

## **EL TREBALL DEL VOLUNTARIAT SOCIAL.**

FCO. RAMÓN LACOMBA PÉREZ.

Becari F.P.I. de la Universitat de València.

<b>1. Introducció. El treball segons els seus mòbils.....</b>	<b>2</b>
a) El treball a canvi d'un lucre.....	2
b) El treball com a compliment d'un deure de prestació derivat d'una norma jurídica.....	3
c) El treball com a part de la formació professional.....	5
d) El treball que satisfà necessitats o impulsos de la conciència.....	6
<b>2. L'intent racionalitzador del treball del voluntariat social.....</b>	<b>7</b>
<b>3. Pressupòsits del treball del voluntariat social.....</b>	<b>9</b>
a) Solidaritat i altruisme. Caràcter no lucratiu.....	10
b) Vinculació a través de previ compromís formal o acord per escrit.....	12
c) Caràcter no esporàdic o ocasional sinó durador del treball com a voluntari.....	16
d) Alienitat respecte dels mitjans de producció i els beneficis i riscos del seu treball com a voluntari.....	17
e) Dependència.....	17
f) Vinculació a fins d'interés general.....	18
<b>4. Subjectes del compromís.....</b>	<b>20</b>
<b>5. Contingut de l'acord.....</b>	<b>23</b>
a) Les obligacions mútues de l'organització i el voluntari.....	23
b) Expectatives i drets de l'entitat i del voluntari front a l'Administració.....	25
<b>6. La convivència del treball del voluntariat social i     l'assalariat.....</b>	<b>27</b>
<b>7. El possible efecte jurídicador de les lleis de Voluntariat.....</b>	<b>29</b>
<b>8. Bibliografia consultada.....</b>	<b>31</b>

## **1. Introducció. El treball segons els seus mòbils.**

El treball per a un altre comprén tota activitat humana, manual o intel·lectual, projectada sobre la creació de béns o la satisfacció de necessitats, susceptible sempre d'una valoració econòmica i subjecta, en uns casos, a un règim de prestació (heterònom i/o pactat) amb eficàcia jurídica i, en altres casos, a unes pautes d'actuació (unilaterals i/o pactades) amb rellevància només moral<sup>1</sup>.

A banda, s'hi troben els mòbils del treball, és a dir, les raons que impulsen a l'entrega de força productiva. Així, el treball pot ser a canvi d'una contraprestació lucrativa; també pot constituir el compliment d'un deure de prestació imposat per una norma jurídica; pot imposar—se, igualment, com a recurs formatiu integrant un programa de formació professional i, finalment, pot ser a canvi d'una satisfacció de la consciència o l'esperit.

### a) El treball a canvi d'un lucre.

En aquests casos, la prestació de serveis que es realitza per a un altre és objecte de contracte, que pot ser de naturalesa laboral, mercantil, civil o administrativa.

Les elaboracions normatives, jurisprudencials i doctrinals al voltant dels pressupòsits del contracte de treball han distingit el treballador assalariat de la resta de vincles jurídics. Aquell es compromet a la seua activitat lliure i voluntàriament i la realitza de manera personal i intransferible, a canvi d'un salari o retribució i en règim d'alienat<sup>2</sup> i dependència<sup>3</sup> (articles 1.1 i 8.1 de l'Estatut dels Treballadors [des d'ara, ET]). La concurrència d'aquestes notes permet parlar de treballador assalariat i concedir, aleshores, la titularitat d'un conjunt de drets constitucionals i legals, resultat de la intervenció protectora de l'Estat en favor d'aquesta part més feble de la relació laboral<sup>4</sup>.

Si els serveis són prestats a través de la formalització d'una relació mercantil o civil, malgrat no deixar d'existir voluntarietat i contraprestació econòmica i donar—se, de fet, un desequilibri de forces entre ambdues parts de la relació, el règim regulador és diferent del laboral. Només aquest incorpora normes substantives i processals enriquides amb un component tuïtiu en favor del treballador, del qual manquen, en canvi, la regulació civil i la mercantil.

L'estipulació del contracte i la norma jurídica constitueixen, en tots els casos, títols suficients per fonamentar la reclamació davant els òrgans jurisdiccionals de les corresponents responsabilitats en cas d'incompliment dels compromisos adquirits o de les obligacions imposades per la norma, però només la regulació laboral abasta una major intensitat de protecció i agilitza el procés davant els Tribunals.

### b) El treball com a compliment d'un deure de prestació derivat d'una norma jurídica.

La norma jurídica pot exigir directament als seus subjectes destinataris un deure de realització d'una determinada activitat, so pena de patir la sanció o conseqüència jurídica que preveja la pròpia norma. Es tracta, com ha assenyalat la doctrina<sup>5</sup>, de prestacions personals obligatòries<sup>6</sup> establertes per la Constitució o les lleis i justificades en l'interés públic com a servei a la comunitat.

Es poden enumerar diversos exemples. U d'ells és l'obligació de col·laboració que s'imposa a qualsevol ciutadà major d'edat quan, en situacions d'emergència, greu risc, catàstrofe o calamitat pública, siga reclamat per l'autoritat competent<sup>7</sup>. Altre cas és el de la prestació social substitutòria que compleix l'objector de consciència<sup>8</sup>. També

constitueixen exemples la tasca de qui deu ocupar el càrrec de President o vocal de les Meses Electorals<sup>9</sup> i, igualment, les funcions imposades a qui ha de formar part d'un jurat popular<sup>10</sup>. Finalment, cap incloure entre les prestacions personals obligatòries els treballs de col·laboració social exigits als aturats perceptors de prestacions per desocupació<sup>11</sup>.

En tots els supòsits, el servei que es presta és obligatori, temporal, sense cap contraprestació lucrativa a canvi, en situació d'alienitat i dependència i subjecte a un règim de prestació heterònom, és a dir, imposat per la pròpia norma jurídica.

Efectivament, aquests treballadors obligats són aliens tant a la titularitat dels mitjans de producció que empren com als seus fruits i ventura econòmica, que cal mesurar ací en termes d'evitació de costos per la gratuïtat del servei. A més, s'hi dona, de fet, com en les relacions laborals, la mateixa submissió a un poder organitzatiu, directiu i disciplinari, tot i que sense que existeixen els nivells de protecció dels quals gaudeixen els treballadors assalariats<sup>12</sup>.

#### c) El treball com a part de la formació professional.

Deixant a banda els anomenats contractes formatius, on el treball deu formar el professional, però emmarcant—se en una vertadera relació laboral i de producció, hi ha casos on el treball apareix, sense més, com un recurs formatiu necessari amb el qual l'alumne deu completar la seua preparació teòrica, so pena de no obtenir la titulació professional a què aspira.

Tant en la formació professional reglada com en l'ocupacional<sup>13</sup>, al igual que en les beques per a la realització de pràctiques professionals<sup>14</sup>, es contempla l'exigència de mòduls de formació pràctica que tindran lloc en les empreses i institucions amb les quals l'Administració educativa concerta convenis de col·laboració.

Dins dels programes de formació professional, la realització d'aquests mòduls pràctics és, per tant, obligatòria i es caracteritza per ser temporal i emular, sota la supervisió del tutor corresponent, el règim de prestació laboral per compte alié i dependent, tot i que sense percebre cap retribució a canvi ni existir, per tant, cap relació jurídica laboral entre l'alumne i l'empresa col·laboradora.

En definitiva, la prioritat en aquests casos és l'aprenentatge de l'alumne i no, lògicament, el benefici de l'empresari col·laborador —que pot tenir—lo en forma de cert estalvi de costos—, que haurà d'exercir els seus poders organitzatius i directius buscant la millor instrucció de l'aprenent.

#### d) El treball que satisfà necessitats o impulsos de la consciència.

Mòbils de caràcter moral com l'amistat, el parentiu, el bon veïnatge, la benevolència, la solidaritat o l'altruisme<sup>15</sup> i també motivacions com les ideològiques o les religioses justifiquen i "*regulen*" moltes voltes l'entrega de força de treball.

En tots els casos, la decisió d'obligar—se a determinada prestació de serveis constitueix un acte d'espontània i lliure voluntat. L'obligació assumida i els termes de la prestació poden formar—se i quedar en el fur intern o exterioritzar—se en forma de compromís, fàctic o exprés, directament amb el beneficiari o amb altres col·laboradors, però sense generar, en cap dels casos, responsabilitats jurídiques sinó únicament morals, llevat de les possibles responsabilitats extracontractuals pels danys causats per culpa o negligència, d'acord amb l'establert per l'article 1902 del Codi Civil.

El treball que respon a les imposicions de la consciència pot ser esporàdic o estar dotat de certa continuïtat i realitzar—se tant per compte propi com per compte alié

(respecte dels mitjans de producció i el producte econòmic consistent ací en l'evitació de costos) i sotmés a cert poder organitzatiu i directiu d'un altre (associació, partit polític,...). Siga com siga, qui treballa impulsat per aquestes raons ho fa sense cap ànim de lucre, no buscant un salari sinó satisfer una necessitat de la consciència. No hi ha relació jurídica laboral (articles 1.3.d i 1.3.e de l'ET)<sup>16</sup> sinó un vincle fàctic que reclama ser deixat en mans d'un ordre moral que resulta més apropiat per regular el tracte i dilucidar els conflictes que s'hi produeixen.

## ***2. L'intent racionalitzador del treball del voluntariat social.***

El treball solidari, altruista o benevolent, conegut avui com voluntariat, s'ha vist reevaluat en els últims temps com a tècnica de cobertura de necessitats socials. Hi ha una voluntat ferma de fomentar, consolidar i millorar aquesta fórmula d'assistència privada, que ha de jugar un paper complementari de col·laboració amb l'Estat<sup>17</sup>, completant (no substituint) la seua inversió pressupostària en Seguretat Social i Assistència i Serveis Socials.

L'acció voluntària, sempre viva i possible com a prestació ocasional i per compte propi, tendeix clarament, en canvi, a projectar—se i optimitzar—se a través de l'organització d'una pluralitat de recursos humans i materials, en forma d'una associació o ens amb personalitat jurídica diferent dels seus integrants. S'incorpora, d'aquesta manera, un element organitzatiu que, per una banda, facilita la continuïtat de la relació voluntari—entitat, fent—la més duradora, i, per altra banda, introdueix situacions fàctiques d'alienitat i dependència, en la mesura que el voluntari, en primer lloc, és alié a la titularitat dels mitjans de producció, que pertanyen a l'associació, i al fruit econòmic del seu treball, entés ací en termes d'evitació de costos d'oportunitat a l'entitat, i, en segon lloc, acaba de fet incorporat a l'esmentada entitat, que té uns fins preestablerts i uns recursos al seu abast que organitza i dirigeix, entre ells, el voluntari.

Amb una clara voluntat d'aprofitar i assentar aquest moviment solidari de la ciutadania, incrementant la seua eficàcia protectora, l'Estat i les Comunitats Autònomes han aprovat recentment diverses lleis de voluntariat<sup>18</sup> que ordenen distints aspectes de la relació que uneix el voluntari i l'entitat benèfica on s'incorpora, a més de fixar certes conseqüències jurídiques connectades, bàsicament, beneficis reconeguts per l'Administració al voluntari i a l'entitat.

Cal deixar clar que aquestes normes jurídiques no constitueixen més que simples guies o referents per a unes relacions de voluntariat més formalitzades i estables. Acompleixen, per tant, una funció docent indicant als seus destinataris l'opció per un model de voluntariat organitzat. El vincle que uneix voluntari i entitat continua sent únicament moral, sense que aquella regulació legal haja juridificat la relació, creant obligacions ínter partes de caràcter jurídic.

Cal citar, entre les esmentades normes, la Llei d'Aragó 9/1992, de 7 d'octubre, relativa al Voluntariat Social aragonés<sup>19</sup>; el Decret andalús 45/1993, de 20 d'abril, que regula el Voluntariat Social a través de les entitats col·laboradores; el Decret 28/1994, de 12 de maig, de la Conselleria de Medi Ambient de La Rioja, que estableix el Reglament dels Voluntaris Verds<sup>20</sup>; el Decret, també de la Rioja, 67/1994, de 2 de desembre, regulador del Voluntariat Social; igualment, el Decret de Castilla—León 12/1995; el Decret extremeny 10/1995, de 21 de febrer; la Llei de Castilla—La Mancha 4/1995, de 16 de març (més tard derogada); la Llei madrilenya 3/1994, de 19 de maig<sup>21</sup>; els avantprojectes del País Basc i la Comunitat Valenciana, de l'any 1995; finalment, la llei estatal 6/1996, de 15 de gener, del Voluntariat<sup>22</sup>.

Donat que les lleis autonòmiques i la llei estatal del voluntariat (LLV) presenten destacades semblances<sup>23</sup>, basta prendre aquesta llei estatal com a model de cara a l'estudi del treball voluntari.

### **3. Pressupòsits del treball del voluntariat social.**

La LLV, fonamentada en l'article 9.2 de la Constitució, que obliga els poders públics a llevar obstacles a la participació ciutadana en la vida social, es proposa reconèixer, promoure i impulsar una acció voluntària organitzada i eficaç (exposició de motius), encara que, segons diu, sense desvirtuar la seua naturalesa solidària, altruista i gratuïta (millor, no lucrativa). En aquest sentit, estableix les notes que deurien identificar el treball del voluntariat, en un intent d'institucionalitzar—lo i dotar—lo de major eficàcia i organització<sup>24</sup>.

Més enllà de descriure o reproduir la realitat relacional de la secular activitat voluntària, la norma, en el seu àmbit d'aplicació, delimita el que per a ella seria el concepte de voluntari, recreant un naixement, un contingut i una extinció més racionals i ordenades de les relacions voluntari—entitat. Apareix així un règim regulador que, en les relacions ínter partes, no crea ni garanteix ni drets ni obligacions de caràcter jurídic, ja que el lligam que hi existeix continua sent només moral, però que sí que ofereix un model de voluntariat organitzat, per compte alié i dependent i reconeix certs drets i obligacions a voluntaris i entitats front a l'Administració.

Segons la LLV, és treball voluntari inclòs en el seu àmbit d'aplicació aquell que reuneix els següents caràcters:

#### a) Solidaritat i altruisme. Caràcter no lucratiu.

El treball del voluntari es mobilitza per satisfer necessitats de la consciència, en concret, voluntats altruistes i solidàries, i la LLV així ho exigeix en els articles 1 i 3.1.a. Al respecte es plantegen dues qüestions:

1. El concepte de solidaritat. Què s'entén per activitat solidària i altruista a efectes de la LLV. El mateix article 3 de la LLV apunta els trets definidors:

- *Llibertat*. La llei no explica la solidaritat com un principi jurídic en el qual trobe raó un deure jurídic positiu (no sols moral) de ser solidari. L'article 3.1.b parla que el treball del voluntari siga "lliure", és a dir, que no s'utilitze com a forma de compliment d'una obligació personal o un deure jurídic. La llei és de "voluntariat" no de "servei civil obligatori". Per tant, si la solidaritat no és un deure jurídic positiu, deu concebre's, aleshores, com un succés moral del qual depén tant el naixement com la continuïtat de la relació de servei acordada.

Aquesta solidaritat moral, en la consciència d'alguns voluntaris, consistirà en un sentiment de caritat, de beneficiència, de gràcia o favor, mentre que, en la d'altres, es connectarà, en canvi, amb una idea de justícia a través de la igualtat material entre els individus<sup>25</sup>. Diferència que, a efectes de la LLV, serà absolutament irrellevant.

- *Absència d'ànim de lucre*. Afirmar l'article 3.1.c que el treball solidari es duu a terme sense contraprestació econòmica, sense perjuí del dret al reembossament de les despeses que el desempenyament de l'activitat voluntària ocasione.

- *Projecció universal de l'ànim solidari*. La llei assumeix la solidaritat com un bé de projecció universal. No fa seua la solidaritat dels antics, la que «refuerza la

cohesión social pero es incapaz de asumir el reconocimiento de la diferencia..., (la que es) propia del grupo cerrado..., contradictoria con la democracia (ya que) sin el reconocimiento de los derechos que surgen de la diferencia, podrá haber cohesión social, quizás también ayuda y ejercicio de un paternalismo tan benévolo como injustificado, pero no solidaridad». La solidaritat en la LLV és la dels moderns, és a dir, la que «surge... en franca hostilidad con la economía política y con las leyes necesarias y naturales de la economía y del mercado... (de forma que) ...implica la superación del prejuicio egoísta... (y como) concepción igualitaria de la solidaridad... trata desigualmente a los desiguales, y concluye en la igualdad material como criterio de satisfacción de las necesidades básicas»<sup>26</sup>, projectant—se, per tant, amb plena universalitat.

Efectivament, com subjau en l'article 3.2, in fine, de la LLV, és evident que la solidaritat no és el valor de la consciència que s'expressa quan el treball no lucratiu es fa en favor de familiars, amics o veïns. En aquests casos, són altres els sentiments que hi floregen. Per tant, la solidaritat (la dels moderns), a l'hora de nàixer com a impuls en la consciència, no s'adreça mai en benefici de persones concretes sinó de persones anònimes.

No obstant, la solidaritat mai no deu ser tampoc en el buit, perquè suposaria admetre que es pot posar la força de treball no lucrativa al servei de qualsevol interès. Així doncs, el treball voluntari es deu vincular sempre a un fi, la qual cosa permetrà almenys delimitar de bestreta col·lectius de persones potencials beneficiàries<sup>27</sup>.

2. La prova de la solidaritat del treball del voluntariat social. L'altra qüestió d'interès que planteja l'exigència del mòbil solidari i altruista és la prova de l'existència del mateix. Res no en diu la llei i sembla que la raó del silenci es troba potser en el fet que hi ha certa inèrcia a presumir (i és massa presumir) que la solidaritat hi és des que u decideix treballar en benefici de tercers sense ser retribuït per això.

La solidaritat es constitueix, segons la llei, en element clau i definidor de la relació que s'estableix però, en canvi, basta que concòrreguen certs indicis per donar per fet que hi és, potser perquè el que en definitiva importa és que algú treballes sense cobrar siga per la raó que siga. De fet, la mateixa llei invita a realitzar treballs no retribuïts que són falsament solidaris. És fàcil imaginar un supòsit: com es veurà al llarg de l'estudi, una de les mesures de foment del voluntariat que regula la llei és atribuir efectes de prestació social substitutòria (PSS) al temps de treball voluntari (article 15) no inferior a sis mesos. No és gens difícil sospitar que molts aparents voluntaris en espera de complir la seua PSS es comprometran guiats més per un egoisme racional que per solidaritat, és a dir, que en estos casos «...la presunta solidaridad (egoísta) del individuo no lo es tanto por convicción como por su propio interés. No encuentra su causa en la convicción solidaria sino en el egoísmo altruista que lo induce, en la toma de decisiones, a ser solidario y a soportar las cargas de la solidaridad como un coste que, ... a la larga reportará mayores beneficios...»<sup>28</sup>.

A pesar d'una hipotètica absència de l'ànim solidari, que, per altra banda, com es pot imaginar, no es pot comprovar, la relació amb l'entitat es constituirà igualment com a voluntariat.

b) Vinculació a través de previ compromís formal o acord per escrit.

Segons els articles 7.a, 8.2.a i 9.1 de la LLV, la major eficàcia de la prestació de serveis del voluntari exigeix que aquella no depenga d'una decisió unilateral o d'un compromís verbal i ocasional. Altrament, és preferible que existisca un pacte previ i per escrit entre el voluntari i una organització pública o privada sens ànim de lucre (articles

1, 3.1.d i 3.2 de la LLV). Aquest pacte, que condueix finalment a la prestació no remunerada d'un servei en l'àmbit organitzatiu, directiu i disciplinari de l'entitat, assumeix així, de fet, les dues funcions bàsiques de tot contracte de treball: per una banda, ser el títol en virtut del qual es traspassen els fruits del treball des de qui els produeix a qui els adquireix, en aquest cas, l'entitat obté un estalvi de costos i el tercer beneficiari, en nom de l'entitat i baix la seua responsabilitat<sup>29</sup>, rep la prestació del voluntari; i per altra banda, contindre l'especificació del mode i de les circumstàncies en què es prestarà l'esforç laboral, és a dir, de les obligacions que accepta el voluntari envers l'entitat i envers el tercer beneficiari, i de les contrapartides que el compensaran, entre les quals no es trobarà una remuneració però sí altres obligacions materials o formals (no retributives) que haja assumit l'organització a través del pacte (a banda de les que imposa heterònomament l'article 8.2 de la LLV)<sup>30</sup>.

L'exigència d'un acord previ, amb aquestes funcions, entre el voluntari i l'entitat obri alguns dubtes.

1. Quina és la naturalesa del compromís amb el qual es lliguen el voluntari i l'entitat. La racionalitat innata que presideix l'acció voluntària fa concloure que es tracta d'una vinculació de caràcter moral i no jurídica. De fet, el més habitual és trobar sobretot estudis que aprofundeixen en els aspectes sociològics, filosòfics, politicoestratègics, econòmics, etc. del voluntariat, mentre que, per la seua banda, l'anàlisi jurídica del treball del voluntari no ha anat més enllà de la construcció de l'argumentació necessària per tal de confirmar que es tracta d'un fenomen que no sols no pertany al món del Dret del Treball, sinó que també és alié al Dret, en general.

Segons MURILLO MARINAS, «...los servicios prestados en el ámbito del voluntariado social se caracterizan por ser voluntarios tanto en su origen como en su desarrollo y se prestan sin ningún ánimo de lucro... Esta doble caracterización excluiría este tipo de prestación del marco regulador de la normativa laboral, por vía del artículo 1.3.d del Estatuto de los Trabajadores en materia de servicios benévolos, que vienen siendo configurados por la doctrina como aquellos que quedan excluidos (del Derecho del Trabajo), al no existir... contrato de trabajo (ni remuneración,... y también del Derecho, en general, pues no existe tampoco) ...ningún contrato al faltar el animus obligandi, tanto en quien recibe los servicios (o dispone de ellos —la asociación—) como en quien los presta...»<sup>31</sup>. És, per tant, absent la voluntat d'obligar—se jurídicament.

El fet que la llei aragonesa (articles 8.a i 9.a), la madrilenya (article 10.a) i l'estatal (articles 7.a i 8.2.a) “*exigisquen*” als voluntaris i a les organitzacions el compliment dels compromisos adquirits no vol dir que les parts vagen a quedar, finalment, obligades jurídicament, a més de moralment. És a dir, no vol dir que, després de l'acord, complir o no complir o complir més o menys diligentment tinga, a més de conseqüències de tipus moral (el reconeixement o el reprotxe dels companys, de l'entitat, de la societat), també efectes jurídics<sup>32</sup>. La dicció legal respon possiblement a una desafortunada tècnica legislativa.

Contradiu la lògica interna del que és un oferiment de serveis per solidaritat que l'esmentat acord entre el voluntari i l'entitat es convertisca en un títol jurídic en el qual cada part pugua fonamentar reclamacions davant els òrgans jurisdiccionals, exigint el compliment de les obligacions assumides ínter partes (per exemple, al voluntari, la seua de prestar els serveis a què solidàriament es va comprometre).

Ni tan sols la LLV, que nua a l'esmentat compromís el naixement d'altres drets i obligacions (article 7: deures del voluntari; article 8.2: deures de les organitzacions), es pot considerar títol jurídic suficient per exigir davant els Tribunals el seu compliment.

La norma té ací una simple funció docent, indicant a què ha de condicionar cada part la continuïtat de la relació moral que els vincula.

2. Les obligacions mútues nascudes del compromís i la llei. El model de voluntariat organitzat que fomenta la LLV diferencia dos nivells de relació: per una banda, la vinculació que s'estableix entre el voluntari i l'organització, que es regeix pel pacte moral subscrit; i, per altra banda, la relació de tots dos amb el tercer beneficiari (motor i meta de la solidaritat d'ambdós), que no es regeix per cap tipus d'acord i on ningú d'aquells espera res d'aquest tercer sinó que, al contrari, el procuren beneficiar amb un desplaçament en favor d'ell de valors cognoscibles del patrimoni<sup>33</sup> (la força de treball,...).

Entre el voluntari i l'entitat, sí que hi ha, en canvi, obligacions mútues que naixen unes de l'acord i altres de la llei (articles 7 i 8.2 de la LLV) i que, tot i no ser en cap cas jurídiques, sí són susceptibles sempre d'una valoració econòmica<sup>34</sup>.

Obviament, el voluntari no espera una remuneració pel seu treball, però és clar que la seua decisió de col·laboració amb l'entitat, per molt solidària que vulga ser, s'ha condicionat (moralment), a través del pacte o per indicació de la llei, al compliment d'unes obligacions per part de l'organització, de la mateixa manera que aquesta ha fet dependre la continuïtat de la relació del compliment pel voluntari d'allò a què s'haja obligat (moralment) o que li haja indicat la llei.

El voluntari espera ser incorporat en el sí de l'entitat i aprofitar del seu funcionament i la seua infraestructura per poder satisfer així la seua necessitat interna de ser solidari i altruista. Espera, senzillament, que, conforme a les funcions pactades, se li encomanen tasques que li permeten realitzar treballs que redunden, directa o indirectament, en benefici dels tercers destinataris de la seua solidaritat. L'organització, per la seua banda, espera que el voluntari complisca les seues tasques i seguisca les instruccions que, adequades als fins de l'entitat, se li donen. Tots dos esperen, en fi, que l'altre done compliment als deures que els articles 7 i 8.2 de la LLV indiquen a cadascú.

L'incompliment injustificat per una de les parts legitimarà moralment a l'altra a rescindir la relació. Conforme a la naturalesa no jurídica del pacte i a la funció docent de la llei, no complir els deures assumits només pot comportar conseqüències morals, a banda de la responsabilitat extracontractual de l'article 1902 del Codi Civil. Així, la resposta es reduirà a un reprotxe social, graduable des de la simple reprovació verbal a l'expulsió del voluntari, si és aquest qui no compleix els seus deures, o consistent en la decisió del voluntari d'abandonar l'organització, si qui incompleix és l'associació.

3. La diferenciació entre voluntari i soci de l'entitat. No és possible confondre el compromís del voluntari amb la incorporació d'un soci a l'organització. L'article 9.2 de la LLV afirma que la condició de voluntari serà compatible amb la de soci, amb la qual cosa, reconeix que es tracta de dues posicions diferents: ser voluntari no és ser soci de l'organització amb la qual es pacta.

A més, encara que el voluntari assumira també la condició de soci, no deixaria de ser voluntari perquè, com apunta LÓPEZ—NIETO<sup>35</sup>, «...no han de confundirse los deberes de los socios con la asociación con otras obligaciones que en favor de la asociación puedan producirse, con independencia de que el obligado sea o no socio, ya que, *“una cosa es la obligación contractual de darse de alta y permanecer en una asociación, y otra muy diferente la de asumir ciertas cargas económicas (i el compromís de treballar sense ser retribuït ho és, ja que es pot valorar en termes d'evitació de costos a l'associació) en favor de una asociación constituida, se pertenezca o no a ella (Sentencia del Tribunal Constitucional de 3 de noviembre de 1989)”*...».

c) Caràcter no esporàdic o ocasional sinó durador del treball com a voluntari.

El treball del voluntari s'ha de projectar amb voluntat de certa continuïtat, així ho estableix l'article 3.2. de la LLV. La norma no vol fomentar un treball voluntari que es desenvolupi de mode ocasional o esporàdic (davant la catàstrofe o l'emergència) ni una repetició més o menys habitual de treballs voluntaris ocasionals aïllats i independents l'un de l'altre. Aquesta nota és d'importància perquè, com diu GARCÍA NINET, «...lo que se hace de modo permanente, sistemáticamente, engendra una cierta presunción de profesionalidad, de contratación laboral al fin y al cabo, salvo que se establezcan unas cautelas previas...»<sup>36</sup>.

La LLV no especifica quina duració no és esporàdica o ocasional, no explica a partir de quan la relació és contínua i duradora (un nombre d'hores, de dies,...). Però sí dona la norma un referent temporal important. L'article 15.2.III i el seu desenvolupament pel Reial Decret 1248/1997, de 24 de juliol (BOE núm. 177) estableixen que, a efectes del reconeixement i convalidació dels serveis voluntaris com a temps de PSS, la durada mínima del treball voluntari haurà d'haver estat d'almenys sis mesos continus. És cert, tanmateix, que la norma no impedeix que l'esmentada duració continuada resulte de l'acumulació de distints serveis voluntaris en distintes entitats i, per està raó, el dubte no queda resolt, ja que se segueix sense saber quina serà la durada mínima admissible i, per tant, acumulable.

d) Alienitat respecte dels mitjans de producció i els beneficis i riscos del seu treball com a voluntari.

El fet que el voluntari s'incorpore a una organització de mitjans i recursos preexistent, fa a aquell alié a la titularitat d'eixa infraestructura que és propietat de l'entitat. La llei té molt present que els mitjans materials que es fan servir no pertanyen al voluntari: ni poden ni deuen ser seus (articles 6.e i 8.2.c), sinó que són de l'entitat i aquesta els ha de posar a la seua disposició (article 7.i, in fine).

Per altra banda, l'organització obté del treball del voluntari un benefici econòmic, mesurat en termes d'evitació de costos i subject als riscos del mercat, és a dir, a la ventura de rendir més o menys a l'entitat, que no per ser solidària deixa de tenir necessitats materials i una comptabilitat que dur. El treballador voluntari, evidentment, és alié als esmentats beneficis i riscos.

e) Dependència.

La LLV presumeix en les seues diccions que el voluntari deu realitzar la seua prestació de serveis dins de l'àmbit organitzatiu i directiu de l'entitat. L'article 3.1.d parla que els voluntaris desenvolupen les seues activitats “a través” d'organitzacions públiques o privades i l'article 9 de la LLV es refereix a la “incorporació” del voluntari a l'organització, que cal entendre com l'adquisició per aquesta d'un recurs humà més que entra a formar part del conjunt de recursos humans i materials que sostenen l'associació i que, per això, deuen quedar a disposició del *poder* fàctic d'organització i direcció que l'entitat necessita atribuir—se per tal d'optimitzar els esforços i fer—los més eficaços i eficients, que és el que vol la LLV<sup>37</sup>.

Diu l'article 7.g de la llei que recau sobre el voluntaris el deure de “seguir les instruccions” adequades als fins. És una exigència de la norma que, obviament, pressuposa en l'entitat el poder de donar eixes ordres o instruccions i en el voluntari, l'inevitable subjecció a eixe àmbit organitzatiu i directiu de l'associació.

A la mateixa conclusió s'arriba quan l'article 8.2.d de la LLV imposa a l'organització el deure d'establir els sistemes interns d'informació i orientació adequats per a la realització de les tasques que siguen “*encomanades*” als voluntaris. No parla ací la llei de tasques convingudes o pactades sinó encomanades, és a dir, encarregades, demanades, ordenades.

A pesar que l'article 6.c de la LLV reconeix als voluntaris un dret de participació activa en l'organització en què s'inserten, d'acord amb els estatuts de l'organització o les normes que siguen d'aplicació, que es concreta en la possibilitat de col·laborar en l'elaboració, disseny, execució i avaluació dels programes, la norma no planteja el treball solidari i altruista com una col·laboració o coordinació entre iguals, en el sentit d'iguals —fàcticament parlant— en poder dispositiu, on el voluntari, amb autonomia d'acció, decidisca, dissenye i desenvolupe les seues activitats, tot i devent—se armonitzar amb les accions dels altres. Altrament, els voluntaris s'han de subjectar a les decisions organitzatives i directives de l'entitat, que centralitza i coordina tots els recursos al seu abast, humans i materials.

#### f) Vinculació a fins d'interés general.

El treball solidari que pacten l'organització i el voluntari, concretat en unes funcions i tasques específiques<sup>38</sup>, deu quedar necessàriament lligat a la consecució d'uns fins predeterminats d'interés general establerts en un programa o projecte concret d'acció d'àmbit estatal o supraautonòmic (articles 2, 3.1.d, in fine, 4 i 8.1 de la LLV)<sup>39</sup>.

La LLV entén que la solidaritat no es projecta mai en el buit. Quan algú és solidari ho és amb un objectiu preestablert, és a dir, amb una voluntat d'adreçar les accions sobre determinades necessitats socials i cap a uns col·lectius concrets. No és solidaritat sinó exposar—se a l'aprofitament per altres d'una confusió de bons sentiments que el voluntari, sense més, accepte que una entitat benèfica, abusant egoïstament de la possibilitat d'estalvi que li ofereix, dispose al seu albir, per a qualsevol fi i sense cap cost, de la seua força de treball (manual o intel·lectual)<sup>40</sup>.

L'absència d'ànim de lucre i el desenvolupament d'activitats lligades a la consecució de fins d'interés general són notes que califiquen les organitzacions amb les quals el voluntari pot comprometre's a treballar i que, com a requisits, exigeix expressament la LLV (article 8.1). Ara bé, el compliment dels programes que desenvolupen les organitzacions o, el que és el mateix, la consecució dels seus fins (d'interés general) exigeix el compliment de dos tipus de funcions o tasques: en primer lloc, unes que són exercici directe de l'activitat d'interés general i, en segon lloc, d'altres que generalment —però no únicament ni necessàriament— apareixen com a instrumentals respecte de les activitats principals (les d'interés general). Lògicament, es pot intuir que, en molts casos, no serà gens fàcil establir la distinció; tanmateix, sembla que, generalment, aquestes tasques intermèdies comprenen activitats de gestió, burocràtiques,... clarament diferenciables<sup>41</sup>.

La noció de solidaritat (mai en el buit) i la LLV exigeixen la vinculació del voluntari a la realització dels fins d'interés general que atenga el programa desenvolupat per l'organització a la qual s'incorpora, però no aclareixen en quins termes ha de tenir lloc eixa vinculació.

L'expressió concreta que usa la LLV en especificar el seu àmbit subjectiu és que els voluntaris “*participen*” en programes... Amb aquesta fòrmula és clar que la norma indica la necessitat que el voluntari estiga adscrit o vinculat als fins (d'interés general) d'un programa, però no aclareix més i deixa el dubte de si el voluntari pot assumir les dues classes de funcions, és a dir, les que constitueixen exercici directe de l'activitat

d'interés general i les de caràcter instrumental (de gestió o administratives) o, en canvi, únicament pot desenvolupar tasques directament vinculades als fins d'interés general, no podent ni devent assumir més que de forma ocasional o esporàdica tasques instrumentals.

Al meu parer, la solidaritat no està absent per definició de certes activitats, és a dir, que no hi ha funcions o tasques que, per essència, no servisquen per expressar un ànim solidari. La solidaritat, per tant, s'exerceix desenvolupant qualsevol funció que beneficie a tercers destinataris, tant si és "directament", a través del desempenyament de funcions que desenvolupen el fi d'interés general i resolguen així immediatament necessitats dels destinataris, com si és "indirectament", fent arribar els beneficis als tercers a través del compliment de funcions instrumentals que resolten necessitats que són, inicialment, de l'entitat (beneficiària directa, en aquest cas).

Per exemple, és treball solidari la funció d'un voluntari que es redueix a instal·lar una xarxa informàtica en una entitat d'assistència social (tasca que potser indirectament afavoreix als beneficiaris de l'organització però que, directament, beneficia a l'entitat) i no sols l'acció directa sobre els col·lectius atesos per l'entitat.

En definitiva, ambdós tipus de funcions poden igualment canalitzar l'exercici de solidaritat perquè no és el contingut de la funció el que permet reconèixer eixa voluntat altruista, sinó que, en primer lloc, el voluntari decidisca treballar lliurement i sens ànim de lucre per a altres persones i que, en segon lloc, el fruit d'eixe esforç, individualitzable o confós ja amb el d'altres voluntaris i treballadors retribuïts de l'entitat, arribe de forma més mediata o més immediata als seus destinataris. D'esta manera, un voluntari pot assumir qualsevol funció sempre que responga a un ànim solidari, que conste per escrit en l'acord subscrit i que aparega vinculada al fi d'interés general del programa.

A banda de totes aquestes reflexions, l'exposició de motius de la LLV recorda l'obligació de l'Estat de respectar l'ordre constitucional de distribució de competències i, per tant, les normes que sobre aquesta mateixa matèria hagen dictat o puguen dictar en un futur les Comunitats Autònomes. Aquesta exigència es tradueix en una reducció de les possibilitats territorials d'aplicació de la norma: només estaran en l'àmbit d'aplicació de la norma els voluntaris que participen en programes d'àmbit estatal o supraautonòmic (article 2.1) o ...que desenvolupen activitats de competència exclusiva estatal (article 2.2).

#### **4. Subjectes del compromís.**

Les parts de l'acord apareixen en la llei nítidament diferenciades: l'organització i el voluntari. Es tracta de dues posicions amb substantivitat pròpia i que no cap confondre. El voluntari no és una part de l'entitat, esfumat en ella, sinó que conserva el seu valor d'individu. L'organització, per la seua banda, apareix com un ens amb personalitat jurídica diferenciada que no cap reduir a una simple reunió o associació de voluntaris. Les "*entitats de voluntariat*" de què parla, per exemple, l'article 8.1 de la LLV no són una suma de voluntaris sinó persones jurídiques que acorden la prestació de serveis voluntaris amb persones físiques, comproment—se amb elles moralment.

Les organitzacions que vol consolidar la norma són aquelles que 1) estiguen legalment constituïdes; 2) estiguen dotades de personalitat jurídica pròpia; 3) manquen d'ànim de lucre; i 4) desenvolupen programes d'acció solidària amb finalitats assistencials, de serveis socials, cíviques, educatives, culturals, científiques, esportives, sanitàries, de cooperació al desenvolupament, de defensa del medi ambient, de defensa de l'economia (?) o de la investigació, de desenvolupament de la vida associativa, de promoció del voluntariat, o de qualsevol altra finalitat anàloga (article 8.1 de la LLV).

En relació al voluntari, no hi existeix cap especificació entorn a la seua capacitat per acordar i comprometre's a una prestació solidària de serveis. La LLV no precisa edat mínima ni cap altre requisit necessari. Aquest silenci obligarà a l'aplicació supletòria dels articles del Codi Civil reguladors de la capacitat d'obrar, de la major edat, de l'emancipació, etc.

Finalment, pel que fa als destinataris beneficiaris, que no són part de l'acord moral que han subscrit l'entitat i el voluntari, la LLV a penes fa un esment significatiu. A banda de les lletres c), d) i e) de l'article 7 (que més avant es comentaran), només l'article 10 parla dels receptors (directes o indirectes) de la prestació de serveis del voluntari.

Aquest article estableix la legitimació passiva de l'organització i el règim jurídic aplicable<sup>42</sup>, per al cas de danys i perjuís ocasionats pel voluntari als tercers beneficiaris durant la realització de les seues funcions (responsabilitat extracontractual).

Lògicament, la LLV no atribueix als destinataris de l'acció voluntària cap dret (ni jurídic ni moral) a exigir el compliment de les prestacions pactades entre l'entitat i el voluntari. Tanmateix, sí es pot mantenir que adquireixen certes expectatives.

És clar que sense la contemplació, en l'horitzó de la relació voluntari—entitat, d'un benefici efectiu i eficaç en favor d'uns destinataris anònims, perd sentit la vinculació a què arriben les parts i perd sentit la pretensió de la llei de fomentar i controlar l'establiment de relacions organitzades i duradores entre aquests subjectes. La norma gira entorn a l'exigència de realitzar activitats “d'interés general”, que es projecten sobre un element humà indeterminat.

No és gens casual, per això, que per a les organitzacions que pacten amb els voluntaris, i que es dediquen a eixes activitats altruistes i solidàries, complir o deixar de complir amb els seus potencials destinataris tinga també uns efectes fiscals. Els articles 41 i següents de la Llei 30/1994, de 24 de novembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General (BOE del dia 25), estableixen el règim tributari de les entitats sense fins lucratius i reconeixen que aquelles associacions afectades per la LLV que hagen estat declarades d'utilitat pública (article 41) podran gaudir del règim fiscal previst en la Llei 30/1994 (bàsicament, exempcions en l'Impost sobre societats i en els tributs locals) sempre que complisquen els requisits que al efecte estableix l'article 42 de la llei.

Entre els esmentats requisits, a banda d'allò relatiu a la realització d'activitats d'interés general de què parla la lletra a) de l'article 42.1, que coincideix en el seu contingut amb l'article 4 de la LLV<sup>43</sup>, destaca el requisit que exigeix l'article 42.1.d. Aquest precepte estableix el deure de retre comptes, anualment,... abans del 1 de juliol de cada any, davant el Ministeri de Justícia... o l'entitat o òrgan públic que haja verificat la seua constitució i autoritzat la seua inscripció en el Registre corresponent. Entre altres qüestions l'organització haurà de retre comptes del compliment dels seus fins, és a dir, de la producció de beneficis tangibles en els col·lectius destinataris de la seua acció i de la dels seus voluntaris.

És clar que l'article 42 d'aquesta llei imposa a les entitats aconseguir resultats concrets, però també és cert que deixar de perseguir els fins previstos, o el que és el mateix, deixar de generar beneficis en els seus destinataris potencials sí significa l'incompliment del requisit legal establert en l'article 42.1.a i, per tant, suposa la impossibilitat de seguir gaudint del règim fiscal previst.

## **5. Contingut de l'acord.**

a) Les obligacions mútues de l'organització i el voluntari.

La relació entre l'entitat i el voluntari consisteix en un conjunt d'obligacions morals mútues, nascudes unes del compromís entre ambdues parts i d'altres de les indicacions que fa la LLV.

Les obligacions que assenyala la llei naixen del reconeixement per aquesta d'una sèrie de drets i deures a cadascuna de les parts envers l'altra (articles 6, 7 i 8.2). Aquests continguts hauran d'incorporar—se al pacte que l'organització i el voluntari subscriuen per escrit (article 9.1), on, a més, hauran de fer constar:

- El contingut de les funcions, activitats (vinculades al fi d'interés general) i temps de dedicació del voluntari, la qual cosa, a la vegada, implica acordar els termes en què l'organització s'obliga a incorporar el voluntari en el seu funcionament i la seua infraestructura (article 9.1.b).

- El procés de formació del voluntari a què s'obliguen l'organització i el voluntari, en atenció a allò que siga requerit per tal de garantir el manteniment de la qualitat del servei prestat (article 9.1.c).

- La duració del compromís (article 9.1.d).

- Les causes i formes d'extinció de la relació, és a dir, de desvinculació per ambdues parts (article 9.1.d).

Per una banda, la LLV vol que les entitats assumisquen envers els seus voluntaris les següents obligacions, so pena que, a banda de reprotxes morals, se li puguin imputar responsabilitats extracontractuals pels danys o perjudicis ocasionats al voluntari (article 1902 del Codi Civil), que s'hauran de resoldre per la jurisdicció competent, d'acord amb l'establert en les normes processals (article 11 de la LLV):

a) Obligacions materials: 1) subscriure una pòlissa d'assegurança que cobrisca els riscos d'accident i malaltia del voluntari, derivats directament de l'exercici de la seua activitat, amb les característiques i pels capitals assegurats que s'establisquen reglamentàriament (article 8.2.b); 2) cobrir les despeses que per la seua activitat pactada puga suportar el voluntari, i dotar—lo dels mitjans adequats per al compliment de les seues funcions (article 8.2.c); 3) establir sistemes interns d'informació i orientació als voluntaris en les seues tasques (article 8.2.d); 4) formar els voluntaris (article 8.2.e); 5) garantir—los les degudes condicions de seguretat i higiene en la realització de les seues funcions; 6) dur un registre d'altres i baixes del personal voluntari (article 8.2.i); i 7) respondre (extracontractualment) front els tercers destinataris del treball del voluntariat pels danys i perjudicis causats com a conseqüència de la realització pels voluntaris de les seues actuacions (article 10).

b) Obligacions formals: 1) acreditar la subscripció de la pòlissa d'assegurança; 2) facilitar al voluntari una acreditació que l'habilite i que l'identifique per al desenvolupament de la seua activitat; 3) expedir certificació acreditativa dels serveis prestats; i 4) dur un registre d'altres i baixes de voluntaris.

Per altra banda, la llei assenyala també als voluntaris una sèrie de deures morals envers l'organització i envers els destinataris beneficiaris de la seua prestació que, en cas d'incompliment, poden generar tant la reprovació moral com, inclús, l'exigència davant la jurisdicció competent i a través de les oportunes normes processals (article 11 de la LLV) de la responsabilitat extracontractual de l'article 1902 del Codi Civil, que, no obstant, assumirà inicialment l'entitat si el dany o perjudici li'l causa el voluntari a un beneficiari (article 10 de la LLV). Aquests deures són:

1) Un deure de fidelitat que obliga a guardar confidencialitat, quan siga oportú, de la informació rebuda i coneguda (en relació a l'organització o als tercers destinataris)

en el desenvolupament de l'activitat encomanada (article 7.b); que obliga també a utilitzar degudament l'acreditació i els distintius de l'organització (article 7.h); i que, finalment, exigeix també respectar i curar els recursos materials que l'organització pose a la seua disposició (article 7.i).

2) Deures envers els tercers que es concreten en el rebuig de qualsevol prestació que els siga oferida per eixos tercers o per altres persones relacionades amb la seua acció (article 7.c); també en l'exigència de respecte dels drets dels beneficiaris (article 7.d); i, en general, en l'obligació d'actuar de forma diligent i solidària (article 7.e).

3) Un deure de formar—se justificat en un cert *deure de rendiment*, que es concreta en una mena de deure de manteniment de *la qualitat dels serveis que es presten* (article 7.f).

4) Un deure d'obediència, és a dir, de seguir acuradament les instruccions que se li donen. Aquest deure troba límits en *l'adequació als fins* de l'ordre donada, de manera que, la transgressió d'aquests límits per l'entitat pot emparar, sempre només moralment, un cert tipus de *ius resistentiae* del voluntari (article 7.g).

Aquests llistats d'obligacions de les entitats i els voluntaris constitueixen drets per a l'altra part. Així, les lletres a), d), e), f) i g) de l'article 6 de la LLV reconeixen al voluntari el dret a exigir a l'organització el compliment de totes les obligacions materials i les principals obligacions formals que l'article 8.2 assenyala (abans esmentades).

A més, la llei precisa, en primer lloc, el dret del voluntari a no rebre cap tracte discriminatori, respectant la seua llibertat, la seua dignitat, la seua intimitat i les seues creences (article 6.b); en segon lloc, un dret de participació activa en l'organització en què s'inserta, que es concreta en la possibilitat de col·laborar en l'elaboració, disseny, execució i avaluació dels programes, d'acord amb els estatuts de l'organització o les normes que siguen d'aplicació (article 6.c); i, finalment, un dret al degut respecte i reconeixement pel valor social de la seua contribució (article 6.h).

#### b) Expectatives i drets de l'entitat i del voluntari front a l'Administració.

Pel que fa a les entitats que tinguen incorporats voluntaris a la seua plantilla de recursos humans, sempre que siga d'acord amb el model organitzatiu que la norma indica, la LLV suggereix subtilment unes expectatives de financiació.

La Disposició transitòria única de la LLV diu que les organitzacions que a l'entrada en vigor de la llei disposen de personal voluntari hauran d'ajustar—se a allò previst en la mateixa en el termini de dos anys. Fer—ho o no fer—ho no és, en absolut, indiferent, ja que, com recorda l'article 8.1, els distints Ministeris, dins els crèdits habilitats a tal fi, podran concedir subvencions o establir convenis amb les entitats de voluntariat sempre que es complisquen els requisits exigits en la legislació general sobre subvencions i es realitzen d'acord amb criteris de transparència i equitat, de la forma que reglamentàriament s'establisca.

Quant als voluntaris, la norma els reconeix també certes expectatives i drets front a l'Estat. En primer lloc, entre les expectatives (més que drets), l'article 14 assenyala el que anomena "*incentius dels voluntaris*". Discrecionalment, el Ministeri o Ministeris competents establiran "beneficis" per als voluntaris. Una tipologia possible d'aquests beneficis ja l'apunta el mateix article, concretament, el gaudi de bonificacions o reduccions en l'ús dels mitjans de transport públic estatal i en l'entrada a museus gestionats per l'Administració General de l'Estat. Per altra banda, es deixa oberta la possibilitat de fixar "*reglamentàriament*" altres tipus de beneficis.

En segon lloc, el voluntari que no haja complit encara el servei militar o la prestació social substitutòria (des d'ara, PSS) té reconegut un vertader dret front a l'Estat que se li reconeguen efectes de servei militar o de PSS al temps de prestació de serveis com a voluntari que acredite convenientment, segon estableix l'article 15 de la LLV, desenvolupat pel Reial Decret 1248/1997, de 24 de juliol.

En concret, com han afirmat FERNANDO GARCÍA i ÁNGEL BERMEJO<sup>44</sup>, «...el tiempo que una persona dedique a actividades de voluntariado, de acuerdo con la Ley estatal de 1996, puede tener los efectos del servicio militar, siempre que se realice en entidades previstas en la Ley del Servicio Militar (...Creu Roja, per exemple). Igualmente, el tiempo de voluntariado podrá ser convalidado por el período de actividad de la prestación social, pero con tres condiciones: (1) que sean actividades realizadas después del reconocimiento como objector; (2) que la prestación de esos servicios se realice al menos durante seis meses consecutivos; (3) que esa organización sea una entidad colaboradora y tenga la posibilidad de recibir objectores de conciencia...».

Seguint les reflexions d'aquests autors, «...esta possibilitat va a dar lugar a dos situaciones: por un lado, los objectores que llevan dos y tres años esperando recibir la Bolsa de puestos de actividad (y que, antes de entrar en vigor la Ley del Voluntariado,) hayan venido colaborando prestando sus servicios solidarios en entidades que pueden recibirlos, que van a convalidar (por un efecto retroactivo de la norma) prácticamente todo el período de actividad. Por otro lado, se encuentran aquellos que son reconocidos (objectores) en este momento y que quieren conocer las entidades que aparecen en la Bolsa para saber si alguna los admite como voluntarios para ir realizando la PSS hasta que la Oficina de la Prestación Social les envíe ésta...».

És clar que es tracta de mesures de foment del voluntariat social que, tanmateix, afegeixen motivacions egoïstes en contra d'un desitjable ànim solidari sincer. A més, com diuen els autors anteriors, «...de esta forma, la Administración va diluyendo el enorme atasco de los objectores de conciencia que están pendientes de realizar la prestación social y, al mismo tiempo, incrementa el número de voluntarios que participan en varias organizaciones...».

## **6. La convivència del treball del voluntariat social i l'assalariat.**

L'article 3.3 de la LLV prohibeix que l'activitat del voluntari substituïska el treball retribuït<sup>45</sup>. El fet de fomentar, racionalitzar i consolidar el voluntariat com a fórmula desitjable de cobertura de necessitats socials obliga, tanmateix, a afrontar la resolució d'una difícil incompatibilitat.

Concretament, la dificultat apareix a l'hora de voler estimular el recurs organitzat al voluntariat per part de les associacions, perquè aquestes cobrisquen eficaçment algunes de les seues necessitats, però, a la vegada, voler també salvaguardar el dret dels treballadors remunerats a conservar el seu lloc i les seues condicions de treball front a un ús deslleial i manipulat per part de les entitats que els han contractat de l'ànim solidari dels voluntaris. Com recorda GARCÍA NINET, no es pot oblidar que «...el mismo tipo de trabajo (que realiza) el voluntario es prestado en otras y variadas áreas desde un esquema decidida y claramente laboral o funcional y que, incluso en la misma organización social, pueden convivir ambos tipos de personal: voluntarios altruistas y trabajadores sociales que prestan su servicio a cambio de la percepción de un salario...»<sup>46</sup>.

L'expressió que utilitza la LLV diu "*substituir el treball retribuït*". En prohibir aquesta substitució, el que pretén la llei és impedir que l'entitat incorpore voluntaris perquè assumisquen tasques i funcions que, fins eixe moment, eren atesses per

treballadors assalariats que prèviament i per aquest motiu (la incorporació de voluntaris), hagen estat desplaçats (funcionalment,...) o acomiadats.

Es tracta així de protegir el treball retribuït “real”, el que ja existeix. No sembla que la norma es referisca al treball assalariat “potencial”, és a dir, al que podria contractar—se per tal d’atendre funcions noves abans no assumides per l’organització. Si fóra aquesta la interpretació, la mateixa llei estaria impedit i fent il·legal qualsevol treball com a voluntari, ja que qualsevol funció que es vulga imaginar en mans del voluntari podria haver estat també contractualitzada com a relació laboral.

En definitiva, el determinant per conèixer la legalitat del treball solidari no és comprovar si les funcions del voluntari són susceptibles de ser contractualitzades laboralment, ja que totes ho són, sinó determinar la novetat de la funció, és a dir, constatar si la tasca atesa pel voluntari és de nova assumptió per l’entitat o, altrament, ja existia i li ha sigut encomanada al voluntari després d’haver desplaçat o acomiadat el treballador assalariat que abans la complia.

Malgrat la dicció de la norma i aquests aclariments, és evidentíssima la quasi total impossibilitat de controlar eficaçment el compliment d’aquesta prohibició.

Per una banda, el control a posteriori a través de l’acció contra el comiat que preveu l’ET (articles 52 i següents) és escandalosament inútil. El comiat d’un treballador que després ha estat substituït per un voluntari, que, obviament, no té més justificació que l’interés egoista de l’entitat a buscar en el voluntari l’evitació de costos, estalviant—se el salari que hauria d’abonar al treballador, a penes deixa capacitat de resposta al treballador acomiadat. Si l’entitat deixa transcórrer els vint dies de caducitat de l’acció que estableix l’article 59 de l’ET abans d’incorporar el voluntari en el lloc del treballador, res no podria fer el treballador perquè ja no es podria reobrir el termini per reclamar. Si, altrament, l’entitat no espera el transcurs dels vint dies de caducitat i incorpora abans el voluntari substituït, no pareix que l’acció judicial del treballador acomiadat pugui aconseguir més que la qualificació del comiat com a improcedent per absència de causa, quedant—li, en tot cas, a l’organització l’opció entre readmetre o acomiadar el treballador amb la corresponent indemnització.

Per altra banda, pel que fa al control a través de la fiscalització pels representants unitaris o sindicals dels treballadors (articles 64.1.4t de l’ET i 10.3.1er de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d’agost, de Libertad Sindical), la possibilitat que es duga a terme es quasi impossible donat que les entitats que incorporen voluntaris són petites empreses on no hi ha representació unitària ni implantació de cap sindicat de treballadors.

Finalment, el fet que aquesta prohibició de substituir treball assalariat per voluntariat no aparega tipificada com a infracció en l’ET (articles 93 i següents de l’ET) ni existisca, per tant, cap sanció administrativa prevista, impedeix que la Inspecció de Treball, segons estableix l’article 3.1 de la Llei 42/1997, de 14 de novembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pugui vigilar i exigir el compliment d’aquesta norma legal, que afecta a les relacions laborals individuals.

## ***7. El possible efecte juridificador de les lleis de Voluntariat.***

Cal una última reflexió entorn a les conseqüències que les diferents lleis de Voluntariat poden arribar a tenir sobre la naturalesa de la relació nascuda entre el voluntari i l’entitat. Com s’ha dit, la llei aragonesa (articles 8.a i 9.a), la madrilenya (article 10.a) i l’estatal (articles 7.a i 8.2.a), enviant l’espai ínter partes de la relació, “exigeixen” als voluntaris i a les organitzacions el compliment dels compromisos adquirits. La norma parla de deures i drets l’exigibilitat dels quals acaba, doncs,

recolzada en un fonament molt més tangible que les simples vinculacions de la consciència.

Al meu parer, aquesta exigibilitat de la llei no repon a una voluntat del legislador de juridificar la relació de voluntariat. Altrament, la norma vol mantenir el caràcter exclusivament moral de la relació i el simple joc de la responsabilitat extracontractual (article 1902 del Codi Civil)<sup>47</sup>, tant en relació als danys i perjudicis ocasionats als tercers beneficiaris com en relació als produïts entre l'entitat i el voluntari. Altra qüestió és que el legislador, segons entenc, haja emprat una tècnica legislativa poc encertada, doncs res no haguera costat precisar junt a la no laboralitat del vincle (article 3.1 de la LLV), la seua no juridicitat, és a dir, que el compromís entre voluntari i entitat no es pot considerar títol jurídic on fonamentar la reclamació davant els òrgans jurisdiccionals del compliment de les obligacions pactades.

Tanmateix, malgrat decantar—me per aquesta interpretació, cal tornar a preguntar—se si, realment, és suficient entendre que l'exigència de compliment dels compromisos per part del legislador deu explicar—se com una errònia tècnica legislativa o, en canvi, es pot fonamentar que hi ha hagut una juridificació de les prestacions de serveis del voluntariat, de manera que, tot i no arribar—se a la imposició d'un servei civil obligatori, sí s'ha contractualitzat la relació existent. Naturalment, la constitució de relacions de voluntariat de caràcter només moral continuaria existint, tot i que convivint amb la formalització d'altres vincles igualment solidaris i gratuïts però, a més, jurídics, a l'empar de la llei de Voluntariat corresponent.

Segons aquesta segona interpretació, tot i que els voluntaris i les entitats que s'acullen a la LLV no tinguen consciència d'això, quan es comprometen estaran signant realment un vertader contracte tipificat en la llei de Voluntariat adient i completat en el seu règim jurídic pel Codi Civil (article 4.3 del Codi Civil). La conseqüència d'atribuir naturalesa contractual al pacte de serveis voluntaris serà que, en el nivell ínter partes de la relació, l'acord tindrà valor de títol jurídic i podrà fonamentar que qualsevol de les parts s'adrece als Tribunals per reclamar a l'altra el compliment de les seues obligacions (o la indemnització pecuniària per l'equivalent econòmic<sup>48</sup>), en virtut de la responsabilitat contractual assumida.

A favor de la naturalesa contractual del compromís entre el voluntari i l'entitat hi ha els següents arguments:

a) Les lleis no imposen deures morals sinó jurídics, per tant, els articles que exigeixen a les parts el compliment dels compromisos adquirits no poden considerar—se un simple codi ètic.

b) El vincle té un contingut patrimonial indiscutible, sobretot pel que fa a allò que rep l'organització. Aquesta s'estalvia el salari d'un treballador o, en general, la contraprestació pel servei, és a dir, gaudeix d'una evitació de costos que, tot i la dificultat per avaluar—la econòmicament, és evident que hi existeix.

c) Concorren els requisits per considerar que hi ha un vertader contracte. El voluntari, que amb un mòbil solidari i altruista s'obliga lliurement amb una entitat a treballar en benefici —directe o indirecte— dels tercers destinataris, en el marc de l'organització amb la qual pacta i sense ser retribuït, acorda amb l'esmentada organització el compliment tant dels deures que li imposa la LLV com d'altres obligacions (per exemple, d'horari,...); ara bé, si el voluntari es compromet amb eixa entitat, és perquè eixa entitat li ha ofert l'aprofitament de la seua infraestructura sota determinades condicions (justificació de l'obligacions assumides amb l'entitat). No s'ha d'oblidar que la solidaritat del voluntari és envers els tercers destinataris, no envers l'organització persona jurídica, que és un instrument per a l'ànim solidari del voluntari.

Per la seua banda, l'entitat, que amb un mòbil solidari i altruista s'obliga lliurement a incorporar el voluntari en el seu sí i a encomanar—li funcions vinculades directa o instrumentalment al fi d'interés general d'aquella, acorda amb l'esmentat voluntari el compliment tant dels deures que li imposa la norma com d'altres obligacions (per exemple, qualsevol condició de prestació del servei); ara bé, si l'entitat es compromet amb eixe voluntari, és perquè eixe voluntari li ha ofert l'estalvi d'un cost i la prestació d'uns serveis (no importa si a l'entitat o als beneficiaris) sota determinades condicions (justificació de l'obligacions assumides amb el voluntari). Cal tenir present que la solidaritat de l'entitat és envers els col·lectius que atén, no envers el voluntari, que és un pur recurs més, instrumentalitzat per a la consecució del fins de l'organització.

En definitiva, l'acord o compromís adquirit pressuposaria que ha tingut lloc un encontre de “*consentiments*” sobre les justificacions de les obligacions respectives (“*causa*”) i sobre les prestacions concretes de cadascú (“*objecte*”). Concorrerien, per tant, tots els requisits essencials del contracte que exigeix l'article 1261 del Codi Civil. L'existència de les obligacions ja no dependria ni del constrenyiment de la consciència ni de les conviccions personals de cadascú sinó de la correcta formació i el correcte encreuament, des del punt de vista de la LLV i el Codi Civil, dels consentiments de les parts.

Al meu entendre, aquesta interpretació en favor de la contractualització del vincle contradiu plenament la racionalitat interna del voluntariat que es basa en la coerció de les consciències i no del Dret. La prestació solidària d'un servei és un impuls lliure i espontani incompatible amb un deure jurídic (contractual o ex lege) de complir certa activitat.

## **8. Bibliografia consultada.**

ALARCÓN CARACUEL, *La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo*, Revista Española de Derecho del Trabajo, nº 28/1986.

ALBIOL MONTESINOS, *En torno a la polémica ajenidad—dependencia*, CCDT, Valencia, nº 1/1971.

BATTAGLIA, Felice, *Filosofía del trabajo*, Madrid, 1955, Ed. Revista de Derecho Privado.

BLASCO LAHOZ; LÓPEZ GANDÍA; MOMPALER CARRASCO, *Curso de Seguridad Social*, 5ª ed., Valencia, 1998.

DE LUCAS, J, *La obligatoriedad de un servicio social y los deberes de solidaridad*, Madrid, Revista Cuaderno de Trabajo Social, nº 9/1996, pàgs. 153-186.

GARCÍA NINET, José Ignacio, *Régimen jurídico del personal voluntario*, Madrid, Revista de Seguridad Social, nº 18/1983.

GARCÍA NINET; MORRO LÒPEZ, *Prestaciones personales obligatorias*, en: EFRÉN BORRAJO (Dir.) et al., *El Estatuto de los Trabajadores (Tomo I)*, Madrid, 1990, Ed. EDESA.

GARCIA, Fernando; BERMEJO, Ángel, *Ponència preparada per aquests autors per a les Jornades sobre servei militar i objecció de consciència realitzades el desembre de 1995 a Avilés pel CJE i el CJPA i actualitzada conforme als esdeveniments de l'any 1996*.

LACRUZ BERDEJO, José Luis, et al., *Derecho de obligaciones. Volumen tercero. Contratos y cuasicontratos*, 2ª edició, Barcelona, 1986, Ed. Libreria Bosch.

LASARTE, C, *Curso de Derecho Civil patrimonial*, 3ª edició, Madrid, 1991, Ed. Tecnos.

LÓPEZ-NIETO Y MALLO, Francisco, *Manual de asociaciones*, 3ª edició, Madrid, 1992, Ed. Tecnos.

MARTÍN VALVERDE, Antonio, *La formación del Derecho del Trabajo en España*, en: MARTÍN VALVERDE, A. et al., *La legislación social en la historia de España. De la Revolución liberal a 1936*, Madrid, 1987, Publicaciones del Congreso de los Diputados.

MURILLO MARINAS, Javier, *Las relaciones jurídicas del voluntariado social como excluidas de la relación laboral*, Madrid, Revista de trabajo y Seguridad Social, nº 1/1991, gener—març.

SALA FRANCO, T. (Dir.) et al., *Derecho del Trabajo*, 10ª ed., Valencia, 1996, Ed. Tirant lo Blanch.

SASTRE IBARRECHE, R., *El derecho al trabajo*, Valladolid, 1996, Ed. Trotta.

VIDAL GIL, Ernesto J., *Sobre los derechos de solidaridad. Del Estado liberal al social y democrático de derecho*, Madrid, 1993, Anuario de Filosofía Derecho.

VILLALBA SALVADOR, B., *Aspectos jurídicos de los programas o becas para la realización de prácticas profesionales*, Madrid, Revista Actualidad Laboral, nº 11/1998, pàgs. 195-206.

---

<sup>1</sup> Sobre la complexitat del concepte de *treball* es pot consultar la traducció en castellà de l'obra de BATTAGLIA, Felice, *Filosofía del trabajo*, Madrid, 1955, Ed. Revista de Derecho Privado.

<sup>2</sup> L'alienat és un concepte objecte de discussió jurisprudencial i doctrinal. Es poden consultar al respecte ALBIOL MONTESINOS, *En torno a la polémica ajenidad—dependencia*, CCDT, Valencia, nº 1/1971; ALARCÓN CARACUEL, *La ajenidad en el mercado: un criterio definitivo del contrato de trabajo*, Revista Española de Derecho del Trabajo, nº 28/1986. En síntesi, es manté que la nota d'alienat significa que el treballador assalariat deu ser necessàriament alié als fruits del seu treball i als riscos econòmics i beneficis que genere, que passen a mans de l'empresari. En general, l'assalariat serà també alié a la titularitat dels mitjans de producció que utilitza, però no és un requisit imprescindible, ja que hi ha casos on el treballador empra mitjans de la seua propietat.

<sup>3</sup> Com diu l'article 1.1 de l'Estatut dels Treballadors, dins de l'àmbit organitzatiu, directiu (i disciplinari) d'una altra persona (l'empresari).

<sup>4</sup> En el model socioeconòmic vigent, el treball retribuït constitueix un important element de socialització o integració social, segons ha indicat SASTRE IBARRECHE, R., *El derecho al trabajo*, Valladolid, 1996, Ed. Trotta, pàg. 28.

<sup>5</sup> Entre d'altres, GARCÍA NINET; MORRO LÒPEZ, *Prestaciones personales obligatorias*, en: EFRÉN BORRAJO (Dir.) et al., *El Estatuto de los Trabajadores (Tomo I)*, Madrid, 1990, Ed. EDESA, pàgs. 93-117.

<sup>6</sup> L'article 1.3.b de l'ET es refereix expressament a aquestes prestacions personals obligatòries per excloure—les, de forma declarativa (no hi ha voluntarietat, SALA FRANCO, T. [Dir.] et al., *Derecho del Trabajo*, 10ª ed., Valencia, 1996, Ed. Tirant lo Blanch, pàg. 229), de l'àmbit regulat per la llei.

<sup>7</sup> L'article 4 de la Llei 2/1985, de 21 de enero, sobre protecció civil (B.O.E. núm. 22, de 25 de enero) estableix que «1. Todos los ciudadanos, a partir de la mayoría de edad, estarán sujetos a la obligación de colaborar, personal y materialmente, en la protección civil, en caso de requerimiento por las autoridades competentes. La obligación mencionada se concretará, fundamentalmente en el cumplimiento de las medidas de prevención y protección para personas y bienes establecidos por las leyes y las disposiciones que las desarrollen, en la realización de las prácticas oportunas y en la intervención operativa en las situaciones de emergencia que las circunstancias requieran.

2. Estarán especialmente obligados a colaborar en las actividades de protección civil:

A) Las personas en situación legal de desempleo y que estén percibiendo la correspondiente prestación económica por esta causa, en las condiciones que se determinen por los Ministerios del Interior y de Trabajo y Seguridad Social.

B) Quienes estén sometidos al régimen de prestación social sustitutoria del servicio militar y los excedentes del contingente anual de éste, en los términos fijados en la legislación respectiva.

3. Los poderes públicos promoverán actividades que sensibilicen a la población acerca de las responsabilidades públicas en materia de protección civil. Asimismo, los centros de enseñanza desarrollarán, entre los alumnos, actividades que se encaminen al logro de los fines expuestos en el apartado anterior. Dichas actividades no tendrán la configuración de áreas de conocimiento, ni se computarán a efectos de valoración académica.

4. En los casos de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública, todos los residentes en territorio nacional estarán obligados a la realización de prestaciones personales que exija la autoridad competente, sin derecho a indemnización por esta causa, y al cumplimiento de las órdenes generales o particulares que dicte.

La normativa reguladora es conté en les següents normes: Reial Decret 1547/1980, de 24 de julio, sobre reestructuración de la protección civil (B.O.E. núm. 180, de 28 de julio). Reial Decret 1378/1985, de 1 de agosto, sobre medidas provisionales para la actuación en situaciones de emergencia en los casos de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública (B.O.E. núm. 191, de 10 de agosto). Reial Decret 888/1986, de 21 de marzo, sobre composición, organización y régimen de funcionamiento de la Comisión Nacional de Protección Civil (B.O.E. núm. 110, de 8 de mayo), modificado por el Real Decreto 573/1997, de 18 de abril (B.O.E. núm. 115, de 14 de mayo). Reial Decret 407/1992, de 24 de abril, por el que se aprueba la Norma Básica de Protección Civil (B.O.E. núm. 105, de 1 de mayo). També cal referir—se als articles 118 i 119 de la Llei 39/1988, de 28 de desembre, de Haciendas Locales.

<sup>8</sup> Llei 22/1998, de 6 de julio, reguladora de la Objeción de Conciencia y de la Prestación Social Sustitutoria (BOE 7 de julio) i, d'acord amb la Disposició Derogatòria única d'aquesta llei, el Reial Decret 266/1995, de 24 de febrer, regulador de la objeción de conciencia y de la prestación social sustitutoria, en allò que no contradiga la nova regulació.

<sup>9</sup> Article 27 de la Llei Orgànica 5/1985, de 19 de juny, de Régimen General de las Elecciones.

<sup>10</sup> Llei orgànica núm. 5/1995, de 22 de maig, del Tribunal del Jurado.

<sup>11</sup> L'article 6 de la Llei 51/1980, de 8 d'octubre, Básica de empleo (i els Reials Decrets 1445/1982, de 25 de juny, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo i 1809/1986, de 28 de juny, que modifica el primer), afirma que «el Instituto Nacional de Empleo podrá exigir de todo trabajador desempleado, siempre que perciba la prestación por desempleo o el subsidio previstos en esta Ley, un trabajo de colaboración cuando el mismo:

- a) Sea de utilidad social y redunde en beneficio de la comunidad.
- b) Se concierte con un Organismo público o privado de utilidad social o de carácter benéfico o asistencial sin ánimo de lucro.
- c) Tenga carácter temporal.
- d) Se realice en el ámbito de la Oficina de Empleo en la que esté registrado.
- e) Coincida con las aptitudes físicas y profesionales del trabajador».

La negativa injustificada a participar en aquests treballs de col·laboració social comportarà l'extinció del dret a percebre la prestació per desocupació (article 213.1.b del Text Refós de la Llei General de Seguretat Social).

<sup>12</sup> És significatiu l'exemple de l'objector de consciència en el moment de realitzar la seua prestació. L'article 51 del Reglament de l'objecció de consciència i la prestació social substitutòria (RD núm. 266/1995, de 24 de febrer), no imposa limitacions clares al poder organitzatiu i directiu dels responsables de l'objector en el centre on és destinat:

- Article 51.1 afirma que els objectors de consciència realitzaran la seua prestació social del mode i en les condicions que exigisquen les necessitats dels serveis i centres de destinació. Amb caràcter general, les condicions de desempenyorament seran anàlegues a les legalment establertes per al personal laboral de l'entitat en el sector corresponent al centre de prestació de serveis.

- Article 51.3 estableix que els objectors queden subjectes al règim interior i al sistema d'organització del centre de destinació.

- Article 51.4 diu que els objectors es troben subjectes al deure d'obediència a les autoritats de la prestació social, així com als responsables dels serveis en què esta es realitze, en tot el que respecta a la realització de la seua prestació social.

- Article 51.5 afirma que es procurarà el coneixement pels objectors... de les tasques que deguen desempenyar...

<sup>13</sup> Quant a la formació reglada, l'article 34.2 de la Llei 1/1990, de 3 d'octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), afirma que «el currículo de las enseñanzas de formación profesional específica incluirá una fase de formación práctica en los centros de trabajo... Con este fin, las Administraciones educativas arbitrarán los medios necesarios para incorporar a las empresas e instituciones al desarrollo de estas enseñanzas» (determinats aspectes d'aquesta norma els desenvolupa el Reial Decret 777/1998, de 30 d'abril, de formación profesional específica). Igualment, a nivell autonòmic,

---

hi ha idèntiques previsions. Per exemple, la Resolució de la Direcció General d'Ordenació i Innovació Educativa de Canàries sobre Formació Professional Específica, de 23 de juliol de 1997, regula el mòdul de Formació en Centres de Treball, que complementarà l'adquisició pels alumnes de la competència professional aconseguida en el centre educatiu, mitjançant la realització d'un conjunt d'activitats de formació identificades entre les activitats productives del centre de treball, és a dir, en situacions de treball reals.

Quant a la formació ocupacional, cal distingir els programes de formació ocupacional i els tallers de formació i inserció laboral (per exemple, en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, es pot consultar l'Ordre de 9 de desembre de 1997 [DOGV de 15 de desembre de 1997], que regula aquests programes per a l'exercici de 1998). Ambdós preveuen la formació pràctica en empreses (articles 19 i 60 de l'esmentada Ordre) amb la finalitat que l'alumnat adquirisca una experiència de treball real, susceptible de potenciar la seua qualificació professional, per tal d'abastar la seua inserció laboral.

<sup>14</sup> VILLALBA SALVADOR, B., *Aspectos jurídicos de los programas o becas para la realización de prácticas profesionales*, Madrid, Revista Actualidad Laboral, nº 11/1998, pàgs. 195-206.

<sup>15</sup> Més enllà de l'enteniment de la benevolència o la solidaritat com un deure *moral*, el professor DE LUCAS (en: *La obligatoriedad de un servicio social y los deberes de solidaridad*, Madrid, Revista Cuaderno de Trabajo Social, nº 9/1996, pàgs. 153-186) defén la possibilitat, inclús "el deure des del punt de vista de l'ètica política", d'exigir des de la llei prestacions personals (de treball) solidàries, superant així la perspectiva de la caritat, el favor o la gràcia. Aquesta posició, que fa concloure que el component de la consciència no és un element necessari ni definidor de la solidaritat i que, per tant, podria o no, estar present, eleva l'esmentada solidaritat a la condició de principi jurídic. Aquest fet faria ubicar el treball (solidari), que amb motiu de l'esmentada exigència es fera, en el grup de les prestacions personals obligatòries abans explicades. En la mesura que, fins ara, aquests plantejaments no passen de ser posicions doctrinals i que en cap norma relativa al treball solidari regular (no extraordinari: cas de catàstrofe,...) s'ha dut avant la creació d'un servei civil obligatori, el present estudi (que fuig ara d'este debat) opta per seguir considerant la solidaritat com un impuls de la consciència de l'individu, en la d'alguns, més paregut a la caritat o la gràcia, i en la d'altres, en canvi, emparat en concepcions filosòfiques de la justícia i la igualtat material.

<sup>16</sup> STCT de 1 de desembre de 1987 (Ar./26839), STCT de 3 de desembre de 1987 (Ar./27181), STCT de 23 de febrer de 1988 (Ar./1575), STCT de 17 de maig de 1988 (Ar./3503), STCT de 14 de juny de 1988 (Ar./4410), STCT de 19 de juliol de 1988 (Ar./5040), STSJ de Múrcia de 30 de juliol de 1994 (AL. Nº 2/1995/63).

<sup>17</sup> BLASCO LAHOZ; LÓPEZ GANDÍA; MOMPALER CARRASCO, *Curso de Seguridad Social*, 5ª ed., Valencia, 1998, pàg. 31.

<sup>18</sup> El novè paràgraf del punt número 1 de l'exposició de motius de la Llei estatal del Voluntariat diu que el voluntariat... deu superar també el pur voluntarisme, l'acció individual, aïllada i espontània, benintencionada però poc eficaç i, per tant, ha de ser reconduït cap a les organitzacions, tant privades com públiques, amb capacitat per aprofitar sinèrgicament l'esforç, l'entusiasme i la dedicació dels voluntaris.

<sup>19</sup> B.O. Aragó, de 19 d'octubre de 1992, núm. 121.

<sup>20</sup> B.O. La Rioja, de 24 de maig de 1994, núm. 65.

<sup>21</sup> B.O. Comunitat de Madrid, de 24 de maig de 1994, núm. 121.

<sup>22</sup> B.O.E., de 17 de gener de 1996, núm. 15.

<sup>23</sup> En canvi, no ocorre així amb el Decret 28/1994, de 12 de maig, de la Conselleria de Medi Ambient de La Rioja, que estableix el Reglament dels Voluntaris Verds. Els seus articles 12, 13 i 14 no construeixen sobre un acord o compromís el naixement de la relació que lliga al voluntari, en aquest cas, amb la Conselleria de Medi Ambient, sinó sobre una mena d'acte administratiu que conté una habilitació i està subjecte a un requisit de nomenament formal. Per aquesta raó, aquest Reglament no serà objecte d'atenció en aquest treball.

<sup>24</sup> Parla l'article 3.1.d de la LLV de la necessitat de desenvolupar el treball voluntari a través d'organitzacions privades o públiques... Esta exigència s'adreça a l'execució mateixa de l'ànim solidari, no a la concreció dels caràcters que definixen què entendre per solidaritat: esta ho és organitzada o no.

<sup>25</sup> DE LUCAS, Javier, *La obligatoriedad...*, op. cit., pàg. 158. Cita en este punt a HABERMAS, Jürgen, *La crisis del estado del bienestar y el agotamiento de las energías utópicas*, Barcelona, 1988, en Ensayos políticos, Península.

<sup>26</sup> VIDAL GIL, Ernesto J., *Sobre los derechos de solidaridad. Del Estado liberal al social y democrático de derecho*, Madrid, 1993, Anuario de Filosofía Derecho, pàgs. 92-93.

<sup>27</sup> L'article 3.1.d de la LLV parla del desenvolupament del voluntariat d'acord amb programes o projectes concrets, la qual cosa deu permetre bestreure l'àmbit subjectiu propi de l'activitat d'interés general que haja assumit com a fi l'entitat i al qual restarà vinculat el voluntari. Així, per exemple, beneficiaris

---

d'activitats de serveis socials podrien ser drogodependents, persones majors, indigents sense llar, immigrants,...; de tasques en defensa del medi ambient, ho seria la societat en conjunt.

<sup>28</sup> VIDAL GIL, Ernesto J., *Sobre los derechos...*, op. cit., pàg. 94.

<sup>29</sup> L'article 10 de la LLV imputa a les organitzacions la responsabilitat extracontractual pels danys que causen els voluntaris en el compliment del seu servei solidari. L'acord que ha vinculat voluntari i entitat servix per fer que l'acció del voluntari no siga a títol individual, pel seu compte i risc, sinó que es diluïssa en el nom i existència jurídica i patrimonial de l'organització que l'incorpora.

<sup>30</sup> Sobre les funcions del contracte de treball, veure l'apunt de MARTÍN VALVERDE, Antonio, *La formación del Derecho del Trabajo en España*, en: MARTÍN VALVERDE, A. et al., *La legislación social en la historia de España. De la Revolución liberal a 1936*, Madrid, 1987, Publicaciones del Congreso de los Diputados.

<sup>31</sup> MURILLO MARINAS, Javier, *Las relaciones jurídicas del voluntariado social como excluidas de la relación laboral*, Madrid, Revista de trabajo y Seguridad Social, nº 1/1991, gener-març, pàgs. 123-131. I en el mateix sentit es manifestà abans GARCÍA NINET, José Ignacio, *Régimen jurídico del personal voluntario*, Revista de Seguridad Social, nº 18/1983, Madrid, pàgs. 127-158.

<sup>32</sup> Quan els articles 7.a i el 8.2.a de la LLV imposen al voluntari i a l'organització, respectivament, el compliment dels compromisos adquirits, subjau una exigència de seguretat moral però no jurídica, com la que inspira els articles 1258 i 1278 del Codi Civil. Segons aquests preceptes, els contractes, des que es perfeccionen, obliguen, no sols al compliment d'allò expressament pactat, sinó també a totes les conseqüències que, segons la seua naturalesa, imposen la bona fe, l'ús o la llei (1258); en definitiva, que els contractes seran obligatoris, siga la que siga la forma en què s'hagen celebrat, sempre que en ells concòrreguen les condicions essencials per a la seua validesa (1278).

<sup>33</sup> Expressió de LACRUZ BERDEJO, José Luis, et al., *Derecho de obligaciones. Volumen tercero. Contratos y cuasicontratos*, 2ª edició, Barcelona, 1986, Ed. Libreria Bosch. Pàgs. 128-129.

<sup>34</sup> Com afirma CARLOS LASARTE (en: *Curso de Derecho Civil patrimonial*, 3ª edició, Madrid, 1991, Ed. Tecnos, pàg. 267) respecte dels contractes en general, per a la satisfacció de moltes necessitats reals, siguen materials (menjar, tenir una casa,...) siguen de la consciència (aconseguir objectius ideològics, exercir solidaritat i altruisme amb el conjunt de la societat o amb col·lectius marginats de la societat,...), ningú no és autosuficient, és a dir, que qualsevol persona ha de comptar amb els altres.

Així, la satisfacció, per exemple, de la necessitat individual de ser solidari amb el conjunt d'indigents sense llar que dormen en els carrers de la ciutat (necessitat impulsada per la consciència individual i no per alguna raó econòmica o patrimonial com l'obtenció d'un lucre), si es vol que siga una satisfacció *eficaç i eficient*, exigeix en u més que el sol impuls de l'esperit i una voluntat no lucrativa. S'ha d'acompanyar, a més, de la cobertura de tota una sèrie de necessitats materials complementàries que imposen unes despeses i que van des de les destinades a l'adquisició de dotacions (locals, llits, matalassos, mantes, etc.,...) fins les suportades per la dedicació de temps i esforç a la recerca dels beneficiaris, en aquest cas, els indigents.

Per tant, es vulga o no, l'exercici eficaç i eficient de solidaritat i altruisme dins d'un sistema econòmic de mercat també comporta despeses quantificables, costos directes que se suporten i costos d'oportunitat que no s'eviten.

El compromís entre el voluntari i l'organització constitueix un mecanisme de gestió d'aquestes despeses. Permet la satisfacció eficaç i eficient de l'ànim solidari i altruista de cadascú pactant (amb eficàcia moral) la realització d'un intercanvi patrimonial entre els dos, que els enriqueix en la mesura que els evita certs costos d'oportunitat.

Si l'organització haguera d'adquirir la força de treball no retribuïda del voluntari en el mercat, carregaria sobre el seu pressupost unes despeses en salaris que no podrien ser destinades ja a la consecució d'altres finalitats; si el voluntari haguera de treballar tot sol per ser solidari amb la societat o amb col·lectius determinats, hauria de suportar com a despeses complementàries les destinades a dotar—se de mitjans, organitzar—los, etc.

<sup>35</sup> LÓPEZ-NIETO Y MALLO, Francisco, *Manual de asociaciones*, 3ª edició, Madrid, 1992, Ed. Tecnos, pàg. 261.

<sup>36</sup> GARCÍA NINET, José Ignacio, *Régimen jurídico...*, op. cit., pàg. 132.

<sup>37</sup> El nové paràgraf del punt número 1 de l'exposició de motius de la Llei estatal del Voluntariat és molt clarificador al respecte: *El voluntariat... deu de superar també el pur voluntarisme, l'acció individual, aïllada i espontània, benintencionada però poc eficaç i, per tant, ha de ser reconduït cap a les organitzacions, tant privades com públiques, amb capacitat per aprofitar sinèrgicament l'esforç, l'entusiasme i la dedicació dels voluntaris.*

<sup>38</sup> Funcions i tasques que l'article 9.1.b de la LLV exigeix que es concreten, com a contingut mínim, en la formalització escrita del compromís entre voluntari i entitat benèfica.

---

<sup>39</sup> Són per a la LLV d'interés general: l'assistència, els serveis socials, activitats cíviques, educació, cultura, ciència, esport, sanitat, cooperació al desenvolupament, defensa del medi ambient, de l'economia (i?) o de la investigació, vida associativa, promoció del voluntariat, o qualsevol altre espai d'activitat de naturalesa anàloga.

<sup>40</sup> Aquestes condicions constituïrien una font segura d'abusos. Per corregir incerteses i establir certes garanties apareix la LLV que, en aquest punt, valore molt positivament.

<sup>41</sup> Si es pensa, per exemple, en una organització dedicada a la formació professional de col·lectius marginats (impartir classes teòriques i pràctiques,...), aquesta entitat, per tal d'afrontar aquesta dedicació principal (fi d'interés general), deurà resoldre altre tipus de necessitats administratives (per exemple, de gestió informàtica...) que, tot i ser instrumentals respecte de l'activitat principal, no són pròpiament exercici d'aquesta. Aquesta necessitat de disposar d'un informàtic la pot cobrir indistintament amb un contracte de treball que amb un compromís amb un voluntari?.

<sup>42</sup> Articles 1902 i següents del Codi Civil i articles 139 i següents de la Llei 30/1992, de 30 de novembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

<sup>43</sup> Inclús podria dir—se que, en confrontar els dos articles, es pot aclarir alguna zona obscura de l'article 4 de la LLV: les activitats assistencials de què parla aquest són les d'assistència *social* i la defensa de l'economia a què es referix eixe article 4 és, en realitat, la defensa de l'economia *social*.

<sup>44</sup> Ponència preparada per aquests autors per a les Jornades sobre servei militar i objecció de consciència realitzades el desembre de 1995 a Avilés pel CJE i el CJPA i actualitzada conforme als esdeveniments de l'any 1996.

<sup>45</sup> És la mateixa regla establerta pel reglament d'objecció de consciència i prestació social substitutòria (Reial Decret núm. 266/1995, de 24 de febrer). La seua exposició de motius diu que no poden utilitzar—se objectors en llocs de plantilles de treballadors de la respectiva entitat o en substitució dels mateixos. També l'article 56.2.d del mateix reglament afirma que no podrà realitzar—se la prestació social substitutòria en els programes... que utilitzen als objectors en llocs de plantilla de treballadors de la respectiva entitat o en substitució dels mateixos.

<sup>46</sup> GARCÍA NINET, José Ignacio, *Régimen jurídico...*, op. cit., pàg. 132.

<sup>47</sup> Per exemple, si un voluntari és expulsat injustament de l'organització on prestava els seus serveis, només pot reaccionar reclamant la indemnització per danys i perjudicis per la via extracontractual de l'article 1902 del Codi Civil. No pot demanar al Tribunal que condemne a l'entitat a readmetre'l.

<sup>48</sup> En aquest cas, hi ha una dificultat manifesta per avaluar l'equivalent econòmic. A més, les lleis de Voluntariat no acompanyen els deures que imposa amb cap conseqüència jurídica ni patrimonial per al cas d'incompliment dels compromisos (ni la privació de subvencions o altres beneficis a l'entitat ni la impossibilitat de convalidar com a PSS el temps de servei voluntari complit).