

LA INFORMACIÓ ÉS CLAU

MODALITATS DE CONTRACTACIÓ DE PERSONAL PER A ENTITATS

INFORME SOBRE MODALITATS DE CONTRACTACIÓ DE PERSONAL 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, l'administració ha rebaixat la indemnització màxima d'aquest tipus de contracte, però per altra banda, ha abolit un gran nombre de bonificacions a la quota de la Seguretat Social.

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.

Al no haver-hi 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 un voluntari. Les despeses rescabades per l'exercici del seu càrrec no tributen a la declaració d'IRPF. L'actual llei preveu que el 50% de membres de la Junta Directiva pugui treballar de forma remunerada per 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 que en la que es preveu una contraprestació.

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 19% (21% entre 01/09/2012 fins el 31/12/2013) 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 F02 corresponents 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 pel període 2012 és de 8.979,60€ brut anual.
- 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 alguns d'aquests requisits, no es podrà remunerar l'activitat sota aquesta modalitat de remuneració.

MODALITATS DE CONTRACTACIÓ DE PERSONAL PER A ENTITATS

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 als professionals no – esporàdics a cotitzar.
- És la seva primera font d'ingressos: La Seguretat Social no deixa actuar amb aquesta fórmula a professionals que no cotitzin per algun altre règim.
- Supera el SMI: Facturar més del SMI és motiu de 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 al 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.

El 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:

1. Contracte d'Obra i 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 una campanya publicitària concreta, un tècnic per realitzar enquestes o estudis segons projecte, etc.

2. 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, quasi bé no l'utilitzen.

MODALITATS DE CONTRACTACIÓ DE PERSONAL PER A ENTITATS

El contracte Indefinit

Aquest tipus de contracte, atenent a la normativa vigent en cada moment, pot tenir avantatges, tant pel treballador com per l'entitat, tot i que la gran majoria de bonificacions a la cotització han desaparegut amb la darrera reforma laboral. Actualment la indemnització màxima d'aquest contracte és de trenta-tres dies per any treballat, respecte als quaranta-cinc dies de la legislació anterior.

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 aquestes activitats.

Dins dels contractes indefinits hi trobem el **contracte fix – discontinu**, 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 per 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 de pro passar-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 – discontinu, ja que aquest contracte permet suspendre la relació laboral durant un temps concret i no abonar-li el salari ni cotitzar-lo 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 a un treballador hem de tenir molt clar els avantatges i 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.

Roger Santiago
Assessor laboral, fiscal i comptable de la Federació d'Ateneus de Catalunya.