

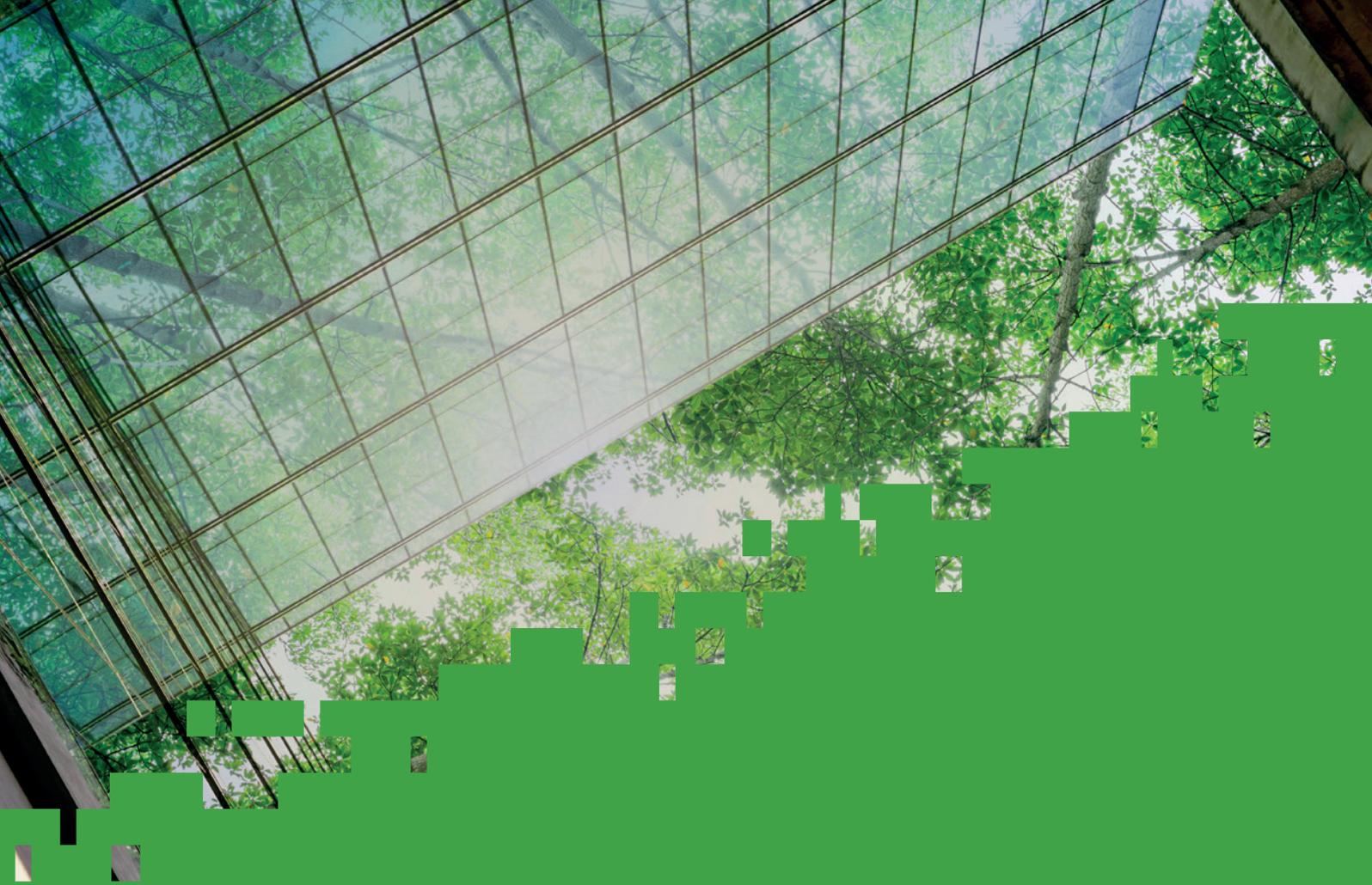
NEWSLABOUR

RSM

N_45
Junio 2025

Newsletter del
Departamento Laboral de
RSM Spain

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
ASSURANCE | TAX | CONSULTING | LEGAL



EN ESTE NÚMERO

> **Tribunales en corto**

¿Qué hay de nuevo viejo?

> **Derecho práctico**

¿Es legal descontar cuantías de la nómina de un trabajador al que se le ha venido abonando un salario superior al que le correspondía por error?

> **Asunto del mes**

Jornada Laboral de 37,5 horas semanales: Nuevos retos y desafíos para su aplicación práctica en las empresas

> **Sentencia del mes**

Despido procedente por no comunicar la baja médica. Importancia del deber de comunicación de la incapacidad temporal

> **Novedades legislativas**

El gobierno activa las compensaciones para las víctimas del amianto, un paso histórico para su reparación: se dota de desarrollo reglamentario al "fondo de compensación de víctimas del amianto"



Editorial

Ignacio Hidalgo, Miguel Capel y Eduardo Gómez de Enterría.

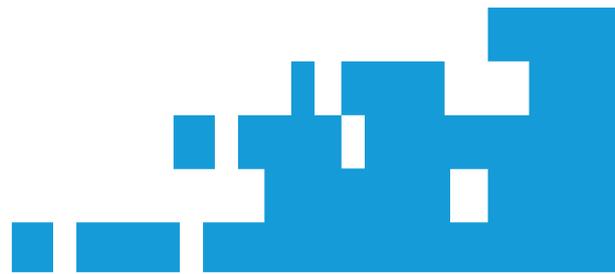
Las novedades laborales no paran de llegar, y como cada mes, os informamos de ellas a través de [#NewsLabour](#).

En esta edición vamos a tratar como siempre las últimas novedades en materia laboral, dedicando un artículo a un asunto de gran interés: el nuevo reglamento que regula el "fondo de compensación de víctimas del amianto".

Igualmente, no os perdáis nuestra [#SentenciadelMes](#) relativa a la posibilidad de despedir a trabajadores que no comunican su baja médica a su Empresa.

Siempre informando y siempre actualizando a nuestros lectores. ■

¡Y siempre a vuestra disposición!





> Tribunales en corto

¿Qué hay de nuevo viejo?

Como siempre, cada mes nos encontramos con Sentencias y noticias jurídicas que, por su particularidad o relevancia, nos llaman especialmente la atención. A continuación, te exponemos un resumen de algunas de ellas:

Gadea Saldaña

Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de mayo de 2025: ¿puede declararse nula una sentencia por no concretar los hechos probados en un despido disciplinario?

El Tribunal Supremo ha acordado la nulidad de una sentencia por incumplir las exigencias del artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, al no contener un relato claro, concreto y debidamente motivado de los hechos que se estiman probados en un procedimiento por despido disciplinario. La Sala recuerda que el pronunciamiento judicial debe permitir a las partes conocer con precisión los elementos fácticos sobre los que se sustenta la decisión, así como el razonamiento seguido para su valoración, a fin de salvaguardar el derecho a la tutela judicial efectiva y a la impugnación.

En el supuesto enjuiciado, la resolución recurrida se limitaba a remitir de forma genérica a la carta de despido, sin identificar qué hechos fueron considerados acreditados ni ofrecer una motivación suficiente en los fundamentos jurídicos. Esta omisión constituye un defecto material que afecta al orden público procesal, al generar indefensión para la parte trabajadora. En consecuencia, el Alto Tribunal estima el recurso, declara la nulidad de la sentencia y ordena la retroacción de actuaciones al órgano de instancia para que dicte una nueva resolución con pleno respeto a las garantías procesales.

Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de mayo de 2025: ¿puede reconocerse un grado de incapacidad permanente no pedido expresamente en la demanda?

El Tribunal Supremo ha aclarado que no se vulnera el principio de congruencia si se reconoce un grado de incapacidad permanente inferior al solicitado en la demanda, siempre que no se haya excluido expresamente esa posibilidad y se haya debatido plenamente sobre las lesiones del trabajador durante el proceso.



En el caso analizado, aunque el actor no solicitó inicialmente la incapacidad permanente parcial, su petición genérica permitía entender incluida dicha posibilidad. Además, la resolución administrativa impugnada ya había valorado y descartado expresamente cualquier grado de incapacidad, incluida la parcial.

La Sala concluye que no se causó indefensión a la entidad gestora, ya que no se alteraron los hechos probados ni los presupuestos fácticos del caso, y la contraparte pudo ejercer plenamente su derecho de defensa en el recurso de suplicación. Por tanto, no concurre incongruencia procesal al otorgarse una incapacidad inferior a la solicitada cuando los hechos permiten razonablemente esa interpretación y no existe una exclusión expresa por parte del demandante.

Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de mayo de 2025: ¿es válida la compensación en nómina por salarios abonados en exceso?

El Tribunal Supremo ha avalado que una empresa, tras detectar un exceso en el pago de salarios por un error contable, pueda aplicar descuentos en nómina mediante compensación, siempre que la deuda sea clara, vencida,





líquida y no controvertida. En el caso analizado, al no haberse planteado en el conflicto colectivo ninguna objeción general sobre la existencia del exceso retributivo ni sobre la obligación de su devolución, la Sala considera lícita la compensación con carácter general.

No obstante, el Tribunal distingue esta validez general de los posibles litigios individuales. Si un trabajador impugna de forma concreta la procedencia o el importe del descuento, la empresa no podrá aplicar la compensación unilateralmente y deberá acudir al procedimiento judicial. Así, el fallo permite la compensación en ausencia de controversia colectiva, sin prejuzgar casos particulares que requieran resolución individualizada.

Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de mayo de 2025: ¿es lícito usar detectives para controlar el uso del crédito sindical?

El Tribunal Supremo avala el uso de detectives privados por parte de la empresa para controlar el uso del crédito sindical, siempre que la medida sea proporcionada y no vulnere derechos fundamentales. En el caso, el seguimiento se limitó a días concretos con sospechas fundadas de uso indebido del tiempo sindical para fines personales.

El Supremo revoca la sentencia que declaró nulo el despido del delegado sindical y ordena al juzgado dictar una nueva resolución partiendo de la licitud de la prueba. Se refuerza así la posibilidad de control empresarial sobre el crédito horario cuando existan indicios razonables de abuso. ■





> Derecho práctico

¿Es legal descontar cuantías de la nómina de un trabajador al que se le ha venido abonando un salario superior al que le correspondía por error?

Guillermo Guevara

No es algo del todo inusual que se puedan cometer errores a la hora de abonarle la nómina a un trabajador que supongan el percibo por parte de este de cuantías que no le correspondan.

No obstante, la manera de actuar ante este tipo de situaciones no siempre es del todo clara.

¿Qué dicen nuestros Tribunales?

Ha habido numerosas Sentencias que han tratado esta materia, como la reciente **Sentencia del Tribunal Supremo núm. 449/2025, de 21 de mayo de 2025**, y de las mismas se desprende un criterio claro consistente en que se cumplan los requisitos establecidos en el art. 1196 del Código Civil relativo a la compensación, y que no existan controversias o dudas sobre la cantidad y su exigibilidad.

Pues bien, resulta necesario recordar asimismo que esa incontrovertibilidad se puede apreciar en dos supuestos:

- De una situación fáctica, esto es, que de hecho no sea discutida por cuanto no se suscite ninguna controversia entre las partes sobre la misma.
- De la naturaleza clara y terminante de la obligación del trabajador, que la haga indiscutible jurídicamente.

En cuanto al primer motivo, parece no haber duda alguna. En tanto en cuanto no haya una negativa por parte del trabajador a que se opere este tipo de compensación, no existiría controversia alguna.

No obstante, es respecto a ese segundo supuesto que se crean mayores enfrentamientos entre trabajadores y empresarios que terminan judicializándose, ya que la misma puede derivarse de situaciones en las que las percepciones se derivan de preceptos complejos o han existido situaciones fácticas que pueden derivar en interpretaciones contrapuestas.

A modo de ejemplo, la Sentencia de nuestro Alto Tribunal anteriormente referenciada analiza un supuesto en el que

El Tribunal Supremo, en su Sentencia 449/2025, establece que para que proceda la compensación prevista en el artículo 1196 del Código Civil, no debe existir controversia sobre la deuda ni su exigibilidad, aunque recuerda que cada caso debe analizarse individualmente.

se impugna por un Sindicato la compensación operada por la Empresa en relación con un concepto cuyo cálculo era complejo.

No obstante, en el marco del conflicto colectivo iniciado, y sin prejuzgar los posibles casos individuales con características propias y distintas, el TS acabo considerando que la compensación general operada por la Empresa resultó válida en tanto en cuanto no se había alegado el más mínimo argumento que cuestionase la existencia de los excesos retributivos y la obligación de reintegro con carácter general.

Ello resulta lógico, teniendo en consideración lo anteriormente expuesto, ya que, no puede considerarse la existencia de una controversia si no se está negando que ha habido un exceso injustificado en la retribución de los trabajadores.

Sin embargo, resulta asimismo necesario tener en consideración que en todo momento el TS precisa que cada caso debe ser analizado de manera individualizada, en tanto en cuanto siempre pueden existir factores que dificulten el análisis de la validez de la compensación que pueda realizar unilateralmente un empresario.

Por ello, resulta necesario actuar con cautela para evitar que este tipo de prácticas puedan verse impugnadas y revocadas por nuestros Tribunales. Por ello, ¡si necesitas asesoramiento en esta materia, o tienes dudas sobre ciertos extremos de lo expuesto, no dudes en ponerte en contacto con nosotros! ■



> Asunto del mes

Jornada Laboral de 37,5 horas semanales: Nuevos retos y desafíos para su aplicación práctica en las empresas

Miguel Capel

El pasado 06/05/2025 el Consejo de Ministros aprobó el Proyecto de Ley para la ya anunciada reducción de la jornada laboral hasta las 37,5 horas semanales en cómputo anual, impulsada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social con el respaldo de las organizaciones sindicales más representativas (CCOO y UGT), y sin la intervención de las principales organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME). Ahora, dicho Proyecto de Ley deberá ser tramitado en Las Cortes Generales en vistas a su aprobación antes del próximo 31/12/2025.

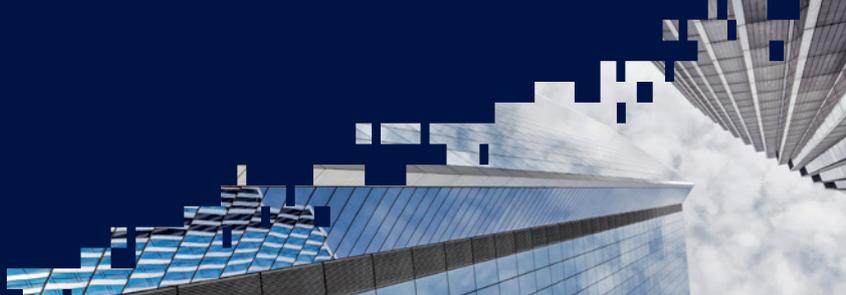
Si el citado Proyecto de Ley consigue salir adelante en el Parlamento (a pesar de antojarse, sin duda, una posibilidad complicada ante la negativa ya declarada de diferentes partidos de la oposición), dicha reforma conllevaría, sin duda alguna, importantes retos y desafíos para el tejido empresarial español, conllevando no solo un notorio impacto

y trascendencia en materia de costes salariales y de seguridad social, sino también en el ámbito de los sistemas de trabajo, obligando a muchas empresas y empleadores a revisar los mismos y a adaptarse al nuevo marco normativo.

Conforme al sistema de fuentes del derecho laboral español, y desde una perspectiva estrictamente jurídica, la regulación de la jornada máxima legal es una norma de carácter indisponible, lo que conlleva en síntesis que, una vez aprobada la Ley, ningún convenio colectivo y/o contrato de trabajo individual podrá establecer una jornada superior a 37,5 horas semanales en cómputo anual.

Aunque muchos convenios colectivos ya prevén límites de jornada inferiores a dicho nuevo umbral (conllevando, por consiguiente, su no afectación por la reforma legislativa), manteniendo por tanto su plena vigencia en aplicación del





principio de norma más favorable consagrada en el artículo 3.3. del Estatuto de los Trabajadores (ET), en muchos otros casos, el cambio obligará, con total seguridad, a revisar numerosos convenios colectivo de ámbito sectorial y de empresa que todavía no se han adecuado a la nueva realidad, y establecen jornadas máximas, en cómputo anual, superiores a las 37,5 horas semanales, obligando de esta forma a emplazar a las respectivas comisiones paritarias y sujetos negociadores para la adaptación de dichos textos normativos, con el consecuente desafío tanto jurídico como operativo que ello conlleva.

Lo anterior se ve asimismo reforzado por el texto del borrador del Proyecto de Ley hecho público el pasado mes de diciembre, en cuya disposición transitoria primera se establecía el deber de dichos agentes de realizar, antes del próximo 31/12/2025, las adaptaciones necesarias en aseguramiento del cumplimiento de dicha nueva jornada máxima. En caso de inacción, el riesgo de inaplicación sobrevenida o de conflicto normativo, así como de litigiosidad, resultaría ciertamente significativo, ya que las personas trabajadoras afectadas podrían invocar directamente la nueva jornada máxima legal, desplazando así lo dispuesto en el convenio colectivo en virtud del principio de jerarquía normativa y el carácter mínimo de derecho necesario de esta condición de trabajo. Asimismo, la complejidad técnica del cambio se agrava por el hecho de que muchos convenios colectivos actualmente no recogen la jornada en términos de horas semanales, sino anuales, implicando en consecuencia la necesidad a convertir el nuevo límite a cómputo anual sobre calendarios laborales variables.

De igual modo, en muchos casos deberán adaptarse los contratos individuales a fin de respetar esta nueva duración de la jornada máxima anual, incluso si fueron firmados bajo la regulación anterior, ya que la norma tiene efectos imperativos en cuanto a condiciones mínimas laborales.

Ciertamente, y como se ha podido anticipar, la aplicación (tan solo tentativa, por el momento) de la nueva jornada máxima legal plantea importantes interrogantes en el ámbito de las relaciones laborales, especialmente en materia de contratación y de tiempo de trabajo.

El borrador del Proyecto de Ley prevé un conjunto de disposiciones adicionales, transitorias y finales que buscan mitigar los efectos disruptivos de la reforma, pero que introducen al mismo tiempo un elevado grado de complejidad operativa. En particular, la disposición transitoria segunda, en su apartado 1º, establece que aquellos contratos a tiempo parcial en los que la media de horas trabajadas en el periodo de referencia sea igual o superior a la nueva jornada máxima legal se convertirán automáticamente en

Los convenios colectivos que establezcan jornadas superiores deberán adaptarse antes del 31/12/2025, o podrán ser desplazados por la nueva norma.

contratos a tiempo completo. Así, de culminar la reforma, esta transformación no requerirá acuerdo entre las partes y se producirá, como se ha expuesto anteriormente, por imperativo legal, con la consecuente implicación a efectos retributivos para el personal a tiempo parcial afectado. Para el resto de las personas trabajadoras a tiempo parcial (disposición transitoria segunda, apartado 2º), el Proyecto de Ley establece el derecho a mantener su número de horas efectivas de trabajo, pero incrementando su salario proporcionalmente desde el momento en que se aplique la jornada ordinaria de 37,5 horas semanales. La aplicación de la referida disposición implicará ciertamente un incremento previsible de costes laborales sin que medie una prestación de trabajo adicional, aventurándose el impacto especialmente acusado en empresas con gran volumen de empleo a tiempo parcial estructural (retail, limpieza, servicios auxiliares, etc.), donde podrá suponer un encarecimiento sustancial de la masa salarial.

Aunque las disposiciones transitorias intentan contener los efectos colaterales de la reforma, **estas no resuelven del todo su complejidad técnica y su impacto económico para empresas y empleadores.** Otra situación particularmente delicada es la de las personas trabajadoras con jornada reducida por motivos de conciliación (art. 37 del ET), causas objetivas (art. 47) o mecanismos RED (art. 47 bis), las cuales seguirán realizando el mismo número de horas efectivas de trabajo que antes, pero con un nuevo cálculo retributivo derivado del cambio de la jornada ordinaria, tal y como prevé la disposición transitoria segunda del Proyecto de Ley. En la práctica, esto implicaría un incremento salarial indirecto, ya que el porcentaje de reducción se aplicaría sobre una base de referencia inferior, agravándose especialmente esta situación en el caso de personas trabajadoras que vinieran disfrutando de reducciones de jornada por guarda legal o por cuidado de lactantes (apartados 6 y 8 del art. 37), quienes seguirán aplicando su porcentaje de reducción sobre el umbral de 40 horas hasta la finalización de su derecho o, en todo caso, hasta el 31 de diciembre de 2026 (apartado 4º de la disposición transitoria segunda). Además, podrán optar por adaptar su jornada reducida al nuevo marco legal de 37,5 horas, comunicándolo a la empresa con una antelación de



solo 15 días, lo que introduce un elemento de imprevisibilidad organizativa muy significativo en el ámbito corporativo.

A ello se suma el hecho de que, aunque la disposición adicional segunda del Proyecto de Ley publicado el pasado diciembre establece la obligación de realizar un seguimiento de la implantación de la reforma por parte del Gobierno, abriendo la puerta a futuras modificaciones si se detectan disfunciones graves, el texto del Proyecto de Ley de diciembre no parece ofrecer mecanismos concretos de apoyo a las empresas ni incentivos fiscales o laborales que faciliten el tránsito hacia la implantación de la nueva jornada máxima.

Asimismo, al reducir la reforma el límite máximo de la jornada laboral a 37,5 horas semanales no cabe descartar que el régimen de distribución irregular de la jornada previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores pueda verse tensionado, especialmente en aquellas empresas que ya aplican al máximo el 10% de flexibilidad anual para responder a picos de actividad. Aunque la norma no modifica directamente este precepto, al disminuir el total de horas anuales disponibles, el margen real de maniobra se estrecha, lo que podría dificultar aún más la organización del tiempo de trabajo en sectores con alta estacionalidad o demanda variable.

De igual modo, desde un punto de vista práctico, la reforma de la jornada laboral podría tener un impacto considerable en las empresas que operan en régimen de turnos, ya que la reducción a 37,5 horas semanales limita el tiempo disponible por trabajador para cubrir los mismos servicios o procesos productivos. Esto obligará a reorganizar cuadrantes y rediseñar los turnos, generando desequilibrios operativos y, en muchos casos, la necesidad de contratar personal adicional para mantener la cobertura, lo que se traducirá en un incremento de costes laborales. Además, esta nueva limitación reduce el margen de maniobra para absorber imprevistos o ausencias, complicando aún más la planificación. En sectores con alta variabilidad o necesidad de atención continua, el margen de flexibilidad que permite el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores podría resultar insuficiente, especialmente para aquellas empresas que ya lo utilizan al máximo.

Por último, interesa destacar que **la aplicación de la reforma podría ir acompañada de un aumento significativo en la litigiosidad laboral**, habida cuenta de que la transformación automática de contratos a tiempo parcial, la revisión obligatoria de convenios colectivos, los ajustes retributivos derivados de la modificación del cómputo de jornada y la posible colisión entre normas de diferente rango darán lugar, con toda probabilidad, a numerosos conflictos individuales y colectivos.

La reforma de la jornada laboral podría tener un impacto considerable en las empresas que operan en régimen de turnos.



Conclusión

La reducción de la jornada legal a 37,5 horas semanales representa mucho más que una modificación cuantitativa. Implicará un cambio estructural en la gestión del tiempo de trabajo y en la arquitectura de las relaciones laborales, una vez el Congreso dé finalmente luz verde al Proyecto de Ley, pues planteará con toda probabilidad numerosos retos para las empresas, destacando, entre otros, el incremento de costes laborales, la complejidad operativa derivada de los ajustes organizativos, la necesidad de renegociar convenios colectivos, el rediseño de turnos y calendarios, y la posible pérdida de flexibilidad a nivel interno para los empleadores. Todo ello, como es presumible, contribuiría inicialmente, y hasta su normalización, a agravar la inseguridad jurídica en el ámbito de las relaciones laborales, comportando un posible incremento de la litigiosidad, especialmente en sectores con alta temporalidad, trabajo a turnos o empleo a tiempo parcial estructural. De igual modo, la ausencia de medidas previstas de acompañamiento o incentivos para facilitar la transición a la nueva jornada máxima legal añade, si cabe, un mayor grado de incertidumbre al proceso. ■



> Sentencia del mes

Despido procedente por no comunicar la baja médica. Importancia del deber de comunicación de la incapacidad temporal

Daniel Santamarina

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su Sentencia núm. 296/2025, de 23 de abril de 2025, respalda el despido disciplinario de una trabajadora por no haber comunicado a su empleadora la concurrencia de una situación de incapacidad temporal.

Veamos las particularidades del caso:

La trabajadora, que venía prestando servicios para la empleadora como camarera desde el mes de octubre de 2023, fue despedida por motivos disciplinarios el pasado 14 de abril de 2024.

Con anterioridad a la fecha de la extinción de la relación laboral, el 13 de marzo de 2024, la trabajadora había sufrido un aborto, iniciando, desde el 1 de abril de 2024, una situación de incapacidad temporal ("IT").

Por su parte, la empresa en la carta de despido argumentaba que su decisión se fundamentaba en las ausencias injustificadas de la trabajadora durante los días 1, 2 y 3 de abril de 2024, así como en la existencia de antecedentes disciplinarios previos por la comisión de faltas leves, graves y muy graves que no habían sido impugnadas por la empleada y que, según se detallaba en la propia comunicación, configuraban una situación de reincidencia.

Asimismo, la carta de despido explicaba que no solo las ausencias injustificadas habrían motivado la decisión extintiva sino también el hecho de no haber comunicado la concurrencia de una situación de IT, a pesar de haber recibido la baja médica posteriormente. Además, se recuerda a la empleada que se le había informado de la necesidad de notificar de inmediato este tipo de situaciones a la compañía con el fin de asegurar una adecuada organización del servicio.

Por todo lo anterior, la empresa terminó sancionando a la trabajadora con el despido por la comisión de faltas muy graves consistentes en la deslealtad y abuso de confianza, así como reincidencia en falta grave o muy grave y la trasgresión de la buena fe contractual.

La trabajadora demandó a su empleadora por despido nulo con vulneración de derechos fundamentales y, subsidiariamente, improcedente. En primera instancia, el Juzgado de lo Social núm. 31 de Madrid consideró el despido improcedente, al entender insuficiente la motivación de la carta y descartó la nulidad por vulneración de derechos fundamentales.

¿Cuál es el criterio del Tribunal Superior de Justicia de Madrid?

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, adoptando un criterio opuesto al de la magistrada a quo, sostiene que la falta referencia expresa en la carta de despido a los detalles concretos de las sanciones previas impuestas a la trabajadora no puede determinar, por sí sola, la improcedencia del despido.

En este sentido, la Sala nos recuerda que "no es necesario detallar en la carta los hechos que dieron lugar a anteriores sanciones, sino, exclusivamente, la existencia de estas que es lo que da lugar a la reincidencia, no pudiéndose enjuiciar en el procedimiento por despido la procedencia o no de aquéllas, porque, si fueron consentidas por la trabajadora, quedaron firmes y la reincidencia se produce simplemente por su concurrencia".

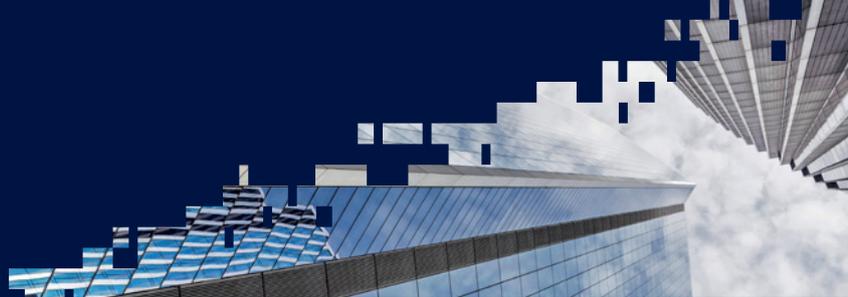
El tribunal aclara que la procedencia de sanciones anteriores no puede revisarse si estas fueron consentidas.

Así, el TSJ de Madrid señala que la justificación de las sanciones anteriores no puede ser objeto de enjuiciamiento en el procedimiento por despido, dado que, en tanto que fueron consentidas por la trabajadora por no haber sido impugnadas en su día, han de considerarse firmes, siendo que la reincidencia se configurará por la mera concurrencia de las mismas.



Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta nosotros.

Daniel Santamarina
dsantamarina@rsm.es



A este respecto, la Sala concluye que esta circunstancia no es generadora de indefensión para la trabajadora y, por tanto, la carta de despido no adolece de defectos formales, máxime cuando la empleadora se preocupó de dejar constancia expresa en la carta de despido de la calificación de las conductas y fechas en que dichas sanciones le fueron comunicadas a la empleada.

Una vez sentado lo anterior, el TSJ de Madrid continúa señalando que, si bien resulta acertado el criterio de la Sentencia de instancia al afirmar que la omisión por parte de la trabajadora de comunicar su situación de baja médica no debería constituir, por sí sola, causa suficiente para justificar el despido –amparándose en que no existiría una obligación legal expresa que así lo obligara, así como que el perjuicio ocasionado a la empresa no alcanzaría la entidad necesaria–ello no agota el análisis de la cuestión enjuiciada en este procedimiento.

En este sentido, la Sala recuerda que la decisión extintiva de la relación laboral no se fundamenta, en realidad, en dicho hecho aislado, sino en la concurrencia de una conducta reincidente por parte de la trabajadora consistente en la comisión faltas graves materializadas en la omisión de la comunicación de la baja médica a la empresa a pesar de haber sido expresamente advertida de ello y siendo consciente de los eventuales perjuicios organizativos que podría causar con ello.

En definitiva, el TSJ de Madrid concluye que, constando acreditadas **(i)** las advertencias de la empresa en relación con la necesidad de comunicar las situaciones de baja médica, y **(ii)** la conducta reiterada de la trabajadora consistente en omitir tales comunicaciones debe apreciarse la concurrencia de un incumplimiento por parte de la trabajadora de la buena fe contractual del apartado d) del artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

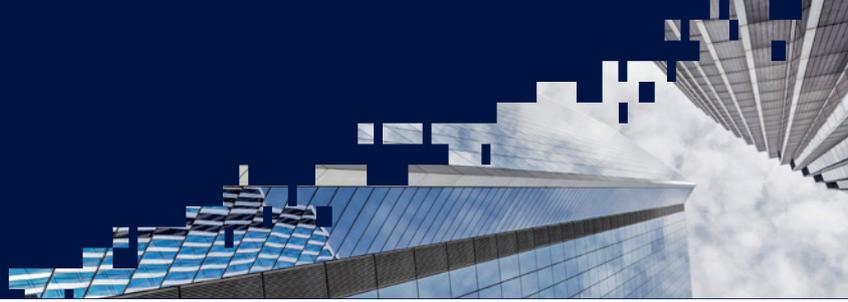
Con todo lo anterior, la Sala revoca la Sentencia de instancia y declara la procedencia del despido, desestimando la pretensión de la actora relativa a la nulidad del despido por el hecho de haber estado embarazada, alegando discriminación, puesto que los indicios de vulneración de su derecho fundamental a la igualdad habrían quedado desvirtuados con la prueba de las causas que justifican la extinción de la relación laboral.

Como puede apreciarse, esta resolución reviste especial relevancia por su claridad a la hora de analizar la importancia del deber de comunicación de la concurrencia de las situaciones de incapacidad temporal, situando el énfasis no tanto en las formalidades documentales, sino en la buena fe que rige la relación laboral.

No obstante, consideramos conveniente recordar que el Real Decreto 1060/2022 vino a establecer que, **a partir del 1 de abril de 2023, las personas trabajadoras ya no estarían obligadas a trasladar el parte de baja médica a sus empleadoras**, puesto que, de hecho, sería el INSS quien gestionara dicho trámite. Todo lo cual, no exime, como reitera y clarifica la resolución aquí analizada, a las personas trabajadoras de la obligación de comunicar a sus empleadoras sobre la existencia de una situación de baja médica, sin perjuicio de que ya no recaiga sobre ellas la obligación de remitir documento alguno.

Así pues, la Sentencia del TSJ de Madrid nos ofrece un criterio interpretativo útil al confirmar que la omisión de dicha comunicación, aun cuando la baja médica hubiera sido tramitada por vía oficial, podría justificar el despido disciplinario cuando concurren antecedentes sancionadores y advertencias previas por parte de la empleadora en este sentido.

Si a raíz de la lectura de este artículo tienes alguna cuestión sobre este tema en concreto, o cualquier situación que se asemeje a tu realidad laboral, no dudes en ponerte en contacto con el Departamento Laboral de RSM, donde estaremos encantados de ayudarte y asesorarte. ■



> Novedades legislativas

El gobierno activa las compensaciones para las víctimas del amianto, un paso histórico para su reparación: se dota de desarrollo reglamentario al “fondo de compensación de víctimas del amianto”

Alejandro Alonso

El Consejo de ministros, en su reunión del pasado martes 17 de junio, ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el procedimiento para reconocer a las víctimas de la exposición al amianto una compensación económica como consecuencia de los daños y perjuicios producidos sobre su salud.

El Real Decreto que lo desarrolla, el 483/2025, que entrará en vigor a los tres meses de su publicación, aprueba, tras más de 3 años, el desarrollo reglamentario de la Ley 21/2022, de 19 de octubre, de creación de un fondo de compensación para las víctimas del amianto, que se encarga de definir quién puede cobrar del fondo, cómo se certifica la enfermedad, cuánto se indemniza y qué plazos rigen.

¿Quiénes serán los beneficiarios?

El Fondo está destinado a las víctimas del amianto. En este sentido, serán consideradas beneficiarias:

- Personas que tengan reconocida una incapacidad permanente por enfermedad profesional derivada del amianto.
- Quienes cuenten con una sentencia firme que les reconozca indemnización, siempre que no se haya podido ejecutar (y no hayan pasado más de cinco años desde el auto de insolvencia).
- Quienes estén diagnosticados de alguna de las cuatro patologías del anexo (mesotelioma, cáncer de pulmón, cáncer de laringe o asbestosis moderada/severa) y figuren en el RETEA (Registro de trabajadores expuestos al amianto) o registro autonómico equivalente.
- Los causahabientes (hijos/as, cónyuge o pareja de hecho, etc.) de las personas anteriores. Este filtro deja fuera a expuestos que carezcan de registro o sentencia.

¿Qué patologías cubre el fondo y cuáles son las cuantías?

Los beneficiarios que reúnan los anteriores requisitos percibirán una compensación indemnizatoria a través de un pago único con cargo a este fondo. Para determinar la cuantía, el INSS aplicará el baremo establecido en función de las patologías derivadas de la exposición al amianto.

Este importe se ha fijado tomando en consideración la cuantía media por año de la pensión de incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedades profesionales, a fecha 31 de diciembre de 2024, con el siguiente resultado:

- **Asbestosis:** 32.207,08.-€.
- **Cáncer de laringe:** 48.310,62.-€ (importe de referencia por 1,5).
- **Cáncer de pulmón:** 64.414,16.-€ (multiplicado por 2).
- **Mesotelioma:** 96.621,24.-€ (importe de referencia por 3).

¿Cuál es el plazo de solicitud del Fondo para Víctimas del Amianto?

El derecho prescribe a los cinco años, contados desde la firmeza de la resolución o sentencia que reconozca la enfermedad/profesionalidad, o desde la fecha del diagnóstico, si no existe resolución previa.

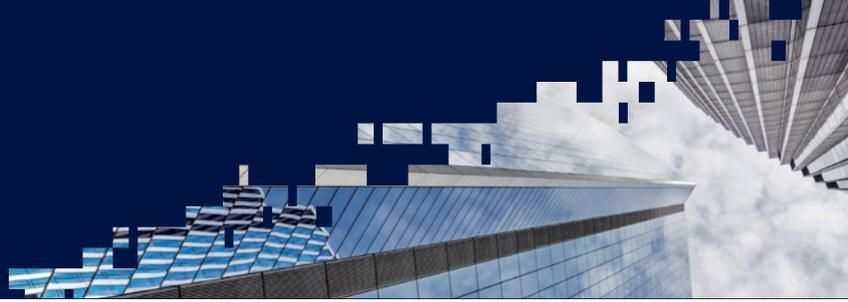
La realidad de las cosas es que este periodo puede resultar muy corto si tenemos en cuenta que hablamos de patologías que pueden tardar décadas en manifestarse.





Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta nosotros.

Alejandro Alonso Díaz
adiaz@rsm.es



Conclusiones

Habrà que esperar a ver cómo se desarrolla en la esta figura reparadora, teniendo en cuenta que, por lo pronto, suscita algunas dudas respecto de los beneficiarios o sobre una especie de doble pago al afectado (por pago directo de la empresa condenada y por los fondos o recursos económicos del Fondo), así como también presenta muchas limitaciones (de plazo, de patologías tipificadas, de baremos limitados, etc.)

Si lo expuesto en este artículo te ha parecido interesante, y quisieras un desarrollo más concreto, o te surgiese alguna duda sobre los temas que han sido objeto de modificación no dudes en ponerte en contacto con el Departamento Laboral de RSM, donde estaremos encantados de atender y resolver tus cuestiones. ■



RSM Spain
BARCELONA | MADRID | GRAN CANARIA | PALMA DE MALLORCA | TARRAGONA | VALENCIA | SEVILLA

RSM Spain Professional Corporation, S.L.P. y las compañías relacionadas son miembros de la red RSM y operan bajo la marca RSM.

RSM es una marca utilizada únicamente por los miembros de la red RSM. Cada miembro de la red RSM es una firma independiente de auditoría y/o consultoría que actúa en su propio nombre. La red RSM, como tal, no tiene personalidad jurídica propia en ninguna jurisdicción. La red RSM está administrada por RSM International Limited, compañía registrada en Inglaterra y Gales (Company number 4040598), cuyo domicilio social se encuentra en 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ. La marca y el nombre comercial RSM, así como otros derechos de propiedad intelectual utilizados por los miembros de la red, pertenecen a RSM International, una asociación regida por el artículo 60 y siguientes del Código Civil de Suiza, cuya sede se encuentra en Zug.

© RSM International Association, 2025

