



¿Cómo contratar para los campamentos de verano?

10 preguntas y respuestas

Introducción

Desde que apareció la Reforma laboral del año 2022 desde **Gestión Tercer Sector** hemos ido informándoos sobre los contenidos que os afectaban de forma directa. Algunas de las modificaciones que introducía el Real Decreto 32/2021 ya se han integrado en nuestras entidades. Especialmente, y en cuanto a la contratación, la **desaparición del contrato de obra y servicio**.

Ahora llega la temporada de campamentos y actividades de verano, la segunda que afrontamos con esta normativa –que ya tenemos que dejar de considerar nueva. El año 2022, la afrontamos con muchas dudas porque las nuevas modalidades de contratación aparecidas se adaptaban poco a nuestras necesidades en el sector del tiempo libre educativo y, además, no sabíamos qué interpretación haría la administración de algunas situaciones.

Un año después, mantenemos la misma inseguridad jurídica, con el agravante que algunas de vosotras/os habéis recibido comunicados de la Inspección de Trabajo para explicar la temporalidad de algunos de los contratos o, incluso, para convertir en fijos ordinarios contratos que ya convertimos de obra y servicio a fijo discontinuo.

Este es el motivo por el cual **Gestión Tercer Sector** hemos confeccionado esta pequeña **guía con 10 preguntas y respuestas** que habitualmente nos hacéis llegar para facilitar la comprensión de una situación que no es sencilla. Continúan habiendo casos que no tienen solución o para los cuales no tenemos respuesta, pero desde el sector se continúa haciendo un esfuerzo político para que se entienda algo más la particularidad de las entidades de tiempo libre educativo. Esperamos que este documento os aporte algo más de luz en este tema.

1

¿Qué contrato puedo hacer a una persona que contrato por primera vez para un campamento de verano?

En este sentido, tendríamos dos opciones:

- A. Contratación temporal
- B. Contratación fija discontinua

En caso de optar por la **contratación temporal**, gestión que no podemos repetir año tras año con la misma persona porque tendríamos el peligro que esta sea considerada una persona fija discontinua, el contrato que tendremos que tramitar es el de **circunstancias de la producción por causas previsibles**.

Estas son las características:

1. **No se puede utilizar más de 90 días al año.** Dentro de estos 90 días sí que podremos contratar tantas personas como queramos.
Ejemplo: si el 1 de julio contratamos 95 personas, se contará como un día 'gastado' de estos 90.
2. **Los comités de empresa o delegados/das del personal tendrán que estar informados** de los días concretos del año en los cuales se utilizará este tipo de contrato.
3. **El contrato tiene que incluir la fecha de finalización.** No podremos vincular el final de un contrato al de una actividad, como se hacía con el contrato de obra y servicio, aunque no conozcamos su fecha exacta de fin.
Ejemplo: no sabemos si haremos cuatro o cinco semanas de actividad de verano porque dependerá de la ratio de niños y niñas que tengamos la última semana. Tendremos que informar una fecha de finalización, probablemente la cuarta semana y, si necesitamos alargarla, la podremos prorrogar.
4. Cuando finaliza del contrato, la persona trabajadora recibirá, con su liquidación, una **indemnización de 12 días por año trabajado**.
5. Si el **contrato tiene una duración inferior a 30 días**, habrá una penalización de la Seguridad Social de 27,53 €, que se aplicará dentro de los seguros sociales.

Nuestra recomendación, y la tendencia del legislador/a, es el uso del contrato fijo discontinuo pensado para **trabajos de naturaleza estacional y/o vinculados a actividades de temporada**, como pueden ser campamentos de verano.

Estas son las características:

1. Tiene que hacerse por escrito y **dejar claro el periodo de actividad**.
2. Tiene que recoger la **jornada y distribución horaria**.
3. La entidad adquiere la obligatoriedad de **llamar a las personas fijas discontinuas cada temporada** cuando empiece la actividad.
4. Cuando finaliza la actividad, **el contrato queda suspendido** y, por lo tanto, no se recibe ninguna indemnización.
5. Durante los periodos denominados de inactividad, las personas con contrato fijo discontinuo podrán realizar otros trabajos –incluso en la misma entidad– e, incluso, cobrar prestaciones de desempleo.

Inspección de Trabajo está considerando que, si sumados todos sus contratos con la entidad, una persona supera los **10,5 meses de trabajo**, su contrato tendrá que ser **fijo ordinario**. Esta situación se está discutiendo por las principales organizaciones del sector para encontrar una solución, puesto que pone de manifiesto un desconocimiento de la actividad realizada y la motivación de estas situaciones, a veces, imposibles de afrontar de otro modo.

2

Si tengo una persona contratada fija discontinua para campamentos de verano, ¿tengo la obligación de llamarla? ¿En qué supuestos puedo no hacerlo?

Sí, la respuesta es rotunda. No hacerlo supone a todos los efectos la consideración de **despido de la persona no convocada con derecho a la indemnización correspondiente**.

No hay ningún motivo que justifique la falta de llamamiento a una persona trabajadora fija discontinua. Aun así, la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de abril de 2012 estableció que se podía permitir a una entidad o empresa no llamar a una persona fija discontinua en un año, siempre que se le comunique la causa objetiva de la ausencia del llamamiento. La persona trabajadora podrá impugnar estos motivos ante los juzgados si considera que no son ciertos.

3

¿Qué sucede si no me gusta una persona que tengo con contrato fijo discontinuo para hacer campamentos de verano y no la quiero volver a llamar? ¿Cuál es el procedimiento?

Esta situación solo se podrá afrontar como un **despido**. En este sentido, se pueden dar dos situaciones:

1. Si podemos acreditar **motivos disciplinarios** (especialmente, faltas graves o muy graves del convenio), se podrá articular de este modo sin ninguna indemnización.
2. Si podemos acreditar **motivos objetivos** (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción), de manera muy cuidadosa, muy clara y sin ningún tipo de duda posible. La indemnización a pagar a la persona trabajadora será de 20 días por año trabajado.

La falta de justificación de alguna de estas dos situaciones llevará muy probablemente a que el despido sea considerado improcedente y tengamos que afrontar una indemnización de 33 días por año trabajado.

4

¿Qué pasa si llamo a una persona fija discontinua y me dice que no puede venir a trabajar?

Se considerará que **la persona ha renunciado a su trabajo** y, por lo tanto, se procederá a tramitar una **baja voluntaria para desvincularla** de la entidad de manera definitiva.

Además, tendremos que **guardar las pruebas** que demuestren nuestro intento de llamamiento y la respuesta de la persona, para poder justificar esta baja voluntaria

5

Si no tengo las mismas plazas que el año anterior, ¿qué criterio tengo que utilizar para el orden de llamamiento de las personas fijas discontinuas?

El artículo 16 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores establece que será el convenio colectivo el que establecerá el orden de llamamiento. La jurisprudencia, en general y si falta esta información en los convenios, también ha optado por el criterio de antigüedad como el único para establecer el orden de los llamamientos a las personas trabajadoras.

6

¿Qué tiene que tener el llamamiento de una persona fija discontinua?

El contenido mínimo que tendrá que contener el llamamiento es:

1. Fecha de incorporación (cumpliendo, siempre que sea materialmente posible, el periodo de preaviso establecido).
2. Trabajos que se realizarán.
3. Jornada y distribución horaria.

7

¿Por qué medios tengo que hacer el llamamiento de las personas fijas discontinuas?

A pesar de que habitualmente el llamamiento siempre se había hecho por escrito – mediante un documento–, la llegada de otros canales como el **correo electrónico** o, incluso, el **WhatsApp** han variado las formas de **comunicar el llamamiento**.

Sin perjuicio de toda la información que tiene que contener, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha 275/2023, de 17 de febrero, ha validado el contacto telefónico a través de WhatsApp como medio de llamamiento. Por lo tanto, la tendencia jurisprudencial marca que esta vía será válida.

8

¿Puedo contratar para campamentos de verano a una persona que he tenido contratada durante el curso escolar?

Sí, pero tendremos que analizar dos aspectos:

1. La duración total de la relación laboral -y que esta no supere los 10,5 meses al año- (mirar preguntas 1 y 10).
2. Que en cada contrato se especifique muy claramente la diferencia entre las actividades realizadas y el objeto del contrato.

9

Por lo tanto, ¿puedo hacer dos contratos fijos discontinuos diferentes, uno para el curso escolar y otro para el campamento de verano, a la misma persona trabajadora?

Sí, teniendo en cuenta los aspectos que hemos apuntado en la pregunta 8.

El problema estará en el hecho que en la Tesorería no podremos tener dos contratos diferentes en el mismo Código de Cuenta de Cotización, por tanto, tendremos que **utilizar las novaciones de jornada y ampliarla o reducirla** según necesitamos durante la campaña de verano. En el SEPE (Servicio Público de Ocupación) sí que podremos registrar los dos contratos sin problemas.

10

¿Cuándo tengo que considerar que un contrato fijo discontinuo se tiene que convertir en un contrato fijo ordinario?

Actualmente, tendremos que tener en cuenta que en total la persona no esté contratada por la entidad más de 10,5 meses al año. De lo contrario, se nos instará por parte de la Inspección de Trabajo a convertir en indefinida ordinaria a esta persona.



911 681 686

info@gestiontercersector.org

www.gestiontercersector.org

Documento creado por **Gestión Tercer Sector** de
Fundación Esplai, en junio de 2023.