



## Modalitats de prestació de serveis per a entitats sense finalitat lucrativa



### CONSIDERACIONS PRÈVIES A LA CONTRACTACIÓ LABORAL

L'índex de contractació temporal de les entitats sense finalitat lucrativa és més alt que en altres sectors. Parlant amb moltes entitats s'ha pogut constatar que la poca contractació indefinida és deguda a la por a haver de fer front a una indemnització en cas de comiat. Per tal d'incentivar els contractes indefinits la normativa actual recull un ventall de col·lectius i condicionants. A data d'avui, la majoria de veus autoritzades estan d'acord que aquests ajuts són insuficients.

### MODALITATS DE PRESTACIÓ DE SERVEIS

Les relacions que pot tenir l'entitat amb les persones que li presten serveis poden ser remunerades o no remunerades.

#### NO REMUNERADES

##### VOLUNTARIS

Són col·laboracions amb inexistència de retribució econòmica. Se'ls pot compensar les despeses que derivin de l'acció voluntària que s'està desenvolupant, sempre que el voluntari presenti els justificants de les despeses, exclòs el quilometratge que se li podrà remunerar fins a 0,19€/Km. Aquestes compensacions econòmiques no tributen a la declaració d'IRPF. Com que no hi ha contraprestació econòmica, el voluntari no ha de cotitzar, però sí és obligatori fer una assegurança que el cobreixi.

##### MEMBRES DE L'ÒRGAN DE GOVERN DE L'ENTITAT

Els càrrecs directius d'una associació s'han de desenvolupar gratuïtament. Però se'ls pot compensar les despeses que han suportat per a l'exercici del seu càrrec amb les mateixes condicions que a un voluntari. Les despeses rescabaldades per l'exercici del seu càrrec no tributen a la declaració d'IRPF. L'actual llei preveu que el 50% dels membres de la Junta Directiva pugui treballar de forma remunerada per a l'entitat que governen, però mai poden ser remunerats pels càrrecs directius que ocupen. Per l'exercici del seu càrrec gratuït, el membre de l'òrgan de govern no ha de cotitzar, ja que no té contraprestació econòmica. Si obté una remuneració, haurà d'encabir-se en una relació en la qual es preveu una contraprestació.

## Modalitats de prestació de serveis per a entitats sense finalitat lucrativa

### REMUNERADES

#### COL-LABORADORS

Són tasques remunerades que preveu la Llei d'IRPF com a rendiments del treball tals com: conferències, cursos, xerrades, col·loquis, seminaris i similars. Aquesta modalitat no inclou tasques com músics, transportistes, personal de suport i manteniment, etc. Aquesta relació fa que el col·laborador no hagi de donar-se d'alta a l'Agència Tributària de cap activitat econòmica. Només en aquests tipus de tasques l'Agència Tributària permet que la pròpia entitat emeti un rebut de col·laboració pels serveis professionals desenvolupats, però mai podrà ser una factura, ja que només pot facturar aquell que ha donat d'alta la seva activitat a l'Agència Tributària. Aquest rebut haurà de tenir una retenció d'IRPF del 15% i haurà de ser declarat a través de la declaració trimestral d'IRPF (model 111) i del resum anual del mateix impost (model 190) amb la clau FO2 corresponent a rendiments del treball. Aquesta modalitat contractual ha de complir una sèrie de requisits:

- **No pot ser una tasca habitual:** En aquest sentit la llei no és gaire clarificadora, ja que el concepte d'habitualitat és molt subjectiu.
- **No pot ser la primera font d'ingressos del professional:** A través d'aquest requisit, la Seguretat Social intenta assegurar-se que el professional cotitzi en algun dels règims de la Seguretat Social.
- **No pot superar el sou mínim interprofessional (SMI):** La Seguretat Social obligaria a cotitzar al professional en el cas de superar el SMI, que per al període 2011 és de 8.979,60 € bruts anuals.
- **No pot organitzar l'activitat:** El professional s'ha de dedicar exclusivament a realitzar la seva activitat sense formar part de l'organització del curs, de la conferència, etc.

Només que s'incompleixi algun d'aquests requisits, no es podrà remunerar l'activitat sota aquesta modalitat de remuneració. Amb aquesta modalitat no s'està cotitzant. Per tant, seria convenient fer una assegurança que cobreixi aquests col·laboradors.

#### PROFESSIONALS

Són aquells col·laboradors que desenvolupen tasques professionals per compte propi i remunerades. Per norma general, són autònoms. A diferència del grup anterior, aquests poden realitzar qualsevol tipus d'activitat que l'Agència Tributària preveu com a activitats professionals, incloses les permeses com a col·laborador. Aquest haurà de donar d'alta l'activitat a l'Agència Tributària i podrà ser remunerat prèvia presentació de factures amb IVA (si no es tracta d'una activitat exempta). Aquesta factura haurà de tenir una retenció d'IRPF i haurà de ser declarat a través de la declaració trimestral d'IRPF (model 111) i del resum anual del mateix impost (model 190) com a activitat econòmica. Aquest professional tindrà l'obligació de cotitzar pel règim d'autònoms només que compleixi un dels següents requisits:

- **És una tasca habitual:** Com hem dit abans, el concepte d'habitualitat és molt subjectiu. La Seguretat Social obliga els professionals no esporàdics a cotitzar.
- **És la seva primera font d'ingressos:** La Seguretat Social no deixa actuar amb aquesta fórmula professionals que no cotitzin per algun altre règim.

## Modalitats de prestació de serveis per a entitats sense finalitat lucrativa

- **Supera el SMI:** Facturar més del SMI és motiu per cotitzar pel règim d'autònoms. Per tant, pot ser que el professional no cotitzi com a autònom, però l'entitat no hi té cap responsabilitat per tractar-se d'una relació mercantil.

### CONTRACTE LABORAL

El contracte laboral és la forma més estesa i segura de les que preveu la legislació actual. El gran handicap és el seu cost, ja que la cotització a la Seguretat Social representa aproximadament un 30 % del sou brut del treballador, a part del salari pactat. Aquest sobrecost no existeix en una contractació d'un col·laborador o d'un professional.

Les contractacions laborals, atenent a la seva durada, poden ser de durada determinada i de durada indefinida.

1. **Contracte de duració determinada:** Aquest tipus de contracte és el més utilitzat per a contractacions d'entitats, com, per exemple, els monitors. Pel que respecta als seus límits, l'Estatut dels Treballadors diu que *“els treballadors que en un període de trenta mesos hagin estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb solució de continuïtat o sense, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dos o més contractes temporals, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada, adquireixen la condició de treballadors fixos”*

Aquest contracte té diferents modalitats, entre les quals es troben:

- **Contracte d'obra o servei:** Aquesta contractació només es pot realitzar quan hi hagi una obra o un servei autònom i diferenciat de l'activitat normal de l'entitat, l'execució de la qual té una durada incerta, encara que limitada en el temps. Aquests contractes no poden superar els tres anys de durada, encara que els convenis col·lectius poden ampliar en dotze mesos aquest termini. Exemples: un monitor que realitza activitats extraescolars de setembre a juny, un administratiu que posa al dia l'arxiu de l'entitat, un comptable que actualitza la comptabilitat endarrerida, un dissenyador per a una campanya publicitària concreta, un tècnic per realitzar enquestes o estudis segons projecte, etc.
  - **Contracte eventual per circumstàncies de la producció:** Aquest contracte només es pot realitzar quan, dins l'activitat normal de l'entitat, hi hagi una acumulació de tasques. Aquest contracte té una durada màxima de 6 mesos en un període d'un any, encara que els diferents convenis col·lectius poden ampliar aquest límit fins als dotze mesos. És un tipus de contracte molt estès, però sovint tipificat com a “frau de llei” per no aplicar-lo correctament. Les entitats, a la pràctica, gairebé no l'utilitzen.
2. **Contracte indefinit:** Aquest tipus de contracte, atenent a la normativa vigent en cada moment, pot tenir avantatges, tant per al treballador com per a l'entitat. L'entitat pot gaudir d'avantatges econòmics en forma de descomptes de les cotitzacions de la Seguretat Social, però té, alhora, altres tipus d'inconvenients, ja comentats a l'apartat de consideracions prèvies d'aquest informe. Només afegir que la indemnització dels quaranta-cinc dies per any treballat, es poden convertir en trenta-tres segons el col·lectiu a què pertany el treballador.

## Modalitats de prestació de serveis per a entitats sense finalitat lucrativa

Les tasques que no tenen una durada limitada en el temps s'han de signar amb un contracte indefinit. Exemples més comuns: conserge, administratiu, gerent, cambrer, personal de neteja, etc. Aquestes són tasques permanents. Per tant, no es permet fer un contracte de durada determinada per a aquestes activitats.

Dins dels contractes indefinits hi trobem el **contracte fix-discontinuu**, un gran desconegut, que permet a l'entitat contractar un treballador de forma indefinida però en unes dates concretes. L'exemple més clarificador són els monitors d'activitats extraescolars, on l'empleat comença a treballar a l'octubre i ho deixa de fer al juny.

Però algú es podria preguntar: Per què no li fan un contracte d'obra o servei d'octubre a juny cada curs o temporada? Pels límits dels vint-i-quatre mesos dins del període de trenta quan hi hagi dos o més contractes, que hem comentat abans. El fet d'excedir-se atorgarà al treballador la condició d'indefinit, sense haver tingut cap bonificació de la Seguretat Social.

Per aquest motiu, és molt interessant el contracte fix-discontinuu, ja que aquest contracte permet suspendre la relació laboral durant un temps concret i no abonar-li el salari ni pagar la seva cotització el temps que no presta cap servei a l'entitat. En aquest temps que l'entitat no li abona els salaris, el treballador no se'l perjudica, ja que durant aquests períodes resta a l'atur, podent cobrar (si en té dret) la prestació.

Per tant, abans de contractar un treballador hem de tenir molt clar els avantatges i els inconvenients que ens proporciona cada contracte per tal de poder triar aquell que ens interessi més, sempre que ens ho permetin les lleis vigents.

No dubteu en demanar dia i hora per tal d'assessorar personalment el cas de la vostra entitat.

### SERVEIS FAC

La Federació d'Ateneus de Catalunya ofereix un conjunt de serveis per facilitar la gestió de les associacions en els seus diferents àmbits d'activitat. Els serveis gratuïts de què disposeu són:



Assegurances



Auditories



Comunicació



Comptable  
Fiscal



Jurídic



Lingüístic



Material



Recursos  
humans



Subvencions

Podeu consultar l'horari dels serveis i el seu contingut a [www.ateneus.cat](http://www.ateneus.cat)

Per accedir als Serveis només heu d'enviar un correu electrònic a [ateneus@ateneus.cat](mailto:ateneus@ateneus.cat) o trucar al telèfon 93 268 81 30 en horari d'oficina.