



voluntare

red de voluntariado corporativo



# Ley 45/2014 de Voluntariado: Análisis y Posicionamiento Empresas VOLUNTARE.

Junio 2016

endesa



KPMG

Fundación  
CORRESPONSABLES

fundación  
CODESPA



Telefónica  
FUNDACIÓN



Santander



## Índice

Introducción.....	5
La ley 45/2015 .....	5
Análisis y posicionamiento Empresas VOLUNTARE.....	6
Análisis legal .....	7
1. Introducción: Objetivo del análisis .....	7
2. Normativa a tener en cuenta: .....	7
2.1 Ámbito Estatal: Ley 45/2015, de 14 de octubre de Voluntariado.....	7
2.2 Ámbito Autonómico .....	10
2.3. Situación actual: preguntas, reflexiones y conclusiones.....	11
Posicionamiento .....	18
Conclusiones.....	19
Bibliografía.....	20



## Introducción

### La ley 45/2015

El pasado jueves 15 de octubre de 2015, en el Boletín Oficial del Estado nº247, se publicó la nueva Ley 45/2015 de voluntariado, que deroga la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado.

La nueva Ley de Voluntariado quiere legislar una realidad que ha cambiado de forma muy importante en estos 20 años y ya no se refleja en la Ley de 1996. También, en estos años, muchas Comunidades Autónomas han promulgado sus leyes de voluntariado, recayendo el mismo entre sus competencias.

El *iter* legislativo ha sido ampliamente participativo para poder incluir los distintos actores involucrados, y en particular se han consultado:

- Las Comunidades Autónomas;
- Los Centros Directivos del Estado competentes;
- Las Entidades Sociales, ONG y en particular la Plataforma del Voluntariado.

Las principales diferencias con respecto a la Ley del 1996 son las siguientes:

- De hablar solo de Voluntariado social, se introducen otros ámbitos como el internacional de cooperación para desarrollo, el deportivo, el cultural, el ambiental dejando la posibilidad de incluir otros ámbitos al añadir “entre otros” (art.6).
- Se incluye entre los Voluntarios a los menores de edad a partir de 12 años, aunque requiriendo el consentimiento de sus progenitores, tutores o representantes legales. También se reconocen como voluntarios con iguales derechos y oportunidades de acceso a los mayores y a las personas con discapacidad.
- Se introducen nuevos actores, como las universidades y las empresas, como posibles promotores de voluntariado.

La Ley 45/2015, sustancialmente, es muy parecida en contenidos pero más extensiva que su predecesora ampliando sus ámbitos de aplicación.

Eso dicho, como es natural, y al igual que la ley 6/1996, la Ley de Voluntariado se dirige principalmente a las Entidades de Voluntariado y solo regula el Voluntariado realizado a través de estas Entidades, aunque admita, como veremos a continuación, que existan actividades de Voluntariado *al latere* de las mismas.

En este sentido, desde el punto de vista de las empresas y del Voluntariado Corporativo, la Ley no pretende, con su definición de Voluntariado, restringir el abanico de actividades que se realizan, sino definir el ámbito de aplicación de la misma: quién, qué y bajo qué condición está sujeto a respetar su dictamen.

Por otro lado, la Ley estatal quiere ser un marco de referencia para el Voluntariado en España y para las leyes autonómicas y servir de guía para todos los actores que promueven el Voluntariado, incluso las empresas, para hacerlo de forma estructurada y profesional.

## **Análisis y posicionamiento Empresas VOLUNTARE**

A raíz de las dudas surgidas entre las empresas que realizan y fomentan actividades de Voluntariado entre sus empleados tras la publicación de la Ley 45/2015, desde VOLUNTARE se ha querido ofrecer un análisis técnico de la Ley y se ha solicitado a las empresas españolas socias de la red, posicionarse sobre los aspectos que consideraban más críticos.

El proceso seguido ha sido el siguiente:

1. Se ha solicitado el apoyo de dos letradas para realizar un análisis en clave empresarial de la Ley de Voluntariado, enfocándose sobre las implicaciones para las empresas que realizan y promueven actividades de Voluntariado
2. Se ha creado un grupo de trabajo, compuesto por empresas socias de VOLUNTARE, para posicionarse sobre algunos aspectos considerados de importancia para el correcto reconocimiento del Voluntariado Corporativo.

El presente trabajo no pretende ser la correcta interpretación de la Ley, ni tener algún valor jurídico, sencillamente se propone como guía para ayudar y acompañar a las empresas en el entendimiento de la Ley 45/2015 y reflejar el punto de vista de algunas de las principales empresas activas en temas de Voluntariado en España sobre algunos de sus aspectos más relevantes desde el punto de vista empresarial.

## Análisis legal

El presente análisis legal, ha sido realizado por dos letradas: Dña. Hana Cheich Ali Mediavilla de REPSOL, y Dña. Paula del Pino de Banco Santander, que se han ofrecido voluntarias para apoyar VOLUNTARE en el estudio de la nueva Ley del Voluntariado.

Se trata de un análisis estrictamente técnico, realizado por las dos juristas en calidad de voluntarias a título personal independientemente de las empresas donde trabajan.

Desde VOLUNTARE, queremos agradecer a Hana y Paula, por su tiempo y el minucioso trabajo realizado, y a Fundación REPSOL y SANTANDER por apoyarnos en la comunicación de nuestra oferta de Voluntariado.

7

### 1. Introducción: Objetivo del análisis

El objetivo del presente análisis es profundizar en la Ley 45/2015, de 14 de octubre de Voluntariado (en adelante, la Ley) y en especial en cómo, se regula el Voluntariado promovido por la empresa para ver si, entre otros aspectos, esta nueva regulación se adecua a la realidad del voluntariado en la empresa y a sus necesidades.

La Ley en su Exposición de Motivos recoge su intención de apostar por un voluntariado abierto, participativo e intergeneracional que no excluya ningún ámbito, refiriéndose concretamente a las empresas, la administración pública y las universidades. Pretende además, que en este nuevo marco legal se sientan acogidos todo tipo de organizaciones y todos los voluntarios.

Con respecto al voluntariado en la empresa resalta, en la Exposición de Motivos de la Ley, la llamada a las empresas a propiciar, a través de los sistemas existentes la incorporación de mecanismos de adaptación del tiempo de trabajo que permitan a los trabajadores por cuenta ajena o empleados públicos participar en labores de voluntariado.

### 2. Normativa a tener en cuenta:

#### 2.1 Ámbito Estatal: Ley 45/2015, de 14 de octubre de Voluntariado.

##### *Ámbito de aplicación*

La Ley en su artículo 2 establece que la misma será de aplicación a los voluntarios, destinatarios y entidades de voluntariado que participen, se beneficien o lleven a cabo programas de voluntariado de ámbito estatal o supra autonómico, ya se desarrollen dentro o fuera de España. También será de aplicación respecto de aquellos programas



en los que el Estado tenga reconocida constitucionalmente su competencia, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las Comunidades Autónomas en materia de voluntariado por sus Estatutos de Autonomía así como también en su legislación específica.

#### A) Concepto de voluntariado y de entidad de voluntariado

##### i. Concepto de voluntariado

El artículo 3 de la Ley en su epígrafe primero, define el voluntariado como el conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas físicas, de forma solidaria, libre, sin contraprestación económica o material y que se desarrollen a través de entidades de voluntariado.

Posteriormente, en su epígrafe tercero, recoge una serie actuaciones que no considera actividades de voluntariado y entre ellas las que se presten al margen de entidades de voluntariado y las que se realicen en virtud de una relación laboral, funcionarial, mercantil o de cualquier otra mediante contraprestación de orden económico o material.

##### ii. Entidad de voluntariado

En el artículo 13, la Ley se refiere a las entidades de voluntariado como, aquellas personas jurídicas que estén legalmente constituidas e inscritas en los Registros competentes, de acuerdo con la normativa estatal, autonómica o de otro Estado miembro de la Unión Europea de aplicación, que carezcan de ánimo de lucro, que estén integradas o cuenten con voluntarios, sin perjuicio del personal de estructura asalariado necesario para el funcionamiento estable de la entidad o para el desarrollo de actuaciones que requieran un grado de especialización concreto y que desarrollen parte o la totalidad de sus actuaciones mediante programas de voluntariado diseñados y gestionados en el marco de las actividades de interés general, que respeten los valores, principios y dimensiones establecidos en la Ley y se ejecuten en alguno de los ámbitos en ella recogidos.

#### B) Compatibilidad de la acción voluntaria

El artículo 9.1 establece que los trabajadores por cuenta ajena y los empleados públicos sólo podrán realizar actividades de voluntariado fuera de la jornada laboral, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 2 del artículo 20.

#### C) Medidas de fomento del Voluntariado

El artículo 20.2 de la Ley establece que, las Administraciones Públicas y las empresas o instituciones privadas podrán promover y facilitar, de acuerdo con la legislación laboral o de empleo público y con pleno respeto a lo acordado en la negociación colectiva, la adopción de medidas de reducción o adaptación de la jornada laboral, suspensiones de



la relación laboral con reserva de puesto de trabajo o interrupciones de la prestación retribuidas o no, para que los trabajadores por cuenta ajena o empleados públicos, puedan ejercer sus labores de voluntariado.

Los términos concretos en que se vayan a desarrollar las medidas de reducción o adaptación de la jornada laboral, mencionadas en el anterior párrafo deberán constar por escrito.

D) De la promoción del voluntariado desde las empresas. Voluntariado corporativo.

El artículo 21.1 de la Ley establece que, las empresas, podrán promover y participar en programas de voluntariado, siempre que las actuaciones que realicen puedan calificarse como de interés general (lo que excluye aquellas acciones en las que los beneficiarios sean empleados de la propia empresa), se incluyan en alguno de los ámbitos de actuación de voluntariado y respeten los valores y principios que inspiran la acción voluntaria, de acuerdo con lo establecido en el Título I.

En el 21.2 por su parte, establece que las actuaciones de voluntariado podrán llevarse a cabo mediante la incorporación de los trabajadores que decidan participar libre y voluntariamente como voluntarios en programas promovidos por entidades de voluntariado en colaboración con la empresa.

E) Derechos de los voluntarios: derecho a estar asegurado frente a los riesgos de enfermedad y accidente derivados de la acción voluntaria

El artículo 10.1 e) establece como derecho de los voluntarios, el estar cubiertos, a cargo de la entidad de voluntariado, de los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la acción voluntaria y de responsabilidad civil en los casos en los que la legislación sectorial lo exija, a través de un seguro u otra garantía financiera.

F) Acreditación y reconocimiento de las actuaciones de voluntariado

El artículo 24.1 de la Ley, regula la acreditación de la prestación de servicios voluntarios y dice que, se efectuará mediante certificación expedida por la entidad de voluntariado en la que se haya realizado, en cualquier momento en que el voluntario lo solicite y, en todo caso, a la finalización del periodo de voluntariado.

En ella deberán constar, como mínimo, además de los datos personales e identificativos del voluntario y de la entidad de voluntariado, la fecha de incorporación a la entidad y la duración, descripción de las tareas realizadas o funciones asumidas y el lugar donde se ha llevado a cabo la actividad.

## 2.2 Ámbito Autonómico

Al no ser la promoción del voluntariado una competencia exclusiva del Estado, esta puede ser asumida por las Comunidades Autónomas de tal forma que, actualmente la mayoría ha optado por promulgar su propia legislación para regular el mismo.

A la hora de saber que normativa se aplica, habrá que tener en cuenta el ámbito en el que se desarrolla la acción voluntaria, el ámbito del programa de voluntariado, en caso de ser supra autonómico, se aplicará la normativa estatal, si fuera de ámbito autonómico, habrá que aplicar la norma de la comunidad autónoma donde se lleve a cabo.

Con respecto al voluntariado promovido por la empresa en la normativa autonómica no todo se ocupan del mismo, algunas que sí lo hacen son por ejemplo la Comunidad de Madrid y la Comunidad Valenciana.

- Comunidad de Madrid

El artículo 19 de la Ley 1/2015, de 24 de febrero, de Voluntariado de la Comunidad de Madrid, define voluntariado corporativo como aquel promovido por una empresa o institución para que personas vinculadas a esta, (empleados, jubilados, accionistas, proveedores, entre otros), participen en actividades de voluntariado.

En cuanto a la realización de actividades de voluntariado corporativo, establece que si se realizan con organizaciones de voluntariado, habrá de suscribirse un acuerdo entre la empresa y la organización de voluntariado, en el que se establezcan las líneas de actuación y el marco de la estrategia de responsabilidad social corporativa de la empresa que corresponda.

- Comunidad Valenciana: Decreto 40/2009, de 13 marzo, del Consell, por el que se aprueba el reglamento que desarrolla la Ley 4/2001, de 19 de junio, de la Generalitat, del Voluntariado

El artículo 47 se refiere al voluntariado corporativo de las empresas y el 48 al desarrollo del voluntariado corporativo.

Así el primero, establece como voluntariado corporativo 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.

En lo referente al desarrollo del voluntariado corporativo, establece que la participación de las empresas en programas y proyectos de voluntariado, se llevará a cabo con la adscripción de los trabajadores que, voluntariamente, decidan contribuir con su cualificación profesional a la acción voluntaria que deberá desarrollarse a través de entidades de voluntariado preexistentes o constituidas por la propia empresa al efecto.

## 2.3. Situación actual: preguntas, reflexiones y conclusiones

Tomaremos en consideración la normativa estatal.

### 2.3.1. Posibles dudas con respecto al ámbito de aplicación de la Ley

En este sentido, aplicaremos la Ley:

- Cuando el programa de voluntariado se desarrolle en el ámbito territorial de más de una Comunidad Autónoma.
- Cuando se trate de programas en los que el Estado tenga reconocida constitucionalmente la competencia.

Por lo tanto en lo que nos tenemos que fijar para la determinación de la aplicación de la Ley es en el programa de voluntariado, si este es estatal o supra-autonómico se aplica la Ley, independientemente de que en cada territorio se desarrolle en colaboración con una entidad de voluntariado local.

### 2.3.2. Dudas con respecto a actuaciones concretas o tipos de programas: voluntariado deportivo

A este respecto hay que fijarse siempre en que el voluntariado debe satisfacer un interés general.

### 2.3.3 Voluntariado promovido por la empresa sin la intervención de entidad de voluntariado

#### (A) ¿Es voluntariado a efectos de la Ley?

Una cuestión que surge tras la lectura de la Ley es, si puede entenderse que estamos ante voluntariado (siempre desde una perspectiva estrictamente legal), si este es promovido y organizado por la empresa, cumpliendo todos los requisitos que exige la norma salvo la exigencia de que la acción voluntaria se lleve a cabo a través de una entidad de voluntariado.

A este respecto parece claro que, si la acción voluntaria se promociona y organiza por la empresa a través o en colaboración con una entidad de voluntariado, pudiendo ser esta la fundación de la misma, estaríamos ante voluntariado a efectos de la Ley, el problema o la duda surge cuando es la propia empresa, sin actuar conjuntamente con ninguna fundación propia ni con entidad de voluntariado, la que lleva a cabo con sus voluntarios (trabajadores de la empresa) un determinado programa de voluntariado.

Así, el artículo 3 de la Ley establece la obligatoriedad de que, para que se consideren voluntariado las actividades de interés general desarrolladas por personas físicas de forma solidaria, libre, sin contraprestación económica o material, estas se desarrollen a través de entidades de voluntariado y expresamente recoge que, no se considerarán actividades de voluntariado la aisladas o esporádicas, periódicas o no, prestadas al margen de entidades de voluntariado (3.2 a)).

Más tarde sin embargo, en el artículo 21, al abordar la Ley la promoción del voluntariado desde las empresas establece que las actuaciones de voluntariado podrán **(que no deberán)** llevarse a cabo mediante la incorporación de los trabajadores que decidan participar libre y voluntariamente como voluntarios en programas promovidos por entidades de voluntariado en colaboración con la empresa.

12

Esto nos lleva a entender que cabría un voluntariado promovido y realizado exclusivamente desde la empresa, sin actuar conjuntamente con ninguna entidad de voluntariado y esto supondría una excepción a la prohibición recogida en el artículo 3.2 a) de la Ley .

- Este voluntariado si tendría que cumplir en todo caso los demás requisitos establecidos por la Ley, y que como ya hemos analizado anteriormente.

**B) ¿Debe la empresa, en caso de desarrollar programas propios de voluntariado sin la intervención de una entidad de voluntariado, cumplir con los requisitos que impone la Ley, con respecto a los programas de voluntariado, a los derechos de los voluntarios, a las relaciones entre los voluntarios y la entidad de voluntariado y a las propias entidades de voluntariado?**

Parece lógico considerar que, si damos por válida la afirmación de que la Ley permite considerar como voluntariado el promovido por la empresa sin intervención de entidades de voluntariado, ésta exija a la misma análogos requisitos a los que, con respecto a los voluntarios y programas de voluntariado exige a las entidades de voluntariado. Esto sería así porque, desde un punto de vista práctico y con respecto a los programas de voluntariado que la empresa desarrolle de forma autónoma estará llevando a cabo las funciones que normalmente desarrolla la entidad de voluntariado.

Analizando la pregunta anterior de forma pormenorizada las respuestas serían:

- i. Cumplimiento de los requisitos con respecto a los programas de voluntariado

Contenido mínimo: Art. 7.1 de la Ley.

- a) Denominación.
- b) Identificación del responsable del programa.
- c) Fines y objetivos que se proponga.
- d) Descripción de las actividades que comprenda.
- e) Ámbito territorial que abarque.

- f) Duración prevista para su ejecución.
  - g) Número de voluntarios necesario, el perfil adecuado para los cometidos que vayan a desarrollar y la cualificación o formación exigible.
  - h) Criterios para determinar, en su caso, el perfil de las personas destinatarias del programa.
  - i) Medios y recursos precisos para llevarlo a cabo.
  - j) Mecanismos de control, seguimiento y evaluación.
- ii. Obligaciones relacionadas con los derechos de los voluntarios

Las obligaciones que la Ley impone a las entidades de voluntariado en relación con los derechos de favor de los voluntarios corresponderían a las empresas cuando desarrollen programas de voluntariado propios, sin intervención de la entidad de voluntariado.

Así por ejemplo, la empresa tendrá que dar al voluntario la pertinente información, poner a su disposición la acreditación identificativa, suscribir un seguro que le cubra, reembolsarle los gastos que le ocasione el ejercicio del voluntariado, obtener un reconocimiento, proteger sus datos personales.

- iii. De las relaciones entre los voluntarios y la entidad de voluntariado

No parece plantear dudas a este respecto, la obligación que tendrá la empresa de firmar con el voluntario el correspondiente acuerdo de incorporación, que deberá contener los mínimos exigidos por la Ley.

### **Conclusiones:**

Como vemos, el hecho de que la empresa lleve a cabo un programa de voluntariado propio sin que intervenga una entidad de voluntariado, llevará consigo el cumplimiento, a su cargo, de ciertas obligaciones que, en caso de actuar en colaboración con una entidad de voluntariado asumiría esta.

En la práctica estas obligaciones podrían resumirse en:

- Cumplir con los requisitos en cuanto al contenido del programa establecidos por la Ley.
- Firmar un acuerdo de incorporación con cada voluntario y tenerlo debidamente registrado, así como el certificado de penales del voluntario en caso de que este fuera necesario para desarrollar la acción voluntaria.
- Cumplir con las obligaciones que impone la LOPD y su Reglamento (inscripción de ficheros, etc.).
- Suscribir un seguro que cubra la acción de los voluntarios.
- Informar a los voluntarios.
- Ofrecer a los voluntarios acreditaciones identificativas cuando fuera necesario.

- Acreditar la acción voluntaria.
- Otras que establezca la Ley.

#### 2.3.4. *Tiempo dedicado al voluntariado por el trabajador, ¿puede considerarse el voluntariado como parte de la jornada laboral del trabajador?*

El artículo 9.1 de la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado establece que los trabajadores **por cuenta ajena sólo podrán realizar actividades de voluntariado fuera de la jornada laboral**<sup>1</sup>, sin perjuicio de las medidas de promoción del voluntariado que implanten las empresas conforme habilita el artículo 20.2 esa Ley (medidas de reducción o adaptación de la jornada laboral, suspensiones de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo o interrupciones de la prestación retribuidas o no)<sup>2</sup>.

Por tanto, parece evidente que el legislador quiere separar la esfera laboral y la propia del voluntariado, a la vez que trata promover que las empresas flexibilicen su marco laboral y tiempo de trabajo<sup>3</sup> para que los trabajadores por cuenta ajena dispongan de tiempo libre (es decir, no sujeto a la jornada laboral) para participar en actividades de voluntariado.

También queda claro en el artículo 3.2 c) Ley 45/2015, que recalca que “no tendrán la consideración de actividades de voluntariado las que se realicen en virtud de una relación laboral, funcional, mercantil o de cualquier otra mediante contraprestación de orden económico o material”. Esta última mención impide que el voluntario perciba por su dedicación o tiempo (altruista) una contraprestación económica, provenga la misma de la entidad de voluntariado, del beneficiario de su actividad o de terceros.

---

<sup>1</sup> Este mandato es consistente con el artículo 8 de la Ley QUE señala previamente que son voluntarios únicamente las personas físicas que decidan libre y voluntariamente dedicar, todo o parte de su tiempo, a la realización de ciertas actividades de interés general. Por tanto, de un lado, la Ley excluye que las personas jurídicas puedan hacer voluntariado y, de otro lado, exige que las personas físicas dediquen “su tiempo”, entendido aquí como tiempo libre o de libre disposición, y el “tiempo de trabajo” no es estrictamente “su tiempo” ya que está comprometido con una empresa o empleador.

<sup>2</sup> Es importante destacar que el artículo 9.1, a la hora de excepcionar la regla general que acaba de establecer de que el voluntariado se realiza fuera de la jornada laboral, no se remite al artículo 21, que es el que trata la promoción del voluntariado desde las empresas (“voluntariado corporativo”), sino al artículo 20.2 relativo en general a las medidas de fomento del voluntariado, sea o no el especialmente promovido desde las empresas (si hace mención expresa a Administraciones públicas y las empresas o instituciones privadas). Además ninguna de las medidas que enumera el artículo 20.2 implica considerar como jornada laboral el tiempo que dedica un trabajador por cuenta ajena a actividades de voluntariado. Sí hace mención a “los trabajadores por cuenta ajena o empleados públicos, puedan ejercer sus labores de voluntariado”.

<sup>3</sup> La redacción del art. 20.2 de la Ley es extraordinariamente prudente respecto a la adopción de las medidas indicadas sobre la jornada de trabajo, concediendo un trato preferente a la negociación colectiva para su regulación, y contemplando que la legislación laboral o de empleo público prevea también medidas al respecto que complementen las anteriores.

No puede olvidarse que lo que define a la relación jurídica del voluntario es, por imperativo del artículo 3.1 de la Ley 45/2015, su carácter solidario y altruista; su realización libre y voluntaria, sin que tenga su causa en una obligación personal o deber jurídico; que se lleve a cabo sin contraprestación económica o material alguna (sin perjuicio del abono de gastos reembolsables); y mediante la incorporación de la persona física (voluntario) al ámbito de dirección y organización de una entidad de voluntariado, en el marco de programas concretos y dentro o fuera del territorio español.

Por tanto, no es posible la consideración del voluntariado como jornada laboral en la empresa. Es decir, no cabe considerar como jornada laboral el tiempo dedicado por un trabajador por cuenta ajena a una actividad de voluntariado, aunque su empresa sea promotora de programas de voluntariado, estaríamos en ese caso ante un permiso retribuido.

15

No obstante, las actuaciones de voluntariado desde las empresas podrán llevarse a cabo facilitando éstas la incorporación de sus trabajadores a programas promovidos o no por entidades de voluntariado en colaboración con la respectiva empresa, mediante la adopción, de acuerdo con la normativa laboral y colectiva, de medidas de reducción del tiempo de trabajo en la empresa, esto es, reducción o adaptación de la jornada laboral, suspensiones de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo o interrupciones de la prestación retribuidas o no.

Así, nos encontramos ante tres posibles escenarios:

**1. Actividades de voluntariado desarrolladas por la empresa con una entidad de voluntariado.**

La entidad de voluntariado debe cumplir los requisitos exigidos en la Ley, suscribir un seguro, verificar antecedentes penales en su caso, expedir certificado de participación del voluntario, etc.

La empresa, a través de medidas de conciliación facilitará la participación de sus empleados en las actividades de voluntariado durante la jornada laboral aunque esta no sea considerada jornada laboral. Igual que cuando las empresas conceden permisos retribuidos a los empleados por ejemplo para realizar una mudanza.

**2. Actividades de voluntariado promovidas por la empresa y desarrolladas en entidades de voluntariado.**

En este caso nos encontramos sólo ante medidas de fomento del voluntariado que concede la empresa a sus empleados pero no sería voluntariado corporativo. En estos casos, cada empleado puede participar en las actividades de voluntariado que considere con cualquier entidad de voluntariado, Cruz Roja, CEAR, ACNUR.

La entidad de voluntariado con la que participe el empleado voluntario debe cumplir con las obligaciones que impone la Ley.

**3. Actividades de interés general desarrolladas por la empresa sin entidad de voluntariado.**



Por ejemplo, una empresa propone a sus empleados que voluntariamente limpien las costas por un desastre ambiental producido por un buque. En este caso la empresa es la que debe cumplir con las obligaciones que impone la Ley, seguros, certificados, antecedentes penales...

### *2.3.5. Seguro de enfermedad y accidente derivados de la acción voluntaria en voluntariado corporativo sin la participación de entidad de voluntariado.*

Como ya hemos visto en el repaso de la Ley, el artículo 10.1 establece como uno de los derechos del voluntario el estar cubierto por un seguro frente a los riesgos de enfermedad y accidente derivados de la acción voluntaria. Es además un aspecto que debe recogerse en el acuerdo de incorporación que debe firmarse entre el voluntario y la entidad de voluntariado.

¿Qué ocurre cuando la acción voluntaria es llevada a cabo por empleados en programas de voluntariado promovidos por la empresa sin la participación de ninguna entidad de voluntariado durante el horario laboral, es suficiente con el seguro que tenga contratado la empresa o es necesario suscribir un seguro específico que cubra esos riesgos o incrementar los riesgos cubiertos por el seguro existente de forma que alcance a la acción voluntaria?

En una primera aproximación y teniendo en cuenta que cuando el trabajador desarrolla la prestación voluntaria no lo hace como parte de su jornada laboral, aunque lo pueda hacer durante el horario laboral parece claro que será necesario que la empresa suscriba un seguro específico o aumente las coberturas del que tenga para dar cabida a los riesgos derivados de la acción voluntaria.

### *2.3.6. Acreditación y reconocimiento de la acción voluntaria a través de la empresa*

La duda que surge a este respecto es, qué ocurre con las actividades de voluntariado que se realicen por voluntarios de la empresa en programas de voluntariado que no se desarrollen conjuntamente con una entidad de voluntariado, quien acredita la prestación de servicios voluntarios, ¿puede hacerlo directamente la empresa? Sí, debería hacerlo directamente la empresa.

Además, la empresa, como titular del proyecto de voluntariado ha de cumplir todas las obligaciones que la Ley impone a las entidades de voluntariado porque, en este caso, la empresa, haría las veces de entidad de voluntariado.

### *2.3.7. Consecuencias de los incumplimientos*

La Ley no establece las consecuencias del incumplimiento de las obligaciones que en ella se establecen ni para la entidad de voluntariado, ni para las empresas ni para los voluntarios.

## Posicionamiento

Tras el análisis legal de la Ley de Voluntariado y sus relativas conclusiones, se ha solicitado al grupo de trabajo de empresas VOLUNTARE, posicionarse en particular sobre dos elementos:

- 1. ¿Deberíamos considerar Voluntariado Corporativo, el Voluntariado desarrollado en jornada laboral? ¿Las horas cedidas por convenio o política de Voluntariado por la empresa se consideran jornada laboral?**

18

La unanimidad de las empresas VOLUNTARE que han expresado su posicionamiento en merito, es a favor de considerar Voluntariado el que se realiza dentro de la Jornada Laboral.

Eso dicho, se recomienda reglar la posibilidad de un permiso laboral para ejercer el Voluntariado promovido por la empresa en horario laboral en el Convenio Colectivo (Ej. Telefónica) o en la Política de Voluntariado Corporativo (Ej. Banco Santander)

- 2. ¿El Voluntariado promovido por la empresa que se realiza a través de un programa de Voluntariado con las características del art. 7 de la Ley pero que no cuenta con la colaboración de una Entidad de Voluntariado, debería considerarse Voluntariado?**

La unanimidad de las empresas VOLUNTARE reconocen el rol de las Entidades de Voluntariado y recomiendan la promoción y desempeño de programas de Voluntariado con estas Entidades.

Dicho eso, todas las empresas VOLUNTARE reconocen que las acciones de Voluntariado desarrolladas por las empresas, que cumplan los requisitos del art. 7 de la Ley aunque sin la colaboración de una Entidad de Voluntariado, son Voluntariado.

## Conclusiones

El objetivo de la Ley 45/2016 del voluntariado es crear un marco legal de derechos y deberes de los Voluntarios y de las Entidades de Voluntariado.

La definición de Voluntariado que hace la Ley no tiene el propósito de definir de forma excluyente lo que es Voluntariado, sino definir su ámbito de actuación. Las actuaciones que no recaen en esta definición, no están prohibidas, ni son ilegales, sencillamente no están sujetas a la Ley Estatal de voluntariado.

Analizando las actuaciones más frecuentes de las empresas, podemos entonces en primer lugar excluir del ámbito de aplicación de la Ley todas las actividades de Voluntariado de carácter esporádico o puntual, como los días de Voluntariado, la organización de eventos solidarios y de *fundraising*, las actividades de sensibilización....

Por tanto, estas actividades no deberán someterse a los requisitos del acuerdo de voluntariado, solicitud de certificados negativos de antecedentes penales en caso de actuaciones con menores, etc. y es perfectamente lógico dada la naturaleza efímera de la actividad, lo contrario sería un agravio difícil de asumir para la mayoría de las empresas.

El requisito de actividad “habitual” también es condición para la obligación de exigir el certificado negativo de antecedentes penales en caso de actividades con menores. El requisito se aplica a la persona voluntaria y no al programa de voluntariado, así que por ejemplo en el caso de un programa en Colegios donde cada Voluntario participa de forma esporádica, aunque el programa ofrezca una continuidad, no está sujeto a esta obligación.

Dicho eso, debido a la sensibilidad del asunto, se recomienda la solicitud del certificado en todos los casos que no sean actuaciones puntuales y en esas se remarca la necesidad de que siempre esté presente un adulto responsable de los menores durante toda la duración de la actividad.

La principal recomendación que se puede extraer del presente análisis, para las empresas, es remitirse a las Entidades de Voluntariado que son los sujetos principales de la Ley 45/2015, y, en caso de tener una Fundación Empresarial, y querer actuar como Entidad de voluntariado, registrarla en el Registro de Entidades de Voluntariado que se está creando, e incluir los requisitos de la Ley 45/2015 en sus procedimientos.

## Bibliografía

- Informe Voluntariado Corporativo 2013. Observatorio del Voluntariado Corporativo.
- La Gran Carpa: Voluntariado Corporativo en la Era Global. 2012.
- El Voluntariado Corporativo en España. Modelos y perspectivas de impacto social. Marzo 2012.
- Centro de Responsabilidad Social de la Abogacía. Ilustre Colegio de Abogados de Madrid.

