

2017 - 07 - 14

Revista Española de Derecho del Trabajo

2017

Núm. 195 (Febrero)

Estudios

Voluntariado y empleo

1. Aproximación socio-laboral a la Ley de 45/2015 de 14 de octubre de voluntariado (PABLO BENLLOCH SANZ)

Voluntariado y empleo

1 Aproximación socio-laboral a la Ley de 45/2015 de 14 de octubre de voluntariado

Labor approach to the law of volunteering

PABLO BENLLOCH SANZ

Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad Rey Juan Carlos

ISSN 2444-3476

Revista Española de Derecho del Trabajo 195

Sumario:

- I. Planteamiento
- II. La diferencia con la relación laboral: un objetivo recurrente
 - 1. Cuestiones previas
 - 2. El concepto de voluntariado
 - 3. Las exclusiones
 - 4. El acuerdo de incorporación como complemento necesario
 - 5. ¿La compatibilidad de la acción voluntaria con el trabajo remunerado: un obstáculo a la necesaria separación de ambos tipos de trabajo?
- III. Las limitaciones de la acción voluntaria
- IV. La inspiración socio-laboral de algunos valores y principios que fundamentan la acción voluntaria y el recurso a la normativa laboral para integrar el estatuto de la persona voluntaria
 - 1. Los valores y principios que fundamentan la acción voluntaria
 - 2. La integración del estatuto del voluntariado
- V. Voluntariado y empresa
 - 1. Consideraciones previas
 - 2. La incorporación voluntaria de los trabajadores a las entidades de voluntariado
 - 3. Los espacios de colaboración entre entidades de voluntariado y empresas al amparo de la LVE (RCL 2015, 1588)
- VI. El reconocimiento de las competencias adquiridas por las personas voluntarias
- VII. La promoción del voluntariado desde la negociación colectiva
- VIII. A modo de recapitulación
- IX. Bibliografía

RESUMEN:

ABSTRACT:

Transcurrido un año desde la aprobación de la Ley 45/2015, de 14 de octubre era el momento oportuno de realizar una aproximación de carácter sociolaboral. Al margen del objetivo recurrente de deslindar al voluntariado de la relación laboral estatutaria, su dimensión de trabajo gratuito hace que se hayan contemplado en la nueva norma técnicas normativas de delimitación, limitaciones a la acción voluntaria que preservan el trabajo asalariado, reglas de compatibilidad entre una y otra forma de prestación de servicios, principios y valores de impronta sociolaboral que fundamentan la acción voluntaria y aspectos del estatuto de la persona voluntaria que pueden ser integrados por referencia a la normativa laboral. La promoción del voluntariado por las empresas y desde la negociación colectiva completan ese acercamiento a la nueva Ley estatal de voluntariado.

PALABRAS CLAVE: Voluntariado - trabajo asalariado - ley estatal de voluntariado - estatuto de la persona voluntaria

One year after the approval of Law 45/2015, of October 14, it was the right moment to make a socio-occupational approach. In addition to the recurring objective of demarcating volunteering from the statutory employment relationship, its free work dimension means that new normative techniques of delimitation have been contemplated in the new norm, limitations on voluntary action that preserve paid work, rules of compatibility between other forms of service provision, principles and values of socio-occupational imprint that base the voluntary action and aspects of the status of the voluntary person that can be integrated by reference to the labor regulations. The promotion of volunteering by companies and collective bargaining completes this approach to the new state-owned voluntary service.

KEYWORDS: Volunteering - salaried work - state law on volunteering - status of volunteer

Fecha recepción original: 5 de Enero de 2017

Fecha aceptación: 27 de Enero de 2017

I. PLANTEAMIENTO

El 14 de octubre pasado, se cumplió un año desde que entrará en vigor la [Ley 45/2015, de 14 de octubre](#), de Voluntariado, (en adelante LVE) que junto a la [Ley 43/2015, de 9 de octubre](#), del Tercer Sector de Acción Social (en adelante LTS), han supuesto, aunque con distintas pretensiones y aspiraciones, un fuerte impulso a la consolidación de la participación solidaria institucionalizada y de las organizaciones de carácter privado, surgidas de la iniciativa ciudadana o social, que bajo diferentes modalidades la canalizan y que se agrupan bajo la denominación común de Tercer Sector.

Más en el caso de la [LVE](#), pero igualmente predicable de la [LTS](#), el proceso de elaboración de ambas normas se ha caracterizado por la participación activa de Comunidades Autónomas, Centros Directivos de la Administración General del Estado y de entidades y organizaciones de voluntariado con presencia en todos los ámbitos en los que desarrollan su labor las personas voluntarias. Es indudable que constituye un mérito de la norma, que todos los sectores implicados hayan intervenido en su conformación, pero al mismo tiempo puede llegar a ser un demérito; en efecto, los procesos participativos muy abiertos, pueden llegar a influir negativamente en la calidad técnica del resultado final. En ambos casos, sin embargo, es deseable que el texto de la norma sea accesible a quienes a la postre van a ser sus principales destinatarios, las entidades de voluntariado y las personas voluntarias.

Así las cosas, y por lo que hace a la [LVE](#) una lectura detenida de su articulado confirma que son dos sus objetivos. Lógicamente y por adelantado, el primero es consolidar, por un lado, y adaptar a la realidad del siglo XXI, por otro, el núcleo esencial del actuar voluntario que se recogía en la norma anterior, [Ley 6/1996, de 15 de enero](#) y en las normas de voluntariado de las diferentes comunidades autónomas. Dicho núcleo de certeza confirma la doble dimensión del actuar voluntario como privilegiada forma de participación solidaria y singular ejemplo de prestación de servicios, y se concreta en las notas definitorias –voluntariedad y libertad, solidaridad, gratuidad y vinculación a la entidad y a un programa de voluntariado– en los principios y valores y en las funciones que desarrollan personas voluntarias y entidades de voluntariado.

Además, la ley opta decididamente por un voluntariado sin adjetivos, que incluye todos los ámbitos de intervención en los que se ha consolidado en los últimos años. Dicho de otro modo, se ha apostado no por un voluntariado social, sino por un voluntariado para la sociedad y, en consecuencia, presente en aquellos ámbitos de actuación –abiertos a posibles futuras ampliaciones– en los que actúan entidades y personas voluntarias.

La opción legislativa por ese «voluntariado a secas» quiere acabar con esa inercia, que ya no responde a la realidad actual del voluntariado, de considerar que toda forma de voluntariado es social o que el voluntariado social es que el impregna y condiciona todos los demás campos de actuación del voluntariado. De ahí la importancia del paso dado por el legislador, que solo conseguirá sus resultados en la medida en que se produzca un desarrollo acompasado con la realidad de la actividad voluntaria en los diferentes campos de actuación que en la actualidad reconoce la [LVE](#).

Por otro lado, es evidente –sencillamente porque no era posible– que en la mente del legislador no estaba agotar todas las posibles formas de participación solidaria ni, por descontado, arrogarse la exclusiva de las que pueden calificarse como intervención solidaria institucionalizada u organizada. Como la realidad acredita, especialmente desde la segunda mitad del siglo XX, han proliferado junto al voluntariado otras formas de participación solidaria

organizada o no, que conforman un amplio y rico panorama, en el que el actuar voluntario aparece como una más.

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, lo que resulta incuestionable es que solo es voluntariado, en cuanto forma de participación solidaria institucionalizada, lo que se define, caracteriza y regula en la [LVE](#). Ello conlleva también, una exclusiva en cuanto a la utilización del término «voluntariado»; esto es, calificar como actuar voluntario una determinada actividad remite necesariamente a la [LVE](#) o a las normas autonómicas que lo regulan. En otras palabras, no pueden encontrar amparo fuera de dichas normas y, por tanto, a ellas han de sujetarse aquellas actividades que se realizan bajo la «etiqueta de voluntariado»¹⁾.

Ello no es óbice, como se señala en la Exposición de Motivos, para que esa opción por un voluntariado abierto y sin adjetivos haya permitido que la [LVE](#) reconozca que la promoción y el impulso del voluntariado puedan efectuarse también, en otros ámbitos como el empresarial o el universitario. Nuevos entornos y nuevos actores si se quiere, pero su presencia no puede desdibujar o poner en cuestión el régimen legal, que recoge una tradición consolidada que se reproduce en todas las normas de voluntariado vigentes en nuestro país.

Contando con ese esfuerzo clarificador, tanto la norma estatal anterior, [Ley 6/1996, de 15 de enero](#), de Voluntariado, como la actual [LVE](#) se han preocupado de manera significativa por diferenciar el actuar voluntario, que a la postre supone también una forma de prestación de servicios, del trabajo asalariado regulado estatutariamente lo que justifica una aproximación con enfoque socio-laboral de la nueva norma.

Probablemente para efectuar el análisis que se pretende sea útil huir en la medida de lo posible tanto de «posiciones convencionales idealizantes»²⁾ que sostienen la imposibilidad de cualquier impacto del voluntariado en el mercado de trabajo, como de aquellos que destacan en el diagnóstico del voluntariado solo sus aspectos negativos sobre el mismo (mano de obra barata, suplantación de personal remunerado o vehículo de adquisición de experiencia laboral)³⁾. Igualmente será bueno en aras al objetivo que se pretende, no adentrarse en debates técnicos sobre si para diferenciar ambos tipos de trabajo ha de acudirse primero a la norma estatutaria y después a la de voluntariado o viceversa⁴⁾.

II. LA DIFERENCIA CON LA RELACIÓN LABORAL: UN OBJETIVO RECURRENTE

1. CUESTIONES PREVIAS

Como en su momento pusimos de relieve⁵⁾, la proximidad de una de las dimensiones de la actividad voluntaria con el trabajo por cuenta ajena dependiente, y su cada vez mayor importancia dentro del contexto socio-laboral, justifican que al propósito inicial del legislador de dibujar con precisión sus perfiles, se haya unido el de impedir que mediante esta figura, se produzca la salida fraudulenta del ámbito laboral formal de puestos de trabajo que allí tenían su legal ubicación; y también, evitar que se prive de la protección del ordenamiento laboral a personas que, por su condición de trabajadores tenían derecho a la misma⁶⁾.

Ello ha determinado que no solo la [LVE](#), sino que las diferentes normas autonómicas combinen, en aras a la consecución de ambos objetivos las denominadas técnicas normativas de delimitación que se limitan a perfilar el trabajo voluntario, por un lado, con otras que intentan soslayar que aquellas situaciones de fraude se produzcan y, en caso contrario, las reprimen mediante la imposición de sanciones –hoy por hoy solo en el ámbito autonómico– a las Entidades de voluntariado y a los voluntarios.

2. EL CONCEPTO DE VOLUNTARIADO

En principio puede afirmarse que acreditado que concurren en una determinada actividad las notas configuradoras del actuar voluntario, se produce automáticamente su inclusión en el ámbito de aplicación de la [LVE](#).

En esta línea, la [LVE](#) para definir el voluntariado abandona la referencia a la relación laboral estatutaria como hacia la [ley de 1996](#)⁷⁾ o, lo que es lo mismo, renuncia a una definición negativa que en modo alguno contribuyó a formular un concepto jurídico claro y nítido⁸⁾.

Por el contrario, se conceptúa el voluntariado de manera positiva, por lo que realmente se pretende que sea, como dice la Exposición de Motivos de la [LVE](#). De ahí que la definición del [artículo 1.3](#). LVE fije los parámetros que definen la actividad voluntaria en los siguientes términos:

- Que se trate de actividades de interés general que tengan carácter solidario siempre que busquen la calidad de vida de los destinatarios de la acción voluntaria
- Que dichas actividades se lleven a cabo necesariamente a través de entidades de voluntariado con arreglo a programas concretos y dentro o fuera del territorio español.

Con esa manera de proceder se avanza en el deslinde del actuar voluntario de la relación laboral, pues se descarta

que traiga causa en «un deber jurídico» [[art. 1 b](#)] LVE], llevándose a cabo « sin contraprestación económica o material» [[artículo 1 b](#)] y [c](#)] LVE], y ello sin perjuicio de derecho al reembolso de los gastos que el desempeño de la acción voluntaria le genere al voluntario (artículos [10.1 f](#)) y [14.2 d](#)) LV) y cuyo régimen debe incluirse como contenido obligatorio del acuerdo de incorporación [[art. 12.2 d](#)] LVE]⁹.

Esa definición en positivo a la que estamos haciendo alusión, se separa e la consideración del voluntariado como una «*excepción legalmente constituida*»¹⁰ y refiere de alguna manera a la doctrina judicial que, al analizar algunas relaciones de voluntariado controvertidas, examinaban en primer lugar la concurrencia de algunos de los elementos de la relación de voluntariado, para excluir la aplicación de la normativa laboral.

3. LAS EXCLUSIONES

Dentro de las técnicas normativas de delimitación se encuentran igualmente las exclusiones. Como ya ocurriera con la [Ley de 1996](#), se enumeran aquellas actividades que se consideran excluidas, con independencia de que la exclusión tenga su origen en el incumplimiento de un mandato legal –como en el caso de sustitución del trabajo remunerado a que se refiere el [artículo 4](#) LVE– o porque no se aprecien las notas configuradoras del actuar voluntario.

La actual [LVE](#) recoge seis. Dos reproducen las consignadas en la [Ley de 1996](#)¹¹ (las aisladas o esporádicas, periódicas o no, prestadas al margen de entidades de voluntariado y las ejecutadas por razones familiares, de amistad o [LVE](#) buena vecindad). Además, no como un elemento de la definición, sino como un supuesto de exclusión, la [LVE](#) incluye ahora las que se realicen en virtud de una relación laboral, funcionarial, mercantil o de cualquier otra mediante contraprestación de orden económico o material.

La novedad radica en que se incorporan tres, que son meramente declarativas¹² en cuanto que la relación jurídica regulada en ellas tiene notas definitorias que las excluyen expresamente, sean o no de carácter laboral, del concepto de voluntariado recogido en la [LVE](#). Dichas exclusiones son las siguientes:

- Los trabajos de colaboración social a los que se refiere el [Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio](#), por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo.
- Las becas con o sin prestación de servicios o cualquier otra actividad análoga cuyo objetivo principal sea la formación.
- Las prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales¹³ y las prácticas académicas externas¹⁴.

En el supuesto de los trabajos de colaboración social parece que la inclusión era justificada desde el momento en que el [artículo 213.3 LGSS](#) (actual artículo [272.2](#) del texto refundido de 2015) amplió la posibilidad de llevar a cabo este tipo de trabajo, tanto en entidades públicas como privadas, siempre con el control del Servicio Público de Empleo en este último caso¹⁵.

En los otros tres supuestos, –becas, prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales y prácticas académicas externas– más que supuestos de exclusión puede calificarse como un supuesto de inalterabilidad de la calificación del voluntariado¹⁶ con finalidad preventiva, esto es, evitar que a través del voluntariado se efectúe un proceso de prácticas o de formación para el que el ordenamiento jurídico ha previsto otra figura (prácticas profesionales que formen parte de un diseño curricular, sea en estudios académicos o de formación profesional, y los contratos en prácticas y para la formación regulados en el [Estatuto de los Trabajadores](#)). En suma, lo que se intenta es dejar clara la diferencia entre el actuar voluntario y cualesquiera otras figuras cuya finalidad primordial sea la formación, el estudio o la investigación.

AL margen de ello, la intención del legislador del 2015 sin duda ha sido llamar la atención sobre la necesidad de preservar la finalidad de todas esas formas de prestación de servicios, visto que es una práctica habitual que en una misma *entidad de voluntariado*¹⁷ coexisten varias de ellas y, lo que es más llamativo, que voluntarios, becarios, alumnos en prácticas o desempleados realicen funciones o tareas sustancialmente idénticas.

4. EL ACUERDO DE INCORPORACIÓN COMO COMPLEMENTO NECESARIO

El acuerdo de incorporación, en denominación de la [LVE](#) o contrato civil de voluntariado como se le ha nombrado doctrinalmente¹⁸ es conforme reza el [artículo 12](#) de la LVE el «*instrumento principal de su definición y regulación*». Al margen de que algún sector de la doctrina le haya negado injustificadamente su carácter contractual¹⁹ parece claro que el legislador le está reservando un papel especialmente relevante en la delimitación de la acción voluntaria y, por ello, también en su diferenciación de la relación laboral estatutaria.

Aunque no pueda afirmarse que exista una «*presunción de certeza del compromiso social del voluntariado*»²⁰ el acuerdo de incorporación sí tiene un alto valor indiciario para el juez en caso de conflicto entre la persona

voluntaria y la entidad de voluntariado o incluso para la propia inspección de trabajo, que aumenta en la [LVE](#) ya que en su [artículo 14 2 b\)](#) considera su formalización como una obligación de las propias entidades de voluntariado. Eficacia probatoria, en cualquier caso, limitada puesto que como se ha señalado con acierto la formalización del acuerdo de incorporación no supone «*un blindaje respecto a los inspectores de trabajo y seguridad social o a los jueces de orden social ante una reclamación de laboralidad de la relación*»²¹⁾ sino que, como se sabe, a la postre lo que determina la calificación como laboral de la relación es la concurrencia de las notas de laboralidad recogidas en el [artículo 1ET](#).

Está claro por ello, que con independencia de que constituya una obligación por parte de la entidad de voluntariado²²⁾, la generalización/normalización de la «cultura documental» formalizando de manera automática el acuerdo de incorporación en el momento del acceso de la persona voluntaria, contribuirá no solo a una mejor definición de la misma y a la consiguiente mejora de la eficacia de la acción voluntaria, sino a fijar sus límites y diferenciarlo respecto a la relación laboral regulada en el [ET](#).

5. ¿LA COMPATIBILIDAD DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA CON EL TRABAJO REMUNERADO: UN OBSTÁCULO A LA NECESARIA SEPARACIÓN DE AMBOS TIPOS DE TRABAJO?

Pese a tratarse de una previsión con claro carácter preventivo, el contenido del [artículo 9](#) de la LVE resulta una novedad respecto a la [ley de 1996](#) que no contemplaba la posible compatibilidad de la acción voluntaria con el trabajo retribuido.

Conviene advertir, de entrada, que el legislador parece referirse a dos supuestos distintos. Por un lado, el del trabajador que utiliza un permiso, licencia o excedencia en los términos a que se refiere el [artículo 20](#) LVE y que no solo está admitida, sino que es la propia Ley la que la promueve en el citado precepto; por otro, el trabajador remunerado que pretende realizar labores de voluntariado dentro de la misma Entidad en la que presta sus servicios.

Pese a tratarse a nuestro juicio de una previsión necesaria, pueden compartirse las críticas a la redacción del de los párrafos 1 y 2 que en su momento planteó el Consejo Económico y Social²³⁾ y que han sido asumidas por la doctrina²⁴⁾ en el sentido de que «*no aporta criterios o directrices que faciliten la diferenciación entre trabajo voluntario y trabajo asalariado*».

Tampoco la normativa autonómica ha encontrado una solución uniforme a este tema. Así mientras que en La Rioja²⁵⁾, País Vasco²⁶⁾ y Asturias²⁷⁾ resulta imposible compatibilizar la actividad de voluntariado con el desempeño de actividades remuneradas dentro de la misma entidad de voluntariado, en otras normas, como la de la Región de Murcia²⁸⁾ se admite siempre que se realice fuera de la jornada laboral o, como ocurre en la Ley de la Comunidad Valenciana,²⁹⁾ cuando no coincida con el objeto de la relación laboral o de los servicios profesionales remunerados que presta quien lleve a cabo ambas actividades.

Expuesto lo anterior, parece que lo que realmente pretende evitar el legislador es que el trabajador remunerado realice labores de voluntariado en su propia empresa, amortizando de ese modo puestos de trabajo asalariados, bien sea por que una concepción inadecuada de su sentido de la responsabilidad y de su compromiso, bien porque es la propia empresa la que se lo exige.³⁰⁾

Para alcanzar dicho objetivo, hubiese suficiente añadir a la exigencia de que dichas actividades se realicen fuera de la jornada laboral, la de que no coincidan con el objeto de la relación laboral, como exige la legislación valenciana. Tendría así mucho más sentido y se complementarían de forma adecuada la imprecisa referencia actual al compromiso de incorporación.

Esperemos que la aprobación del futuro Reglamento de desarrollo de la LVE permita clarificar dicha importante previsión en el sentido señalado.

III. LAS LIMITACIONES DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA

Aunque se haya calificado como candoroso³¹⁾ la [LVE](#) sigue la tradición de toda la normativa reguladora³²⁾ de fijar los límites a la actuación del voluntariado mediante una declaración general que prohíbe el denominado «efecto sustitución». En el actual texto se recogen en un precepto aparte, el [artículo 4](#), que hace referencia en sus dos números tanto al efecto sustitución del trabajo asalariado en el ámbito privado, como a la eventual utilización del voluntariado para sustituir las funciones o servicios públicos a los que están obligados por Ley las Administraciones Públicas.

La necesidad del precepto y de su objetivo está fuera de toda duda. Así lo reconoció el Consejo Económico y Social cuando expresamente declaró que la [LVE](#) debería «*evitar dinámicas de sustitución de empleos que pudieran surgir en un contexto como el actual, en el que restricciones presupuestarias en diversos ámbitos de las políticas públicas confluyen con un elevado nivel de desempleo y necesidades sociales crecientes*»³³⁾.

Baste señalar, entre otros casos del referido «efecto sustitución» que se trata de evitar, la pretensión de que el

acuerdo de incorporación se constituya en el ámbito del voluntariado en el deporte, por ejemplo, en un «*paraguas que permita resguardar a los clubs o entidades deportivas frente a eventuales reclamaciones de laboralidad de la relación laboral del personal –entrenadores y técnicos– configurado como voluntario*»³⁴⁾ cuando en realidad no lo eran.

Cuestión distinta es la redacción del artículo 4.1. LVE que es claramente desafortunada. Hubiese sido mucho más eficaz en aras a alcanzar el objetivo pretendido, el aceptar las enmiendas³⁵⁾ que se presentaron durante la tramitación parlamentaria de la LVE que demandaban respecto al primer número del artículo 4, que se hubiese incorporado una cláusula general que sirviera para declarar que «*ni puede acudir al voluntariado para dar forma jurídica a la prestación de servicios que serían propios de una relación laboral, ni –verdadera prueba del nueve de la irregularidad de la decisión– para reemplazar a trabajadores cuyo puesto de trabajo previamente ha sido amortizado*»³⁶⁾. En otras palabras y como ya se advirtiera antes de comenzar el proceso de elaboración de la LVE, en un momento de crisis de la sociedad salarial, «*el voluntariado se puede ver más confrontado que nunca a la sustitución de puestos de trabajo, en un contexto de sustitución de servicios públicos por trabajo solidario*»³⁷⁾.

El texto finalmente acogido establece que la realización de actividades de voluntariado «*no podrá ser causa justificativa para la extinción de contratos de trabajo*», lo que además de original, resulta sorprendente, al tratarse de «*una regla laboral incrustada en una ley no laboral*»³⁸⁾.

Así las cosas, no habría hecho falta, si el objetivo era el que se ha señalado, cambiar la redacción de la ley de 1996, que, si bien no suponía, en contra de lo que se ha afirmado³⁹⁾ preferencia alguna por el trabajo asalariado, sí afirmaba con rotundidad en su artículo 3.3 que «*la actividad de voluntariado no podrá en ningún caso sustituir al trabajo retribuido*».

Con distinta redacción, sin duda mucha más afortunada, el número 2 del artículo 4 se refiere a las funciones o servicios públicos que corresponden por Ley a las Administraciones Públicas⁴⁰⁾, lo que se confirma con carácter general en el artículo 5.2 que consigna el principio de complementariedad y, en particular, en el ámbito de las Administraciones Públicas el artículo 18.1. j)⁴¹⁾ y el artículo 22.2 respecto a las universidades.

También en este caso, el objetivo estaba claro como señaló el citado informe del Consejo Económico y Social⁴²⁾ ya que «*el voluntariado no puede suplir el ejercicio de las funciones que el Estado tiene encomendadas en el ámbito de las políticas públicas, pues ello desbordaría y desnaturalizaría la propia actuación de estas entidades*» para a continuación señalar que «*debe prevalecer el principio de no sustitución de funciones o servicios públicos, no sólo respecto a los que la Administración está obligada a prestar por Ley sino respecto de cualquier función o servicio público que corresponda al Estado en cumplimiento de los cometidos que tiene constitucionalmente atribuidos*».

Como se sabe, el principio de complementariedad o de no sustitución pretende en la actualidad «*configurar un sistema mixto de bienestar superior tanto del modelo institucional, basado exclusivamente en la responsabilidad del Estado y en la institucionalización de las necesidades, cuanto del modelo residual que remite a la familia y al mercado la responsabilidad en la satisfacción de esas necesidades*»⁴³⁾ en el que se garantice la intervención de una pluralidad de actores, sin que ninguno de ellos tenga la exclusiva en la intervención.

Dicho lo anterior, su recepción por la normativa reguladora del trabajo voluntario ha sido desigual y, en algunos casos, no tan clara como hubiese sido deseable⁴⁴⁾.

IV. LA INSPIRACIÓN SOCIO-LABORAL DE ALGUNOS VALORES Y PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN LA ACCIÓN VOLUNTARIA Y EL RECURSO A LA NORMATIVA LABORAL PARA INTEGRAR EL ESTATUTO DE LA PERSONA VOLUNTARIA

1. LOS VALORES Y PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN LA ACCIÓN VOLUNTARIA

Marcadas las diferencias entre una y otra forma de trabajo, ello no impide que pueda aprovecharse en el entorno del voluntariado algunos principios y valores sociolaborales que inspiran la acción voluntaria e integran algunos aspectos del estatuto jurídico del voluntariado. Los valores y principios que inspiran la acción voluntaria

La LVE introduce como novedad una relación de valores y principios basándose en la clásica distinción entre unos y otros, que tiene pleno sentido también en el ámbito del voluntariado. Se distinguen así los valores como el conjunto de normas que sirven de guía para la acción voluntaria que se recogen en el apartado 1 del art. 5, de «*los principios como reglas de actuación que fundamentan el trabajo del voluntariado*»⁴⁵⁾.

De los que allí se recogen interesa destacar por su tinte socio-laboral el de igualdad de oportunidades, el de no discriminación y el de accesibilidad universal y diseño para todos.

En el caso de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres comporta, entre otras dimensiones⁴⁶⁾, incluir la de género en el ámbito del voluntariado lo que implica no solo «*analizar la respuesta diferencial y los niveles de participación en acciones de voluntariado de hombres y mujeres, sino que implica enlazar estas respuestas con la situación social, económica, psicológica y política de las mujeres y los hombres en el modelo social actual*»⁴⁷⁾.

Referencia, por lo demás obligada, si se tiene presente que la feminización del voluntariado está más que contrastada, en torno al 59% en la actualidad, dato que ya había adelantado tanto el Diagnóstico del Voluntariado de Acción Social en España que se efectuó en el año 2010⁴⁸⁾, en el que se hablaba del 63%, como el II Anuario del Tercer Sector realizado en el año 2012 en el que se aludía al 64,4%⁴⁹⁾.

En cuanto a la no discriminación, al igual que la igualdad de oportunidades, tiene una clara dimensión global, pues se refiere tanto a las personas voluntarias en el [artículo 5.2 j\)](#) de la LVE, como a los destinatarios de la acción voluntaria, en el [artículo 15.2 y 3](#) de la LVE. No existe por otro lado, una enumeración cerrada de las causas de discriminación, sino que el precepto se completa con una cláusula de cierre – *«cualquier otra circunstancia personal o social»* – que puede albergar en el futuro otras actualmente no contempladas de manera expresa.

La consagración de este principio supone recoger en la [LVE](#) el creciente y constante interés de las entidades de voluntariado, y de las entidades públicas que las apoyan, por *«adaptarse a la diversidad social y por ampliar su base de personas voluntarias a colectivos que hasta ahora han participado en escasa medida en tareas de voluntariado o que habían encontrado obstáculos a participar en ellas»*.⁵⁰⁾

El último de los principios de inspiración socio-laboral es de accesibilidad y diseño para todos ([artículo 5.2.j](#)), que se traduce en el derecho de la persona voluntaria a realizar su actividad de acuerdo con el mismo ([artículo 10.1 b](#) LVE). En este caso, la intención del legislador ha sido garantizar que las personas con discapacidad no sean únicamente potenciales perceptores de servicios o acciones de voluntariado, sino que *«puedan convertirse en agentes activos, ejecutores de la acción voluntaria y que esta participación en el voluntariado sea autónoma, desde la perspectiva de la plena independencia, haciendo uso de sus capacidades diversas sin hallar restricción alguna por parte del contexto, del entorno o de la actividad a desarrollar»*⁵¹⁾.

Es importante reseñar que el desempeño de actividades de voluntariado es una más de las que se integran en el área de ocupación productiva, con un efecto sobre la persona que las realiza en términos emocionales, motivacionales o de realización personal.

Se aprecia de esa manera, una clara diferencia frente a propuestas legislativas anteriores, al pretender garantizar de una forma explícita la participación en la acción voluntaria de las personas con discapacidad y, lo que sin duda es más trascendente, haciendo responsables de dicha garantía a las entidades de voluntariado que pretendan llevarla a cabo.

2. LA INTEGRACIÓN DEL ESTATUTO DEL VOLUNTARIADO

Como hemos defendido en otro momento la normativa laboral puede servir de instrumento para la integración del estatuto del voluntariado. Con esa perspectiva no parece haber obstáculos para integrar, por ejemplo, el régimen de los gastos reembolsables al voluntario con los supuestos que de ordinario se producen en la relación laboral y, en particular, con las denominadas compensaciones accesorias; o para considerar que es admisible también aquí, la distinción entre voluntarios neutros o de tendencia, cuando la entidad de voluntariado reúna las condiciones para ser calificada como empresa de tendencia; o, ante la inexistencia de referencia alguna en la normativa reguladora sobre el tiempo de trabajo del voluntario, por qué no reconocer al trabajador voluntario períodos de descanso y tiempo libre, que reequilibren también aquí el tiempo de actividad y de no actividad, posibilitando no sólo la reparación física sino el desarrollo integral de la persona (recordemos la consideración de estos temas como propios de la seguridad y salud laborales).

En la misma línea, y reconociendo que el voluntario no pierde su condición de titular de derechos fundamentales por su incorporación a la entidad, no hay impedimento en trasladar, con los necesarios ajustes, la doctrina que el Tribunal Constitucional y los Tribunales ordinarios han establecido sobre los límites e interacciones entre el contrato de trabajo y los derechos fundamentales del trabajador, visto que al igual que ocurre en sede laboral, las diferentes normas de voluntariado se han limitado a proclamarlos.

Sin embargo, es el reconocimiento a la persona voluntaria del derecho a realizar su actividad en las condiciones adecuadas de seguridad y salud, el que sin duda necesita de un mayor recurso a la normativa de aplicación para su conformación. A diferencia de lo que ocurría con la [Ley de 1996](#), que sí consignaba de manera expresa en el [artículo 6 g\)](#) el derecho del voluntario a *«realizar su actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de la naturaleza y características de aquella»*, en la [LVE](#) no se sigue dicha pauta, sino que las referencias son de mucha menor intensidad.

En efecto, es necesario acudir al [artículo 11 g\)](#) para encontrar la primera referencia a esta cuestión y, curiosamente no como derecho, sino como el deber de la persona voluntaria *«cumplir las medidas de seguridad y salud existentes en la entidad de voluntariado»* y también, del destinatario de la acción voluntaria en el [artículo 16.2 c\)](#). Por último, en el [artículo 18.1 k\)](#) se relaciona como una más de las funciones de la Administración del Estado la de *«proveer lo necesario para adaptar las previsiones de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo a los voluntarios»*⁵²⁾.

Debe recordarse que la cuestión de la posible aplicación del entramado normativo regulador de la seguridad y salud en el trabajo al ámbito del voluntariado fue abordada tempranamente por la doctrina laboral⁵³⁾ que, pese a no encontrar mención alguna al actuar voluntario en la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) declaró aplicable su contenido, por remisión de lo establecido en el citado [artículo 6 g\)](#) de la ley de 1996.

Es indudable, que el voluntario como ciudadano y, por ende, titular de derechos fundamentales, estaría igualmente incluido en ese abanico protector conformado por los [artículos 10.1](#), [15](#) y [43CE](#). Es más, como se ha razonado⁵⁴⁾, los sujetos protegidos por la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) no son sólo los que ella misma específicamente designa, sino que hay determinadas normas que han extendido la protección a otros colectivos allí no mencionados, en el entendimiento de que existen situaciones en las que se prestan servicios para otros, semejantes aunque no jurídicamente, al trabajo regulado por el [Estatuto de los Trabajadores](#) y en las que están presentes una serie de riesgos que determinan la necesidad de adoptar las medidas preventivas adecuadas. Repárese que esa ampliación del ámbito subjetivo resulta si cabe, todavía más necesaria, si se tiene en cuenta que la [LVE](#) ([artículo 8](#)) rebaja hasta los 12 años la edad para tener la condición de persona voluntaria.

Ello no impide dejar constancia de que la laguna legal provocada por el olvido de la normativa de seguridad y salud, determinará que algunas de sus previsiones planteen ciertas dificultades, señaladamente las que se refieren a los derechos de participación y consulta encauzados, como se sabe, a través de la representación colectiva.

Puede concluirse por ello, que carece de justificación que la [LVE](#) no haya reproducido el [texto de la de 1996](#), por más que sí sean reseñables en el nuevo texto legal tanto el hecho de que se consigne el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene y, eventualmente, las del correspondiente plan de prevención de la entidad, como un deber de la persona voluntaria y de los destinatarios de la acción voluntaria y que se efectúe esa llamada a la Administración para que provea lo necesario con el fin de adaptar la legislación de seguridad y salud de manera que también le sea de aplicación a las personas voluntarias y entidades de voluntariado.

V. VOLUNTARIADO Y EMPRESA

1. CONSIDERACIONES PREVIAS

En la fase previa a la elaboración de la [LVE](#) el estudio ya citado y coordinado por la Plataforma del Voluntariado de España⁵⁵⁾, después de señalar que es evidente que hay un campo de actuación para la empresa en el mundo del voluntariado, advertía que *«la colaboración entre empresas y asociaciones no es tarea sencilla, pues son sectores que operan con lógicas y culturas muy distintas y, por lo tanto, la cooperación entre ambas, entraña riesgos y beneficios»*. De ahí la necesidad, seguía diciendo el estudio, de avanzar para que la relación entre entidades lucrativas y no lucrativas se establezca en un *«marco cooperativo de mutuo respeto, equidad, diálogo, transparencia y colaboración, persiguiendo el beneficio mutuo y la generación conjunta de impacto social positivo»*.

A diferencia de la [Ley de 1996](#) y de casi todas las normas autonómicas⁵⁶⁾, que no siguieron las indicaciones que se vertieron en los sucesivos Planes de Voluntariado⁵⁷⁾, la [LVE](#) introduce un nuevo precepto ubicado sistemáticamente en el Título VI –fomento y reconocimiento de la acción voluntaria– que asume la participación de la empresa como nuevo actor en el ámbito del voluntariado⁵⁸⁾.

Esa novedad del texto legal ha supuesto una ampliación del interés mediático sobre la [LVE](#) que se ha traducido en pronunciamientos dispares sobre su contenido⁵⁹⁾ que, al mismo tiempo, ha generado dudas e incertidumbres sobre su verdadero alcance⁶⁰⁾. Además, el aumento de la colaboración entre empresas y entidades de voluntariado ha provocado también algunas incertidumbres⁶¹⁾.

Excedería del propósito del presente estudio el análisis pormenorizado del cuál es el alcance del citado precepto. Nos limitaremos a analizar en qué condiciones se ha de producir la incorporación de los voluntarios y cuáles pueden ser los ámbitos de colaboración que se abren entre empresas y entidades de voluntariado tras la entrada en vigor de la [LVE](#).

Con todo, parece que del texto del [artículo 21](#) de la LVE puede colegirse que el propósito del legislador es que el papel de la empresa se circunscribe a promover un mayor conocimiento público del voluntariado, por un lado, e impulsarlo o, lo que es lo mismo, fomentar su desarrollo, por otro, lo que se acompaña con su ubicación sistemática en el Título IV de la [LVE](#) que se refiere a la promoción y fomento del voluntariado.

2. LA INCORPORACIÓN VOLUNTARIA DE LOS TRABAJADORES A LAS ENTIDADES DE VOLUNTARIADO

El [artículo 21.2](#) establece que las actuaciones de voluntariado podrán llevarse a cabo mediante *«la incorporación de los trabajadores que decidan participar libre y voluntariamente como voluntarios en programas promovidos por entidades de voluntariado en colaboración con las empresas»*. A la luz del texto del precepto, parece claro que la empresa está obligada a respetar la decisión voluntaria de sus empleados de participar o no, en el correspondiente programa de voluntariado. En otras palabras, existe una suerte de indemnidad de los trabajadores respecto a su

libre decisión de incorporarse o no a la entidad de voluntariado que haya promovido el empleador.

En apoyo de ese entendimiento del papel de la empresa en el entorno del voluntariado, basta acudir a su propia configuración legal, que como se comprobó se califica como una actividad libre, que no trae causa de imposición personal o jurídica alguna y que, además, se asume voluntariamente por el voluntario (art. 3.1. a LVE).

Por el contrario, la decisión del trabajador inducida por el empresario, supondría que su participación en la entidad de voluntariado no podría considerarse como una actuación de voluntariado, ya que el trabajador no tendría la condición de voluntario. Se trataría de una más de las iniciativas de responsabilidad social corporativa que pueden existir en el entorno empresarial y que nada tienen que ver con el voluntariado regulado en la LVE.

Pero es que, si la decisión del trabajador es contraria a la recomendación empresarial de participar en una determinada entidad o programa, no le puede acarrear, como se anticipó, ninguna consecuencia en el ámbito laboral, vista la indemnidad que parece consagrar el artículo 21 de LVE. Se trataría de una orden o instrucción de dudoso encaje en el poder de dirección del empresario, que podría ser legítimamente ignorada al tratarse de una decisión y conducta ajenas a la relación laboral y, por consiguiente, sin ninguna incidencia sobre ella.

La misma solución debería aplicarse al supuesto en el que el empresario, ajeno a cualquier relación con una entidad o programa de voluntariado, prohibiese a su trabajador la participación en un determinado programa de voluntariado.

Aunque se trate supuestos poco frecuentes, por supuesto, que la libertad del trabajador tiene también aquí sus límites. La decisión de no participar en el programa de voluntariado, podría justificar la intervención del empresario, por más que se trate de una decisión extralaboral, si razonablemente aquélla es susceptible de dañar los intereses de la empresa, lo que por supuesto deberá acreditarse por el empresario.

3. LOS ESPACIOS DE COLABORACIÓN ENTRE ENTIDADES DE VOLUNTARIADO Y EMPRESAS AL AMPARO DE LA LVE

La Estrategia Estatal de Voluntariado 2010-2014 dejaba claro no solo que la colaboración entre los diferentes agentes que intervienen en el sector es una pieza clave para lograr los objetivos que la propia Estrategia se plantea, sino que resulta imprescindible profundizar en las relaciones entre la empresa privada y las entidades no lucrativas, ya que puede contribuir tanto a la mejora de la gestión de las entidades, como a orientar la política de responsabilidad corporativa hacia la promoción del voluntariado entre sus empleados⁶².

Una vez que la empresa tiene ya su reconocimiento en la nueva norma, El verdadero envite, era abrir la puerta a esa colaboración que podría discurrir, entre otros ámbitos, en la mejora en la gestión de las entidades de voluntariado sobre la base de los criterios de gestión empresarial o en la apropiación cruzada entre la cultura empresarial y la de las entidades de voluntariado.

VI. EL RECONOCIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS POR LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

Como se ha puesto de relieve desde el ámbito comunitario, en un contexto como el actual de fuerte recesión económica, con un incesante aumento del desempleo, la realización de actividades voluntarias, que conllevan la adquisición no reglada de competencias y destrezas, se erigen en un instrumento de gran utilidad social como vía de mejora de la empleabilidad de quienes todavía no han accedido al mercado de trabajo o de quienes están en situación de desempleo⁶³.

Desde esa atalaya, puede afirmarse que el voluntariado no solo constituye «una fórmula de integración social, sino que permite a la persona voluntaria acercarse a los cauces ordinarios de acceso al mercado de trabajo»⁶⁴, sin que ello suponga en modo alguno un «acercamiento al trabajo asalariado precario»⁶⁵ desnaturalizando de esa manera al voluntariado institucionalizado que recoge la LVE. Por el contrario, su carácter plurimotivacional ampara que el acercamiento a las entidades de voluntariado puede deberse a multitud de intereses o motivaciones, que cederán en el momento de incorporación efectiva del voluntario a la entidad y entre las que puede encontrarse la mejora de la empleabilidad. Efectuado el ingreso en la entidad, dichas aspiraciones personales deben quedar al margen y se pliegan necesariamente ante los objetivos de la entidad y/o del programa al que se adscriba.

Ahora bien, que las aspiraciones de mejora de la empleabilidad queden en segundo plano no supone que la persona voluntaria no pueda adquirir una serie de competencias cada vez más valoradas en las redes sociales profesionales, dato que el legislador no podía desconocer, por lo que resulta un acierto que el artículo 24 se refiera al reconocimiento de las competencias adquiridas por la persona voluntaria, aunque no necesariamente, como señala el precepto, debe llevarse a cabo a través de la normativa general de reconocimiento de las competencias adquiridas por experiencia laboral o por vías no formales de formación.

En nuestro país, con anterioridad a la entrada en vigor de la LVE y siguiendo las recomendaciones de la Guía Europea para la validación del aprendizaje no formal e informal, ya se habían diseñado o puesto en marcha iniciativas en este sentido como la de Vol+⁶⁶ de la Plataforma del Voluntariado de España o «reconoce» de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco, Federación Didania y ASDE Scouts de España⁶⁷.

A la postre el verdadero reto es establecer un sistema objetivo de reconocimiento de competencias, amparado o no en la normativa laboral de aplicación, que sea valorado en las redes profesionales, sin que por ello se desnaturalice el voluntariado tal como está configurado en la [LVE](#) y, en particular, que incida de manera negativa en la nota de gratuidad de la actividad voluntaria. En ese empeño resultaría especialmente idónea la colaboración de las empresas, que mediante acuerdos de colaboración con las entidades de voluntariado podrían intervenir, en el proceso de certificación, bien sea en la definición de competencias o en la tutorización de los voluntarios para su consecución.

VII. LA PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO DESDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Una de las novedades más destacables de la [LVE](#) ha sido la incorporación en el artículo 20 con «*extraordinaria prudencia*» ⁶⁸⁾ como mecanismo de promoción del voluntariado de medidas de reducción o adaptación de la jornada laboral, suspensiones de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo o interrupciones de la prestación retribuida o no, para que los trabajadores por cuenta ajena o empleados públicos puedan ejercer labores de voluntariado, siempre de acuerdo con la legislación laboral y de empleo público y con pleno respeto a lo acordado en la negociación colectiva.

Se da carta de naturaleza de esa manera, a lo que constituía una práctica habitual en algún sector de la negociación colectiva ⁶⁹⁾.

En otro orden de cosas y no solo con finalidad de promoción del voluntariado, sino también en aras a su consolidación, no puede perderse de vista el importante papel que podría cumplir la negociación colectiva a la hora de compartir con las entidades de voluntariado su experiencia en la discusión e implementación de planes de igualdad y de protocolos de no discriminación y acoso ⁷⁰⁾ para incluir en ellos a las personas voluntarias.

En la misma línea, también puede jugar un papel destacado en el control de la posible amortización del empleo asalariado o en la eventual sustitución de la responsabilidad de las Administraciones Públicas en la prestación de servicios públicos.

VIII. A MODO DE RECAPITULACIÓN

La [LVE](#) ha supuesto un importante paso adelante en la articulación legal del voluntariado. Como se ha tratado de exponer en el presente trabajo, al mismo tiempo que se ha consolidado esta forma de participación solidaria recogiendo la labor de las entidades de voluntariado desde 1996, se han dado pasos de gran trascendencia –la consagración de un voluntariado sin adjetivos, la aparición de la empresa y la universidad o el reconocimiento de competencias– que en ocasiones no han sido bien recibidos en el entorno de las entidades de voluntariado y se ha intentado, por último, adaptar la práctica del voluntariado a la realidad actual del siglo XXI –voluntariado puntual o a través de las nuevas tecnologías–.

Por desgracia que hay temas que no se han podido o no se han querido cerrar –número de voluntarios que tiene que tener una entidad para calificarla como tal– y otros, en particular en las relaciones con el trabajo asalariado, en los que cabría esperar un mayor arrojo o mayor precisión y rigor técnico.

Con todo, el juicio que merece la nueva norma es claramente favorable, a la espera que la futura norma reglamentaria o los acuerdos entre, por ejemplo, empresas y entidades de voluntariado, contribuyan a mejorar, aclarar o en su caso avanzar en aquellos aspectos que presentan mayores déficits y que se han puesto de relieve en el presente estudio.

IX. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. «Profundizar en el voluntariado: los retos hasta el 2020», Plataforma del Voluntariado de España, Madrid, 2012.

– *Así somos: el perfil del voluntariado social en España*, Plataforma del Voluntariado de España, 2013.

– *Guía de voluntariado corporativo*, Voluntare, 2013.

– *Tendencias, innovaciones y buenas prácticas internacionales en el ámbito del voluntariado*, Estudio promovido por el Gobierno Vasco en colaboración con las Agencias de Voluntariado BOLUNTA, GIZALDE y ERDU y el Consejo Vasco del Voluntariado, y elaborado por el Centro de Documentación y Estudios SiiS, septiembre 2011

BALLESTEROS ALARCON, V. y CEDENA DE LUCAS, B.: «[Artículo 24](#). Acreditación y reconocimiento de las actuaciones de voluntariado» en AA.VV.: *Comentarios a las Leyes del [del Tercer Sector de Acción Social](#) y [del voluntariado](#)*, SEMPERE NAVARRO, A.V. y DE LORENZO GARCÍA, R. (dir.), Vol. II.

BENLLOCH SANZ, P.:

– *La actividad en régimen de voluntariado*, Aranzadi, Cizur Menor, Pamplona, 2007.

– «Disposiciones adicionales» AA.VV.: *Comentarios a las Leyes del [del Tercer Sector de Acción Social](#) y [del voluntariado](#)*, SEMPERE NAVARRO, A.V. y DE LORENZO GARCÍA, R. (dir.), Vol. II, pág. 469-479.

CHARRO BAENA, P y BENLLOCH SANZ, P «Actividades solidarias institucionalizadas y acción sindical» en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 184, 2016,

ESTEVE SEGARA, A.: «[El contrato a tiempo parcial de entrenadores y monitores en clubs deportivos sin ánimo de lucro versus relaciones de voluntariado](#)» en *Revista Aranzadi del Derecho del Deporte y Entrenamiento* n.º 47/2015.

FERNÁNDEZ AVILES, J.A.: «La renovada ordenación jurídica del voluntariado (A propósito de la [Ley 45/2015, de 14 de octubre](#) de Voluntariado) *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos* núm. 393, 2015.

GARCÍA CAMPA, S.: *El voluntariado y su régimen jurídico*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013,

GARCÍA INDA, A.: «Apuntes sobre el retorno de la sociedad civil» en *El voluntariado: regulación jurídica e institucionalización social*, Egido Editorial, Zaragoza, 1999.

GARCÍA NINET, J. I.: «Régimen jurídico del personal voluntario», *Revista de Seguridad Social*, núm. 19, 1983.

HIERRO HIERRO, J.: «Régimen jurídico de las entidades de voluntariado» en AA.VV.: *Comentarios a las Leyes del [del Tercer Sector de Acción Social](#) y [del voluntariado](#)*, SEMPERE NAVARRO, A.V. y DE LORENZO GARCÍA, R. (dir.), Vol. II.

LUJAN ALCARAZ, J.: «[Artículo 4](#)» en AA.VV.: *Comentarios a las Leyes del [del Tercer Sector de Acción Social](#) y [del voluntariado](#)*, SEMPERE NAVARRO, A.V. y DE LORENZO GARCÍA, R. (dir.), Vol. II,

MARÍN LÓPEZ, J.J.: «Prólogo» en TRUJILLO, J.J.: *Legislación sobre voluntariado*, Tecnos, Madrid, 2001.

MONEREO PÉREZ, J.L y FERNÁNDEZ BERNAT, J.A.: «Valores y principios del voluntariado» en *Comentarios a las Leyes del [del Tercer Sector de Acción Social](#) y [del voluntariado](#)*, SEMPERE NAVARRO, A.V. y DE LORENZO GARCÍA, R. (dir.), Vol. II.

MORENO MÁRQUEZ, A.: *Los sujetos protegidos por la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#)*, Aranzadi & Thomson, Cizur Menor (Navarra), 2002.

MORENO RODRIGUEZ, R.: *Comentarios a las Leyes del [del Tercer Sector de Acción Social](#) y [del voluntariado](#)*, SEMPERE NAVARRO, A.V. y DE LORENZO GARCÍA, R. (dir.), Vol. II.

ROJO TORRECILLA, E.: «Actividades excluidas del ámbito de aplicación de la [Ley 45/2015, de 14 de octubre](#)» en AA.VV.: *Comentarios a las Leyes del [del Tercer Sector de Acción Social](#) y [del voluntariado](#)*, SEMPERE NAVARRO, A.V. y DE LORENZO GARCÍA, R. (dir.), Vol. II.

SEGOVIA BERNABÉ, J.L.: «Neoliberalismo y ONGs: Visión crítica del voluntariado» en *Revista Crítica de ciencias Sociales y Jurídicas*, número 2, 2000.

SELMA PENALVA, A.: «Voluntariado y relación de trabajo el valor indiciario del "compromiso de vinculación" previsto en la [Ley 6/1996, de 15 de enero](#), de Voluntariado Social» en RTSS, CEF núm. 287, 2007.

SEMPERE NAVARRO, A.V., GARCÍA BLASCO, J., GONZÁLEZ LABRADA, M. y CARDENAL CARRO, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Cívitas, 1998.

SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Actividades de voluntariado y voluntariedad en el trabajo», *Revista Doctrinal Aranzadi Social* num.10/2007.

SERRANO GARCÍA, J.M.: «El voluntariado: de fórmula de participación social a instrumento para el empleo», *Temas Laborales* n.º 126, 2.

ZURDO ALAGUERO, A.: «El voluntariado como estrategia de inserción laboral en un marco de crisis del mercado de trabajo. Dinámicas de precarización del Tercer Sector Español», *Cuadernos de Relaciones Laborales* n.º 2, 2004.

SERRANO GARCÍA, J.M.: «El voluntariado: de fórmula de participación social a instrumento para el empleo», *Temas Laborales* n.º 126, 2, pág. 132.

2

ZURDO ALAGUERO, A.: «El voluntariado como estrategia de inserción laboral en un marco de crisis del mercado de trabajo. Dinámicas de precarización del Tercer Sector Español», *Cuadernos de Relaciones Laborales* n.º 2, 2004, pág.11.

3

Entre otros, puede verse SEGOVIA BERNABÉ, J.L.: «Neoliberalismo y ONGs: Visión crítica del voluntariado» en *Revista Crítica de ciencias Sociales y Jurídicas*, número 2, 2000, pág. 1.

4

SERRANO GARCÍA, J.M.: «El voluntariado: de fórmula de participación social a instrumento» págs. 145-146.

5

BENLLOCH SANZ, P.: *La actividad en régimen de voluntariado*, Aranzadi, Cizur Menor, Pamplona, 2007, pág. 177.

6

Repárese que la utilización fraudulenta del trabajo voluntario puede imputarse tanto al empresario como al trabajador. La doctrina judicial ha tenido ocasión de pronunciarse en ambos supuestos. Así, refiriéndose al empresario, valga de ejemplo, la [STSJ de la Comunidad Valenciana de 30 de septiembre de 2004](#) (AS 2004, 3238) que resuelve un supuesto en que la empresa recurrente alega, sin resultado alguno, que la actividad que la actora realizó durante el tiempo en que su trabajo no estuvo amparado por contrato alguno –durante el resto del período de vinculación se suscribieron siete contratos temporales– era de voluntariado y, por tanto, no estaba sometida al ordenamiento laboral. Si del trabajador se trata, la STSJ de Asturias de 28 de enero de 2000(rec. 2935/1999) hace referencia a un supuesto en el que una persona que ejercía claramente labores de voluntariado, intenta infructuosamente que se declare su despido, porque al personarse en el centro de trabajo, en fechas en que el mismo estaba cerrado por vacaciones, no pudo realizar actividad alguna por no encontrarse allí personal alguno de la Asociación con la que colaboraba.

7

El [artículo 3.3](#) de la Ley de 1996 señalaba que « 1. A los efectos de la presente Ley, 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, funcionarial, mercantil o cualquier otra retribuida y reúna los siguientes requisitos: a. Que tengan carácter altruista y solidario. b. Que su realización sea libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico. c. Que se lleven a cabo sin contraprestación económica, sin perjuicio del derecho al reembolso de los gastos que el desempeño de la actividad voluntaria ocasione. d. Que se desarrollen a través de organizaciones privadas o públicas y con arreglo a programas o proyectos concretos».

8

GARCÍA CAMPA, S.: *El voluntariado y su régimen jurídico*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, pág. 79 y ROJO TORRECILLA, E.: «Actividades excluidas del ámbito de aplicación de la [Ley 45/2015 de 14 de octubre](#)» en AA.VV.: *Comentarios a las Leyes del [del Tercer Sector de Acción Social](#) y [del voluntariado](#)*, SEMPERE NAVARRO, A.V. y DE LORENZO GARCÍA, R. (dir.), Vol. II., pág. 65.

9

FERNÁNDEZ AVILES, J.A.: «La renovada ordenación jurídica del voluntariado (A propósito de [Ley 45/2015 de 14 de octubre](#) de Voluntariado», *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos* núm. 393, 2015, pág. 3.

10

SERRANO GARCÍA, J.M.: «El voluntariado: de fórmula de participación social a instrumento» págs. 145.

11

Dichas exclusiones se recogen igualmente en la normativa autonómica, si bien se consignan otras como es el caso de la [Ley 8/2006, de 10 octubre](#) de Voluntariado de Castilla y León que se refiere a las que constituyan ejercicio de funciones directivas o gerenciales en las entidades de voluntariado, salvo cuando quienes las lleven a cabo conserven la condición de voluntarios y las desarrollen en tal concepto sin percibir remuneración o contraprestación por ello.

12

ROJO TORRECILLA, E.: «Actividades excluidas del ámbito de aplicación de la [Ley 45/2015 de 14 de octubre](#)», pág. 69 y ss.

13

Probablemente en este caso, la razón se deba a que el [artículo 2](#) del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, que las regula, las vincula a un concepto tan voluble e indefinido como es la responsabilidad social empresarial.

14

Reguladas en el [Real Decreto 592/2014, de 11 de julio](#).

15

Sobre los trabajos de colaboración social y la doctrina del Tribunal Supremo vertida en la [STS de 27 de diciembre de 2013](#) (RJ 2014, 1256), véase por todos ROJO TORRECILLA, E.: Actividades excluidas del ámbito de aplicación de la [Ley 45/2015 de 14 de octubre](#)», págs. 71 y ss.

16

Así lo calificamos en otro momento (BENLLOCH SANZ, P.: *La actividad en régimen de voluntariado*, cit., pág. 177). Un ejemplo de este instrumento preventivo, hoy calificado como exclusión por la [LVE](#), puede verse en el [artículo 3.2. d\)](#) de la Ley 7/2001, de 12 julio, de Voluntariado en la Comunidad Autónoma de Andalucía (actualmente en proceso de modificación) y en el [artículo 3.3](#) de la Ley 4/1998, de 15 mayo, de Voluntariado en Canarias.

17

Obsérvese que ésta ha sido la denominación elegida por el legislador para referirse a las organizaciones de voluntariado para significarlas dentro de las que igualmente forman parte Tercer Sector y será la que se utilice en el presente trabajo. Para un análisis en profundidad del régimen de las entidades de voluntariado puede verse HIERRO HIERRO, J.: «Régimen jurídico de las entidades de voluntariado» en AA.VV.: *Comentarios a las Leyes [del Tercer Sector de Acción Social](#) y [del voluntariado](#)*, SEMPERE NAVARRO, A.V. y DE LORENZO GARCÍA, R. (dir.), Vol. II., págs. 300-327.

18

GARCÍA CAMPA, S.: *El voluntariado y su régimen jurídico*, cit., pág. 122.

19

Entre otros, véase MARÍN LÓPEZ, J.J.: «Prólogo» en TRUJILLO, J.J.: *Legislación sobre voluntariado*, Tecnos, Madrid, 2001, págs. 25-26 que advierte que, si no se ha calificado en la Ley en ningún momento como contrato al acuerdo de incorporación, debe tratarse de una opción deliberadamente tomada por el legislador, que no advierte en el vínculo que une a la persona voluntaria con la organización las características de un contrato.

20

SELMA PENALVA, A.: «Voluntariado y relación de trabajo el valor indiciario del "compromiso de vinculación" previsto en la [Ley 6/1996](#), de Voluntariado Social» en RTSS, CEF núm. 287, 2007, pág. 108.

21

En extenso sobre el tema ESTEVE SEGARA, A.: [«El contrato a tiempo parcial de entrenadores y monitores en clubs deportivos sin ánimo de lucro versus relaciones de voluntariado»](#) en *Revista Aranzadi del Derecho del Deporte y Entrenamiento* n.º 47/2015, pág. 34.

22

La [disposición transitoria única](#) de la LVE establece un plazo de un año desde su entrada en vigor de la Ley para que las entidades de voluntariado se adapten, lo que por descontado supone que deberán formalizar los correspondientes acuerdos de incorporación.

23

Consejo Económico y Social. Dictamen 1/2015, pág. 19. <http://www.ces.es/documents/10180/2394234/Dic012015.pdf>

24

LUJAN ALCARAZ, J.: «Artículo 4» en AA.VV.: *Comentarios a las Leyes del [del Tercer Sector de Acción Social](#) y [del voluntariado](#)*, SEMPERE NAVARRO, A.V. y DE LORENZO GARCÍA, R. (dir.), Vol. II, pág. 99.

25

Véase [artículo 2](#) de la Ley 7/1998, de 6 mayo, del Voluntariado en La Rioja.


26

[Artículo 5.3](#) de la Ley 17/1998, de 25 de junio, de Voluntariado en el País Vasco.


27

[Artículo 11.2](#) de la [Ley del Principado de Asturias 10/2001, de 12 noviembre](#), del Voluntariado.

28

 [Artículo 13.2](#) de la Ley 5/2004, de 22 de octubre, del Voluntariado de la Región de Murcia.

29

 [Artículo 8](#) de la Ley 4/2001, de 19 de junio, del Voluntariado en la Comunidad Valenciana.


30

AA.VV.: *Voluntariado y empleo: preguntas frecuentes*, Plataforma del Voluntariado de España, Madrid, 2013, pág. 23. Dos ejemplos pueden ilustrar lo que se pretende evitar y lo que puede ser admisible. Se pretende evitar, por ejemplo, que una trabajadora contratada como responsable de comunicación en su entidad, con un horario de lunes a viernes de 8,00 a 15,00 horas, se quede dos tardes como voluntaria para avanzar en el nuevo plan de comunicación de su entidad. Si sería admisible, por el contrario, que dicha trabajadora participe como voluntaria en las sesiones de asesoramiento para emprendedoras que organiza su entidad para mujeres inmigrantes.

31

SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Actividades de voluntariado y voluntariedad en el trabajo», *Revista Doctrinal Aranzadi Social* num.10/2007, pág. 5.

32

Esta previsión resulta generalizada en todas las Leyes reguladoras. De manera muy gráfica, por ejemplo, la Exposición de Motivos de la  [Ley 3/2000, de 22 de diciembre](#), del Voluntariado de Galicia, señala como punto básico que fundamenta la regulación del voluntariado el «*deslindar el trabajo voluntario de cualquier forma retribuida de servicios, sin que puedan cubrirse con personal voluntario puestos de trabajo que hayan de ser cubiertos por personal asalariado. La experiencia del voluntariado es que éste genera empleos, en tanto descubre necesidades en las que pueda existir una demanda solvente. En ningún caso podrá utilizarse para vulnerar los derechos laborales o destruir puestos de trabajo*».

33

Dictamen 1/2015, pág. 19. <http://www.ces.es/documents/10180/2394234/Dic012015.pdf>

34

ESTEVE SEGARA, A.: «El contrato a tiempo parcial de entrenadores», cit. pág. 28, pone de relieve que en el marco de algunas entidades deportivas no se reconocía una relación de trabajo asalariado a los monitores o entrenadores deportivos, siendo lo usual la plena integración del club mediante relaciones informales, muchas veces disfrazadas como una colaboración desinteresada o altruista, esto es, bajo la figura del voluntariado, lo que favorecía la utilización como voluntarios de personal con mayor margen de disposición temporal (jóvenes, desempleados, jubilados, empleados públicos) o bien, personas relacionadas con el propio club (jugadores que eran a la vez entrenadores de otros equipos o padres o familiares de niños deportistas).

35

En el Congreso se presentaron, por una parte, las enmiendas núm. 8, del Grupo Parlamentario La Izquierda Plural, núm. 25, del Grupo Parlamentario Unión Progreso y Democracia y núm. 33, del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió). Por otra, el Grupo Parlamentario Socialista presentó la enmienda núm. 51. En el Senado, por su parte, se presentaron, la enmienda núm. 3 del Grupo Mixto; la núm. 22 del Grupo Parlamentario Entesa pel Progrés de Catalunya (GPEPC); la núm. 42,

también del Grupo Parlamentario Entesa pel Progrés de Catalunya (GPEPC); la núm. 53 del Grupo Parlamentario Socialista (GPS); y la núm. 71 del Grupo Parlamentario Catalán en el Senado de Convergència i d'Unió (GPCIU).

36

LUJAN ALCARAZ, J.: «[Artículo 4](#)» en AA.VV.: *Comentarios a las Leyes del [del Tercer Sector de Acción Social](#) y [del voluntariado](#)*, SEMPERE NAVARRO, A.V. y DE LORENZO GARCÍA, R. (dir.), Vol. II, pág. 93.

37

AA.VV. «Profundizar en el voluntariado: los retos hasta el 2020», Plataforma del Voluntariado de España, Madrid, 2012, pág. 50.

38

LUJAN ALCARAZ, J.: «[Artículo 4](#)» en AA.VV.: *Comentarios a las Leyes del [del Tercer Sector de Acción Social](#) y [del voluntariado](#)* cit., pág. 94

39

Ibidem, pág. 96.

40

Un ejemplo de esa asunción por las personas voluntarias de funciones o tareas reservadas a la Administración fue el intento en el año 2012 de la en ese momento Alcadesa de Madrid, Ana Botella de cubrir con el voluntariado servicios municipales. (http://ccaa.elpais.com/ccaa/2012/01/26/madrid/1327597279_481562.html). Como no podía ser de otra manera la reacción de las organizaciones fue de rechazo absoluto. (<http://www.plataformavoluntariado.org/noticias/45/PVE/expresa/su/malestar/por/las/declaraciones/de/la/Alcadesa/de/Madrid>)

41

Entre las funciones que corresponden a la Administración General del Estado se consignan en dicho precepto la de «promover actividades de voluntariado en colaboración con las entidades de voluntariado que no supongan la sustitución de funciones o servicios públicos que la Administración esté obligada a prestar por ley y supeditadas en todo caso a las necesidades del servicio o función que debieran ejecutar».

42



Dictamen 1/2015 sobre el Anteproyecto de Ley de voluntariado, pág. 20. Disponible en <http://www.ces.es/documents/10180/2394234/Dic012015.pdf>.

43

GARCÍA INDA, A.: «Apuntes sobre el retorno de la sociedad civil» en *El voluntariado: regulación jurídica e institucionalización social*, Egido Editorial, Zaragoza, 1999, pág. 49-50.

44

En extenso sobre el tema, véase BENLLOCH SANZ, P.: *La actividad en régimen de voluntariado* cit., págs. 180-183.

MONEREO PÉREZ, J.L y FERNÁNDEZ BERNAT, J.A.: «Valores y principios del voluntariado» en *Comentarios a las Leyes del  del Tercer Sector de Acción Social y  del voluntariado*, SEMPERE NAVARRO, A.V. y DE LORENZO GARCÍA, R. (dir.), Vol. II, pág. 112.

Como en su momento se puso de relieve (AA.VV.: *Tendencias, innovaciones y buenas prácticas internacionales en el ámbito del voluntariado*, Estudio promovido por el Gobierno Vasco en colaboración con las Agencias de Voluntariado BOLUNTA, GIZALDE y ERDU y el Consejo Vasco del Voluntariado, y elaborado por el Centro de Documentación y Estudios Siis septiembre 2011, pág. 15. Disponible en http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/r45-practica/es/contenidos/informacion/volunta_recursos/es_practica/adjuntos/SIIS-2011-Estudio-SIIS-buenas-practicas-del-voluntariado.pdf) debe tenerse presente que el Informe realizado por el Centro Europeo de Voluntariado tras la Conferencia que en 2007 se realizó en torno a esta cuestión, y puso de manifiesto la importancia del voluntariado como vía para garantizar una mayor igualdad de oportunidades y, paralelamente, la necesidad de aplicar políticas de igualdad de oportunidades en el seno del voluntariado, de forma que puedan eliminarse eventuales prácticas discriminatorias. En el mismo sentido, el Manifiesto por el voluntariado en Europa elaborado por el CEV en 2006 insistía en la necesidad de que las instituciones de la UE aplicasen «programas especiales de voluntariado dirigidos a la gente joven y desarrollen programas similares para otros grupos (por ejemplo, personas mayores y personas con discapacidad)», de forma que las actividades de voluntariado sean más inclusivas y extensivas a todas las edades.


Voluntariado y género.

Disponible en <https://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/ongVoluntariado/docs/diagnosticoSituacionVoluntariado.pdf> pág. 15.

AA.VV.: *Así somos: el perfil del voluntariado social en España*, Plataforma del Voluntariado de España, 2013, pág. 14. Disponible en <http://www.plataformavoluntariado.org/observatorio-publicaciones.php>.

AA.VV.: *Tendencias, innovaciones y buenas prácticas internacionales en el ámbito del voluntariado*, cit., pág. 15. Disponible en http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/r45-practica/es/contenidos/informacion/volunta_recursos/es_practica/adjuntos/SIIS-2011-Estudio-SIIS-buenas-practicas-del-voluntariado.pdf

MORENO RODRIGUEZ, R.: *Comentarios a las Leyes del  del Tercer Sector de Acción Social y  del voluntariado*, SEMPERE NAVARRO, A.V. y DE LORENZO GARCÍA, R. (dir.), Vol. II, pág. 112.

En la normativa autonómica, por el contrario, no sólo se garantiza al voluntario la realización de su actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene, sino que ha de ser «en los mismos términos o características que los exigidos en la normativa laboral vigente para aquellos que desarrollen su actividad laboral». Véanse en este sentido entre otros, el .

[artículo 8](#) de la Ley 1/1998, de 5 de febrero, reguladora del Voluntariado Social en Extremadura, el [artículo 8](#) de la Ley 3/1998, de 18 de mayo, del Voluntariado en las Illes Balears («*las mismas condiciones, sanitarias y de seguridad previstas para el personal remunerado en el ejercicio de sus actividades*») y el [artículo 9](#) Ley 9/1992, de 7 de octubre, de Voluntariado en la Comunidad de Aragón («*unas condiciones higiénicas, sanitarias y de seguridad equivalentes a las establecidas en la normativa sectorial para el personal remunerado que cumpla funciones similares*»).

53

Con anterioridad a la entrada en vigor, tanto de la [Ley 6/1996, de 15 de enero](#), del Voluntariado y de la propia [LPRL](#), ya lo había defendido GARCÍA NINET, J. I.: «Régimen jurídico del personal voluntario», *Revista de Seguridad Social* , núm.19, 1983, pág. 147. Vigente ya la [Ley 6/1996, de 15 de enero](#), del Voluntariado, véanse por todos, SEMPERE NAVARRO, A.V., GARCÍA BLASCO, J., GONZÁLEZ LABRADA, M. y CARDENAL CARRO, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo* , Cívitas, 1998, pág. 59.

54

MORENO MÁRQUEZ, A.: *Los sujetos protegidos por la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#)*, Aranzadi & Thomson, Cizur Menor (Navarra), 2002, págs. 43-44.

55

AA.VV.: *Profundizar en el voluntariado: los retos hasta 2020*, cit., págs., 132 y ss.

56

Hasta el momento solo dos Leyes Autonómicas de Voluntariado se pronuncian sobre las relaciones de entidades de voluntariado y empresas.

Por un lado, la Ley Gallega de voluntariado, [Ley 10/2011, de 28 noviembre](#), que con el título «*fomento de la acción voluntaria corporativa*» señala en su [artículo 27](#) que se «*promoverá la acción voluntaria corporativa, que es aquella que se desarrolla por empresas en el entorno económico y social de su actividad mediante la adscripción de las trabajadoras y trabajadores de las mismas que, de modo totalmente libre, desinteresado, altruista y solidario, decidan contribuir a la realización de programas o proyectos de acción voluntaria promovidos por dichas empresas a través de entidades de acción voluntaria preexistentes o de nueva creación*».

La segunda norma que alude al voluntariado en las empresas es la nueva Ley de la Comunidad de Madrid, [Ley 1/2015, de 24 de febrero](#), que con el título «*responsabilidad social empresarial y voluntariado corporativo*» dedica el [artículo 19](#) a este tema con el siguiente texto:

«1. Se entiende por voluntariado corporativo aquel promovido por una empresa o institución para que personas vinculadas a esta, (empleados, jubilados, accionistas, proveedores, entre otros), participen en actividades de voluntariado.

2. Con el fin de favorecer la implicación de la sociedad madrileña en actividades de voluntariado, la Comunidad de Madrid fomentará las iniciativas que contribuyan a impulsar el ejercicio de la responsabilidad social de las empresas.

3. La Comunidad de Madrid promoverá las acciones de voluntariado corporativo de las empresas con el objetivo de poner su experiencia y solidaridad al servicio de la sociedad.


4. Para la realización de actividades de voluntariado corporativo, si estas se realizan en colaboración con organizaciones de voluntariado, se suscribirá un acuerdo entre la empresa y la organización de voluntariado, en el que se establezcan las líneas de actuación y el marco de la estrategia de responsabilidad social corporativa de la empresa que corresponda».

57

El II y III Plan Estatal de Voluntariado ya se refirieron a las relaciones empresa-voluntariado. En el II Plan Estatal 2001-2004

se introdujo una línea estratégica, la 7.^a denominada «Consecución de la implicación social de la empresa» en la que se incluían hasta 11 medidas. Por su parte, en el III Plan de Voluntariado 2005-2009 ya se planteaba como objetivo el «*implicar a la empresa privada en la participación ciudadana y el voluntariado. La mayoría de los agentes coinciden en que debería existir un mayor clima de confianza entre empresas y entidades no lucrativas que propicie su acercamiento mutuo. Es prioritario vencer las reticencias a la colaboración por ambas partes, fomentar el que los trabajadores/as de las empresas puedan ejercer labores de voluntariado en las organizaciones sociales o de participación cívica en proyectos de interés general, incentivar la participación empresarial en proyectos de interés general, dando un nuevo carácter a la Responsabilidad Social Corporativa, para que se implique en los proyectos de las entidades, y no sólo en su financiación*», posteriormente dedicó una línea estratégica, la número 5 cuyo objetivo específico era conseguir la implicación social de la empresa privada y en él se contemplaban hasta 15 actuaciones.

58

Señala el  [artículo 21](#) de la LVE lo siguiente:

«1. Con el fin de fomentar una mayor visibilidad e impulso del voluntariado en la sociedad, las empresas podrán promover y participar en programas de voluntariado siempre que las actuaciones que realicen puedan calificarse como de interés general, se incluyan en alguno de los ámbitos de actuación de voluntariado y respeten los valores y principios que inspiran la acción voluntaria, de acuerdo con lo establecido en el Título I.

2. Las actuaciones de voluntariado de las empresas podrán llevarse a cabo mediante la incorporación de los trabajadores que decidan participar libre y voluntariamente como voluntarios en programas promovidos por entidades de voluntariado en colaboración con la empresa.

3. Reglamentariamente se establecerán las especialidades pertinentes a efectos de fomentar y facilitar que las Pymes promuevan y participen en programas de voluntariado».

59

Desde el ámbito empresarial pueden verse como ejemplos la información aparecida en lawyerpress (http://lawyerpress.com/news/2015_12/0212_15_017.html), desde el club de excelencia en la sostenibilidad (<http://www.corresponsables.com/actualidad/un-nuevo-marco-para-un-voluntariado-corporativo-en-auge>). En el ámbito de las entidades de voluntariado, pueden consultarse entre otras muchas las reseñas de Caritas Española (http://www.caritas.es/noticias_tags_noticiaInfo.aspx?Id=8534), la de Entreculturas (https://www.entreculturas.org/sites/default/files/noticias/valoracion_ley_voluntariado_2015.pdf) o la información que ha ido proporcionando puntualmente la Plataforma del Voluntariado de España (<http://www.plataformavoluntariado.org/>).

60

En esa línea de falta de claridad puede consultarse la noticias aparecidas en la Fundación [Corresponsables.com](http://www.corresponsables.com) con el título «Un nuevo marco para el voluntariado corporativo en auge» que reproduce el Club de Excelencia en la Sostenibilidad en su página web <http://www.corresponsables.com/actualidad/un-nuevo-marco-para-un-voluntariado-corporativo-en-auge>, o en Hablemos de Gestión con el título «Publicada la nueva Ley estatal de voluntariado» <http://hablemosdegestion.org/2015/10/21/publicada-la-nueva-ley-estatal-de-voluntariado/o>.

61

AA.VV.: Guía de voluntariado corporativo, VOLUNTARE, 2013, pág. 94.

62

Estrategia estatal de Voluntariado 2010/2014, pág. 32 y ss. Disponible en https://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/ongVoluntariado/docs/estrategiaEstatadVoluntariado2010_2014.pdf

63

Resolución del Consejo y de los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo de 14 de febrero de 2002 sobre el valor añadido del voluntariado juvenil en el marco del desarrollo de la acción comunitaria en materia de juventud (2002/C 50/02). Con mayor claridad, el Documento de Trabajo de la Comisión de Desarrollo Regional del Parlamento Europeo sobre la función del voluntariado como contribución a la cohesión económica y social, de 3 de diciembre de 2007 señala al respecto lo siguiente (PE 396.679 v 01-00): «*Como experiencia informal y no formal, el voluntariado ofrece oportunidades reales a los excluidos del sistema de educación formal y a los desempleados de larga duración. Algunos datos actualmente disponibles indican que las personas que han participado en actividades de voluntariado tienen menos probabilidades de quedar desempleadas [.] Dado que casi uno de cada seis jóvenes de la UE abandona los estudios prematuramente y uno de cada cuatro adultos jóvenes (de entre 25 y 29 años) no ha concluido el segundo ciclo de enseñanza secundaria, las capacidades adquiridas por los voluntarios pueden resultar extremadamente valiosas para el acceso al empleo y la promoción de la inclusión social*».

64

FERNÁNDEZ AVILES, J.A.: «La renovada ordenación jurídica del voluntariado cit. pág. 8.

65

SERRANO GARCÍA, J.M.: «El voluntariado: de fórmula de participación social a instrumento para el empleo», cit., pág. 149.

66

En extenso sobre el tema puede consultarse <http://www.plataformavoluntariado.org/formacion/course/index.php?categoryid=2>.

67

<http://www.reconoce.org>. Sobre el tema del reconocimiento de competencias del voluntariado puede verse en profundidad BALLESTEROS ALARCON, V. y CEDENA DE LUCAS, B.: «[Artículo 24](#). Acreditación y reconocimiento de las actuaciones de voluntariado» en AA.VV.: *Comentarios a las Leyes del [del Tercer Sector de Acción Social](#) y [del voluntariado](#)*, SEMPERE NAVARRO, A.V. y DE LORENZO GARCÍA, R. (dir.), Vol. II, pág. 449 y ss.

68

ROJO TORRECILLA, E.: Actividades excluidas del ámbito de aplicación cit., pág. 63. La razón de ello se deba a las críticas vertidas en su momento por el Consejo Económico Social en su Dictamen 1/2015, pág. 19.

69

En profundidad sobre el tema puede consultarse CHARRO BAENA, P y BENLLOCH SANZ, P.: «Actividades solidarias institucionalizadas y acción sindical» en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 184, 2016, págs. 237-252.

70

El [artículo 18.1 k](#) recoge como una de las funciones de la Administración del Estado el proveer lo necesario para adaptar las previsiones de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo a los voluntarios, así como para incluirlas en los planes de igualdad de las entidades de voluntariado y, en su caso, en los de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

