

El trabajo voluntario: miradas desde Argentina y España

Mariana Beatriz Pucciarello

Universidad Nacional de la Matanza, Argentina
Correo electrónico: mbpush@hotmail.com

Jesús Rentero Jover

Universidad de Castilla La Mancha, España
Correo electrónico: j.rentero@justicia.mju.es

RESUMEN

A partir del crecimiento del trabajo voluntario en la ciudad de Buenos Aires, Argentina, y considerando que no es un trabajo incluido en el Derecho del Trabajo y que tampoco existe en el país regulación legal específica, surgen una serie de interrogantes acerca de ¿cuál es el marco legal en el que la actividad se desarrolla?, ¿si existen posibles zonas de colisión entre trabajo voluntario y contrato de trabajo?, ¿cuál es la distinción entre uno y otro?, ¿cuál es la responsabilidad del Estado?, ¿qué otras realidades podría estar encubriendo este fenómeno?. En consecuencia el artículo pretende alertar acerca de la importancia cuantitativa del fenómeno y sus implicaciones, incentivando el debate desde el análisis del caso de España con su ley 6/1996 del 15-01-96 reguladora del “Voluntariado social”; que permite estudiar la naturaleza jurídica de la regulación estatal, su propósito, sus consecuencias y hasta ilustrar acerca de si es sano que el trabajo voluntario permanezca en dificultad para definir su grado de formalización; si es o no una técnica de huida del derecho del trabajo.

Palabras clave: Trabajo voluntario, Derecho del Trabajo, Voluntariado

Voluntary work: perspectives from Argentina and Spain

Mariana Beatriz Pucciarello

Universidad Nacional de la Matanza, Argentina
Correo electrónico: mbpush@hotmail.com

Jesús Rentero Jover

Universidad de Castilla La Mancha, España
Correo electrónico: j.rentero@justicia.mju.es

ABSTRACT

Since the growth of voluntary work in Buenos Aires, Argentina, and considering that this is not a type of work included in the Work Laws and that in this country, specific legal regulation neither exists, some questions about this matter emerge: What is the legal frame within which this activity takes place? Are there any collision areas between volunteering work and employment contract?, What is the distinction between the two?, What is the responsibility of the state and what other realities could this phenomenon be concealing?. Therefore this article attempts to alert about the quantitative importance of the phenomenon and its implications, stimulating the debate from the analysis of the case in Spain with its regulating "Social Volunteer", law 6 / 1996 of 15-01-96, which allows to study the legal nature of the state regulation, its purpose, its consequences and to illustrate whether it is healthy that volunteer work remains in difficulty to define its degree of formalization; whether or not it is a technical flight of the labor law.

Key words: Voluntary work , Work Laws, Volunteer

Introducción

Una nota publicada, ya en el año 2001, en el periódico argentino “La Nación” titulada “La gente se vuelca cada día más a la solidaridad”, informaba sobre el crecimiento de la actividad voluntaria en la Argentina. Concretamente, mencionaba que el 26% del total de la población (9 millones de personas) había tenido algún tipo de participación en este tipo de actividades.

El artículo, basado en un trabajo de la empresa Gallup encargado por el diario, ubicaba al fenómeno como incurso en una tendencia mundial a punto tal de contar con una conmemoración internacional de la actividad (Día internacional del voluntariado).

La muestra tomada al efecto, distinguió las variaciones posibles entre distintos segmentos etarios, socioeconómicos, educativos y por zona de residencia.

El trabajo detectó un mayor crecimiento de la actividad entre las mujeres: durante los últimos 12 meses el 26% de los hombres había realizado alguna tarea voluntaria, mientras que entre las mujeres el porcentaje ascendía al 36%.

En cuanto a los grupos etarios, el más numeroso fue el que incluyó personas de entre 35 y 49 años, con un porcentaje del 39% sobre el total de voluntarios; el segundo fue el grupo

de personas de entre 50 y 64 años (33%) y el tercero, el grupo de entre 18 y 24 años (28%).

El fenómeno creció en el segmento de mayor nivel socioeconómico: alcanzó al 44% de personas de clase media y alta y fue más importante en la zona de la Ciudad de Buenos Aires (33%) que en la del gran Buenos Aires (26%).

En cuanto al nivel educativo, el 50% de los universitarios manifestó haber realizado alguna actividad voluntaria. Respecto de los lugares donde se desarrolla este tipo de actividades, la nota mencionaba a parroquias, iglesias, cooperadoras escolares o de salud, comedores infantiles, grupos de ayuda solidaria como Caritas o Cruz Roja, entidades deportivas, sociedades de fomento y asociaciones sindicales, profesionales o ecologistas.

No cabe duda que la actividad voluntaria es trabajo, entendido el vocablo como acción y efecto de trabajar y éste, como “ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Solicitar e intentar alguna cosa con eficacia. Aplicarse uno con desvelo a la ejecución de alguna cosa”. Pero no es un trabajo incluido en el Derecho del Trabajo.

No obstante ello, la importancia cuantitativa del fenómeno nos llevó a preguntarnos cuál es el marco legal en el que la actividad se desarrolla,

sobre la existencia de posibles zonas de colisión entre trabajo voluntario y contrato de trabajo y a la distinción entre uno y otro.

Debido a que en la Argentina no existe una regulación legal específica del trabajo voluntario (existe regulación sobre distintas entidades asociativas pero ninguna tiene como eje la figura del voluntario ni el accionar de las organizaciones de voluntarios) tomamos la ley española Nº 6/96.

Ley española

La ley 6/1996 (del 15-1-96) reguladora del “Voluntariado social” tiene por objeto “promover y facilitar la participación solidaria de los ciudadanos en actuaciones de voluntariado, en el seno de organizaciones sin ánimo de lucro públicas o privadas” (art.1).

Resulta de aplicación a los voluntarios que participen en programas de ámbito estatal o supraautonómico, a las organizaciones que desarrollen dichos programas y a los que participen en programas de competencia exclusiva estatal (art.2).

La definición de voluntariado viene dada en el artículo 3, el cual consigna que “se entiende por voluntariado el conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas físicas, siempre que las mismas no se realicen en virtud de una relación

laboral, funcionarial, mercantil o cualquier otra retribuida y reúna los siguientes requisitos: a) que tengan carácter altruista y solidario; b) que su realización sea libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico; c) que se lleven a cabo sin contraprestación económica, sin perjuicio del derecho al reembolso de los gastos que el desempeño de la actividad voluntaria ocasione; d) que se desarrollen a través de organizaciones privadas o públicas y con arreglo a programas o proyectos concretos”. La definición excluye expresamente a “las actuaciones voluntarias aisladas, esporádicas o prestadas al margen de organizaciones públicas o privadas sin ánimo de lucro, ejecutadas por razones familiares, de amistad o buena vecindad. El artículo aclara asimismo en su párrafo final que “La actividad de voluntariado no podrá en ningún caso sustituir al trabajo retribuido”.

La consideración del Título primero de la ley, en el que se encuentran contenidas todas las disposiciones generales antes reseñadas, motiva que en primer lugar nos preguntemos por la naturaleza jurídica de la regulación estatal para poder analizar posteriormente los propósitos de la misma y sus eventuales consecuencias.

La exposición de motivos se encarga de aclarar que los poderes públicos están obligados a “promover, impulsar y proteger” la partici-

pación de los ciudadanos y los grupos que éstos integran en el ámbito de la sociedad civil y que “Abordar legislativamente desde el Estado esta triple tarea supone, de un lado, garantizar la libertad de los ciudadanos a expresar su compromiso solidario a través de los cauces que mejor se acomoden a sus más íntimas motivaciones. En segundo lugar implica...la obligación del Estado de reconocer, promover e impulsar eficazmente la acción voluntaria en sus diversas modalidades. Finalmente, implica la obligación de respetar el orden constitucional de distribución de competencias y, por lo tanto, las normas que sobre esta misma materia hayan dictado o puedan dictar en un futuro las Comunidades Autónomas. La presente ley persigue el logro de estos tres objetivos”. En definitiva, la ley busca “contribuir al fomento del voluntariado” para lo cual contempla una serie de medidas como por ejemplo mecanismos de asistencia técnica, programas formativos, servicios de información y campañas de divulgación y reconocimiento de las actividades de voluntariado, además de beneficios para los voluntarios como reconocimiento y valoración social por su actuación.

Encuadre de la regulación dentro de la actividad estatal

Con base en lo expuesto, podemos afirmar que en este campo el Estado español busca desplegar lo que la doc-

trina administrativista reconoce como “actividad de fomento”.

El estudio de la actividad de fomento de la Administración puede efectuarse a partir de una visión negativa o de una visión positiva. Si se parte de la idea negativa, puede afirmarse que mediante el fomento la Administración persigue fines públicos sin el empleo de la coacción y sin la realización de prestaciones. Por el contrario, partiendo de la idea positiva, el fomento puede ser considerado como la acción administrativa encaminada a proteger o promover aquellas actividades, establecimientos o riquezas de los particulares y otros entes públicos que satisfagan necesidades públicas o se estimen de utilidad general.

La Administración busca por este medio la satisfacción de una necesidad pública sin merma de la actividad del administrado, el cual es estimulado por aquella a fin de cooperar voluntariamente en esta satisfacción.

Esta actividad es presentada generalmente como una corrección del Estado liberal abstencionista. La función del Estado entonces no se vería limitada –según la conocida creación de Pütter- a la cura advertendi malla futura sino también a la cura promovendae salutis.

En el segundo sentido de función estatal encuadraría esta regulación del voluntariado.

Cabe preguntarse a continuación si la regulación era necesaria. La respuesta afirmativa no es difícil de hallar en la exposición de motivos de la ley antes reseñada por motivos obvios. Podría hallarse también en el trabajo elaborado por la John Hopkins University dirigido por Jester Salomon sobre los desafíos que el voluntariado deberá afrontar en el futuro (citado en el editorial de la Revista por Alemán Bracho, pág. 15). Dichos desafíos podrían sintetizarse de la siguiente manera: a) salir de la oscuridad y el olvido, puesto que en muchos países el fenómeno del voluntariado se ha visto ocultado por el dominio del modelo Estado-mercado; b) fijar la legitimación, pues se discute el lugar legal en el que las organizaciones de voluntariado deben actuar; c) ir más allá del paradigma del conflicto, aspecto que apunta a una verdadera relación de colaboración con el Estado, sin ser “colonizado” por éste pero tampoco ubicado en posiciones antagónicas; d) reforzar la base altruista, aspecto que apunta a la mejora de las fuentes de financiación de las organizaciones de voluntariado y e) mejorar la contabilidad y la profesionalidad, desafío este que apunta a la mejora de la eficacia de su gestión y, en definitiva, también de su transparencia. La regulación del voluntariado también podría ser encuadrado en cualquiera de estos puntos.

¿Trabajo remunerado vs. Trabajo voluntario?

Sin perjuicio de lo anterior, hay un punto en la ley que –en nuestra opinión– reviste una importancia mucho mayor de la asignada por el punto 3 del artículo 3º, cuyo texto dice que “La actividad del voluntariado no podrá en ningún caso sustituir al trabajo retribuido”. La importancia del asunto radica en la dificultad en diferenciar las tareas voluntarias de las prestadas en virtud de cualquier otra relación contractual a título oneroso (la ley diferencia en el inciso 1 del citado artículo al trabajo voluntario del prestado en virtud de “una relación laboral, funcionarial, mercantil o cualquier otra retribuida”). Más precisamente, de diferenciarlas de las relaciones laborales en el caso de que éstas se encuentren calificadas indebidamente por el contrato celebrado entre las partes o que, directamente, carezcan de registración (“trabajo en negro”), supuestos en los que la doctrina y jurisprudencia laboral se han inclinado por calificar de fraudulento y por la aplicación de las normas de orden público que regulan el contrato de trabajo.

Sobre el trabajo voluntario

Coincidimos con Marbán Gallego y Rodríguez Cabrero (2001: 49) en señalar que el fenómeno del volun-

tariado no puede comprenderse si no es relacionado con los cambios que se han operado en el mercado de trabajo y con el proceso de remercantilización de la actividad económica, puesto que “el voluntariado tiene como fundamento material la disponibilidad de un excedente de tiempo individual que es, finalmente, social”. Estos autores reivindican para la sociedad el tiempo disponible que la reducción de la jornada de trabajo y del empleo liberan para consumo individual.

De la misma manera lo entiende Colozzi (2001: 103), al señalar como paradójico el hecho de constituir el voluntariado una actividad que “exige el desarrollo de tareas encaminadas directa o indirectamente a ofrecer un servicio a terceros en el ámbito de una estructura que tiene, sin embargo, un cierto grado de formalismo; y contemporáneamente *es utilización del tiempo libre*. Es decir, algo que uno escoge hacer cuando le es posible y en cuanto le resulta personalmente gratificante”.

En este esquema, el mismo autor se pronuncia por la innecesariedad de cumplir obligaciones de trabajo determinadas, puesto que los voluntarios pueden considerar como sugerencias las indicaciones recibidas, brindando cosas distintas a las indicadas cuando consideren necesaria esa ayuda o evitando desarrollar los aspectos del trabajo que consideren desagrada-

bles, inútiles o excesivos (Colozzi, 2001:106).

Es este sentido que la enumeración de los deberes del voluntario efectuada por el artículo 7 no sólo parece no ser necesaria, sino que introduciría un grado de formalización que atentaría contra la autonomía de la organización por un lado y, por otro, acercaría peligrosamente la figura del voluntario a la de un sujeto vinculado a otro ente por un vínculo de tipo contractual.

La importancia del punto es central en este análisis, puesto que sin caer en la visión de Knoke y Prensky (citados por Colozzi) referida al menor esfuerzo y grado de compromiso de los voluntarios respecto de los trabajadores retribuidos con las organizaciones a las que pertenecen, lo cierto es que el trabajo voluntario presenta aspectos que dificultan su grado de formalización y que sería sano y funcional a la diferenciación antes señalada que continuara en ese nivel de dificultad.

Por ejemplo podríamos citar el elevado ausentismo que se registra en la actividad voluntaria. Colozzi señala en este sentido (2001:111) que incluso en los casos de un compromiso importante de los voluntarios con la organización, el ausentismo es una práctica muy extendida, hecho que atribuye a la falta tanto de compensación por

aquello que hace como de sanción grave en caso de incumplimiento. Destaca asimismo que este es un aspecto poco estudiado del fenómeno.

Encontramos relacionado con este punto otro aspecto del trabajo de Colozzi, que es el referido a las relaciones entre trabajadores voluntarios y trabajadores retribuidos, relación que frecuentemente es vista como de adversarios, debido a la amenaza que aquellos significan para estos últimos. En este sentido es que creemos que para una adecuada convivencia de estos dos tipos de relaciones, la extensión de “zonas grises” es perjudicial: el único vínculo que crea derechos y obligaciones es el laboral.

El voluntariado como técnica de huida del derecho del trabajo

Existe una tendencia práctica, que es constante en buena mayoría de países, a la utilización por parte de algunos empleadores (privados e incluso públicos), de diversas técnicas jurídicas encaminadas a eludir la aplicación, a una pluralidad de relaciones jurídicas que, por su propia esencia, serían de una indudable naturaleza jurídico-laboral, de la protección que le es propia a dicha relación. De tal modo que se consiga con ello, evitar la carga que deriva de la protección normativa general que le es propia, consiguiendo así un trabajo, o

mejor, la prestación de una actividad, que está deslaborizada. Es decir, carente de la protección irrenunciable que emana del ordenamiento laboral, estatal o convencional. Y en su consecuencia, consiguiendo unos “nuevos” trabajadores sin derechos, sin cobertura social, sin derechos colectivos (ni de sindicación, ni de representación, ni de negociación, ni de conflicto), y además, sin la protección jurisdiccional social¹, de lo que el voluntariado es un típico ejemplo.

Se unirían así estas nuevas situaciones, con lo que son directamente ‘simulaciones contractuales’ y otros ‘contratos vecinos’², o con las, doctrinalmente llamadas, ‘becas con prestación de servicios’³, o también con la peculiar situación paralaboral de los llamados ‘talleres de empleo’⁴, o con la de los ‘falsos trabajadores autónomos’, que tradicionalmente han estado excluidos del Derecho del Trabajo⁵, y por eso se intenta simular su existencia, como contrapartida a que la relación pueda ser calificada como de laboral⁶. Y ello, junto a otras distintas categorías también excluidas del ámbito jurídico-laboral, bien como consecuencia de una construcción legislativa expresa, bien por una intervención jurisprudencial que es restrictiva de la calificación laboral, curiosamente cada vez más frecuente. Posiblemente, todo ello enmarcado en el ámbito de una crisis de creci-

miento, hacia arriba o hacia abajo, del moderno derecho del trabajo⁷, y con la polémica de su vinculación con el “ciudadano industrioso” a que alude Umberto Romagnoli⁸.

La regulación normativa del voluntariado estaría así configurada como un claro supuesto de exclusión constitutiva⁹, toda vez que, si no existiera una norma con rango formal adecuado, expresamente deslaboralizante de esa actividad, la misma entraría de lleno dentro del concepto jurídico de trabajador por cuenta ajena (delimitado en el artículo 1º,º ET), en cuanto que se está haciendo referencia a la prestación de una actividad personal, voluntaria, dependiente y por cuenta ajena, con la única exclusión, respecto al concepto tradicional de trabajador en el sentido jurídico-laboral, como luego veremos, de la expresa existencia de una remuneración reconocida. Pero, en ese sentido, no debe de olvidarse que, casos claros de prestación de actividad en tales términos de ajenidad y de dependencia, han sido tradicionalmente catalogados como de relación jurídico-laboral por la doctrina y por parte de la jurisprudencia, pese a que no se les viniera retribuyendo por el empresario¹⁰, y que, pese a beneficiarse de los mismos, mantenía el empeño de su deslaboralización. Habiendo surgido normalmente la controversia, cuando el trabajador, que no estaba así for-

malmente considerado, requiere esa calificación jurídica ante la jurisdicción social, normalmente debido al surgimiento de algún tipo de conflicto (terminación de la relación, accidente o enfermedad, etc). Momento en el cual se cuestiona por el afectado la laboralidad de su relación, a modo de cuestión previa a la resolución judicial del litigio, y por tanto, se realiza la confrontación entre la conceptualización del trabajo laboral y la de la actividad excluida¹¹. En lo que interesa, para el caso español, entre el Estatuto de los Trabajadores y la de la Ley del Voluntariado de 15-1-96, reguladora de una de las manifestaciones del “trabajo gratuito”¹².

Es por consiguiente esa intervención normativa expresa y peculiar, de una norma con rango formal de ley, la que procede a realizar una declaración de exclusión del ámbito jurídico laboral, de lo que en otro caso, o estaría de lleno dentro del mismo¹³ -como relación laboral ordinaria o, a lo sumo, en ciertos casos, como manifestación del peculiar “contrato de inserción” del artículo 15,1,d) ET¹⁴, o no sería nada más allá que una actividad “amistosa, benevolente o de buena vecindad”. Es decir, serían trabajos que ya estaban excluidos, con alcance meramente declarativo, por el artículo 1º,3,d) del Estatuto de los Trabajadores, sin necesidad por lo tanto de ninguna norma deslaborali-

zante particular. Y, no debe de olvidarse, como ha señalado la Sentencia del Tribunal Constitucional nº 227 de 26-11-98, que si bien es el legislador ordinario el que tiene atribuido el desarrollo del artículo 35 del texto constitucional español¹⁵, y por tanto, la delimitación del concepto de trabajador por cuenta ajena, ello “no se encomienda al legislador en términos de una absoluta libertad de configuración ... Por el contrario ... dada la relevancia constitucional que dicha exclusión adquiere, habrán de evitar que, por medio de las mismas, no se lleve a cabo una restricción constitucionalmente ilegítima de los trabajadores como sector social”. Pues la relevancia conceptual de ser trabajador lleva, además, adherida, la posibilidad de ejercicio de otra serie de diversos derechos, también de rango constitucional, y además “fuertes”, como son los de sindicación o el de huelga, derechos laborales y retributivos mínimos derivados tanto de la Constitución, como de la ley o de la intervención de la negociación colectiva, acceso a las prestaciones de seguridad social que son inherentes a tal condición de trabajador por cuenta ajena, prestación de la actividad con las debidas condiciones de seguridad, así como la muy relevante tutela judicial social. Es decir, visto a la inversa, el ejercicio de los derechos que precisamente se pretende evitar con el acudimiento a la técnica de la exclusión constitutiva.

Es por eso que la intervención excluyente del Estado debe de ser mínima, teniendo además en cuenta la proyección que sobre su tarea realizan los artículos 1º,1 (Estado social) y el 9,2 (corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivos; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social) del texto constitucional, que desde luego, no sirven para justificar iniciativas legales excluyentes de la protección laboral, en actuación claramente favorable a quien emplea a tales personas en su beneficio. Es decir, aumentando la situación de desigualdad.

La importancia del fenómeno

Como se está recordando, no estamos en presencia de una actividad que pueda ser calificada como de marginal e intrascendente, sino ante un fenómeno en alza, de gran importancia en numerosos sectores de la economía, muy especialmente en el ámbito de prestación de servicios, en todos los países, y curiosamente, más en los más desarrollados¹⁶. Y por tanto, que tiene una gran repercusión económica, y gran incidencia personal, barajándose cifras que oscilaban, para España, en el año 1997, entre 500.00

y 1.000.000 de “voluntarios”, según que solamente se tuviera en cuenta a quienes prestan su ‘actividad voluntaria’ de forma permanente, o también a los que lo hacen de una forma ocasional¹⁷. Las actividades relacionadas con el cuidado de enfermos y personas mayores, ayuda a extranjeros, cooperación internacional, etc, son algunas de las que es frecuente que vengán desarrollándose, bajo la supervisión pública o de ONGs, por parte de voluntarios. Normalmente prestado por jóvenes, o por personas excluidas del mercado normal de trabajo. En suma, actividades del sector relacionado con la “vida diaria”¹⁸, donde se enumeran varios nuevos “yacimientos de empleo”, como el de servicios a domicilio, cuidado de niños, ayuda a jóvenes en dificultad y para su inserción, así como el trabajo en empresas de tendencia, partidos políticos, sindicatos, sectas religiosas, etc, mezclándose así lo que no es sino mera actividad partidaria voluntaria, derivada de la afiliación o militancia, con nuevas manifestaciones del trabajo a título gratuito¹⁹; distinto a su vez del meramente benevolente, del que no deriva obligación de tipo alguno. Sin que deba de olvidarse que, la desaparición en España del Servicio Militar Obligatorio, y por tanto, de la Prestación Social Sustitutoria que debían realizar quienes se acogían a motivos de conciencia para no realizarlo, conduce a que determinadas actividades

de índole social que eran desempeñadas por los “objetores”, se han quedado huérfanas de prestatarios²⁰. Y que por ende, o deberán ser asumidas por la Administración en general, o por ONGs con cargo a diversas subvenciones públicas, o directamente por empresas privadas -con o sin un concierto con la Administración, y por tanto, generalizadas o restringidas a usuarios privados-, o simplemente, serán trabajos no cubiertos. Es decir, actividades sociales que quedarían sin cobertura²¹, a no ser que se asuman por ese compleja red de organizaciones y personas que, al menos teóricamente, intervienen en su prestación apartadas en teoría de todo interés, tanto lucrativo como laboral. Sustituyendo así lo que es una obligación estatal, a través de la buena voluntad presumida del voluntario. O de su utilización en beneficio, o de la Administración que está obligada a prestar la actividad, que se ahorra así presupuesto, o de empresas privadas (con o sin ánimo de lucro), que acuden a la concesión del servicio privatizado, y que se ahorran con tal actividad voluntaria el pago de salarios, bien para incrementar los beneficios, bien para aumentar la retribución de sus directivos o promotores. O bien ciertamente, a veces, para extender la prestación del servicio a un número mayor de usuarios. Pero, en todo caso, una opción claramente ideologizada, y por ende, nada neutral.

Algunas particularidades

Junto a la subversión de valores que el fenómeno del voluntariado comporta -se hace con ello difícilmente exigible una asistencia en esos sectores que cuente con la necesaria calidad, dado el carácter benevolente con que se presta, que dificulta que la profesionalidad sea un valor de primer orden en su desarrollo-, es de interés analizar como, la normativa excluyente, pretende apartar todo atisbo de una posible intervención judicial laboralizante, a través del establecimiento de una regulación particular (véase la paradoja de que, una actuación en teoría voluntaria, sea objeto de una regulación mediante una normativa con rango formal de Ley), que va analizando el modo de prestación de la actividad voluntaria, deshojando sus componentes similares a los del trabajo por cuenta ajena, para incidir en que, pese a su existencia, no comporta ello una relación de naturaleza laboral. Y así:

a) Se establece un marco regulador distinto según que, el ámbito de desarrollo de la actuación de voluntariado, sea dentro de un programa estatal o supraautónomico (regulados entonces por la mencionada Ley de 15-1-96), o bien lo sean de ámbito meramente autonómico (en cuyo caso, lo será por la respectiva norma autonómica, que haya sido aprobada al efecto por parte de los respectivos parlamentos auto-

nómicos)²²; sin que exista previsión de una sumisión a la norma general como norma marco.

b) Se realiza una definición general de la actividad del voluntariado, no propiamente del voluntario²³, entendida como el conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas físicas, siempre que las mismas no se realicen en virtud de una relación laboral, funcionarial, mercantil o cualquier otra retribuida, siempre que la misma se preste conforme a ciertos requisitos, que conforman su existencia (artículo 3.1 LV).

c) Esos requisitos son, conforme al artículo 3,2 LV):

1. Que esas actividades tengan un carácter altruista y solidario, concepto en blanco a “rellenar” doctrinalmente, posiblemente de modo extensivo.
2. Que su realización sea libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico, como pueden ser trabajos sustitutivos del servicio militar obligatorio, u otros de índole pública.
3. Que se lleve a cabo sin una contraprestación económica, aunque sin perjuicio del derecho al “reembolso” de los gastos que el desempeño de la actividad voluntaria ocasione. Y, debe añadirse, sin perjuicio también del derecho a ser asegurado contra los riesgos “de

accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria” (art. 6,d LV)²⁴.

4. Que se desarrollen a través de organizaciones privadas o públicas y con arreglo a programas o proyectos concretos. Siendo esto característica peculiarizadora: la necesidad de que la actividad se preste, no de modo individual, sino a través de la incardinación del voluntario en el ámbito de una organización dedicada a la prestación de tales actividades a una colectividad, general o determinada, de usuarios o beneficiarios de la misma.
5. Se excluyen de modo expreso las actuaciones voluntarias aisladas, esporádicas o prestadas al margen de organizaciones públicas o privadas sin ánimo de lucro, ejercidas por razones familiares, de amistad o buena vecindad.

Como cautela general, según ya se ha mencionado, se indica que la actividad de voluntariado no podrá, en ningún caso, sustituir al trabajo retribuido (artículo 3,3 LV). Lo que resulta imposible por su propia naturaleza, salvo que con ello a lo que se quiera aludir es a la imposibilidad de que, con un trabajador voluntario, se venga a sustituir a un anterior trabajador por cuenta ajena que estuviera haciendo el mismo trabajo, cuyo contrato temporal

hubiera finalizado; o se le hubiera despedido, procedente o improcedentemente pero sin readmitirlo, o que bien se hubiera tramitado un despido por razones económicas, en el que se hubiera incluido ese puesto de trabajo. Es decir, que como se ha señalado, sólo cabe entenderlo en relación con el “efecto sustitución” de puestos de trabajo que antes estaban perfectamente laboralizados (López Gandía)²⁵, pero de difícil encaje o control en relación con la creación de nuevos puestos de trabajo que, precisamente como consecuencia de la realización de la actividad por el voluntariado, no son creados como tales.

Derechos y deberes del voluntario

La enumeración de los diversos derechos que se atribuyen al voluntario por la norma general son elocuentes y clarificadores, por una parte, de su semejanza con la relación laboral genuina, y por otra, del intento de exclusión a través del procedimiento de considerarlos como derechos que son “específicos” de los mismos. Y sí, se señala en el artículo 6 LV que son:

- a) Recibir, inicial y permanentemente, información, formación, orientación, apoyo y los medios materiales necesarios para el desempeño de las funciones asignadas; véase la cierta concomitancia con el derecho a la formación profesional del artículo 4,2,b) ET²⁶.

b) Ser tratados sin discriminación, respetándose su libertad, dignidad, intimidad y creencias; véase afinidades con el artículo 4,2,c) y e), así como el artículo 17, del Estatuto de los Trabajadores.

c) A participar activamente en la organización en que se inserten, colaborando en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas, si bien ello sea “de acuerdo con sus estatutos o normas de aplicación”. Esto, que sin duda supone una verdadera peculiaridad con respecto al trabajo por cuenta ajena, queda sin embargo limitado a la regulación estatutaria de la organización en la que preste su actividad. Lo que puede conducir a cero.

d) Ser asegurado contra los riesgos de accidente y de enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria, y ello con las características y por los capitales asegurados que se establezcan reglamentariamente; véase la semejanza con la obligación laboral de aseguramiento, comenzada por Ley de Accidentes de Trabajo de 30-1-1.900, si bien en la actualidad sea por toda clase de riesgos, comunes incluidos: artículo 7,1,a) de la Ley General de la Seguridad Social de 20-6-94.

e) Ser reembolsados por los gastos realizados en el desempeño de sus actividades; junto a la semejanza con

el artículo 26,2 del Estatuto de los Trabajadores²⁷, es portillo que puede servir, si se utiliza fraudulentamente la figura, para encubrir el pago de pequeñas retribuciones salariales.

f) Disponer de una acreditación identificativa de su condición de voluntario.

g) Realizar su actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de la naturaleza y características de aquella; véase el paralelismo con el artículo 4,2,d) ET, y con las previsiones generales de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8-11-95. Que debe de entenderse que serán de aplicación también al voluntariado, cuando la actividad se preste concurridamente con trabajadores por cuenta ajena o empleados públicos, pues no cabría hacer una disociación al respecto. Este “deber de seguridad”, no debe de olvidarse que está íntimamente relacionado con el artículo 15 del texto constitucional, que se refiere al derecho a la integridad física de todos, así como, más específicamente, con la obligación de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo (artículo 40,2 CE).

h) Finalmente, se refiere el precepto al respeto y reconocimiento por el valor social de su contribución. Concretado, cuando se aprobó la Ley, en la posibilidad de que fuera compu-

tado como tiempo de servicio militar obligatorio (artículo 15,1 LV), o de prestación social sustitutoria (artículo 15,2 LV); lo que, sin duda, cuestiona su voluntariedad. Así como en la acreditación oficial de las “prestaciones” efectuadas (artículo 16 LV), con la consiguiente posibilidad de su utilización como mérito curricular. Compárese con la previsión del artículo 11,2,g) del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la obligación, en el contrato para la formación, de entrega a su término un Certificado, en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirida.

En torno con la relación de deberes del voluntario que se contempla en la Ley, recogidos en el artículo 7, también se puede encontrar un gran paralelismo, en buena parte de ellos, con los que son propios de una relación de naturaleza laboral. Así, y escuetamente, se listan los siguientes:

- a) Cumplir los compromisos adquiridos con las organizaciones en las que se integren, respetando los fines y normativa de las mismas.
- b) Guardar, cuando proceda, confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su actividad voluntaria.
- c) Rechazar cualquier contraprestación material que pudieran recibir, bien del beneficiario o de otras personas relacionadas con su acción.

d) Respetar los derechos de los beneficiarios de su actividad voluntaria.

e) Actuar de forma diligente y solidaria.

f) Participar en las tareas formativas previstas por la organización de modo correcto para las actividades y funciones confiadas, así como las que con carácter permanente se precisen para mantener la calidad de los servicios que presten.

h) Utilizar debidamente la acreditación y distintivos de la organización.

i) Respetar y cuidar los recursos materiales que pongan a su disposición las organizaciones.

La formalización de la exclusión: el compromiso de voluntariado

Como se podría decir con palabras del Profesor Rodríguez-Piñero²⁸, estaríamos ante una nueva manifestación de la vuelta al Derecho civil. Es decir, en un proceso de vuelta a los orígenes. No otra cosa supone, desde esta perspectiva en que se está contemplando el fenómeno, conceptualizado como de exclusión de laboralidad, el llamado acuerdo o compromiso de voluntariado (artículo 9 LV).

El mencionado acuerdo, compromiso de voluntariado, o en definitiva, contrato²⁹, que tiene un contenido

mínimo reglado, debe ser suscrito por ambas partes, y genera, junto a los específicos, las consecuencias generales de todo contrato, incluido posiblemente la de responsabilidades en caso de incumplimiento, exigibles en sede jurisdiccional “competente” (artículo 11 LV, que obvia pronunciarse sobre cual sea la jurisdicción adecuada).

Su contenido, que parece mínimo, se refiere al conjunto de derechos y deberes que corresponden a ambas partes, la descripción de las funciones, actividades y tiempo de dedicación que se compromete a realizar el voluntario³⁰, el detalle del proceso de formación que se requiera para el cumplimiento de sus funciones, la duración del compromiso, así como las causas de desvinculación por ambas partes. Es destacable, cuando menos, lo siguiente:

a) No se hace referencia expresa a por cuenta de quién será la formación previa, ni si será en la propia organización o externa, ni tampoco a si ese período de tiempo podrá ser “compensado” económicamente.

b) No se establece límite alguno de jornada, ni de descanso entre una u otra, ni período vacacional alguno. Lo que, llevado a límite, podría claramente desbordar lo razonable. No se olvide la posible concurrencia, en la mismas organización, del “voluntario”

con trabajadores por cuenta ajena. Con los peligros que ello conlleva para la regulación laboral. Cabría así cuando menos plantearse, si podría la negociación colectiva aludir a los mismos, para evitar su utilización en contra de los empleados laborales, dado que, como veremos, no se realiza mención expresa a que tengan derechos colectivos; o para atribuirles preferencias de contratación sobre el personal externo o no vinculado; o para reconocerles, como “servicios previos” en la empresa, a efectos de antigüedad, el tiempo de voluntariado.

El silencio legal sobre los derechos colectivos

La mencionada Ley del Voluntariado no menciona en ningún momento la posibilidad de ejercicio de derechos colectivos por parte de los voluntarios, lo que es sin duda es coherente con la voluntad deslaborizadora de la misma; sin que la normativa específica aluda tampoco a los mismos de modo expreso como sujetos incluidos dentro de su ámbito. No obstante, surgen cuando menos ciertas dudas, y algunas rotundidades. Entre las primeras, no parece descaminado aceptar la posibilidad de sindicación, si bien pueda ser como meros desempleados, o como pensionistas, en su caso, lo que está perfectamente contemplado en el artículo 3 de

la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con posibilidad de adscripción, en función de su formación profesional, en uno u otro determinado sector. Sin duda, ya parece claro que no puedan participar en procesos electorales en la empresa, dirigidos exclusivamente a los trabajadores (artículo 69,1 ET). Ni tampoco en los procesos de negociación colectiva, aunque indirectamente puedan incidir a través de los procedimientos intrasindicales de participación en la conformación de la estrategia interna del Sindicato, que luego pueda este llevar, directamente o a través de los representantes unitarios, a la negociación colectiva. Sin duda, carentes de la condición de trabajadores por cuenta ajena, tampoco parece que se les pueda extender el derecho de huelga, sin perjuicio de su participación solidaria, al igual que pueden hacerlo otros ciudadanos, pero sin posibilidad de poder directamente participar en las instituciones de administración del conflicto (Comité de huelga básicamente, conforme al artículo 5 del Real Decreto-Ley de 4-3-77), a no ser que sea debido a su designación por el sindicato, pero no por su condición de voluntario, sino debido a su militancia sindical. Es de interés destacar que, pese a su deslaboralización, no cabría que se les pudiera utilizar para sustituir a trabajadores que se encuentren en huelga; es decir, como “esquiroleros deslaboralizados”, conforme cabe interpretar,

de un modo finalista y que sea razonable, la prohibición contenida en el artículo 6,5 del mencionado Real Decreto-Ley de 4-3-77, que establece la prohibición de sustituir a los trabajadores huelguistas.

Conclusión

A modo de conclusión sólo queremos remarcar que:

1. el voluntariado constituye un yacimiento de empleo emergente, potencialmente importante en cantidad de puestos de trabajo
2. la regulación actual española deslaboraliza la relación del voluntario con la organización, optando hipócritamente por un sistema de trabajo gratuito
3. sería necesario abrir el debate sobre la adecuación de esta solución legal y más aún, sobre si es necesario regular una actividad netamente voluntaria
4. creemos que la regulación actual ignora –de buena fe o a sabiendas– que el fenómeno encubre otras realidades, como la de los jóvenes que recurren a este tipo de actividad con el objeto de forjarse un curriculum que les permita acceder al mercado de trabajo “real”, o de gente en busca de “reconvertirse” laboralmente, entre otros supuestos

5. el Estado no asume cabalmente su responsabilidad en el asunto, delegando en algunos casos en manos de terceros el manejo de un sector que podría resolver, al menos en parte, el problema del desempleo que en mayor o menor medida se verifica en todos los países y en otros, no haciéndose cargo de tareas que bien podrían ser prestadas por el sector público directamente (atención a ancianos, menores de edad, grupos socialmente desfavorecidos, tutela del medio ambiente, etc.)

Notas

¹ Así lo indica también Aurelio Desdentado Bonete, en “¿Que hacer con el Derecho del Trabajo? Las móviles fronteras de la relación laboral y las nuevas formas de empleo”, en Revista del Poder Judicial nº 55/99, págs. 445 ss, quien alude a la aceleración de ese fenómeno de huida, a través, dice, de dos formas fundamentales: la desaparición de la empresa, y la deslaboralización, o “intento de descalificar como laboral la relación entre las partes, aplicándole una calificación distinta, sea civil o mercantil”. Para Argentina, entre otros, se puede ver Adrián O. Goldin “Las fronteras de la dependencia”, Relaciones Laborales nº 19/2001, págs. 13 ss.

² Tomás Sala y otros, “Derecho del Trabajo”, Ed. Tirant lo Blanch, 11ª ed. Valencia 1997, págs. 221 ss. En

general, es de interés el excelente trabajo de Juan López Gandía “Contrato de trabajo y figuras afines”, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia 1.999.

³ Sobre las mismas, José Luis Goñi Sein, “Las becas y el encubrimiento de los contratos laborales”, REDT Civitas nº 14, o Gemma Fabregat Monfort, “Algunas cuestiones en torno a las becas con prestación de servicios”, Aranzadi Social nº 11/2001, págs. 61 ss. En general, sobre esta y otras técnicas de elusión del derecho del trabajo, José Luján Alcaráz, “La contratación privada de servicios y el derecho del trabajo”, Mº de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1.994.

⁴ Sobre los mismos, María Amparo Ballester Pastor, “La relación contractual en los talleres de empleo (a medio camino entre la escuela taller y la desvirtuación del contrato de obra)”, Relaciones Laborales nº 23/99, págs. 9 ss.

⁵ Si bien, normalmente, con cobertura de seguridad social, e incluso ciertos derechos colectivos. Ver al respecto, entre otros, Miguel Rodríguez-Piñero y María Emilia Casas Baamonde, “El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo”, RL nº 7-8/2000, págs. 1 ss. También, de Manuel Carlos Palomeque López, “El trabajo autónomo y las propuestas de refundación del Derecho del Trabajo”, RL nº 7-8/2000, págs. 49 ss.

⁶ Señala la STS, Sala IV de lo Social, de 24-4-86, que alude a los intentos simulatorios y a las dificultades probatorias “que surgen de la artificiosidad de la actividad simulatoria”, debiendo

realizarse un proceso valorativo de las pruebas que conduzca a “no dar por válidas las apariencias creadas por el propio engaño simulatorio”. Lo que podría si duda ser aplicable, no solo a las apariencias de trabajador autónomo, sino también a cualquier otra apariencia, como puede ser la del “falso voluntario”.

⁷ Ver al respecto, desde luego sin ninguna pretensión leninista, “¿Que hacer con el Derecho del trabajo? Las móviles fronteras de la relación laboral y las nuevas formas de empleo”, de Aurelio Desdentado Bonete, Revista del Poder Judicial n° 55/99, págs. 435 ss.

⁸ En “Del trabajo declinado en singular, a los trabajos en plural”, Discurso de investidura como Doctor “Honoris Causa” por la Universidad de Castilla-La Mancha, Albacete 1996, pág. 31.

⁹ En terminología jurisprudencial (así, STS de 18-7-96). Se viene con ello a excluir legalmente relaciones que, de otro modo, conformarían claramente una vinculación de naturaleza laboral. Sobre la situación española anterior a la ley actual, se puede ver J. García Ninet, “Régimen jurídico del personal voluntario”, RSS n° 18/93, págs. 127 ss., o J. Murillo Marinas, “Las relaciones jurídicas del voluntariado social como excluidas de la relación laboral”, RTSS n° 1/91, págs. 123 ss.

¹⁰ Al respecto, se puede ver el sólido trabajo de José Luján Alcaráz, “La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo. Contribución al estudio del ámbito de aplicación subje-

tivo del Derecho del Trabajo”, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1.994, especialmente págs. 377 ss.

¹¹ Para el caso español, algunos ejemplos los de la Sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana de 23-9-94, ref. Aranzadi 3689, o la del TSJ de Madrid de 4-9-90, ref. Aranzadi 2215, en ambos casos resolviendo negativamente la pretensión de existencia de relación laboral, o la del TSJ de Castilla-La Mancha de 7-6-99. También, para un supuesto relacionado con Cruz Roja, la del TSJ de Madrid de 28-9-99.

¹² R. Leguidec, “Decadencia y resurgimiento del trabajo gratuito”, RIT n° 6/1996, págs. 701 ss.

¹³ Conforme al artículo 1° de la Ley del Estatuto de los Trabajadores español.

¹⁴ Sobre el mismo se puede ver, entre otros, de Cristóbal Molina Navarrete y Manuel García Giménez, “Contratación laboral y política de empleo: primera fase de la nueva reforma del mercado de trabajo”, en Revista de Trabajo y Seguridad Social, Estudios Financieros, n° 217/01, especialmente págs. 25 ss.

¹⁵ Que, algo eufemísticamente, reconoce el derecho de todos los españoles al trabajo.

¹⁶ Para un panorama general, ver de Virginie Pérotin, “Sector voluntario, creación de empleo y política social. Ilusiones y oportunidades”, Revista Internacional del Trabajo, OIT, Volumen 120, n° 3/2001. En Italia, el

voluntariado es definido por la Ley 266/1991, en función de la concurrencia de tres características distintivas: motivación prosocial, gratuidad y solidaridad. Y así, señala su artículo 2,1 que nos encontraremos ante una actividad de voluntariado cuando la misma se preste “de forma personal, espontánea, a través de la organización de la que el voluntariado forma parte, sin fin de lucro, ni siquiera indirecto y exclusivamente con fines solidarios”. Al respecto, se puede ver de Giovanna Rossi y Lucia Boccacib, “¿Que es voluntariado?”, en Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, número extraordinario dedicado a Voluntariado, Madrid 2001, págs. 19 ss. Para una panorámica del fenómeno a nivel regional europeo, se puede ver de José Ignacio Ruiz Olabuénaga, “El voluntariado en el contexto europeo”, en el mismo número de la revista citada, págs. 37 ss.

¹⁷ Datos ofrecidos en el I Congreso Estatal del Voluntariado celebrado en Madrid, 3 noviembre de 1.997. Ver diario “El País” del 29-22-97, pág. 32.

¹⁸ En terminología de la Comisión de la UE, como recuerda Francisco Javier Calvo Gallego, en “Negociación colectiva y nuevas actividades y sectores emergentes”, publicado en VV.AA. “Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva. XIV Jornadas de Estudios sobre la Negociación Colectiva”, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid 2.002, pág. 249.

¹⁹ Tal y como nos recuerdan Juan José Fernández Domínguez, María de los Reyes Martínez Barroso y Susana

Rodríguez Escanciano, en “El derecho del trabajo tras las últimas reformas ‘flexibilizadoras’ de la relación laboral”, Consejo General del Poder Judicial, Madrid 1998, pág. 51.

²⁰ Según datos publicados en el diario “El País” del día 16-12-01, para dicho año se ocupaban por objetores un total de 117.969 plazas ofertadas. Que, a partir de 1 de enero del 2002, fecha de desaparición del SMO, quedarán vacantes.

²¹ De ahí, entre otras fórmulas que se pretenden emplear, tanto el fomento del voluntariado, al que tanto interés dedica últimamente la Administración, como el acudimiento a ciertas figuras peculiares, como la del llamado “contrato de inserción”, introducido por la Ley 12, de 9-7-01, modificando al efecto el artículo 15 ET, e introduciendo un nuevo apartado d), que permite concertar, por parte de la Administración o de una “entidad sin ánimo de lucro”, a quien se encuentre desempleado e inscrito en la oficina de empleo, para realizar “una obra o servicio de interés general o social como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado”. Ver al respecto, Cristóbal Molina Navarrete y Manuel García Giménez, “Contratación laboral y política de empleo: primera fase de la nueva reforma del mercado de trabajo”, en Revista de Trabajo y Seguridad Social nº 217/01, especialmente págs. 25 ss. También, María Fernanda Fernández López y Francisco Javier Calvo Gallego, “Modalidades

- de contratación temporal y empresas de trabajo temporal en la reforma de marzo y julio de 2001”, publicado en RL n° 11-12/02, especialmente págs. 19 ss. En general, es de interés ver, de Virginie Pérotin, “Sector voluntario, creación de empleo y política social. Ilusiones y oportunidades”, en Revista Internacional del Trabajo, Volumen 120, número 3, 2.001, páginas 381 ss.
- ²² A finales del año 2001, en 15 Comunidades Autónomas existía legislación propia sobre la materia.
- ²³ Al que no se le hace exigencia de nacionalidad alguna.
- ²⁴ Remite el mencionado artículo a un posterior desarrollo reglamentario, desconocido hasta la fecha.
- ²⁵ O. cit, pág. 28.
- ²⁶ No debe desdeñarse la importancia que tiene, tanto para la empresa, como para la entidad prestataria de la actividad, la adecuada formación y actualización de la misma por parte del trabajador, o del voluntario. Pues eso forma parte de “una forma evolucionada ...a la regular ejecución del contrato”, como se ha dicho por Umberto Romagnoli, en “Del derecho ‘del’ trabajo al derecho ‘para’ el trabajo”, en Revista de Derecho Social n° 2/1998, pág. 18. Más en general, se puede ver de María del Mar Mirón Hernández, “El derecho a la formación profesional del trabajador”, CES, Madrid 2.000.
- ²⁷ Que establece que, entre otras, no tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.
- ²⁸ En “La emancipación del Derecho del Trabajo del Derecho Civil”, RL n° 21/96, págs. 1 ss.
- ²⁹ Artículo 1254 del Código Civil: “El contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse, respecto de otra u otras, a dar alguna cosa o a prestar algún servicio”.
- ³⁰ Cuya condición es compatible con la de socio de la organización, conforme al artículo 9,2 LV.

Referencias Bibliográficas

- ALCARÁZ, JOSE LUJÁN. 1994. **La contratación privada de servicios y el derecho del trabajo**. M° de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- ALCARÁZ, JOSÉ LUJÁN. 1994. **La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo. Contribución al estudio del ámbito de aplicación subjetivo del Derecho del Trabajo**. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid , especialmente pp.: 377 ss.
- ALEMÁN BRACHO, CARMEN. 2001. en la Editorial de la *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España*, pp: 13 y ss., Madrid.
- BALLESTER PASTOR, MARÍA AMPARO **La relación contractual en los talleres de empleo (a medio**

- camino entre la escuela taller y la desvirtuación del contrato de obra).** *Relaciones Laborales*. Nº 23/99, pp: 9 ss.
- CALVO GALLEGO, FRANCISCO JAVIER. 2002. **Negociación colectiva y nuevas actividades y sectores emergentes**, publicado en VV.AA. "Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva. XIV Jornadas de Estudios sobre la Negociación Colectiva", Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, p: 249.
- CASSAGNE, JUAN CARLOS.1998. **Derecho Administrativo**. T.I. Abeledo Perrot, Buenos Aires.
- COLOZZI, IVO. 2001. **Un modelo organizativo para las organizaciones del voluntariado**, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España*, pp: 103 y ss., Madrid.
- DESDENTADO BONETE, AURELIO. 1999. **¿Qué hacer con el Derecho del Trabajo? Las móviles fronteras de la relación laboral y las nuevas formas de empleo**. *Revista del Poder Judicial*. Nº 55/99. pp: 445 ss
- DIEZ, MANUEL M. 1969. **Derecho Administrativo**. T.IV. pp: 139 y ss., Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires.
- DIEZ, MANUEL M. Y HUTCHINSON, TOMÁS. 1982. **Caracteres jurídicos de la subvención**. *Contratos administrativos*, T.II, Editorial Astrea. Buenos Aires.
- FABREGAT MONFORT, GEMMA. 2001. **Algunas cuestiones en torno a las becas con prestación de servicios**, *Aranzadi Social* , Nº 11, págs. 61 ss.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, JUAN JOSÉ, MARTÍNEZ BARROSO, MARÍA DE LOS REYES Y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, SUSANA.1998. **El derecho del trabajo tras las últimas reformas 'flexibilizadoras' de la relación laboral**, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, pág. 51.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, MARÍA FERNANDA Y CALVO GALLEGO, FRANCISCO JAVIER.2002. **Modalidades de contratación temporal y empresas de trabajo temporal en la reforma de marzo y julio de 2001**, *Relaciones Laborales*, Nº 11-12, especialmente págs. 19 ss.
- GARCÍA NINET, J. 1993. **Régimen jurídico del personal voluntario**. RSS. Nº 18. pp.: 127 ss,
- GOLDIN, ADRIÁN O. 2001. **Las fronteras de la dependencia**. *Relaciones Laborales*. nº 19, págs. 13 ss.
- GOÑI SEIN, JOSÉ LUIS. **Las becas y el encubrimiento de los contratos laborales**, REDT *Civitas*. nº 14.
- LEGUIDEC, R. 1996. **Decadencia y resurgimiento del trabajo gratuito**. *RIT*. Nº 6, págs. 701 ss.
- LÓPEZ GANDÍA, JUAN. 1999. **Contrato de trabajo y figuras afines**. Editorial. Tirant lo Blanch. Valencia.
- MARBÁN GALLEGO, VICENTE Y RODRÍGUEZ CABRERO, GREGORIO. 2001. **El voluntariado: prácticas sociales e impactos económicos**. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España*.. pp: 49 y ss., Madrid.

- MIRÓN HERNÁNDEZ, MARÍA DEL MAR.2000. *El derecho a la formación profesional del trabajador*. CES, Madrid.
- MOLINA NAVARRETE, CRISTOBAL Y GARCÍAGIMÉNEZ, MANUEL.2001. **Contratación laboral y política de empleo: primera fase de la nueva reforma del mercado de trabajo.** *Revista de Trabajo y Seguridad Social, Estudios Financieros*. Nº 217, especialmente págs. 25 ss.
- MURILLO MARINAS, J.1991. **Las relaciones jurídicas del voluntariado social como excluidas de la relación laboral**, *RTSS*. Nº 1, págs. 123 ss.
- PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL CARLOS. 2000. **El trabajo autónomo y las propuestas de refundación del Derecho del Trabajo**. *Relaciones Laborales*. Nº 7-8, pp: 49 ss.
- PÉROTIN, VIRGINIE.2001. **Sector voluntario, creación de empleo y política social. Ilusiones y oportunidades**. *Revista Internacional del Trabajo*. OIT, Volumen 120, nº 3.
- PÉROTIN, VIRGINE. 2001. **Sector voluntario, creación de empleo y política social. Ilusiones y oportunidades**. *Revista Internacional del Trabajo*. Volumen 120, número 3, páginas 381 ss.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, MIGUEL Y CASAS BAAMONDE, MARIA EMILIA.2000. **El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo**. *Relaciones Laborales*. Nº 7-8 :pp: 1 ss.
- ROMAGNOLI, UMBERTO. 1999. **Del derecho ‘del’ trabajo al derecho ‘para’ el trabajo**. *Revista de Derecho Social*. Nº 2, pág. 18.
- ROSSI, GIOVANNA Y BOCCACIB, LUCÍA.2001. **¿Que es voluntariado?** *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Número extraordinario dedicado a Voluntariado, Madrid. págs. 19 ss.
- RUIZ OLABUÉNAGA, JOSÉ IGNACIO **El voluntariado en el contexto europeo**. en el mismo número de la revista citada, págs. 37 ss.
- SALA, TOMÁS Y OTROS.1997. **Derecho del Trabajo**. Editorial Tirant lo Blanch, 11ª ed. Valencia, págs. 221 ss.