

El percibo del complemento salarial de penosidad, peligrosidad o toxicidad por trabajadores expresamente contratados para la realización de tareas laborales que reúnen estas características.

Ángel Arias Domínguez

Subdirector de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura

Resumen: *El devengo y percibo de los pluses económicos de peligrosidad, toxicidad y penosidad previstos en el convenio colectivo puede concretarse de dos maneras. En primer lugar, devengándose a todos los trabajadores que realicen las funciones laborales que reúnan dichas características. Y, en segundo lugar, no devengándose a aquellos trabajadores que expresamente fueron contratados para la realización de dichas tareas siempre que en la remuneración que se les abona estas circunstancias laborales se hayan tenido en consideración. Aunque pueda parecer una elección excluyente de opciones, estamos en presencia, en realidad, de una misma situación, escrutada desde dos perspectivas diferentes y operando en la práctica como una interrogación simple: ¿Está recogida en la remuneración del trabajador que ha sido contratado expresamente para realizar funciones o tareas peligrosas, insalubres o nocivas estas circunstancias? Si la respuesta es afirmativa, no debe percibirse el complemento. Si la respuesta es negativa, sí debe percibirse. Evidentemente, el trabajador que no fue contratado expresamente para realizar dichas tareas y su remuneración no retribuye esta circunstancia, sí debe percibir el complemento siempre que las realice.*

Palabras clave: *Complemento salarial de peligrosidad. Penosidad y toxicidad. Momento del devengo del complemento. Contratación expresamente para trabajos peligrosos.*

Abstract: *The accrual and receipt of economic bonuses for danger, toxicity, and harshness provided for in the collective agreement can be understood in two ways. First, by accruing them to all workers who perform job functions with these characteristics. And second, by not accruing them to those workers who were specifically hired to perform these tasks, as long as their pay takes these working conditions into account. Although it might seem like a mutually exclusive choice, we are actually facing the same situation, examined from two different perspectives and operating in practice as a simple question: Is it reflected in the pay of a worker who was specifically hired to carry out dangerous, unhealthy, or harmful tasks? If the answer is yes, the bonus should not be received. If the answer is no, it should still be received. Obviously, the worker who wasn't specifically hired to carry out these tasks and whose pay doesn't compensate for this, should still receive the supplement as long as they perform them.*

Keywords: *Hazard, hardship, and toxicity pay supplement. Timing of when the supplement is earned. Hiring specifically for dangerous work.*

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00743

ECLIS: *ECLI:ES:TS:2026:1933*

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados) .



I. Introducción

La empresa Comsa Service Facility Management S.A. es una empresa de mantenimiento que presta sus servicios a otras empresas, entre ellas el Centro Penitenciario de Mas d'Enric, radicado en El Catllar (provincia de Tarragona). Las labores que realiza son, básicamente, de gestión y mantenimiento integral del edificio, sin perjuicio de que algunas actividades específicas puedan ser subcontratadas con terceras empresas: análisis de calidad del agua, revisión de extintores, calderas, equipos de aire acondicionado, instalación eléctrica, etc.

Las actividades laborales se desarrollan, en lo que afecta al centro penitenciario, siempre en sus instalaciones (patio, comedor, enfermería, lavabos comunes, wc individual de cada celda, etc.) y usualmente en presencia de presos y personal del propio centro.

De manera específica los trabajadores tienen encomendado el mantenimiento de las celdas de los reclusos, sin perjuicio de su limpieza por los propios reclusos, pues éstas pueden requerir que se realicen actividades de fontanería, electricidad, etc. dentro de ellas. En este supuesto siempre se acompañarán por personal del centro penitenciario. Sin embargo, cuando realizan actividades en las zonas comunes no suelen estar acompañados por personal alguno. La jornada habitual de estos trabajadores en el centro penitenciario es siempre en turnos de 24 horas servicio, en los que acceden tanto a las zonas comunes (el taller, la lavandería, la enfermería, los patios, economatos y campos de fútbol y piscinas) como a las celdas individuales, «existiendo un contacto directo con la población internada», que interactúa usualmente con los trabajadores.

Tanto su material de trabajo como los equipos de protección personal (guantes de nitrilo, anticortes, gafas, mascarillas, etc.) se guardan en una sala habilitada al efecto dentro de recinto penitenciario, que también alberga la sala de descanso.

La empresa cuenta con un servicio de prevención propio que, en la evaluación de los riesgos existentes, concreta la presencia de riesgos biológicos y químicos. Y el informe de comprobación de la Inspección Territorial de Trabajo concluye que «resulta probado que el puesto de trabajo de los operarios de mantenimiento.../...en el Centro Penitenciario.../... está expuesto a la presencia de riesgos biológicos y de peligrosidad dado el lugar donde se desarrolla su actividad durante toda la Jornada de trabajo».

Lo que pretenden los trabajadores es el devengo y percibo de un complemento económico de toxicidad, penosidad o peligrosidad, que está previsto en el convenio colectivo de aplicación de manera muy detallada y precisa.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo. Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 426/2026, de 21 de abril.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCUd núm. 2848/2024

ECLI:ES:TS:2026:1933

Fuente: CENDOJ

Ponente: Excm. Sra. Dña. Ana María Orellana Cano.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El asunto jurídico debatido se centra en determinar si las personas trabajadoras que realizan las labores de mantenimiento en el Centro Penitenciario tienen derecho al percibo del plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad que se prevé en el Convenio Colectivo de aplicación.

La controversia judicial se reduce a determinar, por tanto, si son todos los trabajadores los que deben percibir el plus salarial, o sí, por el contrario, este complemento solo es percibido por aquellos que ocasionalmente realizan la actividad, y no por los que intrínsecamente se dedican a ella por haber sido contratados específicamente para ello. En definitiva, se trata de determinar si la toxicidad, peligrosidad y penosidad de la actividad laboral es una característica propia e intrínseca de la prestación de servicios contratados, pues en este caso no se devengaría el plus salarial.

IV. Posición de las partes

Los trabajadores reclamantes entienden que deben percibir el plus salarial, por dos motivos. En primer lugar, porque las actividades que realizan se encuentran perfectamente detalladas en el plus salarial que prevé el convenio colectivo. Y, en segundo lugar, porque no hay la menor duda de que concurren los riesgos laborales que se prevén como presupuesto del percibo del complemento, pues tanto el servicio de prevención de riesgos laborales propio, como el informe técnico de la Inspección de Trabajo así lo atestiguan.

La empresa, por su parte, entiende que no debe abonarse el plus salarial.

El Juzgado de lo Social competente estimó en parte de la demanda y condenó a la empresa a que se les abonara a los actores las cantidades reclamadas. El recurso de suplicación impetrado por la empresa fue desestimado por la Sala de lo Social competente funcionalmente.

El Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina tiene que apreciar, en primer lugar, si existe la contradicción entre resoluciones reclamada por la idiosincrasia del recurso, y, en segundo lugar, estimar o desestimar las pretensiones retributivas.

V. Normativa aplicable al caso

Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries siderometal·lúrgiques, de la província de Tarragona, per als anys 2020-2021 (BOP de Tarragona, 25 de febrero de 2021, Código de convenio: 43000405011993)

Artículo 89 Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad

«Se procurará, siempre que sea posible, adoptar las medidas necesarias para evitar la existencia de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

El trabajador que efectúe trabajo declarado tóxico, penoso o peligroso podrá optar entre reducir la jornada laboral diaria en una hora, con pérdida total del plus tóxico, penoso o peligroso, o seguir percibiendo dicho plus, debiendo comunicarlo a la

empresa con un mes de antelación y siendo dicha petición vinculante para él a todos los efectos.

El personal que ocupe puesto de trabajo tóxico, penoso o peligroso tendrá derecho a una revisión médica obligatoria cada seis meses.

El personal femenino que acredite médicamente hallarse en estado de gestación, no ocupará puesto de trabajo tóxico, penoso o peligroso, ni en jornada nocturna.

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20 por 100 en la cuantía prevista en el anexo (cálculo pluses). La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20 por 100 pasará a ser el 25 por 100 si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30 por 100 si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre empresas y trabajadores/as respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por la Autoridad Laboral competente.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la Dirección Provincial de Trabajo, con los mismos asesoramientos señalados anteriormente, dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión adoptada en igual forma que la prevista en el párrafo anterior.

La cuantía del 20 % es la que figura en la tabla anexa».

VI. Doctrina básica

No debe negarse el percibo del complemento de peligrosidad, toxicidad o penosidad a aquellos trabajadores que fueron expresamente contratados para la realización de tareas que reúnen estas características si en la fijación de su salario no se han tenido en consideración estas circunstancias.

VII. Parte dispositiva

Se desestima el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, declarando la firmeza de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña recurrida

VIII. Pasajes decisivos

«A estos efectos, debe tenerse en cuenta que la mera habitualidad o el desempeño de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, que integren el contenido propio de la prestación de servicios, no supone per se (por sí mismo) que se carezca del derecho a lucrar el correspondiente plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Como declaramos, entre otras, en las SSTs 376/2025, de 5 de mayo (Rec 114/2013) y 789/2022, de 4 de octubre (Rcud 1412/2019), cuando se exige para percibir un determinado plus o complemento salarial que obedezca a circunstancias verdaderamente excepcionales, no se está impidiendo su abono en los casos en que, siendo la penosidad habitual, o incluso inherente al puesto de trabajo que se desempeña, la retribución de quien lo realiza no ha sido fijada en atención a tales circunstancias, rompiendo así con el necesario equilibrio entre trabajo y salario.

Por lo tanto, la mera exigencia de excepcionalidad para la percepción del plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad no impide a los trabajadores que desempeñen de forma habitual, o como contenido inherente a su prestación de servicios, percibir tales complementos, si esa realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, no se ha tenido en cuenta en la fijación de su retribución.

En la misma línea, se pronunció la STS de 24 de noviembre de 1997 (Rcud 1652/1997) que declaró que, si las especiales circunstancias de penosidad, toxicidad o peligrosidad, fueron tenidas en cuenta para la fijación de las retribuciones de los trabajadores, no procede el abono del plus correspondiente.

Y, en relación, concretamente, con el plus de toxicidad, nos pronunciamos en el mismo sentido, entre otras, en las STS 1004/2025, de 22 de octubre (Rcud 4762/2023)».

IX. Comentario

El análisis del presupuesto de la contradicción entre resoluciones tiene como argumento principal el que se deduce las STSJ-SOC Galicia 2331/2022, de 13 de mayo. En un asunto idéntico a este –trabajadores para una contrata de servicios de mantenimiento para un centro penitenciario (en este caso el de Teixeiro de la Coruña), reclamando un plus salarial idéntico al aquí debatido que se regula en el Convenio Colectivo de manera similar, por no decir idéntica– el Juzgado de lo Social competente entendió que los trabajadores sí debían percibir el plus económico.

Sin embargo, la referida resolución de suplicación estima el recurso de tal clase y aprecia que los trabajadores no deben percibir el complemento, básicamente, porque «los riesgos laborales sí son inherentes al contrato de trabajo».

Precisa, con rica prosa argumental que «...ha de tenerse presente que el plus peligrosidad y toxicidad reclamado constituye un complemento salarial de puesto de trabajo (art. 26.3 del ET) que se percibe en razón de las características del mismo y de la forma de realizar la actividad profesional, por lo que al ser de índole funcional su percepción depende exclusivamente de la forma de ejercicio de esa actividad profesional y su percepción está condicionada a que el desempeño de la actividad se produzca bajo una serie de condiciones específicas y particularizadas, distintas y sobreañadidas a las inherentes que constituyen el ejercicio normal del mismo puesto, de acuerdo con lo que es la actividad propia del trabajador, requiriendo su percibo la existencia de circunstancias verdaderamente excepcionales y reveladoras de un riesgo claro, objetivo y añadido al normal...».

Por eso entiende, invocando precedentes de doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo, que el percibo del complemento se encuentra «condicionado a la acreditación de la realización de trabajos en esas excepcionales condiciones por lo que es necesario determinar los momentos en que ha tenido lugar la prestación de servicios en esas circunstancias y la aportación de tal prueba le corresponde al trabajador. Como se señala en el fundamento de derecho anteriormente referido, con valor de hecho probado, los trabajadores desarrollan su actividad en contacto con los internos, muchas veces sin la presencia inmediata de funcionarios, sin perjuicio de que en cada módulo exista un control a cargo de los mismos, incluidos módulos que el propio testigo califica como “nocivos”, en los que se encuentran presos más conflictivos que otros, así como en contacto con presos con distintas patologías, incluidas psiquiátricas, desarrollando su actividad tanto en la enfermería como en el módulo nueve que es el que acoge los internos con aquellas patologías».

La identificación de los riesgos en este supuesto es idéntica al de la resolución que comentamos: contacto con población reclusa, más o menos conflictiva, y empleo y utilización de instrumental de trabajo, que por sí mismo puede dar lugar a riesgos propios. Ninguna especificidad al respecto.

La singularidad viene dada por la consideración que dichos riesgos tienen en la dinámica de la actividad laboral de mantenimiento en el centro penitenciario y su carácter excepcional.

La resolución considera, en esencia, que «no estamos ante un supuesto de acreditación de la existencia de circunstancias verdaderamente excepcionales y reveladoras de un riesgo claro, objetivo y añadido al normal; sino que las circunstancias relatadas tanto en los hechos probados como en los fundamentos de derecho son inherentes al contrato de trabajo. No habiéndose acreditado tampoco ningún suceso excepcional que objetivamente permita valorar la existencia de ese riesgo añadido al normal».

Por ello entiende que la resolución recurrida «es merecedora del reproche jurídico que en el recurso se le dirige» por lo que se estima éste y se dicta un pronunciamiento revocatorio del suplicado en el que se desestima la pretensión deducida en la demanda.

Es claro que el fundamento jurídico de ambas resoluciones es abiertamente contradictorio. La resolución ahora recurrida entiende que el percibo del complemento debe devengarse siempre que se realicen las actividades enunciadas como peligrosas o insalubres en el Convenio Colectivo de aplicación, cualquier que sea el tipo de contrato de trabajo o la dedicación que se desarrolle, mientras que en la de contraste se exige para su percibo una dedicación singular y específica esa actividad distinta de la usual u ordinaria del puesto de trabajo.

Son, en realidad, dos perspectivas diferentes sobre el puesto de trabajo. La de contraste entiende que el desempeño laboral en esas tareas es por sí penoso, insalubre o peligroso, reservándose el percibo del complemento únicamente para aquellos trabajadores que no fueron contratados expresamente para esta función y ocasionalmente tienen que realizarla. Se asume, desde esta perspectiva, que la contratación para el desempeño de trabajos en sí mismo considerados peligrosos no conlleva el devengo del complemento económico, siempre que, y este es el matiz importante, se haya previsto una remuneración expresa en la contratación para el desempeño de estas tareas. En definitiva, que únicamente se percibe este complemento cuando no se fue contratado específicamente para desempeñar esas funciones.

Sin embargo, en la sentencia que se comenta, se entiende que cualquier trabajador que realice las actividades consideradas peligrosas por el convenio colectivo debe percibir el plus económico, con independencia de que fuera específicamente contratado para desempeñar esa función.

En la primera perspectiva, deberíamos preguntarnos si el trabajador fue contratado o no para realizar esta función intrínsecamente considerada como insalubre o peligrosa. En la segunda, deberíamos fijar el punto de atención en si efectivamente se realizan esas funciones.

La sentencia de casación, después de analizar la naturaleza jurídica y los elementos del complemento, resumen su doctrina al respecto, que puede sintetizarse en los siguientes puntos.

El mero desempeño de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, que integren el contenido propio de la prestación de servicios, no supone que se carezca del derecho a lucrar el correspondiente plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

El elemento clave del asunto reside en apreciar si la retribución de quien realiza estas actividades ha sido fijada en atención a tales circunstancias. Si así ha sido, no se tendrá derecho al percibo del complemento, pero si dicha remuneración no constase debería percibirse el complemento, para restablecer «el necesario equilibrio entre trabajo y salario».

El arco de bóveda de esta interpretación reside en apreciar si la remuneración los trabajadores que han sido contratados expresamente para realización de trabajo tóxicos, penosos, insalubres o peligrosos ha tenido en consideración estas circunstancias para concretar el salario. Si sí se ha tenido en consideración estas circunstancias, y, en efecto estos trabajadores tiene un salario diferente (más alto, se supone) al del resto de trabajadores del convenio que no realizan estas tareas, no deberían ser susceptibles de percibir el complemento.

Si, por el contrario, son trabajadores que no fueron contratados expresamente para la realización de estas tareas penosas, insalubres o peligrosas, y efectivamente las realizan, sí deben percibir el complemento económico.

De lo que se trata, en definitiva, es de no impedir que se perciba el complemento por aquellos trabajadores que expresamente fueron contratados para desempeñar de forma habitual, actividades, penas, insalubre o peligrosas, si estas circunstancias no han sido obtenidas en consideración en el momento de fijar su salario.

Dos son, por tanto, los elementos a tener en consideración.

En primer lugar, la consideración de las tareas o desempeños profesionales como tóxicas, peligrosas insalubres o nocivas. Y, en segundo lugar, el tipo de trabajador que las desempeña.

La cuestión relativa a la consideración laboral del trabajo desarrollado es la menos complicada. Tanto la evaluación de riesgos por la propia empresa, como la consideración que los trabajos tenga en los informes de inspección concretan fielmente esta cuestión.

En este caso consta acreditado que la Inspección Territorial de Trabajo de Tarragona emitió un informe de comprobación en relación con los riesgos a los que están sometidos los trabajadores, concluyendo que el puesto de trabajo de estos trabajadores de mantenimiento «está expuesto a la presencia de riesgos biológicos y de peligrosidad, dado el lugar donde se desarrolla su actividad durante toda la jornada de trabajo». Circunstancia que ya había previsto la evaluación de riesgos del servicio de mantenimiento integral de las instalaciones del centro de trabajo. En dicha evaluación consta que «además, de los riesgos propios de su trabajo, se encuentran sometidos al riesgo de peligrosidad, por eventuales agresiones físicas o verbales, extorsiones y amenazas de internos».

De ambos instrumentos –la evaluación de los riesgos por la empresa, y el informe técnico de la Inspección– se concluye que la «exposición a estos riesgos no es habitual en las labores de mantenimiento que constituyen el objeto de su prestación de servicios, sino que es excepcional y, no inherente a las mismas...»

En definitiva, y en conclusión, los trabajadores tienen derecho a lucrar el plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad reclamado porque estamos en presencia del desempeño de actividades objetivamente peligrosas, insalubres o nocivas, y porque en la remuneración que perciben no se tiene en consideración estas circunstancias para la fijación del salario.

X. Apunte final

Aunque pueda parecer que estamos en presencia de dos líneas interpretativas divergentes, en realidad, las dos resoluciones (recurrida y de contraste) se han fijado en diferentes momentos o circunstancias del complemento, no siendo contradictorias en absoluto. Hay una lectura unificada de ambas que permite fácilmente entenderlas como complementarias.

Para operar el complemento en la práctica, deben seguirse las siguientes pautas o recomendaciones.

En primer lugar, de forma objetiva, concretar si efectivamente el puesto de trabajo reúne las características de penosidad, peligrosidad o toxicidad. Para ello, como

hemos comentado, se debe tener en consideración tanto la evaluación de riesgos por la propia empresa, como los informes de la Inspección al respecto.

Solo cuando el puesto de trabajo tenga dicha consideración, podrá estar en discusión la aplicación del complemento.

En segundo lugar, debemos precisarse qué tipo de trabajador ha realizado las tareas así consideradas.

Si estamos en presencia de un trabajador que no ha sido contratado expresamente para la realización de tareas peligrosas, penosas o tóxicas, y efectivamente las realiza (por una encomienda funcional del artículo 39 ET, por una sustitución, o por cualquier otra circunstancia) parece razonable que se devenga y perciba el referido complemento, atendiendo a los módulos de cómputo que se prevean el convenio colectivo de aplicación.

Este es el sentido y operatividad más propio y característico de un complemento salarial de puesto de trabajo que no tiene carácter consolidable.

El problema surge cuando el trabajador sí ha sido contratado expresamente para la realización de tareas penosas, peligrosas o tóxicas, o cuando la actividad de la empresa reúne, en sí misma, estas características. Es decir, que en la determinación de las actividades que debe realizar el trabajador como contraprestación laboral, según se impone en el artículo 22 ET, se concreta el desempeño de tareas que reúnen dicha consideración. En estos casos el trabajador no puede desconocer que ha sido contratado precisamente para realizar tareas específicamente peligrosas, tóxicas o penosas.

Y aquí se abren, a su vez, dos posibilidades. En primer lugar, que en la determinación del salario de este trabajador sí se haya tenido en consideración estas circunstancias para su fijación. Si es así, es decir, si su salario ordinario (base, podríamos decir) ha sido fijado en atención a la toxicidad, penosidad o peligrosidad de las actividades, no debería percibir el plus económico. Su tarea es por sí peligrosa, y es remunerado por ello desde el inicio de su relación laboral.

Sin embargo, en segundo lugar, si aun habiendo sido contratado expresamente para la realización de estas tareas, no percibe salarialmente una remuneración que tenga en consideración estas variables, sí debería percibir el complemento económico.

En definitiva, el fiel de la balanza sobre el que se apoya esta discusión es si en la concreción del salario de los trabajadores contratados para la realización de actividades en sí consideradas tóxicas, penosas o peligrosas, se ha tenido en consideración estas variables.

Lo cual nos lleva a formular otras dos cuestiones: ¿Cómo se fija el salario en empresas que desarrollan actividades calificadas como peligrosas, tóxicas o penosas?, y ¿Qué utilidad tienen para este tipo de empresas prever un plus salarial de puesto de trabajo de carácter no consolidable?

Lo deseable desde un punto de vista de la estructura del salario sería que para este tipo de empresas el salario base fuese fijado en atención a estas particularidades. De esta manera, la concreción del plus económico tendría operatividad residual y únicamente para los trabajadores contratados en la empresa para el desempeño de tareas no peligrosas, tóxicas o nocivas, que eventualmente tuvieran que dedicarse puntualmente a estas tareas peligrosas.