



CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN: PLUS TOXICIDAD

El Tribunal Supremo en la sentencia dictada el día 20 de junio de 2023 ha determinado que el **plus toxicidad, ante falta de regulación expresa en el convenio de aplicación, es un complemento vinculado al puesto de trabajo que, salvo que se haya dispuesto otra cosa en el contrato individual, habrá de percibirse** cuando realmente y de manera efectiva se desempeñe esa actividad que comporta la toxicidad que se retribuye con el complemento, esto es, **por día efectivo de trabajo y no por día natural**. El Alto Tribunal añade en su sentencia que el complemento de toxicidad *“este tipo de complementos resarcan al trabajador de las especiales condiciones que tiene la actividad laboral que desempeñan y las mismas atienden no a su categoría profesional ni a otras circunstancias de carácter personal, de ahí que su percepción deba ser establecida por la negociación colectiva en los términos que la misma disponga, entendiéndose que, ante el silencio de la norma convencional, solo se abonan cuando acaecen en el trabajo las condiciones que determinan su existencia y que, por tanto, no tienen carácter consolidable”*.

SUCESION DE CONTRATAS: INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACION DE SUBROGACION

A efectos de superar el umbral que obliga a la empresa a seguir los trámites del despido colectivo, deben computarse las extinciones por causas no inherentes a la persona del trabajador, como aquellos supuestos que tienen su origen último en la voluntad empresarial, es decir, a su iniciativa.

Así lo recoge la sentencia del Tribunal Supremo del 22 de junio de 2023, en la que se analiza una adjudicación del servicio de vigilancia incardinable en el convenio colectivo de empresas de seguridad privada, incumpliendo la nueva adjudicataria la obligación de integrar en su plantilla a todos los trabajadores de la empresa cesante (62), proponiendo a algunos de ellos que será posible su contratación si previamente se dan de baja (13). Establece la sentencia que, *“si la empresa entrante hubiera asumido no solo el servicio sino también a los trabajadores afectados se habría producido la continuidad en la prestación que sostiene y no una ruptura del vínculo seguida inmediatamente de una nueva y diferente contratación, conformada por sus propias circunstancias, entre las que figurará concernida su antigüedad”*. Concluye la sentencia que, ***“la afectación real, sin embargo, superó los límites determinados por la norma que se trató de eludir, evidenciando una situación de fraude que quebranta las exigencias del artículo 51 del ET, y debe ser corregida. De esta forma lo ha efectuado la sentencia recurrida al concluir que se trataba de un despido colectivo, cuya nulidad declara, con obligación de readmisión en las mismas condiciones que se ostentaban al tiempo del cese, así como al abono de los salarios dejados de percibir”***.

DESPIDO POR INEPTITUD SOBREVENIDA

El informe del servicio de prevención ajeno, declarando no apto al trabajador, es medio de prueba suficiente si describe con detalle sus secuelas y limitaciones funcionales en relación con su puesto de trabajo, así lo ha entendido el Tribunal Superior de Justicia de Aragón en la sentencia dictada el día 20 de marzo de 2023, en la que concretamente se establece que ***“para poder resolver el contrato con base en la ineptitud sobrevenida es preciso que la empresa demuestre no solo esta, sino también la imposibilidad de adecuar el puesto de trabajo a las limitaciones de la persona trabajadora.***

Por esta razón, la declaración emitida por los servicios de prevención ajenos con la declaración simplemente de «no apto» no puede operar de forma automática para permitir la extinción del contrato por la vía del artículo 52 a) del ET”. Por lo tanto, para poder proceder a la extinción del contrato de trabajo por esta causa en concreto, será necesario, no solo el diagnóstico de no apto realizado por el servicio de prevención, sino que también será indispensable que dicho informe detalle las secuelas actuales del afectado en relación a su puesto de trabajo.

REDUCCION DE JORNADA POR GUARDA LEGAL Y COMPLEMENTOS SALARIALES

La sentencia del Tribunal Supremo de 4 de octubre de 2022 analizada si, en los casos de reducción de jornada por guarda legal (artículo 36.7 ET), procede aplicar la disminución proporcional del complemento salarial de asistencia y puntualidad que perciben las personas trabajadoras de la empresa. El complemento, que tiene una cuantía fija de 110,00€ para todos los trabajadores e incentiva la asistencia y el cumplimiento del horario, se adquiere, en la parte de la prima de asistencia, si la persona trabajadora no falta ningún día al trabajo, y, en la parte de la prima de puntualidad, si el trabajador no llega tarde ni sale antes de las horas en las que tenga que hacerlo. Razona esa sentencia que ***“se comprueba fácilmente que el complemento de asistencia y puntualidad no depende en modo alguno del tiempo trabajado, ni de la mayor o menor jornada realizada por la persona trabajadora. En efecto, el complemento se adquiere si no se falta al trabajo y si no se llega tarde ni se sale antes de la hora establecida”***. Por lo tanto, no tiene justificación que un complemento que incentiva la asistencia y el cumplimiento del horario se percibe en menor cuantía por tener una jornada reducida. Si la persona trabajadora con menor jornada asiste al trabajo y cumple con su horario tiene derecho a la integridad del complemento de asistencia y puntualidad, pues dicho complemento retribuye que cada persona trabajadora asista al trabajo y cumpla su horario. Y una persona trabajadora

con jornada reducida que asista al trabajo y cumpla su horario tiene que tener lógicamente el derecho a percibir un complemento que incentiva, precisamente, el cumplimiento de la jornada y del horario.