

## CONTRATO FIJO DISCONTINUO

Cada día se nos presentan más cuestiones relacionadas sobre cuando debemos considerar un contrato fijo discontinuo o fijo. Si nos acercamos a la jurisprudencia consolidada del Tribunal Supremo (TS), señala que para tener la condición de fijos discontinuos ha de acreditarse el carácter permanente de la actividad, como consecuencia de una necesidad de trabajo de **carácter intermitente o cíclico**; es decir, en periodos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad.

Trabajar para una empresa prácticamente sin solución de continuidad no es compatible con la naturaleza y finalidad del contrato fijo-discontinuo. Si los servicios que se prestan no son de forma sistemática y reiterada en el tiempo discontinuos, sino que son continuos y sin solución de continuidad, el contrato dejará de ser fijo-discontinuo y deberá transformarse en fijo continuo. Por lo tanto, ésta será su cuestión central para determinar este modelo de contrato.

Nos estamos encontrando algunas empresas donde los servicios se prestan de forma continua, con una rotura testimonial de un número de días continuados que no superan el mes al año, con el objetivo de crear una apariencia de discontinuidad cuando la actividad que da origen a ese contrato continua. En definitiva, lo que se produce de forma reiterada en el tiempo es una continuidad real en la prestación de servicios, por lo tanto, el contrato no podrá ser considerado fijo-discontinuo y será fijo.

*STS octubre 2020*

## PLUS DE TRANSPORTE COMPENSADO ANTE UN INCREMENTO SALARIAL

Esta es una cuestión que ya hemos tratado en anteriores informas, pero ahora el TS ha resuelto que realizar una compensación del plus transporte por un incremento del salario base es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La empresa, demandada en la nómina de enero ante el incremento del SMI, aumentó el salario base de la plantilla a cambio de suprimir el plus transporte para así compensar la subida. Ante esta situación se produce una reclamación de conflicto colectivo, donde se solicita que se declare que la actuación de la empresa es una modificación sustancial de condiciones de trabajo nula e injustificada, por no ser posible la compensación entre conceptos heterogéneos como son el plus de transporte, que tiene carácter extrasalarial, y el salario base, que tiene carácter salarial.

El TS considera que la absorción y compensación no opera entre conceptos salariales por unidad de tiempo o en función del esfuerzo laboral, ni entre complementos personales no vinculados a resultados o condiciones laborales; tampoco rige cuando el convenio colectivo aplicable excluye el criterio de homogeneidad y permite la compensación y absorción con mejoras de cualquier tipo. Finalmente, el alto tribunal considera que la empresa debiera haber seguido el procedimiento de una modificación

- Federación de Servicios, Movilidad y Consumo, FeSMC-UGT Cantabria

C/ Rualasal, nº 8 4ª planta - 39001 – Santander, Cantabria – Tel.: 942 36 46 22 - 942 36 46 07 - Fax: 942 36 52 31

[fesmc@cantabria.ugt.org](mailto:fesmc@cantabria.ugt.org)

[Blog FeSMC-UGT Cantabria -www.fesmcutg.org](http://www.fesmcutg.org) - <http://cantabria.fesmcutg.org/> - <http://www.ugtcantabria.org/> - [www.ugt.es](http://www.ugt.es)

[facebook.com/FeSMC.UGT](https://facebook.com/FeSMC.UGT) - [twitter.com/FeSMC\\_UGT](https://twitter.com/FeSMC_UGT)

sustancial de condiciones de trabajo. Ante esta situación desestima su recurso y estima la sentencia de la AN dando la razón a los promotores de la demanda.

### *STS diciembre 2020*

## **LAVADO DE SU ROPA POR PARTE DE LOS TRABAJADORES EXPUESTOS A LA COVID-19**

Es habitual que en las empresas los trabajadores asuman el lavado de su ropa pero desde el inicio de esta pandemia ha adquirido un mayor protagonismo debido al riesgo que supone. Esta medida contraviene el deber del empresario de protección de los trabajadores en el desarrollo de sus funciones y en este caso tiene una afectación directa frente al riesgo por agentes biológicos (Ley 31/1995 art.17, 19, 21 y 25).

Este caso trata la negativa de una empresa de ambulancias a formalizar un protocolo que impida el traslado de la ropa de trabajo de los trabajadores que están en contacto con enfermos en su movilización diaria. Además, una vez finalizada la jornada los propios trabajadores, se llevan la ropa a lavar y desinfectar a sus domicilios.

Ante esta situación los representantes sindicales interponen demanda de conflicto colectivo, solicitando que la empresa se responsabilice de la recogida, limpieza y desinfección, y en su caso destrucción de la ropa de trabajo de dichos trabajadores. El tribunal que juzga este proceso estima la demanda por quedar acreditado que ni antes ni después de la pandemia la empresa se responsabiliza del lavado de la ropa de trabajo, siendo los trabajadores los que deben hacerlo con sus propios medios.

Además, conforme al RD 664/1997 art.7, se señala que debe también adoptar las medidas necesarias para que, al salir de la zona de trabajo, el trabajador pueda quitarse la ropa de trabajo y los equipos de trabajo individual y depositarlos en contenedores que no contengan otras prendas, justificando dichas medidas en la necesidad de **protección y seguridad** respecto a los afectados en contactos con enfermos.

### *STSJ Baleares septiembre 2020*

## **PLANES DE IGUALDAD**

Desde el Ministerio de Igualdad se ha elaborado una guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas dirigida básicamente a facilitar el proceso de negociación, elaboración y aplicación.

Esta guía además se actualizará según se vaya produciendo el desarrollo de los Reales Decretos RD 901/2020 y RD 902/2020. Si quieres verla está disponible en el enlace:

[https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia\\_pdi.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf)

Unidos Ganamos Todos

• Federación de Servicios, Movilidad y Consumo, FeSMC-UGT Cantabria

C/ Rualasal, nº 8 4ª planta - 39001 – Santander, Cantabria – Tel.: 942 36 46 22 - 942 36 46 07 - Fax: 942 36 52 31

[fesmc@cantabria.ugt.org](mailto:fesmc@cantabria.ugt.org)

[Blog FeSMC-UGT Cantabria -www.fesmcutg.org](http://www.fesmcutg.org) - <http://cantabria.fesmcutg.org/> - <http://www.ugtcantabria.org/> - [www.ugt.es](http://www.ugt.es)

[facebook.com/FeSMC.UGT](https://www.facebook.com/FeSMC.UGT) - [twitter.com/FeSMC\\_UGT](https://twitter.com/FeSMC_UGT)