



Com contractar per als casals d'estiu?

10 preguntes i respostes



Fundesplai

Suport Tercer Sector

Introducció

A ningú ens ve de nou la [reforma laboral de 2022](#). Algunes de les modificacions que introduïa el Reial Decret 32/2021 ja s'han integrat en les nostres entitats. Especialment, i pel que fa a la contractació, la **desaparició del contracte d'obra i servei**.

Ara arriba la temporada de casals, la segona que afrontem amb aquesta normativa –que ja hem de deixar de considerar nova. L'any 2022, la vam afrontar amb molts dubtes perquè les noves modalitats de contractació aparegudes s'adaptaven poc a les nostres necessitats en el sector del lleure i, a més, no sabíem quina interpretació faria l'administració d'algunes situacions.

Un any després, mantenim la mateixa inseguretats jurídica, amb l'agreujant que algunes de vosaltres heu rebut comunicats d'Inspecció de Treball per explicar la temporalitat d'alguns dels contractes o, fins i tot, per convertir en fixos ordinaris contractes que ja vam convertir d'obra i servei a fix discontinu.

Aquest és el motiu pel qual **Suport Tercer Sector** hem confeccionat aquesta petita **guia amb 10 preguntes i respostes** que habitualment ens feu arribar per facilitar la comprensió d'una situació que no és senzilla. Continuen havent-hi situacions que no tenen solució o per a les quals no tenim resposta, però des del sector es continua fent un esforç polític perquè s'entengui una mica més la particularitat de les entitats com les nostres. Esperem que aquest document us aporti una mica més de llum en aquest tema.

1

Quin contracte puc fer a una persona que contracto per primera vegada per a un casal d'estiu?

En aquest sentit, tindriem dues opcions:

1. Contractació temporal
2. Contractació fixa discontinua

En cas d'optar per la **contractació temporal**, fet que no podem repetir any rere any amb la mateixa persona perquè tindrem el perill que aquesta sigui considerada una persona fixa discontinua, el contracte que haurem de tramitar és el per **circumstàncies de la producció per causes previsibles**.

Aquestes són les característiques:

1. **No es pot fer servir més de 90 dies a l'any.** Dins d'aquests 90 dies, però, podem contractar tantes persones com vulguem.

Exemple: si l'1 de juliol contractem 95 persones, es comptarà com un dia 'gastat' d'aquests 90.

2. **Els comitès d'empresa o delegats/des de personal hauran d'estar informats** dels dies concrets de l'any en els quals s'utilitzarà aquest tipus de contracte.

3. **El contracte ha d'incloure la data de finalització.** No podem vincular el final d'un contracte al d'una activitat, com es feia amb el contracte d'obra i servei, encara que no coneguem la seva data exacta de fi.

Exemple: no sabem si farem quatre o cinc setmanes de casal d'estiu perquè dependrà de la ràtio de nens i nenes que tinguem la darrera setmana. Haurem d'informar una data de finalització, probablement la quarta setmana i, si necessitem allargar-la, la podem prorrogar.

4. A la finalització del contracte, la persona treballadora rebrà, amb la seva liquidació, una **indemnització de 12 dies per any treballat**.

5. Si el **contracte té una durada inferior a 30 dies**, hi haurà una penalització a la Seguretat Social de 27,53 €, que s'aplicarà dins de les assegurances socials.

La recomanació per la nostra part, i la tendència del legislador/a, és l'ús del **contracte fix discontinu** pensat per a **treballs de naturalesa estacional i/o vinculats a activitats de temporada**, com pot ser un casal d'estiu.

Aquestes són les característiques:

1. Ha de fer-se per escrit i **deixar clar el període d'activitat**.
2. Ha de recollir la **jornada i distribució horària**.
3. L'entitat adquireix l'obligatorietat de **cridar les persones fixes discontinues cada temporada** quan comenci l'activitat.
4. Quan finalitza l'activitat, **el contracte queda suspès** i, per tant, no es rep cap indemnització.
5. Durant els períodes anomenats d'inactivitat, **les persones amb contracte fix discontinu podran realitzar altres feines** –fins i tot a la mateixa entitat– i, inclús, cobrar prestacions d'atur.

*Inspecció de Treball està considerant que, si sumats tots els seus contractes a l'entitat, una persona supera els 10,5 mesos de feina, el seu contracte haurà de ser fix ordinari. Aquesta situació s'està discutint per les principals organitzacions del sector per tal de trobar una solució, ja que posa de manifest un desconeixement de l'activitat realitzada i la motivació d'aquestes situacions, de vegades, impossibles d'afrontar d'una altra manera.

2

Si tinc una persona contractada fixa discontinua per a casals d'estiu, tinc l'obligació de cridar-la? En quins supòsits puc no fer-ho?

Sí, la resposta és rotunda. No fer-ho suposa a tots els efectes la consideració d'**acomiadament de la persona no cridada amb el dret a la indemnització corresponent**.

No hi ha cap motiu que justifiqui la falta de crida a una persona treballadora fixa discontinua. Tot i això, la sentència del Tribunal Suprem de 24 d'abril de 2012 va establir que es podia permetre a una entitat o empresa no cridar a una persona fixa discontinua en un any, sempre que se li comuniqui la causa objectiva de l'absència de crida. La persona treballadora podrà impugnar aquests motius davant els jutjats si considera que no són certs.

3

Què succeeix si no m'agrada una persona que tinc contractada de manera fixa discontinua per fer casals d'estiu i no la vull cridar? Quin és el procediment?

Aquesta situació només es podrà afrontar com un **acomiadament**. En aquest sentit, es poden donar dues situacions:

1. Si podem acreditar **motius disciplinaris** (especialment, faltes greus o molt greus del conveni), es podrà articular d'aquesta manera sense cap indemnització.
2. Si podem acreditar **motius objectius** (causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció), de manera molt acurada, molt clara i sense cap mena de dubte possible. La indemnització a pagar a la persona treballadora serà de 20 dies per any treballat.

La falta de motivació d'alguna d'aquestes dues situacions portarà molt probablement al fet que l'acomiadament sigui considerat improcedent i haguem d'afrontar una indemnització de 33 dies per any treballat.

4

Què passa si crido a una persona fixa discontinua i em diu que no pot venir a treballar?

Es considerarà que **la persona ha renunciat a la seva feina** i, per tant, es procedirà a tramitar una **baixa voluntària per desvincular-la** de l'entitat de manera definitiva.

5

Si no tinc les mateixes places que l'any anterior, quin criteri he d'utilitzar per a l'ordre de crida de les persones fixes discontinues?

L'article 16 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors estableix que serà el conveni col·lectiu qui establirà l'ordre de crida. El **conveni del Lleure Educatiu i Sociocultural**, en el seu cas, estableix que:

1. La crida s'haurà de realitzar amb 15 dies d'antelació.
2. La crida es realitzarà per rigorós criteri d'antiguitat dins els diferents grups professionals existents.

*La jurisprudència, en general i si manca aquesta informació als convenis, també ha optat pel criteri d'antiguitat com l'únic per establir l'ordre de les crides a les persones treballadores.

6

Què ha de contenir la crida d'una persona fixa discontinua?

El contingut mínim que haurà de contenir la crida és:

1. Data d'incorporació (complint, sempre que sigui materialment possible, el període de preavís establert).
2. Feines que es realitzaran.
3. Jornada i distribució horària.

7

Per quins mitjans he de fer la crida de les persones fixes discontinues?

Tot i que habitualment la crida sempre s'havia fet per escrit –mitjançant un document–, l'arribada d'altres canals com el correu electrònic o, fins i tot, el WhatsApp han variat les formes de comunicació d'aquesta crida.

Sense perjudici de tota la informació que ha de contenir, la sentència del tribunal Superior de Justícia de Castilla-La Mancha 275/2023, de 17 de febrer, ha validat el contacte telefònic a través de WhatsApp com a mitjà de crida. Per tant, la tendència jurisprudencial marca que aquesta via serà vàlida.

8

Puc contractar per fer el casal d'estiu una persona que he tingut contractada durant el curs escolar?

Sí, però haurem d'analitzar dos aspectes:

1. La durada total de la relació laboral (i que aquesta no sobrepassi els 10,5 mesos a l'any).
2. Que a cada contracte s'especifiqui molt clarament la diferència entre les activitats realitzades i, per tant, l'objecte del contracte.

9

Per tant, puc fer dos contractes fixos discontinus diferents, un pel curs escolar i un pel casal d'estiu a la mateixa persona treballadora?

Sí, tenint en compte els aspectes que hem apuntat a la pregunta 8.

El problema estarà en el fet que a la Tresoreria no podrem tenir dos contractes diferents en el mateix Codi de Compte de Cotització, per la qual cosa, haurem d'**utilitzar les novacions de jornada i ampliar o reduir-la** segons necessitem durant la campanya d'estiu. Al SEPE (Servei Públic d'Ocupació) sí que podrem registrar els dos contractes sense problemes.

10

Quan he de considerar que un contracte fix discontinu s'ha de convertir en un contracte fix ordinari?

A hores d'ara, haurem de tenir en compte que en total la persona no estigui contractada per l'entitat més de 10,5 mesos a l'any. Altrament, se'ns instarà per part d'Inspecció de Treball a convertir en indefinida ordinària aquesta persona.



93 474 74 50

infosuport@fundesplai.org

 @suport_org

 @fundesplai

 @fundesplai