

TRIBUNA



El voluntariado corporativo y la Ley 45/2015 de voluntariado

Noemí SERRANO ARGÜELLO

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho. Universidad de Valladolid

Resumen

¿Qué es el voluntariado corporativo? ¿Cuáles son sus notas esenciales y como se configura dentro de la empresa? La Autora da respuesta a estas y otras muchas cuestiones en el presente artículo doctrinal, en el que nos aclara términos sobre esta figura, de difícil encuadre en los postulados reguladores del voluntariado.

I. ACLARANDO TÉRMINOS: QUÉ ES EL VOLUNTARIADO CORPORATIVO ⁽¹⁾

La noción voluntariado corporativo surge de la mano del desarrollo de la responsabilidad social corporativa en Estados Unidos, y se caracteriza por la realización de actividades que promueve y apoya la empresa para fomentar la implicación de sus empleados en proyectos y actividades que desarrollan la llamada vertiente social de la empresa. Acciones que algunos calificaran de voluntariado pero que como se verá seguidamente no lo son, pues de ellas no pueden predicarse las características propias del voluntariado en cualquier ordenamiento jurídico (no es voluntario, no es gratuito, y no sólo tiene fines altruistas ya que busca un retorno de inversión empresarial). De tal modo que allí donde surgía este concepto desde hace algunos años nace una corriente que lo sustituye por otro, más acorde con sus singularidades, bajo la nueva denominación de ciudadanía corporativa o participativa ⁽²⁾.

El eje sobre el que pivota esta práctica, sea llamada voluntariado corporativo o bien sea la ciudadanía participativa, es el valor social y la creación de este valor por las empresas. De ahí su entronque con la responsabilidad social de la empresa. La empresa se proyecta sobre un doble valor, también conocido como valor compartido: el económico —rentabilidad y ventaja competitiva— y el social —impacto en la sociedad—, de manera que se comparte el fin económico del beneficio de empresa con el aporte a la sociedad (expresado con la siguiente fórmula: crear valor para la sociedad). Ello se realiza, las más de las veces, a través de iniciativas que superen la consecución del beneficio económico, mediante enfoques que lleven a la práctica este modelo doble (reforzando el papel social pero sin olvidar que ellos supone para la empresa la consecución de mejores resultados), y gracias a buenas prácticas de empresa, que permitan mejorar su reputación, que proyecten su beneficio también en los lugares, regiones o países en que se instalan y aquellos que pretenden instalarse, que permita expandir el negocio así como mejorar sus estrategias y dar continuidad al éxito empresarial.

Como es conocido el papel de la Responsabilidad Social Corporativa ha encontrado un destacado sustento documental en la Unión europea [a partir del Libro Verde de 2001 y textos posteriores ⁽³⁾], en algunos de ellos expresamente se mencionará el voluntariado o actividades de voluntariado en el seno de las empresas y las instituciones comunitarias expresamente llaman a abordar desafíos sociales, fomentar la cohesión y la solidaridad mediante estas acciones de voluntariado de empresa. Y ya hoy se mide la verdadera responsabilidad de las empresas en relación con su impacto en la sociedad. Del mismo modo inciden en la importancia de la participación de los trabajadores asalariados en este tipo de proyectos, con una expresa llamada del Parlamento europeo para que el propio personal de las distintas instituciones europeas se comprometa en acciones de voluntariado en favor de la Comunidad. No en vano existe un centro europeo de voluntariado e, igualmente, se estimula el compromiso europeo de sus empresas con los problemas sociales y medioambientales, y refuerza la idea de que no estamos ante filantropía sino la creación de valores compartidos. El vínculo del voluntario corporativo y la responsabilidad social de la empresa es indubitado. E incluso se afirma que un modo eficaz de alcanzar los fines de aquélla, plenamente integrada y más allá de un departamento de empresa dedicado a la responsabilidad social, es precisamente incentivar el voluntariado corporativo ⁽⁴⁾.

La empresa promociona una acción, de ahí que se adjetive de corporativo el voluntariado, y se

El voluntariado corporativo fomenta la participación de los empleados de la empresa con diversos niveles de intervención

sirve de sus empleados para su desarrollo y ejecución, trabajadores a los que sigue remunerando mientras se desarrolla el voluntariado impropio. El voluntariado corporativo se proyecta allí donde la empresa es sensible con una determinada situación, ámbito o contexto y decide realizar una contribución empresarial que ayude a la mejora de las condiciones (sociales, medioambientales, sanitarias, etc.). La actitud de la empresa contribuye con la moderna y eufemística terminología de *sostenibilidad*, ya sea sostenibilidad económica, sostenibilidad social, sostenibilidad medioambiental o de otro tipo. En ocasiones el empleado participa en voluntariado local (según sus habilidades y experiencias) en otras podremos observar al empleado desplazado a otros territorios o al extranjero para ayudar en países implementando estrategias empresariales, en

este último supuesto bajo un singular estatus de destacado por la empresa como lo que podríamos denominar como cooperante impropio ⁽⁵⁾.

Los trabajadores dejan sus puestos o tareas de empresa para dedicar un día, días o unos meses al proyecto de voluntariado corporativo de la empresa, no sólo lo ejecutan sin pérdida de su condición de empleado sino que lo realizan en atención a su condición de empleado (la denominación en lengua inglesa es muy ilustrativa: *employee volunteering*). Y la propia empresa no sólo mantiene al trabajador como tal —con el completo haz de derechos y obligaciones que derivan de la relación laboral— el tiempo que dura el voluntariado corporativo sino que se compromete a garantizar su puesto de trabajo al finalizar el mismo. Todas estas características dificultan la consideración de auténticos voluntarios a la luz de las leyes nacionales de voluntariado a estos voluntarios de empresa (no por la actividad de voluntariado —que en no pocas ocasiones coincide con las que realizan voluntarios al amparo de las Leyes de voluntariado— sino por el marco en el que se realiza el voluntariado el proyecto o compromiso de empresa).

El voluntariado corporativo fomenta la participación de los empleados de la empresa, con diversos niveles de intervención (día del voluntariado o también llamados días sociales —es la figura más extendida y la que menos responde al verdadero voluntariado corporativo—, voluntariados ocasionales, voluntariado frecuente —pero sin relación con la labor del empleado en la empresa—, y proyectos permanentes —que en este caso ya sí se vinculan con las competencias del empleado y realmente es el voluntariado corporativo que pone en valor a la empresa—, proyectos de empresa que sirven de plataforma para comenzar a integrarse en nuevos mercados allí donde la empresa no está presente, en zonas emergentes donde la empresa comienza a conocer cómo funciona el mercado antes de implantarse, otras para ofrecer ayuda a comunidades y, en fin, también para dotarse de oportunidades recíprocas y permitir el desarrollo y expansión empresarial). También hay manifestaciones de voluntariado que se insertan en otras manifestaciones como es la ayuda a la empleabilidad del recién titulado, en el que el empleado realiza funciones de tutor de esa persona (que hoy se incardinan en las denominadas prácticas no laborales y que cuentan con una regulación propia). Sin duda en el voluntariado corporativo hay una base de fuerte reciprocidad (que no siempre compagina bien con el altruismo propio del voluntariado que propugnan las Leyes nacionales de voluntariado). Otra manifestación de voluntariado es que el empleado acuda a reuniones de la entidad u ONG y que las asesore con sus conocimientos de empresa.

Para llevar a la práctica el mal llamado voluntariado corporativo la empresa se sirve de sus empleados para que realicen voluntariado comprometido por la propia empresa. De esas manifestaciones el más relevante es aquel voluntariado en que la empresa aporta las competencias, habilidades y conocimientos de sus empleados en la realización de los proyectos o programas comprometidos, que se basa precisamente en la transferencia del conocimiento de la empresa a la sociedad y en beneficio de la sociedad, mediante la actividad que desarrolla el empleado vinculado al proyecto social. Puede ser ejecutado a nivel local —cuando la empresa está allí implantada— o a nivel internacional —no hay presencia de la empresa y el voluntariado corporativo es su primera inmersión/introducción en el país—, en este segundo caso ayudando a países emergentes o zonas en desarrollo.

II. EL DIFÍCIL ENCUADRE DEL VOLUNTARIADO CORPORATIVO EN LOS POSTULADOS REGULADORES DEL VOLUNTARIADO

El voluntariado corporativo se realiza a través de vínculos que establece la empresa con entidades sin ánimo de lucro o asociaciones (u otras cooperativas, etc.), estas entidades que pueden ser de voluntariado serán las que reciben al voluntario empleado de la empresa. Identifica a esta tipología de voluntariado el compromiso con la comunidad a través del tiempo ofrecido a la misma, en función del proyecto y compromiso adquiridos por la empresa (lo que le aleja de las exigencias del [art. 8.1 y 9.1 de la Ley 45/2015](#)). En ocasiones los compromisos de empresa trascienden la aportación de personal (propia del carácter personalísimo del voluntariado) y realizan lo que se denominan voluntariados de apoyo financiero a entidades sin ánimo de lucro, recaudando entre sus trabajadores, haciendo aportaciones propias, reinvertiendo beneficios en los programas de voluntariado corporativo comprometidos. Estas fórmulas no son voluntariado. En otras ocasiones se trata de hacer contribuciones con sus productos o servicios o incluso con su red de contactos o clientes.

La empresa asume la formación del empleados, y también se encarga de los programas de sensibilización, en atención al ámbito en que se desarrolla el programa corporativo y el territorio y otros contextos se atiende a la formación en actitudes que superan las competencias, respuestas ante situaciones complejas, de conflictos, problemas u otras que no conozca o no haya conocido el empleado. La participación en estos programas tendrá unas repercusiones vitales en la persona y en el profesional. Además le permite adquirir destrezas para dialogar, dar soluciones, capacidad de coordinación, trabajar en equipo persiguiendo un mismo objetivo que luego repercutirán en el trabajo diario en la propia empresa. Desarrolla la creatividad del empleado y permite ampliar las miras en cuanto a la generación de ideas para el desarrollo de la propia empresa. También robustece la sostenibilidad empresarial, mejoras habilidades estratégicas de empresa, de dirección, técnicas y revierte en su reputación. Pero quien recibe este voluntariado corporativo también obtiene contribuciones destacables: aprende a integrarse en el mercado, a competir o mejorar su competitividad, a desarrollar sus propias estrategias, nuevos enfoques. Esto es garantiza el impacto y valor de la empresa en la sociedad y supone beneficios reales sociales, sanitarios, ambientales, de desarrollo agrícola, etc., dependiendo del ámbito en el que se enmarque el proyecto de voluntariado corporativo.

Estas fórmulas responden a la necesidad de la empresa de aparecer como empresa

Los días sociales se exteriorizan a través de la realización en un día de tareas ajenas a la actividad laboral, alejadas de la rutina laboral, para las que la empresa no tiene que dar previa formación en voluntariado, suelen manifestarse mediante actividades que exigen actividad y esfuerzo físico —fomentando un espíritu de equipo entre los participantes—, y prestadas para una asociación o entidad en beneficio de la Comunidad, como por ejemplo: pintado de un colegio, limpieza de

socialmente responsable

bosques, de playas, acompañar a ancianos, limpieza comunitaria, etc. Por el tipo de actividad realizada no se necesitan, ni se ponen al servicio de la Comunidad u ONG las competencias y habilidades propias del empleado en la empresa, por lo que paradójicamente aunque es la fórmula más común y frecuente no puede ser considerada auténtico voluntariado corporativo, desde el análisis estricto de los fines perseguidos por éste. Muchas veces estas fórmulas responden a la necesidad de la empresa de aparecer como empresa socialmente responsable con un fuerte compromiso de sus empleados, a los que fácilmente se les vincula con un día de voluntariado. Y luego se refleja en los informes el conjunto de las horas aportadas (a mayor participación de los empleados, mayor número de horas).

El voluntariado corporativo si quiera para que se analice en términos de frontera con la regulación de la [Ley 45/2015](#) de voluntariado exige una continuidad o permanencia en el tiempo, una dedicación, un compromiso y una previa formación (entre otros preceptos, [arts.1, 2, 3, 8, 10, 11 de la Ley 45/2015](#)), aunque también admite considerar actividades de voluntariado las que respondan a actividades concretas y específicas (aun no integradas en programas de voluntariado) pero siempre que se realicen a través de una entidad de voluntariado ([art. 3.4 de la Ley 45/2015](#)). Así se podría analizar el voluntariado en atención a los aportes que como trabajador, como profesional, se realizan en el marco del compromiso de empresa con la entidad de voluntariado, donde los empleados prestan a las organizaciones su experiencia, conocimientos, su auténtica competencia profesional y tiempo. Este es el voluntariado corporativo que se demanda a la empresa (desde las propias organizaciones internacionales: ONU, UE). La empresa debe comprometerse con la sociedad aportando a través de sus empleados el valor de las competencias laborales que estos poseen, mediante una implicación laboral o profesionalizada. Sin embargo este voluntariado no puede enmarcarse en la [Ley 45/2015](#) cuando el empleado continuada recibiendo de la empresa su salario (el [art. 3.3 letra c de la Ley 45/2015](#), excluye de la consideración de actividades de voluntariado las que se realicen en virtud de una actividad laboral, funcionarial, mercantil o de cualquier otra mediante contraprestación de orden económico o material).

Por las características de este voluntariado, y en particular de los días de voluntariado, carece de sentido analizar la participación de hijos [e incluye a los menores, a quienes están comprendidos entre la franja de 16 a 18 años, en la franja etaria de 12 a 16 años y también a los menores de 12 años ⁽⁶⁾] u otros familiares de los empleados en estas acciones, pues la propia [Ley 45/2015](#), como más adelante se describe con cierto detalle, por un lado regula el voluntariado con vocación de permanencia en el tiempo no el ocasional (esporádico o aislado) con la mencionada singularidad para actividades concretas y específicas del [art. 3.4 de la Ley 45/2015](#), por otro, el [art. 21](#) permite a la empresa fomentar el voluntariado pero mediante la incorporación de sus trabajadores, no de terceras personas o vinculadas a la empresa en atención al programa de voluntariado promovido por entidades de voluntariado en colaboración con la empresa.

Por lo que se ha establecido inicialmente (el voluntariado corporativo no participa de los elementos esenciales del voluntariado legal, en su concepción nacional y en la que propugna la propia OIT) y las cuestiones que seguidamente se abordan en los apartados siguientes, mal casa el voluntariado corporativo con la [Ley 45/2015](#) de voluntariado. La mera denominación de voluntariado no permite a esta fórmula corporativa colarse en el eje de la [Ley 45/2015](#), porque sólo si se dan los presupuestos de la [Ley 45/2015](#) podría ser de aplicación la misma (el [art. 3 de la Ley 45/2015](#) de voluntariado determina el concepto de voluntariado, el [art. 4](#) establece los límites a la acción voluntaria, y el [art. 8](#) define quienes ostentan la condición de voluntarios y también fija quienes pueden ser voluntarios en relación con la edad, o con las circunstancias personales que a juicio del legislador —antecedentes penales no cancelados por determinados delitos si el destinatario de la acción de voluntariado puede ser precisamente víctima de esos delitos—. En la medida que el voluntariado corporativo mantiene la retribución de sus empleados cuando dedican sus horas al proyecto o compromiso de voluntariado.

El voluntariado corporativo y el voluntariado de la Ley 45/2015 son dos realidades distintas

Sin duda el voluntariado corporativo transciende el concepto personalísimo de voluntariado y relaciona el voluntariado entre entes u organizaciones, ya que la gratuidad que se da en esta manifestación se ofrece desde la empresa hacia la organización, entidad de voluntariado u ONG. Pero nuevamente esta peculiaridad supone un obstáculo para la aplicación de la [Ley 45/2015](#). El voluntariado corporativo (mal llamado voluntariado) y el voluntariado de la Ley 45/2015 —y de la norma precedente [Ley 6/1996](#) del voluntariado— son dos realidades distintas, que responden a concepciones diferentes tanto del beneficio que se aporta a la sociedad o comunidad como de la solidaridad que proyectan y que, por tanto, necesitan de regulaciones jurídicas propias. Cosa distinta será que la empresa sólo sirva de puente o enlace para conectar lazos entre una entidad

de voluntariado y sus empleados para facilitar el voluntariado en los términos establecidos en la [Ley 45/2015](#) (pero ya dejaría de ser una manifestación del voluntariado corporativo).

No obstante el [art. 21 de la Ley 45/2015](#) ofrece una vía de impulsar el voluntariado desde la empresa, promoviendo y participando en programas de voluntariado. Los requisitos exigidos son los siguientes: (1) que las actuaciones se encuadren en el concepto de interés general y se enmarquen en los ámbitos de actuación del voluntariado que describe con detalle el [art. 6](#) de la citada Ley; (2) que se respeten los valores y principios de la actuación voluntaria que recoge la ley a lo largo del Título I (en particular se describen en el [art. 5 en sus apartados 1.º y 2.º de la Ley 45/2015](#)), pero esta remisión exige en todo caso la gratuidad y entrega desinteresada de tiempo, capacidades y conocimientos de los voluntarios; (3) el modo de realizarse este voluntariado desde la empresa, que la función de empresa es su promoción (y por lo tanto no es equivalente al voluntariado corporativo) puede ser mediante la incorporación de trabajadores (no de familiares o allegado a trabajadores) que con libertad y de manera voluntaria se integran en los programas promovidos por la entidad de voluntariado (el [art. 7 de la Ley 45/2015](#) se refiere a los programas y establece un contenido mínimo para los mismo y el [art. 13](#) a las entidades de voluntariado) en colaboración con la empresa en la que trabajan.

Además se prevé en el [apartado 3 del precitado art. 21 Ley 45/2015](#) que se desarrolle Reglamentariamente especialidades que permitan promover y a la vez faciliten en la PYMES la promoción y participación en los programas de voluntariado.

Sin perjuicio de la anterior afirmación en alguna Ley autonómica del voluntariado aparece expresamente contemplado el voluntariado corporativo (el ejemplo de referencia es la Ley madrileña). La [Ley 1/2015](#), del voluntariado en la Comunidad de Madrid realiza expresas referencias al voluntariado corporativo, lo hace a través de su [art. 19](#) cuya rúbrica ya es significativa: *responsabilidad social empresarial y voluntariado corporativo* ⁽⁷⁾. Se define a efectos de la Ley que se entiende por voluntariado corporativo: el promovido por una empresa o institución para que personas vinculadas a ésta y expresamente menciona, empleados, jubilados, accionistas o proveedores (entre otros) participen en actividades de voluntariado. Por un lado es la administración autonómica la que adquiere el compromiso de fomentar las iniciativas de responsabilidad social en las empresas, incluyendo las acciones de voluntariado corporativo, con un objetivo marcado, la de poner la experiencia

y solidaridad de la empresa al servicio de la sociedad. En relación como se instrumenta el voluntariado corporativo la norma determina la necesidad de suscribir un acuerdo entre la empresa y la organización de voluntariado, y en su contenido deberá figurar tanto las líneas de actuación, como el marco de la estrategia de responsabilidad social corporativa que corresponda.

Otras experiencias en las regulaciones autonómicas se pudieron encontrar en la [Ley 11/2009](#) de *ciudadanía corporativa* de la Comunidad Valencia (norma hoy derogada), que a la hora de regula la certificación de excelencia en la ciudadanía corporativa su [art. 11.2](#) incorporaba como mérito el ejercicio de voluntariado corporativo por las empresas. También el [Decreto valenciano 40/2009](#) que aprueba el Reglamento de desarrollo de la [Ley 4/2001](#) del voluntariado en esa Comunidad autónoma, incorpora dos artículos referidos a esta cuestión. El primero de ellos define el voluntariado corporativo como aquel que *se ejerce por parte de las empresas en su compromiso de colaboración con las necesidades sociales del entorno en el que desarrollan su actividad, mediante la afectación de sus propios trabajadores a programas y proyectos relacionados, directa o indirectamente, con la acción voluntaria* ⁽⁸⁾. Como puede observarse la noción acoge el concepto en puridad del voluntariado corporativo, el del compromiso de competencias profesionales pero vinculado a la actividad de la empresa, pero permite que la acción de voluntaria por la que se ven afectados sus trabajadores puede ser incluso indirecta. El segundo de los preceptos se detiene en la realización del voluntariado corporativo, expone que se ha de llevar a cabo con la adscripción de los trabajadores, siempre voluntaria, y con el compromiso de éstos para contribuir con su cualificación profesional a la acción voluntaria, y es una exigencia que el voluntariado se desarrolle a través o bien de entidades de voluntariado preexistentes o también permite (y quizá incita) las constitución de estas entidades de voluntariado por la propia empresa, constituidas al efecto dirá el precepto ⁽⁹⁾. En todo caso el voluntariado debe desarrollarse respetando tanto la Ley de voluntariado valenciana ([Ley 4/2001, de 19 de junio](#)) como el Reglamento de desarrollo (el propio [Decreto 40/2009, de 13 de marzo](#)).

III. EL VOLUNTARIADO CONCEBIDO COMO UNA ACTIVIDAD REGULADA

El voluntariado como otras actividades no retribuidas queda fuera de la relación laboral, y esto es así precisamente por la ausencia de una de las notas de laboralidad que caracterizan el trabajo asalariado. En todos estos supuestos nos encontramos con prestaciones de trabajo en las que la falta de contraprestación económica en forma de remuneración las separa de su consideración de trabajo asalariado y, como es sabido, el [art. 1.3 d\) ET](#) contiene la exclusión declarativa de los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

Normalmente la exclusión del voluntariado de la consideración de relación laboral se ha identificado por su voluntariedad, la no remuneración y su ocasionalidad ⁽¹⁰⁾ o carácter esporádico, además de la voluntad de las partes de realizar la prestación *benévola*, sin que exista la compensación económica ⁽¹¹⁾, sin duda debe estar presente la expresa voluntad de quien presta el servicio, que no busca un lucro o ventaja económica, ni retribución. Lo que no deja de originar problemas jurídicos en su compleja delimitación porque la falta de retribución no produce por sí la ausencia de relación laboral, como sí sucede con las notas de ajenidad y dependencia [[del art. 1.1 ET](#) y [art. 8.1 ET](#) ⁽¹²⁾], sino normalmente la obligación de retribuir el trabajo. No obstante el análisis de la falta de esta nota de retribución nos conduce al trabajo gratuito, que normalmente es esporádico. Se ha dicho que en la ausencia de esta nota tiene un importante papel la autonomía de la voluntad ⁽¹³⁾, como excepción al condicionamiento de la denominación jurídica del contrato de trabajo del Derecho del Trabajo, pues los contratos son lo que son y no lo que las partes dicen que son ⁽¹⁴⁾, limitando el valor de la denominación que los sujetos hayan otorgado al negocio jurídico (que deriva, sin duda, de las propias restricciones que tiene la autonomía de la voluntad en las relaciones laborales y en el contrato de trabajo como contrato normado) y puesto que prevalece la naturaleza jurídica de los contratos que se deriva de su contenido obligacional con absoluta independencia de la denominación o *nomen iuris* que en cada caso le otorguen los propios intervinientes ⁽¹⁵⁾, o lo que se ha denominado la irrelevancia de la calificación jurídica que otorguen las partes al contrato. Si la prestación verdaderamente es no retribuida está fuera de la aplicación del Derecho del Trabajo asalariado. Aunque ya debe anotarse que es extraordinaria y excepcional la prestación gratuita.

El voluntariado es una forma de trabajo gratuito que se encuadra en la exclusión del [art. 1.3 d\) ET](#) ⁽¹⁶⁾, pero además es regulado en las Leyes, esta es la primera diferencia que encontrará con otras las modalidades de trabajo gratuito ⁽¹⁷⁾. La característica del voluntariado ha sido el paso de su carácter esporádico a su integración en actividades permanentes de voluntariado, sin perder por ello la consideración de prestación benevolente. Aunque la regulación positivizada del voluntariado distingue esta actividad de las ejecutadas por razones familiares, de amistad o de buena vecindad, negándose por lo tanto que estas últimas puedan considerarse voluntariado ⁽¹⁸⁾.

La norma estatal convive con las respectivas Leyes autonómicas de voluntariado

En los distintos ordenamientos jurídicos surgen leyes específicas que regulan el voluntariado (todos los países de nuestra vecindad jurídica han regulado esta modalidad de trabajo benevolente). En España la normativa se ha visto recientemente remozada mediante la [Ley 45/2015, de 14 de octubre, del voluntariado](#) (norma que viene a sustituir a la homónima [Ley 6/1996, de 15 de enero](#), del voluntariado) y que se proyecta sobre programas de voluntariado de ámbito estatal o supra-autonómico ⁽¹⁹⁾, e incluye también los programas de voluntariado referidos a competencias reconocidas al Estado, pero también regula las condiciones básicas que garanticen la igualdad de los españoles en virtud de [art. 149.1.1 CE](#), por lo que la norma estatal convive con las respectivas Leyes autonómicas de voluntariado.

La regulación legal no obstante abarca una tipología específica de voluntariado: el voluntariado continuado y prestado a través de entidades de voluntariado, porque el esporádico o episódico no encuentra otro apoyo que el precitado precepto estatutario [[art. 1.3.d\) ET](#) como trabajo benevolente] e incluso se encuentra, expresamente, excluido del concepto de acciones de voluntariado en el [art. 3.3.a\) de la Ley 45/2015](#), precisamente en atención al carácter aislado o esporádico, con independencia de que las actividades sean periódicas o no, y se presten al margen de entidades de voluntariado. La excepción a la excepción será precisamente referida a acciones concretas y específicas, realizadas para entidades de voluntariado a pesar de no integrarse en programas de larga periodicidad, así lo recoge el [art. 3.4 Ley 45/2015](#). De tal forma que el voluntariado se enmarca dentro de prestaciones que se realizan en beneficio de entidades o instituciones (sin ánimo de lucro, caritativas o medioambientales, sanitarias, educativas, deportivas, comunitarias, etc., denominadas en la nueva Ley entidades de voluntariado y regulado su régimen jurídico en calve de derechos y obligaciones en el [art. 14 de la Ley 45/2015](#)), y quedarán extramuros de la Ley aquellas otras que directamente se realizan para personas físicas y suponen una ayuda directa para ellas, sin mediación de una entidad u organización. Lo que en la terminología internacional se denomina *voluntariado directo*, por oposición al *indirecto* con mediación de una entidad de voluntariado que desarrolla los programas de voluntariado en el marco de actuaciones de interés general.

El voluntariado con cobertura legal supone, como norma general, una prolongación en el tiempo en un periodo de referencia (semana, mes,

año). Aunque en los anales de jurisprudencia hay situaciones imprecisas de voluntariado, y algunas veces se encubre un contrato de trabajo (20), otras veces en atención a la dimensión de la población se admite el voluntariado como en la gestión de extinción de incendios mediante voluntarios o es tradicional en protección civil en pequeños municipios (21).

IV. EL TRABAJO VOLUNTARIO COMO EXPRESIÓN DE TRABAJO INFORMAL

El voluntariado exige un compromiso, así como la gratuidad y entrega desinteresada de al menos tres elementos: tiempo, capacidades y conocimientos de los voluntarios. Estas cuestiones son definidas como dimensiones características del voluntariado (22). El voluntariado se realiza en exclusiva por personas físicas, es, por lo tanto, una prestación de carácter personalísimo, recae sobre actividades de interés general (son todas aquellas que, en su respectivo ámbito, o contribuyen a la mejora de la calidad de vida de las personas o de la sociedad o para la protección del medio ambiente). Deben tener un carácter solidario, en ellas debe estar siempre presente la nota de la voluntariedad (23), igualmente —como se viene anunciando— deben ser gratuitas aunque admite compensación de gastos reembolsables (que se identificarán en atención a la acción voluntaria que se desarrolla en el acuerdo de incorporación). Todas las definiciones legales de los distintos ordenamientos jurídicos del voluntariado, coinciden en subrayar como característica primordial que la actividad es: *no remunerada, o sin remuneración, sin ser remunerado o trabajo no remunerado, o actividades voluntarias no remuneradas o que no busca beneficios y para el que no hay remuneración ni pago en especie*, éstas son algunas de las distintas fórmulas que se encuentran en las leyes. Naciones Unidas destacará, fortaleciendo esta idea, que para el voluntario la remuneración monetaria no constituye la principal motivación, exige que la actividad sea libremente prestada y esté dirigida al bien público, reforzando el hecho de la ayuda mutua y personal, que puede exteriorizarse como prestación de servicios u otras formas de participación cívica (24).

Los dos sujetos de la relación son: por un lado la persona voluntaria y por otra la entidad de voluntariado (que son siempre personas jurídicas sin ánimo de lucro que cuentan con voluntarios aunque tengan personal de estructura estable en régimen laboral, siendo éste último el necesario para el funcionamiento estable o desarrollo de funciones que requieran especialización). Y hoy puede prestarse de manera presencial pero también en régimen de televoluntariado (25).

El voluntariado es por lo tanto una zona de frontera con la relación laboral

Se trata de una prestación subordinada y gratuita. La gratuidad se erige en principio que fundamenta la acción voluntaria (26). La nota de la gratuidad ha encontrado un análisis doctrinal reposado fuera de nuestras fronteras, más en el Derecho comparado europeo que en España (27), así como recientemente en la propia OIT (28). Este organismo, junto con Naciones Unidas (29), utiliza una denominación común para estas actividades, sin eufemismos, y lo designa como: «trabajo voluntario» o «fuerza laboral» de las entidades sin fines lucrativos, además de dejar manifiesto que ha sido un trabajo subestimado, se valora la notable aportación económica del trabajo de los voluntarios a las sociedades y al PIB (30), así como la más importante contribución

en tiempo, la aportación a la sociedad y a los propios voluntarios, sin dejar de considerarlo una parte importante de la fuerza de trabajo (31), que en las propias entidades de voluntariado alcanza como mínimo el 45% y en otras superará el 76% (en España a veces supera el 90%). También las instituciones europeas reconocen el valor del voluntariado para la promoción de la cohesión económica y social (32). Sin embargo no presenta dudas la presencia de subordinación (33), aunque el legislador español se refiere a autonomía e independencia en la gestión y toma de decisiones (34), que parece (re)niega (d)el contenido nuclear de la dependencia en las actividades de voluntariado.

El voluntariado es por lo tanto una zona de frontera con la relación laboral, y también con la funcionarial o las actividades mercantiles o cualquier otra por la que se reciba contraprestación económica (35), porque el voluntariado está caracterizado por ser un trabajo gratuito, que se presta de forma libre, altruista, solidaria y no retribuida. Además de alguna manera el compromiso obliga a la acción de voluntariado (y engendra responsabilidades). La institucionalización legal del voluntariado exige un compromiso escrito [obviamente no *ad solemnitatem* (36)], denominado en la actualidad *acuerdo de incorporación* —regulado en el [art. 12 de la Ley 45/2015](#)—, en él la persona voluntaria se comprometa a la prestación y renuncia consciente y expresamente a la retribución [sea por cualquier forma económica o material, con esta expresión eufemística el legislador se refiere a la contraprestación monetaria o en especie; la renuncia abarca como deber del voluntario la obligación de rechazar asimismo toda contraprestación económica o material de las personas destinatarias de la acción voluntaria o de otras personas relacionadas con su acción voluntaria (37)]. Pero también el voluntariado, si se lleva a cabo en el seno de instituciones universitarias, es zona de frontera con las becas y actividades formativas e igualmente con las prácticas académicas externas y ya finalizado el periplo universitario de las denominadas prácticas no laborales (38).

Los nuevos acercamientos del Derecho Internacional al voluntariado no dudan en ofrecer una concepción de éste como complementaria del trabajo remunerado y en ningún supuesto excluyente (39). En todo caso el trabajo voluntario es un trabajo informal no remunerado que, a diferencia de otras manifestaciones, sí encuentra su regulación en las legislaciones de los Estados a través de las leyes de voluntariado. No puede relegarse la efectiva importancia de la contribución de las actividades de voluntariado en el mercado de trabajo informal. Además el voluntariado constituye parte del trabajo decente y el trabajo voluntario ofrece una destacada contribución en la realización de los objetivos de la propia OIT (40). No sólo contribuye ante desastres naturales, ayuda y asistencia humanitaria sino en general, a reforzar y promocionar los valores de la sociedad, en particular de la sociedad civil, sobre la base de la solidaridad e impulsar derechos fundamentales de la persona, contribuye, entre otros aspectos, a la mejora de la inclusión social de los más vulnerables, a la protección del medio ambiente, aspectos culturales, de carácter deportivo, de naturaleza educativa de actividades extraescolares y en el refuerzo de la ayuda en el aprendizaje, la promoción de la salud, desarrollo de actividades lúdicas y de ocio y tiempo libre (41), la participación comunitaria en ámbitos de proximidad o cercanía o el voluntariado de participación en las emergencias a través de la protección civil (42).

V. EL VOLUNTARIO: CONCEPTO Y ACTIVIDAD DE VOLUNTARIADO

La mayoría del voluntariado se concentra en franjas etarias de personas jóvenes o mayores —en este caso sobre todo ya jubilados—, de manera que parte del colectivo de voluntarios quedan extramuros del trabajo asalariado. Así muchos de los grupos de población que desarrollan acciones voluntarias o bien no han accedido aún por primera vez al mundo laboral o bien ya han concluido su periplo vital de trabajo retribuido o actividad profesional, otras personas pertenecen a grupos que no acceden al trabajo o que se han apartado de él o que, por diversas circunstancias, se encuentran apartadas (desempleados, incapacitados permanentes), en especial mujeres aún en edades laborales. Todo ello sin

perjuicio de la presencia de voluntarios que compatibilizan trabajo y voluntariado, estos últimos en su limitado tiempo que la vida laboral y otros condicionantes personales o familiares les permitan. El voluntario lo puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial, lo que se deduce de la literalidad del [art. 8.1 de la Ley 45/2015](#): «deciden libre y voluntariamente dedicar, todo o parte de su tiempo, a la realización de actividades» (...) de voluntariado. La disponibilidad de algunos voluntarios se presenta en momentos temporales que no se compatibiliza con trabajo, o por periodos limitados, o en el caso de jóvenes en formación porque carecen de experiencia precisa para un empleo, o en el caso de jubilados o experimentados para compartir sus experiencias en forma de voluntariado y ser más útiles a la sociedad.

No obstante la nueva regulación tiene en cuenta el trabajador que es voluntario para delimitar y diferenciar con cierta precisión la prestación laboral de la acción de voluntariado [entre otros los [arts. 3.3 c\), 12.2 c\), 13.1 c\) Ley 45/2015](#)]. Ya la doctrina judicial había analizado supuestos de simultaneidad de voluntariado y prestación laboral, valorando en ocasiones el fraude de ley o impidiendo en otros que al voluntario se le impongan condiciones que no son propias de una prestación gratuita, como por ejemplo la exclusividad para una entidad, y analizando en cada caso concreto las estrechas fronteras que encontramos entre retribución y compensación (cuando la compensación no lo es de gastos sino un auténtico salario abonado por el trabajo realizado), o el paso de voluntariado a prestación laboral y a la inversa de prestación laboral a voluntariado.

VI. LA EMPRESA LLAMADA A FOMENTAR EL VOLUNTARIADO

Son numerosas las instituciones que dan cobertura al voluntariado, privadas y públicas: ONGs, asociaciones, fundaciones, Universidad, Colegios y actividades extraescolares, determinadas Administraciones públicas, Sistema Nacional de Protección Civil, etc.).

La empresa desde la Ley 45/2015 está llamada a promover y facilitar el voluntariado. La ley da las pautas de cómo puede hacerlo para con sus trabajadores en el [art. 20.2](#) de la mencionada norma, siempre respetando tanto la regulación legal como la convencional, es posible adoptar medidas o bien de reducción de la jornada o bien de adaptación de la misma (se respetará en todo caso el [art. 34 ET](#) y el convenio colectivo aplicable), o incluso de suspensión de la relación con reserva del puesto de trabajo con reserva del puesto de trabajo, o la concesión de permisos retribuidos o no —denominados interrupciones por el legislador— para que los empleados puedan ejercer sus labores de voluntariado. Sin duda hay una llamada o bien al pacto individual o bien al acuerdo colectivo para que fijen los concretos aspectos que hagan efectivos para los empleados voluntarios estas posibilidades descritas por el legislador (en comunicación y respeto con la normativa laboral) en relación con el tiempo de trabajo o la suspensión o interrupción de la prestación. Sólo se va a exigir que cuando la actuación del voluntario suponga o bien reducción o bien adaptación de la jornada este acuerdo y sus términos consten por escrito. Lo que deberá tener muy presente la empresa.

La Empresa así como Administraciones Públicas o instituciones privadas son consideradas desde la Ley de Voluntariado como espacios para promocionar el voluntariado y sus actividades. El voluntariado realizado bajo la promoción de la empresa se someterá a las reglas y requisitos del [art. 21 de la Ley 45/2015](#), que ya han sido estudiados en estas páginas.

El empleado que se acoge al voluntariado corporativo debe elegir libremente su participación

En el voluntariado promovido desde las empresas se puede realizar en los distintos ámbitos a los que se refiere la Ley (social, internacional, medio ambiental, cultural, deportivo, educativo, socio-sanitario, de ocio y tiempo libre, comunitario o de protección social u otros). No deja de ser relevante para aspectos vinculados con la erradicación de la pobreza, la lucha contra la exclusión social y la discriminación, atención a colectivos vulnerables, la salud, aspectos de desarrollo sostenible y en régimen de voluntariado de cooperación internacional con asistencias humanitarias. El voluntariado en conexión con la empresa prevalece a comunes a la sociedad y a la propia empresa: sensibiliza, genera las competencias de trabajo en equipo y de creatividad, capacidad de respuesta en espacios desconocidos, desarrolla las relaciones de los empleados y les

hace más partícipes de su vínculo con la empresas y, por supuesto desarrolla importantes valores: solidaridad, convivencia democrática en aras del bien común, fomenta valores del ordenamiento jurídico y de la sociedad: igualdad, libertad y justicia y promueve la no discriminación y estimula la efectiva defensa de los derechos fundamentales ⁽⁴³⁾.

En todo caso el empleado que se acoge a este voluntariado de promoción empresarial del art, [21 de la Ley 45/2015](#) debe elegir libre y voluntariamente su participación y hacerlo en programas promovidos por entidades de voluntariado en colaboración con la empresa.

Pudieran surgir algunas dudas de quien debe ofrecer la debida formación al voluntario, pero por la posición que ocupa la empresa de promoción ([arts. 20.2 y 21 de la Ley 45/2015](#)), las obligaciones y derechos del voluntariado se proyectan entre el voluntario y la entidad de voluntariado (en particular [arts. 12](#) que disciplina las relaciones entre los voluntarios y las entidades de voluntariado, o los [arts. 10 y 11](#) referentes a los derechos de los voluntarios y los [arts. 13 y 14](#) sobre las entidades de voluntariado, que como ya se ha apuntado también regulan los derechos y deberes de las entidades de voluntariado).

No debería olvidarse tampoco que el voluntariado no es formación —ni siquiera práctica—, y además las actividades formativas están expresamente excluidas por Ley del voluntariado de la consideración de actividades de voluntariado — [art. 3.3 letras e\) y f\) Ley 45/2015](#)—, sin perjuicio de recordar que antes o durante el voluntariado la formación del voluntario es esencial, así aparece en los [arts. 11.f\), 12.2.e\), 14.2.f\)](#).

Los ámbitos en que se desenvuelve el voluntariado promovido desde la empresa al amparo del [art. 21 de la Ley 45/2015](#) serán todos aquellos en los que está prevista la actuación del voluntariado y aquellos otros aunque no expresamente enunciados en el [art. 6 de la Ley 45/2015](#) pudieran surgir, pues esos escenarios no están cerrados por el legislador. El voluntariado revierte en la comunidad local, nacional o internacional, pero el promocionado desde la empresa, como ya se ha visto, puede tener un retorno para la propia empresa.

VII. ESTUDIO DE LAS PRINCIPALES CONDICIONES DEL TRABAJO VOLUNTARIO

El voluntariado puede ser perfectamente trabajo asimilable al dependiente y por cuenta ajena ⁽⁴⁴⁾, pero gratuito. El voluntario firma un compromiso y le será exigible su cumplimiento, también debe realizar su voluntariado siguiendo las instrucciones que le fije la organización (asociación/ONG o entidad), pero siempre se refiere a la entidad de voluntariado —aunque sea promocionado desde la empresa en virtud de lo establecido en los [arts. 20.2 y 21 de la Ley 45/2015](#)—, con la finalidad de que se cumplan los objetivos perseguidos, podemos concluir que el voluntario queda inserto en el ámbito organizativo de la entidad para la que colabora.

La normativa llama a un probable tiempo de trabajo voluntario y de dedicación (todo o parte de su tiempo), no hay una norma interna que fije un mínimo de dedicación, muchas actividades de voluntariado no alcanzan la hora semanal ⁽⁴⁵⁾, como hemos visto en las empresas se puede acordar reducciones y adaptaciones de jornada, e incluso suspensiones de la relación laboral con derecho de reserva de puesto de trabajo o interrupciones de la actividad laboral (retribuidas estas últimas o no) en virtud del art. 20.2 de la Ley 45/2015. Pero estas cuestiones no se refieren ni siquiera a la promoción del voluntariado desde la empresa bajo programas promovidos por entidades de voluntariado en colaboración con la empresa (art. 21), sino a cualquier voluntariado que pueda realizar un empleado.

Es posible la suspensión del contrato laboral para atender acciones de voluntariado

En el acuerdo de incorporación como contenido mínimo se establece el tiempo de dedicación ([art. 12 de la Ley 45/2015](#)). La posibilidad de compensaciones por gastos al voluntario no convierte ese pago en salario, estas precepciones no son salario ni siquiera aunque sean fijas y no haya necesidad de justificación de los gastos que se realizan. En todos los países que legislan sobre el voluntariado expresamente se recoge la posibilidad de una cobertura de gastos menores a los voluntarios, además de las comidas o el alojamiento si procede, entendidos como apoyo de subsistencia ⁽⁴⁶⁾.

Es posible la suspensión del contrato laboral para atender acciones de voluntariado, la propia Ley de voluntariado en su [art. 4.1](#) delimita la imposibilidad de esgrimir como causa justificativa de extinción de un contrato de trabajo la realización de acciones de voluntariado. Pero tampoco permite que mediante voluntariado se sustituya el desarrollo de actividades o funciones públicas o prestaciones de servicios que la Ley obligue a prestar a las Administraciones o Universidades ⁽⁴⁷⁾.

Es llamativa la ausencia de protección por la Seguridad Social pública [a diferencia de las previsiones contempladas para los cooperantes, aunque para éstos se prevé un aseguramiento complementario ⁽⁴⁸⁾, y en paralelo sucede con los voluntarios de cooperación ⁽⁴⁹⁾]. No cabe duda que la prestación en régimen de voluntariado puede ocasionar, así se exige por las normas que regulan el voluntariado la obligatoriedad del seguro de responsabilidad civil [[art. 10.1 e\) Ley 45/2015](#)] u otra garantía financiera —adecuada a las condiciones (característica y circunstancias) de las actividades desarrolladas—. Así como la cobertura de accidentes y enfermedades derivadas directamente de la actividad voluntaria, también lo reiterará el [art. 14.2.c\)](#) y nuevamente el [art. 14.3 Ley 45/2015](#), lo que indica la obligatoriedad del aseguramiento de contingencias relacionadas con el trabajo voluntario (*mutatis mutandis* las contingencias profesionales en el trabajo asalariado). Aunque no contempla instituciones típicas de la relación laboral como es el accidente de trabajo (que como es sabido ya se han extendido al trabajo autónomo —regulado en el actual [art. 316.2 TRLGSS](#)—) y prefiere denominarlos eufemísticamente riesgos de accidente derivados de la actividad voluntaria. La ausencia de protección social a través del Sistema Público es una característica que podemos encontrar en otros ordenamientos comparados europeos, sirva como ejemplo el caso italiano ⁽⁵⁰⁾.

La protección del voluntario en términos de prevención en riesgos está contemplada en todas la leyes del voluntariado, y no sólo el riesgo del accidente o de la enfermedad, que como se ha apuntado anteriormente es una obligación de la entidad pero la cobertura, como acaba de indicarse, se realiza por aseguramiento privado o garantía financiera que cubra la responsabilidad. Recordándonos el legislador que la seguridad y salud, es un derecho pero también un deber, dentro de los deberes del voluntario regula el deber de cumplir las medidas de seguridad y salud existentes en la entidad de voluntariado, [art. 11.j\) Ley 45/2015](#). Se debe reforzar la idea de la necesidad de la cobertura de la prevención de los riesgos para el voluntario, que es extensiva en término de deberes para el voluntario para que éste informe sobre cuestiones relacionadas con su salud (enfermedades, tratamientos, alergias, intolerancias), en particular si hay desplazamientos a extranjero y más si el voluntariado se dirige a determinados países.

Alguna de las particulares zonas de frontera entre voluntariado y contrato de trabajo, se encuentran tras el análisis de determinada doctrina judicial. Sobre todo cuando sobre la apariencia o manto de voluntariado social se encubre una relación laboral. Así se entiende que existe voluntariado si celebrado un compromiso de voluntariado con las características propias del mismo: de ser libre y altruista, que son además propias de las prestaciones a título de benevolencia, entendiéndolo esta finalidad como nota o elemento esencial que diferencia el voluntariado de la relación laboral. Pero también tiene en cuenta como la persona voluntaria presta los servicios, observando la presencia de la nota de dependencia con la entidad con la que colabora el voluntario bajo la organización y dirección de aquélla, y además desplegándose el poder directivo de aquélla ya que el voluntario sí se encuentra (o puede encontrarse) sometido a las órdenes e instrucciones impartidas, pudiendo incluso estar obligado a respetar un horario concreto de trabajo y una jornada similar a la de todo trabajador por cuenta ajena, y exigiéndose al voluntario que realice sus tareas con idéntica o similar dedicación y sometimiento [es decir, en los términos conocidos que se describen al concretar la nota de dependencia o subordinación por el [art. 1.1 ET \(51\)](#)].

Esta cuestión también la incorpora la actual y renovada Ley de voluntariado cuando en su articulado regula los derechos y deberes de los voluntarios hoy recogidos en los [arts. 10 y 11 de la Ley 45/2015](#) y, en particular, lo que se refiera a las instrucciones de la entidad en desarrollo de las actividades encomendadas ⁽⁵²⁾. Por lo tanto, la diferencia entre trabajo voluntario y trabajo asalariado no va a residir en el cómo se ejecuta la tarea o el modo de realización de las funciones encomendadas a los voluntarios en relación con: las cuestiones vinculadas al tiempo de trabajo (un horario, jornada) o la subordinación (entendida como sometimiento a órdenes y directrices de la entidad de voluntariado con la que colaboran), el elemento distintivo será el elemento subjetivo y finalista que lleva al voluntario a realizar las actividades de voluntariado, y en ocasiones es el único factor de diferencia, para poder calificar jurídicamente la relación como voluntaria o como contrato de trabajo ⁽⁵³⁾.

(1) Trabajo realizado al amparo del Proyecto I+D+i- DER, La nueva protección jurídica de las personas vulnerables, DER 2015-69120-R.

[Ver Texto](#)

(2) En este sentido BOCCALANDRO B. (2012), «Un productivo del voluntariado corporativo», en AAVV: Voluntariado corporativo para el desarrollo, Fundación CODESPA, págs. 327 y ss.

[Ver Texto](#)

- (3) El volumen de primeros escritos se puede resumir en los siguientes desde el Libro Verde titulado Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas de 2001, la Comunicación de la Comisión europea sobre Responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible de 2002, la posterior comunicación Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas de 2006, incluso el Parlamento europeo aprobaba su Resolución sobre la responsabilidad social de las empresas: una nueva asociación de 2007. En 2011 se renueva la estrategia europea de Responsabilidad social de la empresa —con la aprobación de Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, de 25 de octubre del 2011—. Con posterioridad en otros tantos documentos se ha desarrollado la idea de ahondar en cohesión y solidaridad. En el seno de la responsabilidad social corporativa con apoyo europeo (también con su financiación) se fomenta el intercambio de experiencias y se comparten buenas prácticas de empresas dirigidas a hacer reales los postulados de la RSC, e incluye algunos voluntariados corporativos.
- [Ver Texto](#)
-
- (4) Por todos, SAJARDO MORENO A. (2014), «Luces y sombras del voluntariado corporativo como estrategia de inversión social empresarial», Rev. Española del Tercer Sector n.º 28 (cuatrimestre III), págs. 123 a 148.
- [Ver Texto](#)
-
- (5) Cuando el voluntariado se realiza fuera del territorio se presenta una encrucijada entre la normativa reguladora del voluntariado y el Estatuto de los cooperantes (regulado por [RD 519/2006](#), el cooperante es un trabajador con contrato de trabajo o, en su caso, se mantiene la relación funcional o vínculo estatutario con la Administración, [arts. 3.1, 4, 6 y preceptos concordantes](#)) o en su caso la figura del voluntariado que contemplada la Ley de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Ley 23/1998, de 7 de julio, cuyo [art. 37](#), que regula el contenido mínimo del contrato no laboral, así denominado por la Ley, del voluntario de cooperación, para estos voluntarios especiales resulta de aplicación supletoria la Ley del voluntariado estatal o autonómica en función de las competencias y materias).
- [Ver Texto](#)
-
- (6) Cuestiones relativas a la edad del voluntario en cuanto que menores de edad a las que se refiere el [art. 8.2 de la Ley 45/2015](#). Debe tenerse en cuenta que se fijan dos criterios por la Ley de voluntariado para los menores con madurez comprendidos entre 16 y 18 años necesitan el consentimiento de quien ostente la patria potestad, mientras que los menores entre 12 y 16 años, por su edad y la especial protección del menor, de su salud y de su formación, necesitan expresa autorización de sus progenitores, tutores o representantes legales. Para los menores de 12 años no está habilitado el voluntariado regulado en la [Ley 45/2015](#) con vocación de permanencia.
- [Ver Texto](#)
-
- (7) El precepto se incardina en un capítulo (el IV de la [Ley 1/2015, de 24 de febrero](#), del voluntariado en la Comunidad de Madrid) dedicado a las llamadas formas de voluntariado de consideración especial y junto al voluntariado corporativo incluye el voluntariado en el exterior y de cooperación internacional al desarrollo.
- [Ver Texto](#)
-
- (8) [Art. 47 del Decreto valenciano 40/2009, de 13 de marzo](#).
- [Ver Texto](#)
-
- (9) [Art. 48 del Decreto valenciano 40/2009, de 13 de marzo](#).
- [Ver Texto](#)
-
- (10) Que también encuentra su lectura de exclusión del RGSS en el [art. 137 a\)](#) del nuevo TRLGSS
- [Ver Texto](#)
-
- (11) O, si existe compensación, se trata de una pequeña compensación, así admitida por la doctrina judicial, [STSJ de Valencia de 16 de septiembre de 2005](#).
- [Ver Texto](#)
-
- (12) Ya que la retribución se presume de la concurrencia de las notas de ajenidad y dependencia y aunque falte la remuneración ello no impide la calificación de la relación laboral.
- [Ver Texto](#)
-
- (13) Por todos, RUIZ CASTILLO M.ª M. y ESCRIBANO GUTIÉRREZ (2007), «El trabajo no retribuido», en GARCÍA MURCIA y otros: El trabajo autónomo y otras formas de trabajo no asalariado, Aranzadi, Pamplona, pág. 450.
- [Ver Texto](#)
-
- (14) [SSTS 21 de junio de 1990, 23 de octubre de 1989, ó 25 de enero de 2000](#), y [STJ de Cataluña de 6 de octubre de 2003](#), en este último supuesto resolviendo un supuesto de zona de frontera entre voluntariado y trabajo asalariado de un voluntario de Cruz Roja, conductor de ambulancia o de [25 de abril de 2012](#), también de un voluntario en un servicio solidario para personas necesitadas especialmente mayores e inmigrantes que acogen e integran, en el que junto con los voluntarios hay trabajadores asalariados (sólo 4), pero declara la relación en este caso como laboral por existir una asignación económica mensual que no puede ser entendida como compensación de gastos sino como auténtica retribución, esto es como contraprestación salarial por la entidad del importe (700€ mensuales) y en consecuencia el cese es declarado despido.
- [Ver Texto](#)
-
- (15) Porque se debe estar para determinar la auténtica naturaleza de la actividad de voluntariado o, por el contrario, de relación laboral a la realidad de su contenido que es manifestado por los actos realizados en su ejecución, como apunta la precitada [STS de 23 de octubre de 1989](#): «lo que debe prevalecer sobre el nomen iuris empleado por los contratantes».
- [Ver Texto](#)
-
- (16) Así por ejemplo, lo han entendido la [STJ de Cataluña de 6 octubre de 2003](#), de [25 de abril de 2012](#), y [STJ de Valencia de 22 febrero de 2005](#), razonando ésta última que caracteriza la existencia de una relación jurídica de voluntariado es, precisamente, el compromiso libre y altruista de prestar un servicio de forma solidaria y no retribuida; y consideró que entra dentro de los denominados trabajos realizados a título de benevolencia del aquel [art. 1.3 d\) ET](#). O también la posterior [STSJ de Valencia de 16 de septiembre de 2005](#), en la que haciendo suyas las posturas doctrinales fija: que el vínculo del voluntario no es técnicamente oneroso sino gratuito. Y poniendo de manifiesto que se trata de figuras jurídicas próximas a la donación, al devenir de nexos no remunerados, por cuanto los trabajos prestados en actividades de voluntariado se sitúan, para la Sala, dentro de las actividades gratuitas y altruistas para una entidad sin ánimo de lucro, (en el caso abordado con funciones asistenciales y de protección al inmigrante), por lo cual se concluye que el vínculo no podrá ser considerado como laboral sino como un compromiso de solidaridad al no tener como causa una obligación o deber jurídico y no estar retribuido .

[Ver Texto](#)

- (17) Lo que también sucede con las penas que son trabajos en beneficio de la comunidad ([arts. 33 CP](#) y preceptos concordantes y [RD 840/2011](#)) y que hoy no pocas de ellas se realizan en entornos de voluntariado con un fin de la reinserción y concienciación, al que la propia Ley de voluntariado atiende en su [art. 14.4](#) permitiendo a las entidades de voluntariado realizar programas con objetivos de reinserción de personas con antecedentes penales no caducados a través de acciones voluntarias —debiendo recogerse en el programa las características especiales del mismo—; o, en otro orden, los trabajos de colaboración social que hoy regula en la prestación por desempleo el [art. 272.2 del TRLGSS](#) (aprobado por RD Legislativo 8/2015) y desarrollados en el [RD 1445/1982](#) como medidas de fomento del empleo, los cuales aparecen expresamente excepcionados de la consideración de actividades de voluntariado en el [art. 3.3 d\) de la Ley 45/2015](#).

[Ver Texto](#)

- (18) [Art. 3.3 b\) Ley 45/2015](#). En el ámbito internacional se pone de manifiesto que siendo cierto que la ayuda que se proporciona la familia no es voluntariado el problema reside en determinar hasta donde alcanza el concepto familiares cercanos, ya que en ocasiones una atención o ayuda a familia extensa, según las culturas y el grado de atención a los miembros de las familias, sí podrían entrar dentro del voluntariado directo y también encuentra dificultades en su precisión conceptual respecto a situaciones de acogida no permanentes.

[Ver Texto](#)

- (19) [Art. 2 de la Ley 45/2015](#).

[Ver Texto](#)

- (20) Por ejemplo, [STSJ de Cataluña de 25 de abril de 2012](#).

[Ver Texto](#)

- (21) Este voluntariado se rige por su específica normativa y supletoriamente por la Ley del voluntariado según dispone la [DA 1.ª de la Ley 45/2015](#).

[Ver Texto](#)

- (22) [Art. 5.3 a\) Ley 45/2015](#), no obstante la Ley ya define el voluntariado de protección civil en su art. 6.1 j), destacando la labor de estos voluntarios pero sin olvidar el deber del conjunto de los ciudadanos en casos de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública al amparo del [art. 30.4 de nuestra Constitución](#).

[Ver Texto](#)

- (23) El [art. 3.1 b\) de la Ley 45/2015](#) al definir el concepto de voluntariado exige la asunción voluntaria de la actividad. La OIT advierte que en no pocos países durante años ha existido un voluntariado forzoso como práctica generalizada (piénsese en España en la prestación social sustitutoria, de carácter obligatorio ex constitución u otras contenidas en el [art. 30 CE](#)).

[Ver Texto](#)

- (24) Asamblea General de la ONU de 2001.

[Ver Texto](#)

- (25) [Art. 3.4 Ley 45/2015](#).

[Ver Texto](#)

- (26) [Art. 5.2 f\) Ley 45/2015](#).

[Ver Texto](#)

- (27) Tanto la doctrina italiana como la francesa han reflexionado —desde los años 30 del pasado siglo XX— sobre el llamado «el trabajo gratuito» o «la prestación gratuita» o también más modernamente abordadas como las prestaciones a organizaciones sin ánimo de lucro, así pueden encontrarse reflexiones interesantes de GHEZZI, GRANDI, MENGHINI, CARINCI, PIZZOFERRATO, CAMPANELLA, BUSSINO o en Francia ROUAST y entre nosotros, BLAT GIMENO.

[Ver Texto](#)

- (28) Oficina Internacional del Trabajo (2011), Manual de medición del trabajo voluntario, Ginebra.

[Ver Texto](#)

- (29) Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas de 2001 sobre el voluntariado, y actuaciones del año 2005 que fue declarado año Internacional del voluntariado de la ONU.

[Ver Texto](#)

- (30) Aunque no siempre es contabilizado, así sí se contabiliza cuando se producen bienes pero no cuando se producen servicios, Oficina Internacional del Trabajo, Manual..., cit., pág. 7 y ss.

[Ver Texto](#)

- (31) Oficina Internacional del Trabajo (2011), Manual...cit., passim, que cifra en el 12% de la población adulta, lo que equivale en el mundo a 20.8 millones de trabajadores equivalentes con remuneración a tiempo completo y el propio informe considera que sus cifras en cuanto a los trabajadores voluntarios está subvaluada.

[Ver Texto](#)

- (32) Resolución del Parlamento europeo de 2008 sobre el voluntariado, el año 2011 fue declarado año europeo del voluntariado.

[Ver Texto](#)

- (33) La doctrina judicial apunta reiteradamente a la existencia de esta nota en las actividades de voluntariado, con las matizaciones propias de la prestación de servicios, pero reconociendo sin ambages que se fijan horarios y que la dedicación es similar a un trabajador por cuenta ajena, así como el sometimiento o subordinación similar a aquel, por ejemplo así en la [STSJ de Cataluña de 6 de octubre de 2003](#). La propia Ley cuando regula los deberes del voluntario fija la obligación de seguir las instrucciones de la entidad de voluntariado, [art. 11.g\) Ley 45/2015](#).

[Ver Texto](#)

(34) Nuevamente como principio de la acción voluntaria, en el [art. 5.3 e\) Ley 45/2015](#).

[Ver Texto](#)

(35) [Art. 3.3 c\) Ley 45/2015](#). La doctrina judicial explica la ausencia de retribución como nota esencial para distinguir el voluntariado de la prestación de servicios laborales, en el voluntariado si existe compensación económica sólo se compensan gastos (véanse, por ejemplo, los [arts. 10 f\), 14 d\) de la Ley 45/2015](#)), si hubiera por el contrario relación laboral se trataría de contraprestación, con la naturaleza de salario (en los conocidos términos del [art. 26 ET](#)).

[Ver Texto](#)

(36) Con esta interpretación, por ejemplo, la [STSJ de Extremadura de 19 de diciembre de 2005](#), que admite la presencia de voluntariado pese a la inexistencia de acuerdo escrito e, igualmente, la [STSJ de Madrid, de 7 de mayo de 2012](#), que pese al incumplimiento de la formalización por escrito del compromiso entiende que dicho incumplimiento legal no convierte en contrato de trabajo la relación de voluntariado; además se indica, sobre cuestiones procesales, que no corresponde al orden jurisdiccional social el control de la observancia de la Ley de voluntariado sino al orden civil. Conviene conocer que el actual [art. 12.4](#) cuando se planteen conflictos llama a su solución por la vía arbitral si así se pactó (al amparo de la [Ley 60/2003](#)), y en ausencia de pacto entonces la jurisdicción competente dice (que podrá ser civil o contenciosa-administrativa en atención a la entidad voluntariado).

[Ver Texto](#)

(37) [Art. 11 c\) Ley 45/2015](#).

[Ver Texto](#)

(38) Exclusión contenida en las [letras e\) y f\) del art. 3.3 Ley 45/2015](#).

[Ver Texto](#)

(39) Nuevamente Oficina Internacional del Trabajo (2011), Manual...cit., págs. 4, 5 y ss.

[Ver Texto](#)

(40) Así se destaca desde la OIT.

[Ver Texto](#)

(41) Pero en ningún caso la actividad del voluntario es de ocio, sino de trabajo voluntario.

[Ver Texto](#)

(42) Se describen los ámbitos de actuación del voluntariado que figuran enunciados a mero título ejemplificativo en el [art. 6 Ley 45/2015](#).

[Ver Texto](#)

(43) [Art. 5 de la ley 45/2015](#).

[Ver Texto](#)

(44) STSJ de Andalucía de 20 de junio de 2001.

[Ver Texto](#)

(45) Datos referidos por ejemplo a Canadá o Australia, Oficina Internacional del Trabajo (2011), Manual, cit., pág. 14, pero que también se dan en nuestro país.

[Ver Texto](#)

(46) Que no son, ni puede ser, considerados remuneración o salario en el sentido que este concepto tiene para el Derecho del Trabajo para los asalariados, ni tampoco contraprestación económica del Trabajo autónomo.

[Ver Texto](#)

(47) [Art. 4.2 Ley 45/2015](#).

[Ver Texto](#)

(48) [Art. 10.1 e\) RD 519/2006](#).

[Ver Texto](#)

(49) Exigencia de un seguro de asistencia que debe, en todo caso, cubrir los riesgos de enfermedad y accidente durante el período de su estancia en el extranjero y gastos de repatriación, [art. 37.3.b\) de la Ley 23/1998, de 7 de julio](#).

[Ver Texto](#)

(50) Por todos, OCCHINO A. (2012), Voluntariato, diritto e modelli organizzativi, Vita e pensiero, Milán, págs. 75 y ss.

[Ver Texto](#)

(51) Así lo entendió en su momento la [STSJ de Valencia de 22 de febrero de 2005](#), donde se ponía de manifiesto lo siguiente: que esa subordinación se desprende directamente los derechos y deberes de los voluntarios, al entender que son importantes los paralelismos (calificadas como grandes concomitancias) en algunos casos con los derechos y deberes propios de la relación laboral, y se expresaba que la realización de las tareas de voluntariado, igualmente, exige una disciplina, orden y sometimiento a las instrucciones de la organización, que el propio Tribunal considera muy similares a las de una relación laboral, aunque eso sí matiza con las lógicas diferencias derivadas de la inexistencia de un contrato de trabajo y la inexigibilidad por consiguiente de ciertos comportamientos y actuaciones entre ambas partes.

[Ver Texto](#)

(52) [Art. 11.g\) Ley 45/2015](#).

[Ver Texto](#)

(53) SSTSJ de Cataluña de 18 de mayo de 2000, y de [6 octubre de 2003](#), y haciéndose eco de esa interpretación también la precitada [STSJ de Valencia de 22 de febrero de 2005](#).

[Ver Texto](#)
