

El trabajo prestado en el marco del voluntariado social (y II)

Valdés Dal-Ré, Fernando

Relaciones Laborales, Nº 12, Sección Editorial, Quincena del 15 al 30 Jun. 2012, Año 28, tomo 1, Editorial

LA LEY

LA LEY 6715/2012

4. De entre todas las notas configuradoras de la institución del voluntariado, ninguna otra está dotada, probablemente, de una mayor aptitud tipificadora como la ausencia de retribución. Es la característica «más distintiva, clásica y reiterada», entre las atribuidas al voluntariado (VELLOSO DE SANTISTEBAN). De ahí, el lugar que de ordinario ocupan los estudios iuslaboralistas sobre el voluntariado, al que se integra en el catálogo de los trabajos no retribuidos. Y de ahí, también, la tendencia a ubicar al trabajo voluntario fuera del mercado, como hace, entre otros, el iuslaboralista francés SAVATIER.

En un contexto semejante, no es de extrañar el sistemático recurso que las normas, internacionales y nacionales, han hecho y siguen haciendo de la falta de retribución o, en su caso, de la nota de gratuidad como elemento definitorio de la figura del trabajo voluntario. Y que esa haya sido, adicionalmente y como no podía ser de otro modo, la opción de nuestras leyes, tanto de las autonómicas como de la estatal. En concreto, el art. 3.1.c LV se encarga de consagrar el carácter no retribuido, estableciendo al respecto dos reglas estrechamente relacionadas entre sí. De un lado, el primer inciso del pasaje legal citado dispone que las actuaciones voluntarias han de llevarse «a cabo sin contraprestación económica». De otro lado, el segundo y último inciso reconoce al voluntario, no obstante lo anterior –«sin perjuicio», es el giro gramatical empleado-, «el derecho al reembolso de los gastos que el desempeño de la actividad de voluntariado ocasiona».

Una interpretación de conjunto de estas dos reglas permite extraer algunas conclusiones de interés. Por lo pronto, el ámbito material de la prohibición se circunscribe a la obtención de una «contraprestación económica», concepto éste al que es preciso dotar de un contenido amplio, integrando en él cualquier percepción que retribuya el trabajo realizado. En este sentido, no me parece exagerado asimilar el concepto de «contraprestación económica» a la noción de salario manejada por el art. 26.1 ET (LA LEY 1270/1995), por lo que habrá de entenderse como tal toda ventaja patrimonial evaluable económicamente, al margen y con independencia de que su valor sea equivalente, superior o inferior al que el mercado atribuiría a la prestación de actividad ejecutada por el voluntario. Desde esta perspectiva, soy del parecer que la actuación del voluntariado instrumenta un concreto negocio jurídico que entra en la categoría de los negocios gratuitos (en otro sentido BENLLOCH SANZ, para quien el voluntariado constituye un *tertium genus* entre la figura de los contratos onerosos y los gratuitos. Tal es, igualmente, la tesis defendida por la sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha de 12 de julio de 2007). Por este lado, el trabajo del voluntariado comparte la misma nota de gratuidad que caracteriza los trabajos mencionados en el art. 3.1.d ET (LA LEY 1270/1995), dato éste que deriva, en última instancia, de la naturaleza del propio voluntariado como una manifestación singular del trabajo benévolo.

Una vez declarada la condición del trabajo voluntario como trabajo no retribuido, el art. 3.1.e LV no solo consiente la percepción por parte del voluntario de unas determinadas cantidades; le reconoce un derecho al «reembolso de los gastos» ocasionados por el desempeño de su actividad. El término utilizado ya evidencia la finalidad perseguida con esta previsión, que no es otra que preservar la indemnidad del patrimonio del voluntario, asegurándole que, a

pesar de no poder aventajarse económicamente del trabajo prestado, no va a experimentar mermas o perjuicios. La tarea de interpretar la expresión utilizada no es, me parece, interrogante que se preste a discusión. En el contexto normativo más inmediato en el que esta previsión se enuncia, por gasto ha de entenderse todo consumo, pero solo los consumos, efectuado por el voluntario con ocasión o como consecuencia del desarrollo de su actividad y efectivamente contraídos por el. En tal sentido y sin ánimo de exhaustividad, entran en este capítulo los costes derivados de desplazamientos y traslados (manutención y estancia) así como los vinculados a los eventos sociales a los que el voluntario deba asistir, representando a su organización. Desde luego, el voluntario podrá recibir, adicionalmente, otros servicios o beneficios que resulten necesarios para el desempeño de las funciones propias del voluntario; pero bajo este concepto, y creo que bajo ningún otro, podría percibir aquellos bienes destinados a facilitar «el cumplimiento de los objetivos que pretende alcanzar el programa» o proyecto en el que se integran las actuaciones del voluntario.

5. Como ya se tuvo la ocasión de anticipar, el art. 3.1 LV, tras definir en positivo en su apartado primero los elementos definidores de la actividad de voluntariado, en su apartado segundo recurre a la técnica de excluir determinadas actividades de la noción misma de voluntariado y, por consiguiente, del ámbito de aplicación de la Ley 6/1996. Dicho precepto reza del tenor literal siguiente: «quedan excluidas las actuaciones voluntarias aisladas, esporádicas o prestadas al margen de organizaciones públicas o privadas sin ánimo de lucro, ejecutadas por razones familiares».

Una mera lectura del precepto transcrito evidencia la distinta función que desarrollan las exclusiones establecidas por la norma. Algunas de las legalmente referenciadas cumplen un papel definidor de la noción misma de voluntariado; otras, en cambio, se encuentran implícitas en el enunciado de los elementos que definen la actuación del voluntario. En el primer capítulo entra, sin duda alguna, el descarte, en el ámbito del voluntariado regulado por la LV, de las actividades que, aun pudiendo tener un interés general, sean gestionadas por organizaciones privadas de carácter lucrativo. En realidad, esta previsión, como ya se ha hecho constar, viene a complementar el requisito mencionado en el art. 3.1.d LV, de modo que la actividad de voluntariado no solo ha de ser canalizada por una organización, sino que ésta ha de carecer de *animus lucrandi*.

Una función no ya suplementaria de un elemento constitutivo del concepto de voluntariado sino sustantiva y diferenciadora cumple la expulsión del ámbito de imputación de la Ley 6/1996 relativa a las actuaciones voluntarias «aisladas (o) esporádicas». En buena técnica legislativa, semejante regla hubiera requerido ser incorporada al art. 3.1 LV, en un apartado separado, sin que, en modo alguno, pueda configurarse como un simple desarrollo de la prevista en el apartado d) de ese mismo precepto que, como ya fue razonado, opta por una concepción organicista de la actividad de voluntariado. La naturaleza de las organizaciones a las que la Ley 6/1996 encomienda encauzar el formidable caudal de actividad voluntaria no guarda relación alguna, directa o indirecta, con la naturaleza temporal, constante u ocasional, del trabajo voluntario. Probablemente, la decisión del legislador de instalar extramuros de la noción de voluntariado social a las acciones aisladas, carentes de continuidad en el tiempo, obedece a razones de oportunidad. El fin perseguido es asegurar una cierta constancia en el desempeño de una actividad que, por expreso mandato legal, ha de ser llevada a la práctica siguiendo las directrices de unos previos programas. En un contexto semejante, este tipo de acciones voluntarias, además de aportar un muy reducido valor añadido al proyecto, podría producir evidentes disfunciones, como el incremento de los costes derivados de la incorporación del voluntario, tales como los derivados de la formación o de la información.

En la segunda categoría de exclusiones, las que se encuentran implícitas en los componentes tipificadores del concepto de voluntariado, se sitúan las acciones voluntarias ejecutadas «por razones familiares, de amistad o

buena vecindad». Como ya tuve oportunidad de razonar en anterior Editorial (1) , los trabajos amistosos responden a una acción solidaria no organizada e informal, sin atender a programas de ayudas preestablecidos. Por tanto, el trabajo a título de amistad resulta incompatible con la exigencia formulada en el apartado d) del art. 3.1 LV. Igualmente incompatible con esta exigencia son los trabajos prestados a título de buena vecindad.

Sin embargo es ésta una afirmación solo cierta en parte; en concreto, en relación con aquellos supuestos en que los trabajos de buena vecindad se realizan conforme al patrón histórico, el que se desarrollaba y sigue desarrollando de manera marginal en un entorno cívico reducido. Diferente juicio merecen, no obstante, los trabajos de esta índole que responden a un patrón más moderno, cuyo entorno es amplio (zonas residenciales, barriadas o locales pequeñas). En tales hipótesis, éstas actuaciones, en caso de ejercerse de manera esporádica, quedan extramuros del voluntariado social en virtud de la exclusión anterior ya analizada. En otro caso, su inclusión o exclusión dependerá, más que de la motivación, de la existencia o no de una organización capaz de articular estas pulsiones solidarias. Finalmente y en lo que concierne a los trabajos realizados por razones familiares, la exclusión se debe a la ausencia de una organización sin ánimo lucrativo, capaz de encauzar el voluntariado. En todo caso, el trabajo que integra el tipo «trabajos por razones familiares» es, a mi juicio y de manera exclusiva, el regulado en el art. 1. 3.e ET (LA LEY 1270/1995).

6. Analizado que ha sido el concepto que de voluntariado surte la Ley 6/1996, no me parece desacertado concluir afirmando que el objeto del voluntariado es el trabajo impulsado y sostenido por un móvil altruista y solidario que presta una persona física (voluntario), mediante una singular relación jurídica de carácter no retribuido, en el marco de una organización pública o privada sin ánimo de lucro, encargada de realizar actividades de interés general. El propósito de las reflexiones que a continuación siguen es doble. De un lado, se analizarán las notas configuradoras del trabajo ejecutado por el voluntario, tomando a tal efecto como modelo analítico de referencia la construcción teórica elaborada al hilo del estudio de otro objeto: el del derecho del trabajo. De otro, se examinará la naturaleza de la relación jurídica a través de la cual se encauza este singular trabajo.

La noción que de la actividad de voluntariado efectúa el art. 3.1 LV suministra algunas pistas de interés. Más aún, a mi juicio, ya enuncia, bien de manera directa y expresa bien de modo indirecto o implícito, todas y cada una de las notas tipificadoras del trabajo voluntario. Por lo pronto, no hay la menor duda de que el trabajo voluntario se configura como un trabajo libre (art.3.1.b LV) y gratuito (art. 3.1.c LV). No es cuestión ahora de retornar sobre estos dos primeros rasgos definidores del trabajo voluntario, pudiendo dar por reproducido el análisis efectuado con anterioridad. En todo caso, no me parece impertinente insistir en que, a efectos de calificación jurídica, la expresión «contraprestación económica» que la LV utiliza ha de entenderse como equivalente a la de salario, manejada por la legislación laboral. Es este un dato que, como habrá ocasión de razonar más adelante, habrá de tenerse en cuenta a efectos de identificar la causa del contrato celebrado por el voluntario. La libertad o voluntariedad y la no retribución son notas del trabajo voluntario que la LV formula de manera directa e indubitada. Pero no son, como se anticipó, las únicas características deducibles del concepto legal de voluntariado; hay otras dos que pueden inferirse razonablemente de esta misma noción.

Ya se ha hecho constar con anterioridad que el trabajo del voluntario ha de encauzarse imperativamente a través de una organización, ya sea pública ya sea privada. Las actuaciones del voluntariado han de ejecutarse, así pues, en el interior de una concreta entidad, a la que el voluntario se incorpora y en la que se inserta. Adicionalmente, esta incorporación ha de hacerse con una cierta vocación de constancia, ya que, de otro modo, su trabajo entraría en la categoría de ocasional y esporádico y, como tal, quedaría extramuros del ámbito de imputación normativa de la legislación sobre voluntariado (art. 3.2 LV). Por lo demás y una vez acaecida la integración del

voluntario en la organización, los cometidos han de ser ejecutados con arreglo a programas o proyectos predeterminados.

En el contexto organizativo que se viene de describir, puede convenirse con razonable fundamento que el trabajo del voluntario es un trabajo prestado en régimen de dependencia. La noción que de dependencia ofrece el art. 1 ET (LA LEY 1270/1995) (inserción de una persona en el ámbito de organización y dirección de otra) resulta aplicable al trabajo voluntario, pues, una vez incorporado a la organización, el trabajador voluntario queda sometido a las instrucciones y órdenes dictadas por los directivos y responsables de la citada organización, tal y como, de otro lado, prevé el art. 8. g) LV, que menciona, en el catálogo de deberes del voluntario, el de «seguir las instrucciones adecuadas a los fines que se impartan en el desarrollo de las actividades encomendadas».

El interrogante que de inmediato puede plantearse y al que es preciso dar respuesta es el discernir si la dependencia del trabajo voluntario puede o no equipararse a la del trabajo asalariado. Desde luego, es éste un interrogante pertinente, ya que la experiencia jurídica muestra la sujeción de una de las partes de contratos no laborales (por ejemplo, el de ejecución de obra) a instrucciones u órdenes de la otra, situaciones éstas que en modo alguno son reconducibles a la dependencia que tipifica el contrato de trabajo. Sin pretensión por mi parte de examinar a fondo el juego de la nota de subordinación en la relación laboral, creo que pueden validarse, como consecuencia de la hoy ya muy consolidada jurisprudencia en la materia, dos conclusiones. De un lado, que la noción de dependencia es unitaria, pudiendo ser definida, por utilizar los clásicos términos acuñados por aquella, como «la inserción del trabajador en el círculo rector y organicista» del empresario. De otro, que la dependencia, pese a su concepto unitario, se expresa, concreta y desarrolla, en la realidad, de manera muy diversa y plural.

Sobre la base de estas esquemáticas consideraciones, no me parece aventurado defender la tesis de una sustancial identidad entre la subordinación del trabajo voluntario y la del trabajo asalariado (RUIZ DEL CASTILLO/ESCRIBANO GUTIÉRREZ y BENLLOCH SANZ). Probablemente, la principal diferencia reside en la mayor capacidad de la que todo voluntario dispone, a través del compromiso de incorporación, de modalizar los derechos y deberes de cada parte y, por derivación, el contenido de los poderes directivos de la organización en la que presta servicios. De seguro, esta capacidad también puede presentarse en el ámbito laboral; pero la situación de asimetría dominante en el mercado de trabajo limita la frecuencia y la intensidad de esa modalización, reservada a trabajadores de alta cualificación. Pero no es éste un dato definitivo, pues, en última instancia, trabajador asalariado y trabajador voluntario quedan ambos sometidos a los poderes de sus respectivas contrapartes en función de los términos y condiciones que resulten de aplicación. La diferencia reside en que, para aquél primero, esos términos no estarán de ordinario pactados, entrando en juego, entonces, los bloques normativos (legislación y negociación colectiva) que sean de aplicación; para este segundo, en cambio, aquellos condiciones tendrán, en lo sustancial, un origen convencional, pues se habrán establecido de mutuo acuerdo.

Finalmente y además de subordinado, el trabajador voluntario presta su actividad por cuenta ajena. O, si se quiere decir con otras palabras, la ajeneidad constituye nota tipificadora de la relación concertada por el voluntario, la cual puede apreciarse y se hace visible a través del criterio doctrinal más consolidado para su identificación. Es la organización a la que se incorpora el voluntario la que hace suyos y se apropia de los rendimientos del trabajo que éste presta, sin que, a estos efectos, la ausencia de ánimo lucrativo de aquella resulte un dato jurídicamente relevante.

De lo hasta aquí expuesto, no resulta tarea difícil formular las coincidencias y las divergencias que tipifican los trabajos ejecutados por el voluntario y por el trabajador asalariado. El trabajo de ambos se realiza de manera libre y uno y otro, igualmente, trabajan por cuenta ajena. Además y como acontece con el asalariado, también el

voluntario –por decirlo con las acertadas palabras de la sentencia del TSJ de Cataluña de 18 de mayo de 2000– «actúa y presta servicios bajo la organización y dirección de la entidad con la que se colabora, y se encuentra sometido a las órdenes e instrucciones impartidas por la misma, con la misma o similar forma y manera que el art. 1.1 ET (LA LEY 1270/1995) establece para cualquier relación laboral, pudiendo estar obligado a respetar un horario y jornada (FD 5º)» (en el mismo sentido, también sentencia del TSJ de Cataluña de 6 de octubre de 2003).

Las diferencias entre estas dos relaciones, la laboral y la del voluntariado, no se sitúan, por consiguiente, en el modo de realización de las tareas o funciones comprometidas por los trabajadores y los voluntarios. En el terreno dogmático, esas diferencias se centran en la motivación altruista y solidaria que lleva al voluntario a asumir la realización de esas funciones, elemento éste que explica y da sentido al carácter no retribuido del trabajo voluntario. Por este lado, ese elemento subjetivo y finalista en que consiste esa motivación adquiere su concreción, en el terreno jurídico, en la nota de la gratuidad.

No obstante lo anterior y en la medida en que, como ya se ha tenido oportunidad de razonar, los voluntarios pueden percibir una compensación económica por los gastos realizados para desempeñar su actividad, reconociéndoles la ley el derecho a exigir el reembolso de los mismos, la doctrina judicial tiende a restar virtualidad diferenciadora al componente retributivo. O por enunciar la idea en los términos expuestos por la sentencia del TSJ de Cataluña de 6 de octubre de 2003 la presencia de estas compensaciones «generará enormes dudas para determinar hasta qué punto esta eventual retribución únicamente tiene como finalidad compensar los gastos o realmente supone una contraprestación a modo de salario por el trabajo realizado (F.D. 2º)» (en parecidos términos, también las sentencias de los TSJ de Extremadura de 29 de diciembre de 2006, de Castilla-La Mancha de 12 de julio de 2007 y de Madrid, de 6 de junio de 2007).

Es éste un problema que plantea, al menos en el terreno de la construcción jurídica, el interrogante acerca de la posible existencia de otros elementos que también puedan entrar en juego y valorarse a efectos de calificación jurídica. Tal es el tema sobre que, finalmente, me propongo seguidamente reflexionar.

7. De conformidad con lo establecido en el art. 9.1 LV, la incorporación de los voluntarios a las organizaciones «se formalizará por escrito mediante el correspondiente acuerdo o compromiso», el cual ha de incluir, además del carácter altruista de la relación, las siguientes menciones: el conjunto de derechos y deberes que corresponda a ambas partes, el contenido de las funciones, actividades y el tiempo de dedicación, el proceso de formación que se requiere para cumplir esas funciones y, por último, la duración del compromiso y las causas y formas de desvinculación por ambas partes. Sin sombra alguna de incertidumbre, la figura del «acuerdo o compromiso» de incorporación juega o debiera jugar una función esencial a efectos de la calificación de la relación jurídica del voluntariado, tanto en un sentido interno, de identificación al mundo de pertenencia, como en un sentido externo, de diferenciación frente a figuras que pueden instalarse, en ocasiones, en situaciones de frontera.

La exclusión del ordenamiento laboral de los trabajos relacionados en el art. 1.3.d ET (LA LEY 1270/1995), los trabajos prestados a «título de amistad, benevolencia y buena vecindad», se debe, en lo esencial, a la ausencia de un *animus obligandi* bilateral, procedente tanto de quien presta el servicio como de quien lo recibe. No es ésta, sin embargo, una conclusión que pueda predicarse de la actividad de voluntariado, en la que tanto el voluntario como la entidad con la que colabora y en la que se integra asumen, como se encarga de declarar el art. 7.1.a LV, un «conjunto de derechos y de deberes», que es el que «corresponde a ambas partes». Precisamente, el instrumento encargado de recoger esos derechos y deberes es el denominado por la propia LV «acuerdo o compromiso» de incorporación.

Por lo pronto, es este un negocio que, de entrada, ha de reputarse como jurídico y bilateral (sostiene la

unilateralidad del compromiso, la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Sevilla, de 2 de febrero de 2004), propiedad ésta ya sugerida en su propia rotulación. Estamos en presencia de un acuerdo, nacido de la voluntad concurrente de dos partes, en el que, cada una de ellas, asume específicos derechos y obligaciones, susceptibles de ser controlados por la contraparte. El acuerdo de incorporación cumple así, en la actividad de voluntariado, las dos grandes funciones que cumple cualquier contrato. Por una parte, una función genética, al amparo de la cual el voluntario y su entidad dan vida a una relación jurídica obligatoria, que cabe denominar como relación de voluntariado o, si se prefiere, como contrato de voluntariado, que ha de calificarse de típico y nominado; de otra, una función normativa, de fijación y determinación de las condiciones de todo tipo que han de regir la relación.

Precisamente, la función normativa del acuerdo o compromiso de incorporación dispone de un nada desdeñable campo de actuación, pudiendo las partes de la relación de voluntariado, dentro del respeto a las previsiones contenidas en la LV, señaladamente en los arts. 6, 7 y 8, y, desde luego, a las cláusulas generales, constitucionales e infraconstitucionales, de obligada observancia en el entero sistema jurídico, fijar las condiciones de las tareas de voluntariado comprometidas y, a su través, los términos del ejercicio, por parte de la entidad, de sus poderes directivos. Expresada la idea en otras palabras, la LV confiere a la autonomía de la voluntad una fuerza y eficacia reguladora de la que, como regla de normalidad, carecen los sujetos que conciertan un contrato de trabajo.

En este contexto normativo, al acuerdo o compromiso de incorporación ha de atribuírsele un papel decisivo a efectos de la calificación jurídica de una concreta relación. Del mismo modo que el art. 8 ET (LA LEY 1270/1995) instituye una presunción *iuris tantum* de laboralidad en aquellos casos en los que concurre la causa laboral o, si se prefiere, media un intercambio de trabajo dependiente y por cuenta ajena por un salario, la suscripción del citado acuerdo o compromiso debe llevar aparejada la presunción, igualmente destruible mediante prueba en contrario, de la presencia de una relación de actividad de voluntariado. Tal es la orientación que, aun cuando de manera no unánime, comienza a aflorar en la doctrina judicial, que atribuye al acuerdo de voluntades expresada por las partes en el momento de dar vida a su relación jurídica una relevancia tipificadora que, de algún modo, modera o contiene el tradicional juego del principio de realismo jurídico (para una comprobación de la aplicación de esta presunción pueden consultarse, entre otras, las sentencias de los TSJ de Cataluña, de 18 de mayo de 2000, de Andalucía/Sevilla, de 2 de febrero de 2004, de la Comunidad Valenciana, de 22 de febrero de 2005 y de 24 de mayo de 2005 y, en fin, de Extremadura, de 14 de diciembre de 2005; en sentido contrario, sentencia TSJ de la Comunidad Valencia de 16 de septiembre de 2005).

Aunque los litigios sobre voluntariado social no han sido, al menos hasta el presente, frecuentes, la doctrina judicial también ha tenido oportunidad de reflexionar sobre el tipo de prueba que puede destruir la presunción de existencia de la relación de voluntariado social (SELMA PENALVA). En tal sentido, se ha hecho notar la conveniencia de valorar los antecedentes contractuales de las partes, pudiendo estimarse sospechosa una sucesión de una relación laboral, mantenida durante un período prolongado, por otra de voluntariado (sentencias TSJ de la Comunidad Valenciana de 30 de septiembre de 2004 y de Cataluña de 22 de febrero de 2005). Igualmente se ha ponderado la circunstancia de que la organización no contase con ningún trabajador asalariado para el ejercicio de sus actividades sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Sevilla, de 2 de febrero de 2004). En fin, también puede servir de indicio de simulación contractual el que el voluntario preste su compromiso en régimen de exclusividad, a tiempo completo y a lo largo de un período prolongado, careciendo de otros recursos económicos distintos de la percepción de una compensación económica, en cuantía periódica, calificada como «reembolso de gastos» (sentencia TSJ de Cataluña de 6 de octubre de 2004).

Fernando Valdés Dal-Ré

Director

(1) Vid. «El trabajo prestado a título de amistad, benevolencia y buena vecindad», RL 2012, núm. 2, págs. 1-9.

[Ver Texto](#)
