

Gestió d'entitats no lucratives

Les relacions laborals
a les entitats no lucratives

Índex

Les relacions laborals a les entitats	3
1. Entitat=empresa?	3
2. Com diferenciar les figures que poden confluïr en una entitat.....	4
Treballadors per compte aliè.....	5
Treballadors autònoms (per compte propi)	5
Voluntaris.....	6
Persones que imparteixen cursos o tallers esporàdics	7

Les relacions laborals a les entitats

1. Entitat=empresa?

L'entramat de relacions laborals, tant a empreses com a associacions, presenta complicacions d'aplicació principalment per disposar-se mitjançant una **legislació de durada efímera i contínuament canviant**.

A més, la doctrina dels tribunals es fa necessària per poder matisar multitud de preceptes en els quals hi ha una **falta de precisió** en la seva redacció i que possibilita diferents interpretacions. Certament, l'actual configuració del dret laboral i de la seguretat social és **complexa i dispersa**, i tot i així, l'empresari ha d'intentar conèixer el seu funcionament per poder optimitzar els recursos que utilitza. Les entitats i associacions, lògicament, també pateixen aquesta necessitat.

No obstant això, i lluny del que podria semblar, **les entitats han d'afrontar en aquest tema una complicació fins i tot una mica més gran causada bàsicament per dos motius:**

- L'**escassa professionalització** de la direcció de les entitats, i en particular, pel que fa a la gestió laboral i administració de persones.
- La **confluència** en el si del seu funcionament **de figures confuses** que no apareixen habitualment a les societats amb ànim de lucre, com per exemple, la figura del **voluntari**, de l'**autònom** dependent, del personal que només imparteix **tallers o cursos esporàdics**, etc., la regulació dels quals s'explicarà més endavant.

El primer dels motius és una conseqüència directa d'un pensament molt generalitzat, però molt poc encertat, de pensar que una entitat sense ànim de lucre no té el caràcter d'empresa, precisament per no perseguir ànim de lucre. Aquest fals plantejament el dissipa la definició d'empresari que ofereix la pròpia Llei General de Seguretat Social¹.

"Se considera empresario, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, a toda persona física o jurídica, pública o privada, a la que presten sus servicios, con la consideración de trabajadores por cuenta ajena o asimilados, las personas comprendidas en el campo de aplicación del régimen general de la seguridad social"

I en particular, es consideren expressament inclosos en el camp d'aplicació de la seguretat social "**las personas que presten servicios retribuidos en las entidades o instituciones de carácter benéfico-social**"².

D'aquesta forma es pot formular la primera idea bàsica que tota entitat ha de tenir en compte:

- El que determina la definició d'empresa no és que tingui una finalitat lucrativa, sinó el fet que tingui o no treballadors al seu servei

Un cop s'ha arribat a aquesta conclusió, és lògic pensar que també a les associacions se'ls exigirà el compliment de determinades "regles de conducta empresarial" davant de tercers i davant de les administracions.

Així, **és possible que les societats mercantils i les entitats siguin econòmicament diferents, però són idèntiques quant a drets i obligacions jurídics laborals**. El quadre següent ratifica les normes que són d'aplicació a ambdós tipus d'organització i demostra que no existeixen diferències pel que fa a la normativa a complir:

¹ Art. 99.3 del RD Leg 1/1994

² Art. 97.2.f) del RD Leg 1/1994

Normes d'aplicació	Societats mercantils	Entitats sense ànim de lucre
En matèria d'afiliació i cotització a la seguretat social	X	X
En matèria de convenis col·lectius	X	X
En matèria de prevenció de riscos laborals	X	X
En matèria de procediment laboral	X	X
En matèria d'infraccions i sancions	X	X
En matèria d'acció sindical	X	X
En matèria de contractació	X	X
Contractes d'inserció i qualsevol altre acollit a programes públics d'ocupació	--	X ³

2. Com diferenciar les figures que poden confluïr en una entitat

Una de les funcions més complicades que ha d'exercir un director d'una entitat sense ànim de lucre és, sense dubte, **conjuguar les necessitats de personal per dur a terme els projectes amb les partides econòmiques assignades** (i tot això amb l'agreujament de tenir l'obligació de respectar la legalitat laboral vigent). El tipus de personal que participa en aquestes entitats bàsicament es pot classificar en 4 grups diferents:

- **Treballadors per compte aliè** (amb contractes de treball ordinaris)

- **Treballadors autònoms.**
- **Voluntaris.**
- Persones que imparteixen **cursos o tallers** esporàdics.

Diferenciar cadascuna d'aquestes figures de la resta, de vegades, no és senzill. Pot fins i tot donar-se el supòsit que una mateixa persona tingui amb l'entitat una única relació però exercida sota distintes figures. A més, no n'hi ha prou amb manifestar que l'activitat serà exercida sota una o altra modalitat, ja que no es pot obviar un principi bàsic que s'ha de tenir sempre present:

El que defineix realment la forma i la relació d'una persona amb una entitat no és el nom que se li assigni, sinó els actes i la manera en que es duu a terme l'exercici d'aquesta activitat.

Arribar a discernir sota quina modalitat realment s'exerceix l'activitat és important per evitar futurs problemes jurídics i conèixer les possibilitats d'incórrer o no en responsabilitat, perquè no sempre la relació d'una persona amb l'entitat s'exerceix sota la modalitat adequada. I és que en la majoria de casos **la figura del treballador per compte aliè s'intenta camuflar amb altres figures de menor cost econòmic.**

Així, molts cops, una **relació laboral per compte aliè s'amaga sota una relació de voluntariat "remunerat"**. En aplicació del principi bàsic descrit abans, aquesta relació serà **totalment laboral** i no de voluntariat, i com a tal, li seria d'aplicació tota la normativa de drets i obligacions del dret laboral, i pot arribar a exigir-se el seu compliment a través dels jutjats socials.

³ Les entitats sense ànim de lucre tenen més opcions de contractació mitjançant els programes públics d'ocupació

Treballadors per compte aliè

Aquesta és la relació o figura amb que es contrastarà la resta de relacions o figures que poden existir en una entitat, perquè, segons la reiterada doctrina seguida pels tribunals, cal donar com a certa, sense cap mena de dubte, la següent premissa:

Si la relació d'una persona amb l'entitat compleix els requisits per enquadrar-la com una relació laboral ordinària, aquesta prevaldrà sobre qualsevol altre tipus de relació o figura que es pretengui aplicar

Els requisits o característiques que defineixen tota relació laboral vénen regulats per l'actual Estatut dels Treballadors⁴:

“La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

D'aquesta definició podem extreure les quatre característiques o requisits que, si es donen conjuntament, convertiran **qualsevol relació en una relació laboral per compte aliè**:

Voluntarietat

El treball es presta sense una obligació per part de ningú. El contracte de treball pot acceptar-se o no.

Retribució

El treball es retribueix amb el salari.

Alienitat

El treball es presta per a una altra persona, no per compte propi; els mitjans de producció són també aliens.

Dependència o jerarquia

El treball es duu a terme dintre d'una estructura de jerarquia, en la que sempre hi ha un superior a qui rendir comptes.

A més d'aquestes característiques, és important assenyalar que els mitjans de producció no pertanyen al treballador per compte aliè, sinó a l'entitat

D'aquesta forma, si aquests requisits es donen en una relació, malgrat que ho faci sota un altre nom, sempre serà una relació d'un treballador per compte aliè subjecte a les normes del dret laboral

Treballadors autònoms (per compte propi)

Aquest tipus de treballadors acostumen a actuar com a **professionals especialitzats** i presten el seu servei a l'entitat de forma personal, habitual i directa en virtut d'un contracte d'arrendament de serveis.

L'entitat es converteix en client i l'autònom duu a terme el servei amb els seus propis mitjans, lliurant el resultat final convingut. Els rendiments que l'autònom obté, doncs, no són rendiments del treball, sinó d'una activitat econòmica

⁴ Art. 1.1 del RDLeg 1/1995 pel qual s'aprova l'Estatut dels Treballadors

A part que l'activitat es desenvolupi de forma personal, habitual i directa, els trets característics que defineixen aquesta figura són:

Voluntarietat

El treball es presta sense una obligació per part de ningú. El contracte d'arrendament de servei pot acceptar-se o no

Retribució

El servei es retribueix amb el preu estipulat, però no té consideració de salari.

Absència d'alienitat

El servei es presta per compte propi.

Absència de dependència o jerarquia

El treballador autònom no ha de rendir comptes més enllà del resultat final pactat al contracte d'arrendament de serveis.

És molt important assenyalar que **els mitjans de producció són del mateix treballador autònom** i, en principi, l'entitat només rep el servei final acordat

Com s'aprecia, respecte al treball per compte aliè desapareixen les característiques d'alienitat i de dependència o jerarquia. Això és així perquè els serveis els presta directament l'autònom, i el lucre obtingut és únicament per a ell, és a dir, és per compte propi; a més no obeeix a cap jerarquia de l'entitat, sinó a allò pactat exclusivament al contracte d'arrendament de serveis.

Voluntaris

Malgrat que de la definició de "voluntariat" es podria escriure força, la pròpia descripció que en fa la llei estatal del voluntariat 6/1996 (art. 3) sembla molt aclaridora:

"...se entiende por voluntariado el conjunto de

actividades de interés general, desarrolladas por personas físicas, siempre que las mismas no se realicen en virtud de una relación laboral, funcional, mercantil o cualquier otra retribuida y reúna los siguientes requisitos: que tengan carácter altruista y solidario, que su realización sea libre..., que se lleven a cabo sin contraprestación económica, sin perjuicio del derecho del reembolso de los gastos que el desempeño de la actividad voluntaria ocasione y que se desarrollen a través de organizaciones privadas o públicas y con arreglo a programas o proyectos concretos."

Això, que en un primer moment sembla tan senzill, en moltes ocasions sembla no tenir-se del tot en compte i es converteix en un veritable "calaix de sastre" on s'encobreixen altres tipus de relacions.

Las característiques que es donen en una relació de voluntariat són:

Voluntarietat

Absència de retribució

Alienitat

El treball es presta per a una associació, no per compte propi; els mitjans de producció són també aliens.

Dependència o jerarquia

Malgrat que no existeix contracte de treball, el voluntari ha de seguir unes directrius i forma part d'una jerarquia en què ha acceptat entrar.

L'element essencial que manca en aquesta figura és la retribució. Aquest element no pot donar-se en cap cas, tot i que cal matisar que per retribució ha d'entendre's el fet de retribuir la feina prestada; així, **poden compensar-se les despeses justificades que el voluntari hagi tingut en l'exercici de la seva activitat**, però mai no poden retribuir-se quantitats que no siguin despeses reals.

L'absència de retribució, doncs, és vital perquè la relació sigui considerada com de voluntariat. **El principal problema de les associacions és que consideren que retribuir "simbòlicament" al voluntari no implica conseqüències**, i la veritat és que sí que n'impliquen.

Una retribució periòdica a un voluntari, per petita que sigui, que no pugui justificar-se documentalment com a despeses del voluntari en el desenvolupament de la seva activitat és una anomalia que converteix automàticament la relació en una relació laboral; i tot això malgrat que voluntari i entitat creguin i estiguin convençuts que es tracta d'una relació de voluntariat.

Aquesta situació es dona de tal forma que en el cas de produir-se, si hagués, per exemple, un accident greu patit per un voluntari desenvolupant la seva activitat, podria fer que la Inspecció de Treball concloués que hi ha hagut un accident de treball i proposés **sancions molt elevades per a l'associació**, sense perjudici de tot un seguit de conseqüències negatives jurídiques i administratives que es derivarien posteriorment

A l'annex es recull la **Carta del Voluntariat de Catalunya**, aprovada pel Parlament a la Resolució 98/V de 26 de maig de 1996, on es destaca en el seu

punt quart d'obligacions del voluntari el "rebutjar qualsevol contraprestació econòmica o material que li pugui ser oferta pel beneficiari o per tercers en virtut de la seva actuació".

No obstant això, malgrat que la naturalesa de la figura del voluntari, com s'ha assenyalat, es manifesta mitjançant els actes de la relació i no amb el nom amb que es dugui a terme, es recomana establir per escrit el compromís del voluntari amb l'associació o entitat. A l'efecte, s'exposa a l'annex un model d'exemple a utilitzar que, tot i no ser conclouent o probatori ni alliberatori en cas de litigi, si més no és una manifestació escrita de la voluntat de les parts

Persones que imparteixen cursos o tallers esporàdics

Aquestes persones són les que, a l'empara de la legislació fiscal i tributària⁵, presten serveis impartint cursos o com a talleristes esporàdics, o com conferenciantes i serveis similars.

El més important a destacar en aquesta figura és que **la prestació del servei ha de ser ocasional i no habitual**, ja que en cas contrari estaríem davant d'una relació laboral o una relació d'autònom, depenent dels casos.

Els ingressos obtinguts en aquesta modalitat (si s'acompleix el requisit de la no habitualitat) són considerats com a **rendiments del treball i estan subjectes a un tipus de retenció fix del 15%** a compte de l'IRPF.

Al no tractar-se d'una relació laboral per compte aliè, només se li apliquen deduccions per aquest concepte i, evidentment, no es cotitza a la Seguretat Social.

Aquesta forma de prestar serveis és bastant confusa per a les entitats, ja que **en nombroses ocasions amaga una veritable relació laboral en no complir-se el**

⁵ Art. 16.2.b) del RDLeg 3/2004 que aprova el text refès de la Llei de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques

requisit de l'ocasionalitat i, pel contrari, complir-se la resta de requisits de la relació laboral per compte aliè.

Aquesta confusió no és en va o per falta de coneixements legals, atès que **és difícil esclarir a partir de quin moment deixa de ser una prestació de cursos o tallers i passa a ser altra mena de relació.**

Ni el Tribunal Suprem ni les consultes vinculants realitzades a la Direcció General de Tributs semblen aportar una solució definitiva, especialment a l'hora d'establir límits econòmics.

D'aquesta forma, només podem aplicar com a elements diferenciadors per poder discernir aquesta figura de les altres el sol fet que, d'una banda, realment les tasques s'ajustin exclusivament a cursos, tallers, conferències, col·loquis i similars, i d'altra banda, que el servei sigui ocasional i no habitual.

No obstant això, el Tribunal Suprem⁶ sí que ha intentant establir un lílindar a partir del qual l'ocasionalitat passaria a ser habitualitat, i, per tant, una relació per impartir cursos deixaria d'acollir-se a aquesta modalitat i passaria a ser considerada rendiment econòmic, és a dir, com a treballador autònom; **aquest lílindar queda establert en una quantia equivalent al salari mínim interprofessional en còmput anual**, entenent que aquest import ja implica per sí mateix habitualitat.

Tot i això, les consultes vinculants fetes a la Direcció General de Tributs precisen que **hi ha altres límits no econòmics** que convertiren una relació d'aquest tipus en un rendiment d'activitats econòmiques.

Tanmateix, els límits establerts per la doctrina no han de prestar-se a confusió, ja que el que intenten fer és diferenciar les relacions de cursos i tallers de les activitats econòmiques, però no diferencien amb cap

claredat les relacions de cursos i tallers de les relacions ordinàries per compte aliè.

Així, a les entitats i associacions que utilitzin aquesta via per dur a terme alguns dels seus serveis només els queda fer una valoració subjectiva per saber definir si realment els serveis corresponen a cursos, tallers, conferències i similars, i sobre tot, si la prestació de les persones que els imparteixen ho fan de forma esporàdica i no habitual.

Si aquests requisits no es compleixen, tot i que l'import abonat no sigui superior al salari mínim anual, hauríem de parlar, a tots els efectes, de relacions per compte aliè.

A més de tot això, s'ha de matisar que les característiques d'alienitat i, especialment, de dependència no queden massa clares en aquest tipus de relació, ja que la forma en que es duu a terme implica una **certa independència a l'hora d'impartir el curs o el taller**, i això fa difícil aclarir si realment hi ha presència o no d'aquestes característiques, i s'ha de deixar a l'estudi de cada cas concret si s'acompleixen o no.

Com a **resum de les figures i relacions que poden aparèixer en una entitat o associació**, el següent quadre recull les diferències bàsiques entre unes i altres, sense oblidar mai el principi bàsic ja esmentat que en el cas de complir-se els requisits per considerar-se una relació laboral, no importarà la forma i el nom que li hàgim donat a la relació i quedarà emparada per les normes del dret laboral a tots els efectes.

⁶ Sentència de la Sala 4^a de 29/10/1997

	Voluntariat	Retribució	Alienitat	Dependència	Precisions
	Existeix voluntariat d'acceptar o no acceptar	Es retribueix la feina prestada	Es realitza per compte d'un altre	Existeix una jerarquia en el servei	
Relació laboral per compte aliè	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Els mitjans de producció no són del treballador
Treballador autònom	SÍ	SÍ	NO	NO	Els mitjans de producció són propis
Voluntari	SÍ	NO	SÍ	SÍ	Només es permet compensar despeses reals en l'exercici de l'activitat i han de ser justificats com a tals
Qui imparteix cursos, tallers o similars (esporàdics)	SÍ	SÍ	SÍ/NO	SÍ/NO ⁷	L'activitat no pot ser habitual y ha de ser esporàdica. Els mitjans de producció han de ser aliens

Més informació

Si necessiteu més informació, podeu posar-vos en contacte amb el vostre tècnic o tècnica de referència de **Suport Laboral** o bé adreçar-vos al correu electrònic d'informació de **Suport Associatiu**:

- Correu electrònic: info@suport.org

⁷ Les característiques d'alienitat i, especialment, de dependència no queden massa clares en aquest tipus de relació, ja que la forma en que es duu a terme implica una certa independència a l'hora d'impartir el curs o el taller, i serà l'estudi de cada cas en particular el que ho determini