad Permanente Absoluta y gran invalidez** y la percepción de salario, cuestión controvertida entre la doctrina actual del Tribunal Supremo y los criterios del Instituto Nacional Seguridad Social.



Real Decreto 2/2024 de 21 de mayo: Novedades y mejoras relativas a la conciliación de la vida profesional y familiar.



El Real Decreto completa la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, en cuanto a reconocimiento y modificación de **derechos de conciliación**.



Nuevo permiso parental para el **cuidado de hijo, hija o menor acogido de hasta ocho años** de edad, con una duración de **ocho semanas**. Permiso individual **no transferible**.



Consolidación del derecho a disfrute de **lactancia acumulada**. Se reconoce expresamente el derecho a disfrutar el permiso de lactancia acumulado en jornadas.



AVISO PARA EMPRESAS: Recordatorio de la obligación para las Empresas de la cumplimentación de los campos del “puesto de trabajo” y “descripción de funciones” en los partes de baja



El último **Boletín de Noticias RED de fecha 17 de abril de 2024**, introduce un recordatorio de las **obligaciones para la Empresa en la comunicación de los partes de baja**, con el objetivo de llevar un mayor control de la Incapacidad Temporal.

Ambos campos, “**puesto de trabajo**” y “**descripción de funciones**” deben llevar contenido.

De no cumplirse esta obligación **se devolverá el archivo con errores** y supondrá una infracción conforme a art. 21.4 LISOS.

Debe comunicarse en el **plazo de 3 días hábiles** desde la fecha de comunicación de la baja médica.

Boletín de actualidad laboral - Agosto



Te mantenemos al día de toda la actualidad laboral [pulsando aquí](#)