A solid green right-angled triangle pointing towards the top-left corner, positioned to the left of the main title.

**Ley 21/2022, de 19 de octubre,  
de creación de un fondo de  
compensación para las  
víctimas del amianto.**

**ÁREA LABORAL**

Noviembre de 2022

## **Ley 21/2022, de 19 de octubre, de creación de un fondo de compensación para las víctimas del amianto.**

El 9 de noviembre ha entrado en vigor la Ley 21/2022, de 19 de octubre, de creación de un fondo de compensación para las víctimas del amianto. La puesta en marcha e inicio de actividades del fondo se difiere al día en que entre en vigor el reglamento de desarrollo de esta Ley, reglamento que deberá dictarse en el plazo de 3 meses, esto es, el 20 enero 2023.

Como su propio nombre indica, esta Ley ha venido a crear un Fondo adscrito a la Administración General del Estado, gestionado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), para la **reparación íntegra de los daños y perjuicios sobre la salud resultantes de una exposición al amianto padecidos por toda persona en su ámbito laboral, doméstico o ambiental en España, así como a sus causahabientes.**

Las personas que resulten beneficiarias tendrán derecho a las compensaciones económicas que se determinen mediante dicho reglamento.

**Serán beneficiarias** de esta compensación:

- a) Las personas que hayan obtenido el reconocimiento de una enfermedad profesional ocasionada por el amianto.
- b) Las personas con una enfermedad que no pueda ser reconocida como profesional, pero de la cual se haya determinado o pueda determinarse que su causa principal o coadyuvante haya sido su exposición al amianto.
- c) Las personas causahabientes de los beneficiarios arriba mencionados, en los términos que se determinen reglamentariamente.

**El procedimiento administrativo** para la compensación a las personas beneficiarias **se iniciará a solicitud de la persona perjudicada, o de los causahabientes en caso de fallecimiento de aquella, dirigida al Instituto Nacional de la Seguridad Social.**

En el plazo de tres meses, a contar desde la presentación de la solicitud, el INSS formulará al solicitante una propuesta de resolución, indicando la evaluación establecida sobre la enfermedad padecida, lesiones, causa de las lesiones o del fallecimiento, en su caso, discapacidad que se reconoce y compensación que corresponde. De no recaer resolución expresa en el plazo de seis meses, o si transcurrido dicho plazo no se hubiera pronunciado el solicitante admitiendo la propuesta del INSS, se entenderá desestimada la solicitud por silencio administrativo. Las resoluciones del INSS podrán ser objeto de recurso administrativo y, en su caso, posteriormente de recurso contencioso-administrativo ante la jurisdicción ordinaria.

---

### **Discriminación salarial por razón de sexo**

La trabajadora presenta **demanda por vulneración de derechos fundamentales** contra el Consello regulador de la denominación de origen Valdeorras, alegando en esencia **discriminación salarial por razón de sexo**. Aduce que las funciones del director técnico hombre son de igual valor o equivalentes en cuanto a dedicación, responsabilidad y formación, a las correspondientes a su puesto de trabajo, y el director técnico hombre percibe un salario considerablemente superior, en concreto, 9.381,60 euros anuales más. Y que, durante su incapacidad temporal que duró 10 meses, el Consello contrató a una secretaria con mayor sueldo que el de la trabajadora demandante, y a ella tardó más tiempo en hacerla indefinida que al resto de sus compañeros.

**La sentencia de instancia desestima la demanda, resolución que ha sido confirmada ahora en sede de suplicación por el Tribunal Superior de Galicia** (Social), mediante sentencia de fecha 28 de junio de 2022.

[www.pkf-attest.es/](http://www.pkf-attest.es/)

En cuanto al fondo del asunto, el TSJ de Galicia con base en la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE 3-6-21, asunto C-624/19) declara que, **para determinar si un trabajo tiene el mismo valor que otro, es necesario valorar un conjunto de factores entre los que puede encontrarse la naturaleza del propio trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales**, extremos estos que pueden ayudar a determinar si los trabajadores afectados se hallan en una situación equiparable, **lo que no puede confundirse con la inclusión en la misma categoría del convenio colectivo de aplicación**, ya que ese solo dato no permite concluir que se trate de un trabajo idéntico.


La Sala, en el presente caso, concluye que la trabajadora demandante percibe un salario superior a su compañera auxiliar administrativa, realiza un trabajo muy diferente al resto de su compañeros, y, además, su trabajo no es comparable respecto a los técnicos, pues los técnicos realizan trabajo de campo (que exige continuos desplazamientos a bodega y viñedos), y requieren formación y conocimientos específicos (ingenieros o enólogos). Por tanto, el hecho de cobrar menos no denota discriminación por razón de genero ni desigualdad, por cuanto no se ha acreditado que su trabajo sea de igual valor, en atención a la dedicación, responsabilidad y formación.

Termina la Sala invocando la reiterada doctrina jurisprudencial (entre otras en S TS de 14-2-2013) para señalar que **quien pretenda igualdad retributiva debe justificar un trabajo de igual o semejante valor, en atención a las funciones efectivamente encomendadas y formación exigida, sin olvidar las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo**. Pero, en el caso de autos, nada se ha acreditado al respecto.

PKF Attest

Área Laboral

 [comunicacion@pkf-attest.es](mailto:comunicacion@pkf-attest.es)

 944 24 30 24 | 915 56 11 99