

**DIRECTRICES DE BUENAS PRACTICAS EN LA
RETRIBUCION Y RECONOCIMIENTO
DEL VOLUNTARIADO**

**Asociación Iberoamericana de Bancos de Tiempo
Febrero 2025**



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Número de proyecto: 2021-2-AT01-KA220-ADU-000049463

Dirección del informe:

ASOCIACIÓN IBEROAMERICANA DE BANCOS DE TIEMPO - ASIBDT



Este informe ha contado con la colaboración de las siguientes organizaciones, dentro del proyecto **LEARN TO CARE**:

Coordinador del proyecto europeo – AUSTRIA
ZEITPOLSTER GMBH



Socio nacional – ALEMANIA
FRIEDRICH-ALEXANDER-UNIVERSITÄT ERLANGEN-NÜRNBERG



Socio nacional – ITALIA
BÜRGER*INNEN-GENOSSENSCHAFT BRIXEN - B*COOP



INDICE

INTRODUCCIÓN GENERAL

El voluntariado asistencial
Crisis sanitaria y asistencial en Europa
El envejecimiento en Europa
Desafíos del cuidado informal
La soledad no deseada
Voluntariado y retribución: evitar equívocos
Para qué tipos de actividades pueden implementarse estos incentivos

1.- MODELOS DE RECONOCIMIENTO ACTUALES Y NUEVAS PROPUESTAS

1.1.- Mediante compensación económica

1.2.- mediante el reconocimiento de competencias adquiridas a través del voluntariado

1.2.1.- España

- Programa Vol+
- Red Reconoce
- Talante Solidario

1.2.2.- Austria

- Freiwilligenpass – Pasaporte de la Persona Voluntaria

1.2.3.- Alemania

- Qualipass

1.2.4.- Italia

- Attitude

1.3.- mediante el reconocimiento desde otros países e Instituciones Internacionales

1.4.- Otros sistemas de compensación en el ámbito público y privado

1.5.- Sistemas de gamificación en redes de voluntariado

- Proyecto “ENREDATE” De CRUZ ROJA ESPAÑOLA

1.6.- Promoviendo sistemas de puntuación social

1.6.1.- El modelo chino

1.6.2.- El modelo dubaití

1.6.3.- El modelo de Bolonia (Italia)

1.7.- Promoción del microvoluntariado

1.7.1.- Los Minuts en Catalunya

1.7.2.- La experiencia de TEMPO en Reino Unido

1.7.3.- Programa de promoción del voluntariado AHA PLUS – Voralberg

1.7.4.- Young Action en Südtirol (Italia)

1.8.- Mediante la utilización de herramientas de monetización alternativas: las monedas sociales

1.8.1.- El Makkie en Ámsterdam (Holanda)

1.8.2.- La moneda local Toreke en Gante (Bélgica)

1.8.3.- La Turuta de Vilanova i la Geltrú

1.9.- Mediante su reconocimiento en tiempo: los Bancos de Tiempo

1.9.1.- Desde las administraciones públicas nacionales/regionales

1.9.2 – Desde las administraciones locales

1.9.3.- Bancos de Tiempo desde la empresa

1.9.4.- Bancos de Tiempo desde la ciudadanía

1.9.5.- pensiones en tiempo: Zeitvorsorge, desde los ayuntamientos

1.9.6.- el modelo Zeitpolster, desde las instituciones y la sociedad civil

1.9.7.- Capability TB, desde organizaciones para personas con discapacidad

1.9.8.- el Banco de Tiempo zona norte de Madrid, modelo de colaboración activa entre asociaciones locales

1.10.- Mediante modelos mixtos de voluntariado y Bancos de Tiempo

1.10.1. – el modelo del Banco de tiempo de San Javier: los voluntarios del Banco de Tiempo

1.11.- Mediante redes informales de ayuda mutua

1.11.1.- La Escalera (Madrid, España)

1.11.2.- Las Comunidades de Cuidados en Quintana (Madrid)

2.- MODELOS ORGANIZATIVOS MÁS RELEVANTES

Introducción

2.1 Modelos organizativos

2.1.1.- Asociaciones y redes locales

2.1.2.- Estructuras organizativas paraguas

- 2.1.3.- Organismos públicos
- 2.1.4.- Organizaciones no gubernamentales
- 2.1.5.- Empresas sociales

2.2.- Nuevos objetivos y retos sociales

2.3.- Retos para las organizaciones en el ámbito de los sistemas de reconocimiento

- 2.3.1.- Cuestiones jurídicas
- 2.3.2.- Modelos organizativos
- 2.3.3.- Financiación
- 2.3.4.- Las actitudes hacia el voluntariado están cambiando
- 2.3.5.- La experiencia y los avances no son accesibles de forma transparente

2.4.- Las cooperativas de consumidores en España: voluntariado y gratificación

3.- CÓMO ESTOS SISTEMAS PUEDEN SER LEGALMENTE CLASIFICADOS Y QUÉ CONDICIONES DEL MARCO LEGAL DEBEN SER OBSERVADAS EN SU IMPLEMENTACIÓN

- 3.1.- España
 - 3.1.1.- la ley gallega
 - 3.1.2.- marco legal de los intercambios en un Banco de Tiempo
- 3.2.- Austria
 - 3.2.1 Modelos libres de impuestos con recuento de puntos
 - 3.2.2 Modelos de prestaciones recíprocas
- 3.3.- Alemania
 - 3.3.1.- Certificados y documentos de reconocimiento
 - 3.3.2.- Cantidad asignada de antemano por voluntariado
- 3.4.- Italia
 - 3.4.1.- Legislación italiana sobre voluntariado
 - 3.4.2.- Los Banco de tiempo en Italia: legislación

4.- RECOMENDACIONES

4.1.- la necesidad de un sandbox social y de financiación singular

4.2.- Uso de la Prescripción Social como herramienta efectiva de promoción del voluntariado asistencial

4.3.- Utilización de la inteligencia artificial y de nuevas tecnologías

5.- APENDICES

5.1.- VISIÓN DESDE ITALIA SOBRE GRATIFICACIÓN DEL VOLUNTARIADO (Bürger*Innen-Genossenschaft Brixen - B*Coop)

5.2.- SALUD Y BANCOS DE TIEMPO EN EL REINO UNIDO

5.2.1- Notas sobre el libro *“Give and Take, cómo los Bancos de Tiempo están cambiando la sanidad”*

5.2.2.- Los programas de salud de NESTA

5.3. - EL MODELO DE LAS COOPERATIVAS DE CONSUMIDORES EN ESPAÑA COMO HERRAMIENTA DE GRATIFICACIÓN DEL TRABAJO VOLUNTARIO

6. – ENTREVISTAS A RESPONSABLES DE VOLUNTARIADO

6.1.- ESPAÑA: Mar Amate, directora de la Plataforma del Voluntariado de España

7.- INFORME JURÍDICO (ESPAÑA)

“RETRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO Y ECONOMÍAS DE LA RECIPROCIDAD”

Ignacio Collado Gosálvez y Luis Fernández Alonso

www.elrogle.es

INTRODUCCION GENERAL

Este informe se realiza dentro del marco y la financiación del proyecto europeo Erasmus+ LEARN TO CARE¹, con número de acuerdo 2021-2-AT01-KA220-ADU-000049463, desarrollado desde el 01.03.2022 hasta el 28.02.0025, coordinado por la organización social austriaca Zeitpolster GmbH y la participación de los siguientes socios nacionales: Asociación iberoamericana de Bancos de Tiempo (España), Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (Alemania) y Bürger*Innen-Genossenschaft Brixen - b*coop (Italia).

El presente informe tiene como objetivo convertirse en una herramienta de información y buenas prácticas para tomadores de decisiones, asesores y multiplicadores en política, administración y comunidades civiles solidarias, donde puedan conocer:

- a) cómo y para qué tipo de actividades se pueden implementar nuevos sistemas de incentivos utilizados en el voluntariado;
- b) Qué modelos organizacionales han demostrado tener éxito y resultados en implementaciones locales y/o regionales para redes de voluntariado;
- c) Cómo tales sistemas pueden ser legalmente clasificados y qué condiciones del marco legal deben ser observadas en su implementación;

La Asociación iberoamericana de Bancos de Tiempo², en adelante ASIBDT, organización responsable de este informe, pone en red modelos de Bancos de Tiempo en España y Latinoamérica que trabajan con personas cuya actividad se desarrolla en muy diferentes ámbitos y donde el tiempo es utilizado como unidad de intercambio como cobro y pago por los servicios, conocimientos o favores que sus integrantes se intercambian entre ellos. Sus usuarios no se denominan voluntarios sino usuarios o socios, pues no se considera voluntariado no sólo por esta remuneración, sino también por el sentido horizontal de su actividad de carácter no asistencialista donde todos los agentes salen beneficiados en una situación inédita de igualdad – todos somos iguales y nos ayudamos entre todas y todos – así como en los resultados complementarios en su actividad respecto a la generación de redes vecinales de ayuda mutua, el fomento de la cohesión social y la formación y desarrollo intercomunitario e intergeneracional.

El tiempo o las horas que se intercambian entre los usuarios de un Banco de Tiempo es únicamente una puesta en valor de unos recursos que la economía formal no valora o ignora, promoviendo nuevas redes colaborativas que facilitan un mayor bienestar y nivel de vida a sus usuarios y de manera complementaria a cualquier sistema oficial de ayudas, que por otra parte y en algunas situaciones puede ser inexistente, requiriendo

¹ <https://www.zeitpolster.com/learn-to-care/es/>

² Creada en el año 2019, tiene su sede social en Madrid y delegaciones en Catalunya, Portugal, Ecuador, México y Argentina. www.asibdt.org

entonces y con urgencia la implementación de estas redes de apoyo mutuo, presentes en más de 50 países de todo el mundo Y más de 2000 Bancos de Tiempo, todos con la misma filosofía y objetivos³

Por otra parte, y de la mano de otras organizaciones españolas promotoras de Bancos de Tiempo⁴ y desde el impulso de la dirección de la ASIBDT, se ha incidido en la investigación de aquellas buenas prácticas en otros países europeos basadas en cuidados asistenciales en colaboración con instituciones públicas, como es el caso de la red de Bancos de Tiempo en Reino Unido y su colaboración activa con el Servicio Nacional de Salud, tal como se explicita en el libro traducido al castellano y publicado por la organización inglesa *timebanking UK*⁵ con el título "GIVE AND TAKE: HOW TIMEBANKING IS TRANSFORMING HEALTHCARE"⁶, del que por su importancia y aportaciones haremos un resumen y recopilación de buenas prácticas como apéndice de este informe.

EL VOLUNTARIADO ASISTENCIAL

De todas las actividades de voluntariado activas en Europa, solo alrededor del 4% está relacionado con el cuidado de otras personas en lo que podemos denominar voluntariado asistencial. ¿Cuál es el motivo de este bajo porcentaje, con cuestiones tan importantes como es el progresivo envejecimiento de la población europea y la realidad de la necesidad de ayuda asistencial a personas mayores no sólo en nuestro continente sino a nivel mundial, con una mayor esperanza de vida y una mayor necesidad de cuidados esenciales? ¿Cómo podemos enfrentar la realidad de unidades familiares cada vez más pequeñas, redes tradicionales de cuidados que se hacen cada vez más débiles o incluso inexistentes, con la aparición del fenómeno de la soledad no deseada y de una carga presupuestaria mayor para los Estados para mantener económicamente sus propios Sistemas de Salud y protección social?

Hay una falta de conocimientos básicos en esta área entre los tomadores de decisiones de la política y la administración, así como entre los multiplicadores de la planificación

³ La ASIBDT presenta todos los años con motivo del Día Internacional de los Bancos de Tiempo el 23 de marzo un informe mundial de situación de los Bancos de Tiempo:

<https://www.asibdt.org/2023/05/presentacion-del-tercer-informe-mundial.html>

⁴ En España hay dos organizaciones, además de la ASIBDT, promotoras de redes de Bancos de Tiempo: SALUD Y FAMILIA (<https://saludyfamilia.es/es>) que fue la entidad que trajo los Bancos de Tiempo a España en el año 1998 a través de un programa europeo, y la ADBDT o Asociación para el desarrollo de los Bancos de Tiempo (<https://adbd.org/>), con un software propio de gestión para Bancos de Tiempo llamado TIMEOVERFLOW (<https://www.timeoverflow.org/>)

⁵ <https://timebanking.org/>

⁶ La traducción al español está disponible de manera gratuita por la ADBDT en el siguiente enlace, en su edición original inglesa puede adquirirse por AMAZON y otras plataformas similares: <https://drive.google.com/file/d/0B3VdF85vJxh1OVg3S3YxaWxqeUJBelMtUnpuYzFPb053QTgw/view?usp=sharing&resourcekey=0-ixolKDLixcHcSnhFEELWw>

social, para quienes estos sistemas y propuestas de los que vamos a tratar en este informe, podrían hacer una contribución útil; El resultado de este informe y de nuestro proyecto LEARN TO CARE, con todas las pautas de mejores prácticas descritas en este informe, están dirigidos a estos grupos objetivos – administraciones públicas, empresa privada y sociedad civil organizada - ayudando a los multiplicadores a desarrollar su propia competencia y a sopesar en qué contextos los nuevos modelos de trabajo voluntario pueden representar una solución práctica a todas estas cuestiones de urgente resolución.

CRISIS SANITARIA Y ASISTENCIAL EN EUROPA

La pandemia del COVID-19 ha puesto de manifiesto la fragilidad de los sistemas sanitarios en general y la importancia de contar con un personal sanitario bien formado, robusto y resiliente, ya sea en situaciones de crisis generalizadas, como en un entorno donde los recursos económicos se ven en ocasiones cuestionados y las necesidades asistenciales de la población en general se complican y diversifican.

En años anteriores y en el presente año se han multiplicado las huelgas de personal sanitario en diferentes países de Europa, alegando condiciones de trabajo difíciles e insuficientes recursos; En Francia, por ejemplo, médicos y enfermeros celebraron una huelga nacional en noviembre de 2022, en la que participaron más de 100.000 trabajadores sanitarios; en septiembre de 2022, más de 6.000 enfermeras irlandesas se declararon en huelga preocupadas por los bajos salarios y las malas condiciones de trabajo. Del mismo modo, en Alemania, miles de trabajadores sanitarios participaron en una huelga nacional en agosto de 2022, por motivos similares. Y en el Reino Unido, las huelgas y paros de médicos, enfermeras y personal de ambulancias han afectado gravemente al sistema sanitario durante meses.

En España, las huelgas han sido prácticamente por todo el país y durante todo el año 2022 y 2023, con movilizaciones en numerosas ciudades, todas ellas con la reivindicación de mejoras que tienen que ver con la presión asistencial y las condiciones de trabajo de todos los profesionales de la salud, especialmente en la atención primaria que fue la más tensionada por el COVID.

Estas reivindicaciones reflejan con claridad la creciente frustración y preocupación entre los trabajadores de la salud en toda Europa, destacando aún más la necesidad urgente de una acción de los gobiernos para apoyar e invertir en el personal sanitario y asistencial, si bien debe ser también una preocupación de la propia ciudadanía, demandando su implicación, bien mediante el voluntariado o por políticas de prevención y de ayuda mutua vecinal, entre otras medidas donde los ciudadanos pueden ser de alguna manera activos, no únicamente como posibles pacientes o benefactores de los sistemas tradicionales de salud públicas.

Un informe regional publicado por OMS Europa en septiembre del año pasado ya advertía de una "bomba de relojería" que amenazaba los sistemas sanitarios de Europa

y Asia Central⁷: Ante el *"rápido envejecimiento de la población y del personal sanitario, el aumento de las enfermedades crónicas y los efectos de la pandemia COVID-19"*, el informe advertía de un *"colapso inminente"* en áreas clave de los sistemas sanitarios de los países, a menos que se adoptaran medidas políticas *"rápidas y concretas para abordar estos problemas, empezando por el personal sanitario"*.

Al mismo tiempo, apuntaba que los mercados laborales *"están cambiando, con una movilidad de los trabajadores y una migración cada vez más complejas"*. *"Como consecuencia, algunos países tienen cada vez más dificultades para atraer y retener a los jóvenes en las profesiones sanitarias y asistenciales"*.

EL ENVEJECIMIENTO EN EUROPA

Según el CNIE⁸, La sociedad europea está envejeciendo. En 1950, sólo el 12% de la población europea tenía más de 65 años. Actualmente, la proporción ya se ha duplicado, y las proyecciones muestran que en 2050 más del 36% de la población europea tendrá más de 65 años.

Los "culpables" son las bajas tasas de natalidad y una cada vez mayor longevidad de la población europea. En el pasado, una mujer en Europa tenía de promedio más de dos hijos. Desde el año 2000, la tasa de natalidad ha caído por debajo de ese umbral. Los europeos también vivimos más ahora: 78 años en promedio, bastante más que los 66 años de la década de 1950. La vida humana prolongada es desde luego un signo de la prosperidad de Europa, pero combinada con la baja tasa de natalidad genera toda una serie de problemas sociales y financieros para el viejo continente, que deben solucionarse y corregirse. Además, el hecho de que la proporción de personas que trabajan y que pueden brindar atención a las personas mayores se está reduciendo paulatinamente, lo que agrava el problema a medida que también aumenta la cantidad de personas que necesitan atención.

El aumento de la demanda de atención está empezando a requerir importantes recursos financieros para los diferentes Estados. En el año 2014, los países de la OCDE gastaron en promedio el 1,4% del PIB en atención a largo plazo, pero se prevé que estos costes aumentarán sustancialmente hasta alcanzar el 6,4% para 2060. El gasto público en atención a largo plazo es mayor en países como Holanda y los países escandinavos (donde cuesta entre un 3% y un 4% del PIB) y el más bajo se encuentra en Europa Central y Oriental. En Polonia, Hungría y Estonia, menos del 1% del PIB se gasta en atención a largo plazo. Esta diferencia en los gastos refleja no sólo la proporción de la población

⁷ Informe de la OMS "Health and care workforce in Europe: time to act" disponible en diferentes idiomas: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/362379?locale-attribute=en&>

⁸ El CENIE o centro Internacional sobre el envejecimiento, con sede en la ciudad de Salamanca (España) es una institución promovida conjuntamente por la Fundación General de la Universidad de Salamanca (ES), la Fundación General Consejo Superior de Investigaciones Científicas (ES), la Universidade do Algarve (PT) y La Direção-Geral de Saúde (PT), en colaboración con otras instituciones públicas y privadas: <https://cenie.eu/es>

que envejece, sino también la diversidad de los sistemas de atención a largo plazo en Europa. Holanda y los países escandinavos, por ejemplo, tienen sistemas bien desarrollados de atención formal para personas mayores, que ofrecen una amplia gama de servicios gubernamentales y del sector privado en el hogar o en instituciones; en los países de Europa Central y Oriental, por otro lado, el cuidado de las personas mayores se considera en gran parte responsabilidad de las familias. En estos países, al igual que en los países mediterráneos, una persona mayor que necesita cuidado diario durante un largo período de tiempo probablemente se mudará con sus hijos o familiares, quienes le brindarán apoyo social y asistencia médica cuando sea necesario.

¿Pero que sucede cuando la natalidad disminuye en estos países – como está pasando en España e Italia – cuyas unidades familiares eran muy amplias y diversas en los años 50 y 60 (familias con más 3 y 4 hijos), pero que ahora mismo se componen fundamentalmente de familias de un solo hijo o máximo dos, familias monomarentales y personas solas?

DESAFÍOS DEL CUIDADO INFORMAL

Aún cuando en numerosos países europeos se procura, desde el ámbito público y privado, aumentar y promover la existencia de proveedores profesionales de atención a largo plazo, así como la creación de residencias de mayores, los países se esfuerzan también por fomentar la atención informal basada en la familia, que se cree más beneficiosa para las personas mayores y ejerce un menor costo social.

En Alemania, los cuidadores no remunerados tienen la opción de reducir sus horas de trabajo con un beneficio de licencia pagada a medio plazo. En la República Checa y en Irlanda existen exenciones fiscales para los cuidadores informales que tienen familiares dependientes a su cargo. Este tipo de apoyo seguirá desempeñando un papel importante en los países de Europa occidental y oriental. Pero también plantea preguntas sobre la calidad de estos cuidados, ¿Cómo saben los países que sus mayores reciben una atención adecuada? ¿Y quién vigila su bienestar?

Los cuidadores informales, ya sean familiares y vecinos, generalmente no tienen capacitación especializada, lo que significa que, en general, carecen de habilidades y conocimientos sobre el reconocimiento de los síntomas y, por lo tanto, sobre el tipo de atención médica necesaria, lo que hace que el establecimiento de mecanismos de control de calidad o de simple formación en el cuidado informal sea un desafío para los poderes públicos.

Hasta la fecha, la Comisión Europea ha comenzado a estimular la colaboración entre países en el cuidado de personas mayores con plataformas supranacionales como la “*European Innovation Partnership on Active and Healthy Aging*”⁹, un portal que ayuda a instituciones, profesionales e investigadores en el campo de la salud y el envejecimiento a encontrar recursos de capacitación, buenas prácticas y modelos de cuidados.

⁹ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/eip-aha>

LA SOLEDAD NO DESEADA

Otra de las claves de este informe es el concepto de *Soledad no Deseada* desarrollado en España como nuevo paradigma dentro del trabajo voluntario asistencial, aportando nuevas claves y nuevas líneas de trabajo inéditas tanto para el propio voluntariado, como para los promotores de políticas públicas o privadas de carácter asistencialista, colectivos a los que va dirigido este informe.

Definimos *Soledad No Deseada* como la experiencia personal negativa en la que un individuo tiene la necesidad de comunicarse con otros y percibe carencias en sus relaciones sociales, bien sea porque tiene menos relación de la que le gustaría o porque las relaciones que tiene no le ofrecen el apoyo emocional que desea.

El *Observatorio Estatal de la Soledad No Deseada en España*¹⁰, organización a la que pertenece la asociación iberoamericana de Bancos de Tiempo – en su informe “*El coste de la Soledad no Deseada en España*”¹¹ afirma que en España se estima que el 13,4% de la población sufre Soledad no Deseada. Y en el informe de la Comisión Europea “*Loneliness: an unequally shared burden in Europe*”¹² se estima que más de 30 millones de personas se sienten solas con frecuencia en la Unión Europea.

La soledad no deseada es mayor en los adolescentes y jóvenes que en las personas mayores, como puede mal entenderse habitualmente. Esta circunstancia abre el foco de atención en colectivos que no suelen incluirse en el ámbito de lo asistencial, pero que desde esta perspectiva necesitan tanto de atención como de cuidados más específicos que favorezcan su integración y adaptación social plenas. Además, las personas con discapacidad y otros grupos como las personas cuidadoras, inmigrantes o personas retornadas, entre otros, son colectivos especialmente susceptibles de padecer soledad no deseada y por lo tanto ser objetivo de atención y cuidados.

No es motivo de este informe todo el trabajo referido a la asistencia médica profesional – ya sea primaria o hospitalaria – y que es responsabilidad única y exclusiva de servicios públicos nacionales de salud, donde el voluntariado está muy restringido a áreas de acompañamiento y prevención, no obstante referiremos en este informe diferentes buenas prácticas realizadas en algunos países donde la colaboración estrecha entre instituciones públicas y organización de voluntariado retribuido redundan positivamente en el restablecimiento de pacientes y enfermos.

¹⁰ <https://www.soledades.es/>

¹¹ <https://www.soledades.es/estudios/el-coste-de-la-soledad-no-deseada-en-espana>

¹² https://knowledge4policy.ec.europa.eu/publication/loneliness-%E2%80%93-unequally-shared-burden-europe_en

VOLUNTARIADO Y RETRIBUCION: EVITAR EQUÍVOCOS

Respecto a la legislación española, hay una clara contradicción entre lo que es VOLUNTARIADO y lo que es RETRIBUCION, pues conforme la ley española de Voluntariado del 14 de octubre 45/2015¹³, se considera voluntariado *“a todas aquellas acciones de interés general que contribuyen a enriquecer la calidad de vida de la sociedad en general y preservar el medio ambiente, llevadas a cabo por individuos físicos y que deben cumplir con una serie de condiciones: Tener una naturaleza solidaria; Deben realizarse libremente y voluntariamente por la persona, sin imposición u obligatoriedad de ningún agente u organización; por último, **no perciben retribución salarial ni ninguna otra de tipo material**”*.

En este sentido, hemos orientado el título de este informe desde la traducción original de *“Directrices de buenas prácticas para el nuevo trabajo voluntario”* (desde el inglés *“Best practice Guidelines for new volunteer work”*) por el de DIRECTRICES DE BUENAS PRACTICAS DE RETRIBUCION Y RECONOCIMIENTO DEL VOLUNTARIADO, desvinculando la palabra trabajo de voluntariado por la confusión legal ya referida, además del sentido de reconocimiento como un sistema que no tiene porque ser de carácter monetario o retribuido, sino también en forma de reconocimiento social, en la línea de trabajo de los Bancos de Tiempo que retribuyen estas actividades informales de cuidados en nuevas oportunidades de socialización y de mejor calidad de vida a partir del concepto de *“favor”* entre vecinos, más allá del intrusismo profesional y evitando también la precariedad laboral, crítica frecuente al fenómeno del voluntariado, con la tendencia a sustituir puestos de trabajo remunerado por voluntarios.

Por este motivo consideramos que este informe puede ser útil para trascender el voluntariado por nuevas formas de participación y colaboración ciudadana en asuntos públicos, propios de las administraciones o incluso de las propias ongs, planteando nuevas denominaciones que se ajusten a nuevas realidades que requieren una denominación diferente: actividades vecinales, de ayuda mutua, trabajo comunitario... e incluso rescatando actividades o costumbres tradicionales de otras culturas diferentes a las occidentales, como puede ser el *buen vivir* o *“Sumak Kawsay”*¹⁴ de la tradición quechua, la *filosofía Ubuntu*¹⁵ de raíz africana, o incluso otras actividades tradicionales en Europa que se perdieron con la industrialización, la urbanización y emigración masiva del campo a la ciudad, en lo referido al trabajo comunitario y al denominado procomún, tal como desarrolla en toda su obra y trabajo la premio nobel Elinor Ostrom¹⁶, y que podemos rescatar como fórmula de transición entre un sistema de cuidados mercantilizado por otro sistema más popular o comunitarista, muy próximo a la ciudadanía, la corresponsabilidad y el principio de subsidiariedad, basado en el beneficio común.

¹³ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11072>

¹⁴ https://es.wikipedia.org/wiki/Sumak_kawsay

¹⁵ <https://es.wikipedia.org/wiki/Ubuntu>

¹⁶ https://es.wikipedia.org/wiki/Elinor_Ostrom

PARA QUÉ TIPOS DE ACTIVIDADES PUEDEN IMPLEMENTARSE ESTOS INCENTIVOS

Las actividades que pueden implementarse para los modelos de incentivos que se explicitarán en el punto siguiente de este documento, deben tener las siguientes características:

- Tener como norma general un carácter eventual o no continuado en el tiempo, al objeto de evitar tanto el intrusismo profesional como el fomento de formas de economía informal o sumergida, salvo en ocasiones donde estos recursos no puedan obtenerse en el entorno de dicha comunidad o no existan los recursos económicos suficientes para poder acceder a ellos de una manera continuada y sin sustitución posible en el mercado formal;
- Deben ser actividades habitualmente no realizadas por ningún profesional, empresa o servicio público ya remunerados o cubiertos por presupuestos propios de la economía formal, si bien la no existencia de estas actividades en el contexto de cada experiencia podría justificar el desarrollo de estas actividades no cubiertas;
- No tener ningún valor económico real en la economía formal, pero ser vitales para el buen funcionamiento de la vida social de comunidades y personas - el trabajo doméstico, los cuidados básicos de menores, mayores o de personas con diversidad funcional, etc., en situaciones y entornos donde no alcancen los recursos económicos de las personas ni la acción del Estado, de sus servicios de salud o de otros poderes públicos, lo que la economista Neva Goodwin denominó “Core Economy”¹⁷;
- Respecto a los cuidados, estos deben ser servicios básicos de cuidados que una empresa o servicio profesional no suele aportar, como es el acompañamiento a visitas médicas o de otra índole, facilitación del trabajo doméstico eventual (como compras, reparaciones simples u otras actividades cotidianas o no), ayuda en entornos digitales o tecnológicos complejos para determinados colectivos o simple acompañamiento, sin que requieran de una formación o preparación previa específica titulada;
- Actividades que tengan un carácter de urgencia y de acuciante necesidad, como puede ser el caso en situaciones de catástrofe, o bien en situaciones sociales que necesiten de la urgencia de la acción solidaria de vecinas y vecinos, incluyendo lo que denominamos situaciones de *microemergencia* en unidades familiares o en situaciones personales concretas que requieran de intervención o ayuda puntual;

¹⁷ <http://www.paecon.net/PAERreview/issue84/Goodwin84.pdf>

- Actividades de carácter comunitario con una finalidad ecológica y social, considerando en este ámbito actividades colectivas tradicionales de ayuda mutua presentes en numerosas culturas de todo el mundo;
- Por último, son actividades que fomenten la creación de redes informales de ayuda mutua y lo que suponen estas redes respecto a la implicación ciudadana en los asuntos públicos, redes actualmente inexistentes en las grandes ciudades.

Muchas de las actividades descritas son las propias de un Banco de Tiempo – modelo en el que insistiremos a lo largo de este informe - que consideran en su reglamento interno que las actividades deben ser eventuales – salvo en casos de necesidad y falta de recursos – considerando que el intercambio de recursos se determina más como trueque de favores que como servicios, sean estos profesionales o no, y que se rigen por principios de buena vecindad, como se detalla en el ultimo punto de este informe respecto a la legalidad de este tipo de redes de intercambio.

1.- MODELOS DE RECONOCIMIENTO ACTUALES Y NUEVAS PROPUESTAS

Vamos a explicitar ahora diferentes propuestas que cualquier institución – ya sea pública, privada o comunitaria – puede implementar para el reconocimiento del trabajo voluntario de sus ciudadanos, socios, empleados o usuarios, nuevos modelos que han demostrado ser exitosos. Cada modelo se acompaña con diferentes ejemplos de buenas prácticas que pueden ayudar a la visualización de cada propuesta.

Para ayudar a los diferentes agentes multiplicadores, hemos añadido una explicación inicial a cada una de las propuestas donde aclaramos el público objetivo al que va destinado el modelo y el objetivo del mismo. Para complementar esta información añadiremos además diferentes símbolos que corresponderán a un posible agente según la siguiente clasificación:

Unión Europea:	
Admon.nacional/regional:	
Administración local:	
Sector privado-Empresa:	
Organización social:	

1.1.- MEDIANTE COMPENSACIÓN ECONÓMICA

OBJETIVO: Compensación del voluntariado como complemento de renta para futuros voluntarios

En algunos países existe un modelo legalmente definido que podemos denominar tarifa plana para el trabajo voluntario: los voluntarios pueden recibir una determinada cantidad de dinero al año sin que esto sea relevante para los impuestos y sin necesidad de ser contratados, hasta un monto específico y/o una cantidad concreta de horas. Este aspecto no tiene nada que ver con compensar económicamente los gastos derivados del voluntariado, práctica muy habitual en muchos países y reconocida legalmente.

El país europeo que practica la paga económica a voluntarios es **BÉLGICA**: La ley belga de voluntariado¹⁸ dice que por su propia naturaleza el voluntariado es un acto gratuito, pero que para que siga siendo accesible a todos, el legislador ha previsto la posibilidad de reembolso o de compensación económica – no obligatorio por parte de las ongs y organizaciones de voluntariado – y que puede ser de dos maneras.

1.- Reembolso de costes reales: al voluntario se le reembolsan sus gastos previa presentación de los documentos justificativos (factura, recibo, billete de tren, etc.). En este caso, no existe un tope máximo a respetar.

2.- Pago de suma global: en el caso del reembolso de una suma global, no es necesario demostrar la realidad de los gastos mediante documentos justificativos. **Pero en ningún caso se deben superar dos techos: 41,48 € al día y 1.659,29 € al año (importes válidos del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024) .**

Esta segunda propuesta es la que referimos directamente como “compensación económica del voluntariado” pues a diferencia de la primera que es la habitual en muchos países, esta les permite incentivar el voluntariado en capas o sectores de la de la población que pueden verlo como una oportunidad económica, aunque escasa en el caso de desempleo u otras situaciones y que nunca han realizado voluntariado.

Otros países que contemplan también compensación económica por la actividad voluntaria son **AUSTRIA** y **ALEMANIA**, por su significación en este informe, toda esta información queda referida en los puntos 3.2 y 3.3 de este informe y en su capítulo 3 en todo lo referido a cómo estos sistemas pueden ser legalmente clasificados y qué condiciones del marco legal deben ser observadas en su implementación.

1.2.- MEDIANTE EL RECONOCIMIENTO ESTATAL DE COMPETENCIAS ADQUIRIDAS A TRAVÉS DEL VOLUNTARIADO

OBJETIVO: favorecer la búsqueda de empleo mediante el reconocimiento legal del voluntariado

¹⁸ <https://www.levolontariat.be/>

Muchos países tienen implementado de manera oficial el reconocimiento de las actividades de voluntariado. La Plataforma del Voluntariado de España (PVE)¹⁹ ha publicado un estudio con el nombre de *“MODELOS INTERNACIONALES DE RECONOCIMIENTO Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS A TRAVÉS DEL VOLUNTARIADO”*²⁰ donde da detalle de los principales modelos en Europa de reconocimiento y certificación de competencias a través del voluntariado que validan los aprendizajes no formales e informales, y donde se analizan 17 de los 53 modelos de certificación identificados en varios países; en este estudio se concluye que Europa *“es un referente en validación en este tipo de competencias”*, a la vez que demuestra cómo *“es indispensable que los gobiernos se involucren para generar políticas y regulaciones para el desarrollo de sistemas nacionales de reconocimiento, validación y certificación de competencias adquiridas a través del voluntariado”*.

El estudio incluye además otras experiencias de validación que se utilizan en países fuera del entorno europeo, como EEUU, Canadá, México, Chile, Argentina, Australia, Hong Kong y Sudáfrica.

Queremos dar también referencia a sendos informes: por un lado, un informe sobre validación del aprendizaje previo²¹ – que incluye el voluntariado – en países europeos, desarrollado por el PROYECTO VINCE²², proyecto cofinanciado por Erasmus+ del año 2017 al 2019, que estudió la validación como herramienta apoya de inclusión para que los recién llegados a Europa tengan la oportunidad de que se reconozca oficialmente su aprendizaje previo y así recibir acceso a la educación superior. Por último, sería el informe del PROYECTO CIVCIL²³, cofinanciado también por Erasmus+ - de 2015 a 2017- con contenidos más concretos sobre reconocimiento del voluntariado en países europeos.

1.2.1.- ESPAÑA

A partir de la Recomendación del Consejo de 2012²⁴, el Gobierno español y los gobiernos regionales han consolidado los procedimientos nacionales para el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y aprendizaje no formal. De la misma manera, las universidades han desarrollado sus procedimientos de reconocimiento de experiencia profesional y laboral con dos propósitos: el acceso a

¹⁹ <https://plataformavoluntariado.org/>

²⁰ https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2021/04/estudio-modelos-reconocimiento_competencias_voluntariado-2021.pdf

²¹ <https://vince.eucen.eu/validation-in-europe/>

²² <https://vince.eucen.eu/>

²³ <http://www.civcil.eu/>

²⁴ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:ES:PDF>

programas (para personas mayores de 40 años) y a créditos para un título universitario. El Real Decreto 861/2010²⁵ es la base legal para el reconocimiento de la experiencia laboral en forma de créditos, de manera de acceder a un título universitario.

Desde el año 2015, España cuenta con una nueva Ley de Voluntariado: la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de voluntariado²⁶. Esta ley recoge en su Artículo 24. Acreditación y reconocimiento de las actuaciones de voluntariado: “El reconocimiento de las competencias adquiridas por el voluntario se realizará de conformidad con la normativa general de reconocimiento de las competencias adquiridas por experiencia laboral o por vías no formales de formación”. España también posee mecanismos de RAP (Reconocimiento del Aprendizaje Previo) para el reconocimiento de aprendizajes formales previos en la educación universitaria y la formación profesional. Hasta el momento no ha sido posible reglamentar el procedimiento de validación de los aprendizajes adquiridos a través del voluntariado a nivel estatal, sin embargo, existen en el país algunas iniciativas en desarrollo que buscan este objetivo

Programa Vol+

Vol+²⁷ Es el Programa de la Plataforma del Voluntariado de España (PVE) que certifica las competencias que las personas adquieren al realizar voluntariado. Es un proceso a través del cual, las personas voluntarias, junto con las entidades de voluntariado, pueden identificar qué competencias han podido desarrollar a lo largo de su experiencia, obteniendo un certificado que pueden incorporar en sus Currículum Vitae.

Los objetivos de Vol+ incluyen: “Reconocer la incidencia del voluntariado en el desarrollo de competencias; Visibilizar que la práctica voluntaria promueve el aprendizaje y Mejorar la empleabilidad de las personas voluntarias”.

Los certificados de profesionalidad de España poseen mecanismos que reconocen la experiencia laboral y el aprendizaje no formal, y acreditan de manera oficial las cualificaciones profesionales establecidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Los mismos se encuentran regulados por el Real Decreto 34/200851 y el Real Decreto 1224/2009 sobre el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, entre otros.

Hasta el momento no ha sido posible reglamentar el procedimiento de validación de los aprendizajes adquiridos a través del voluntariado a nivel estatal, sin embargo, existen en el país algunas iniciativas en desarrollo que buscan este objetivo, además de estas tres formulas que estamos detallando ahora (VOL+, Red Reconoce, Talante Solidario).

²⁵ <https://www.boe.es/eli/es/rd/2010/07/02/861>

²⁶ https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2018/09/ley_45-2015_lectura_facil.pdf

²⁷ <https://plataformavoluntariado.org/vol-plus/>

Red Reconoce

El Proyecto Reconoce²⁸ es una iniciativa que busca favorecer la empleabilidad juvenil, reconociendo las competencias que las personas adquieren al realizar actividades de voluntariado. El objetivo que persigue la herramienta es “articular una red nacional de organizaciones que impulsen el reconocimiento de competencias, estableciendo un diálogo entre administraciones públicas, empresas y entidades juveniles y de voluntariado, para dar visibilidad a las experiencias de voluntariado y sus beneficios”

Talante Solidario

Talante Solidario²⁹ es un proyecto creado por la Fundación FADE³⁰ y ofrecido de modo gratuito para las personas voluntarias. Consta de una plataforma de formación y certificación de competencias transversales, dirigida a las personas voluntarias de entidades sociales como complemento para mejorar el impacto de su acción social. Los contenidos formativos se basan en teorías como las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner o la Programación Neurolingüística entre otros, y se busca lograr la deconstrucción de las creencias limitantes para que la persona pueda potenciarse. Una vez que la persona voluntaria ha realizado y aprobado los cursos, y ha puesto las competencias en práctica a través de la acción voluntaria, Talante Solidario evalúa todo el proceso y genera la certificación.

1.2.2.- AUSTRIA

Freiwilligenpass – Pasaporte de la Persona Voluntaria

Esta herramienta³¹ fue desarrollada por el Ministerio Federal de Empleo y Asuntos Sociales de Austria en 2005, y su creación tuvo como objetivo proveer la certificación de competencias y cualificaciones obtenidas a través del voluntariado, para contribuir al desarrollo personal, la inserción laboral y la empleabilidad. El sistema educativo nacional de Austria reconoce las habilidades desarrolladas a través del voluntariado, y para facilitar el reconocimiento oficial de estas competencias, el Ministerio Federal de Empleo y Asuntos Sociales desarrolló un formulario especial que puede ser cumplimentado por la entidad de voluntariado para contribuir a potenciar el portafolio de la persona voluntaria. El Pasaporte es una herramienta online con un formulario digital que la organización puede solicitar al Consejo Austríaco de Voluntariado.

²⁸ <https://reconoce.org/>

²⁹ <https://talantesolidario.org/>

³⁰ <https://fundacionfade.org/>

³¹ <https://www.freiwilligenweb.at/>

La Ley de Voluntariado (Ley Federal para la promoción del compromiso voluntario de 2012)³² regula las condiciones para las actividades voluntarias formales de interés general en Austria.

En la primera sección de dicha Ley se describe la promoción de las organizaciones voluntarias, el Pasaporte de la Persona Voluntaria y un reporte periódico de la situación de voluntariado en el país. Allí se establece que las organizaciones voluntarias sólo pueden recibir apoyo económico del Estado si otorgan a las personas voluntarias pruebas sobre la duración y el tipo de acción realizada y las competencias adquiridas durante este tiempo, para que las personas voluntarias puedan hacer uso de las competencias y habilidades adquiridas durante el período de la actividad voluntaria en el futuro. Esta prueba (Pasaporte de la Persona Voluntaria) debe ser emitida dentro de los seis meses siguientes al final del período de actividad voluntaria.

El certificado emitido proporciona información sobre el tiempo dedicado a una actividad voluntaria por parte de la persona voluntaria, su rol dentro de la organización, las tareas, habilidades, competencias y aptitudes de la persona voluntaria (como las competencias sociales y la capacidad para afrontar el estrés, el compromiso, la voluntad de aceptar responsabilidades, motivación, autodisciplina, persuasión, competencias de liderazgo y gestión), así como todas las competencias profesionales relevantes (como competencias lingüísticas o competencias informáticas).

El formulario de prueba de actividades voluntarias y el Pasaporte de la Persona Voluntaria están disponibles en papel y en formato digital.

1.2.3.- ALEMANIA

La estructura federal de Alemania determina las competencias compartidas del Bund (federación alemana) y los Länder (Estados federales) en educación y formación. El Grundgesetz (Ley constitucional básica de la República Federal de Alemania) estipula que la responsabilidad principal de la legislación y la administración de la educación corresponde a los Länder. El alcance de las responsabilidades del gobierno federal en el campo de la educación también se define en el Grundgesetz, según el cual el Bund es responsable de ciertos dominios de educación. Debido a la estructura federal de diferentes competencias para la educación, en Alemania no existe un marco legal común, ni un sistema estandarizado para la validación del aprendizaje informal a nivel nacional y en todos los sectores educativos, además resulta de difícil implementación en comparación con otros países.

En el caso de la Educación Superior, los Ministerios de Educación y Asuntos Culturales de los Länder y las leyes estatales federales proporcionan la base legal y la coordinación de los diversos procesos de validación, que están a cargo de las universidades (las cuales son autónomas).

³² Texto en inglés de la Ley: <https://www.freiwilligenweb.at/wp-content/uploads/2020/05/Federal-Law-for-the-Promotion-of-Voluntary-Engagement.pdf>

En relación al voluntariado, se encuentra el Acta para la promoción del voluntariado de marzo del 2013³³, pero no se detalla un estatus legal específico para la figura del voluntariado a nivel general: las personas voluntarias deben actuar de acuerdo a las condiciones legales que regulan parcialmente al accionar voluntario, con el objetivo de protegerlos de riesgos específicos, compensarlos por cualquier desventaja como resultado de su actividad, promover al voluntariado a través de cualificaciones y crear incentivos para que el voluntariado sea posible (Europe for Citizens Programme, 2010a, p.29). Sin embargo, para algunos voluntariados específicos sí existe un marco regulatorio más detallado: el Acta de 2011 sobre el Servicio Federal Voluntario especifica el tipo de voluntariado a realizar, en qué áreas se realizará, la figura de la persona voluntaria, la duración de la actividad y dónde puede llevarse a cabo, entre otras. El acta también describe que la actividad voluntaria podrá llevarse a cabo solamente en organizaciones acreditadas por el Estado, que las personas voluntarias deben recibir soporte y guía por parte de personal cualificado, y que las organizaciones deberán emitir un certificado de la actividad realizada.

Qualipass

El proyecto³⁴ fue creado en 2002 y reconoce las competencias adquiridas a través del aprendizaje no formal e informal (incluyendo en esta última categoría al voluntariado). Desde su creación es administrado por la Fundación de la Juventud de Baden Württemberg, operada por el Estado Alemán. Se presenta en cuatro variaciones: el Qualipass para los jóvenes, el Qualipass para adultos, el Qualipass en lenguaje simplificado, y el Qualipass para jóvenes en su versión nacional.

La herramienta consiste en una carpeta de documentos donde se registran las experiencias y competencias adquiridas a través del voluntariado en escuelas, asociaciones, proyectos comunitarios, cursos, experiencias en el exterior, pasantías u oportunidades de desarrollo profesional. El proceso de validación da como resultado un certificado del aprendizaje obtenido, emitido por la institución donde se desarrolló la actividad voluntaria.

El Qualipass puede obtenerse en los puntos de contacto regionales en cada respectiva ciudad o distrito, los cuales pueden verificarse en el sitio web, donde además de los datos de cada centro, figura el costo de cada Qualipass. Los certificados Qualipass funcionan como anexos y adiciones a los currículums vitae. El Qualipass es apoyado por empresas, cámaras de industria y comercio, instituciones educativas, escuelas y consejos estudiantiles, clubes y asociaciones para la educación extracurricular de la juventud.

1.2.4.- ITALIA

³³ Traducción en inglés: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bfdg/englisch_bfdg.html

³⁴ <https://qualipass.de/>

El surgimiento de una política nacional está vinculada a la Ley 92/2012 de Reforma del Mercado Laboral³⁵ (también conocida como la Ley Fornero), que define la validación de los aprendizajes no formales e informales, en el marco del sistema nacional de certificación de competencias, como uno de los elementos clave para asegurar e implementar el aprendizaje permanente. La ley establece reglas y requisitos reglamentarios (estándares) sobre las características y las partes involucradas, con el objetivo de asegurar la transparencia, usabilidad y amplia accesibilidad de los servicios de validación y/o certificación.

A partir de la Ley 92/2012, se adoptó el Decreto Legislativo sobre la “Certificación y validación de competencias nacionales de aprendizajes no formales e informales” n. 13/2013. Este decreto define las reglas generales y los niveles esenciales de desempeño para la identificación y validación del aprendizaje no formal e informal y los estándares mínimos de servicio del sistema nacional de certificación de competencias. Este decreto también menciona que las entidades habilitadas como entidades públicas o privadas, autorizadas o acreditadas por el organismo público, pueden brindar servicios de identificación, validación y certificación.

El 30 de junio de 2015 un Decreto Interministerial³⁶, DI (Ministerio de Trabajo y Ministerio de Educación) definió el Marco Regional de Estándares Profesionales (MREP) según el Decreto 13/2013. Dicho marco estableció por un lado un mecanismo de reconocimiento mutuo entre las cualificaciones regionales, y por otro, procesos, atestaciones y procedimientos estándar del sistema para los servicios de identificación/validación de aprendizajes no formales e informales y certificación de competencias.

El Marco Regional de Estándares Profesionales MREP de la región de Lombardía consta de 25 profesiones que corresponden a diferentes figuras profesionales, incluyendo: animador/a, animador/a social, animador/a de residencias para personas mayores, formador/a, experto/a en relaciones públicas, organizador/a de eventos, intérprete de lengua de signos, experto/a en comunicación juvenil, orientador/a, experto/a en colocación laboral para personas en situación desfavorecidas, entrenador/a, experto/a en recaudación de fondos, en reclutar personas, secretario/a, operador/a de entrada de datos, conductor/a de ambulancia, mayordom/a³⁷.

Attitude

Este es un proyecto³⁸ concluido que fue liderado por el Centro de Voluntariado de Milán y apoyado por la Provincia de Milán, en el que un grupo de personas voluntarias pudieron nombrar y certificar habilidades desarrolladas en el voluntariado según el

³⁵ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/07/03/012G0115/sg>

³⁶ <https://www.pwc.com/it/it/publications/assets/docs/decreto-30062015.pdf>

³⁷ <https://csvnet.it/csv/storia/144-notizie/1411-milano-certificate-le-competenze-di-oltre-80-volontari>

³⁸ <https://www.csvlombardia.it/milano/post/attitude/>

modelo estandarizado y aprobado por la Región de Lombardía, en relación con el Marco Regional de Estándares Profesionales MREP (QRSP por sus siglas en italiano).

Los objetivos del proyecto se centraron en mejorar las habilidades adquiridas en la experiencia de personas voluntarias y proponer su integración en el marco regional y nacional de estándares profesionales; cooperar con las personas empleadoras para persuadirlas de que las habilidades desarrolladas a través del voluntariado son útiles y transferibles también al entorno laboral; elaborar un sistema de validación de competencias con organismos de certificación autorizados, empresas y organizaciones que sean responsables de la validación de las competencias adquiridas en la educación no formal e informal.

El proyecto finalizó en noviembre de 2014, y participaron 9 entidades, 7 empresas y 137 personas voluntarias (de los cuales 86 recibieron la certificación de competencias, 18% eran menores de 25 años, 46% entre 25 y 45 años y 36% mayores de 45 años, 59% fueron mujeres y 41% hombres).

La propuesta fue presentada por la ATS Fondazione Politecnico, Fondazione Don Gnocchi, AFOL Sud y con la delegación de apoyo técnico a Ciessevi, a la convocatoria pública para la implementación de un proyecto experimental sobre la certificación de competencias adquiridas en actividades de voluntariado y su puesta en valor para fines de mejora de empleabilidad en el sector de formación profesional de la provincia de Milán. El foco fue puesto en potenciar la acción voluntaria y específicamente en el uso profesional de las habilidades desarrolladas, a través de la certificación emitida por organismos acreditados para trabajar en colaboración con la Fundación Politécnico y Ciessevi Milano. También se buscó identificar cuáles son las habilidades o competencias desarrolladas en el voluntariado más buscadas por las empresas.

1.3.- MEDIANTE EL RECONOCIMIENTO DESDE DIFERENTES PAÍSES E INSTITUCIONES INTERNACIONALES

OBJETIVO: favorecer la búsqueda de empleo mediante el reconocimiento legal del voluntariado



AUSTRALIA: Programa australiano de reconocimiento de voluntarios Cruz Roja³⁹ ofrece una amplia gama de mecanismos de reconocimiento al voluntariado en enfermería y cuidados. Esto incluye certificados, premios, cartas de agradecimiento y eventos oficiales.

³⁹ <https://www.redcross.org.au/volunteer/>

CANADÁ: En Canadá existe el "*Canada Cares Award*"⁴⁰, que honra a las personas que participan en el cuidado. Este programa reconoce y recompensa a los cuidadores y voluntarios de la industria del cuidado por sus logros sobresalientes.

REINO UNIDO: En Gran Bretaña, el Programa de premios al logro de voluntarios⁴¹ del Servicio Nacional de Salud (NHS) tiene como objetivo reconocer a los voluntarios en el sector sanitario. El programa incluye diferentes niveles de reconocimiento y ofrece a los voluntarios la oportunidad de reconocer sus logros.

SUECIA: El gobierno sueco⁴² ha introducido el "Premio al Voluntario Guldstjärnans" para reconocer a los voluntarios en el ámbito sanitario y social. Este premio se otorga a personas que realizan trabajo voluntario y contribuyen positivamente a la sociedad.

NUEVA ZELANDA: En Nueva Zelanda, la organización "*Volunteering New Zealand*"⁴³ ha desarrollado el premio "*New Zealand Excellence in Volunteer Management*" para reconocer a las organizaciones por su destacada gestión del voluntariado. Este programa enfatiza la importancia del reconocimiento del voluntariado y proporciona una plataforma para las mejores prácticas en la gestión del voluntariado.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS)

La OMS ofrece programas de reconocimiento para voluntarios en el sector salud. Por ejemplo, la OMS tiene un programa llamado *Volunteer Voices*⁴⁴, que recopila historias y testimonios de voluntarios de salud para reconocer sus contribuciones y promover el valor del voluntariado en el sector de la salud.

FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE SOCIEDADES DE LA CRUZ ROJA Y DE LA MEDIA LUNA ROJA (FICR)

La FICR⁴⁵ es una organización humanitaria internacional que coordina el trabajo de las Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja en todo el mundo. La Federación Internacional ofrece programas de reconocimiento para voluntarios que brindan atención en situaciones de emergencia, conflicto o desastre.

SERVICIO VOLUNTARIO EUROPEO (SVE)

⁴⁰ <https://www.canadianabilities.org/>

⁴¹ <https://www.england.nhs.uk/nhs-parliamentary-awards/categories-criteria/#volunteer>

⁴² <https://www.krisinformation.se/frivilligorganisationer>

⁴³ <https://www.volunteeringnz.org.nz/>

⁴⁴ <https://www.who.int/es/careers/un-volunteers-programme>

⁴⁵ <https://www.ifrc.org/es>

La Unión Europea ejecuta el programa SVE⁴⁶, que ofrece oportunidades de servicio voluntario a jóvenes de entre 17 y 30 años en varios países europeos. EVS promueve el reconocimiento de las habilidades adquiridas a través del trabajo voluntario y ofrece un certificado Youthpass a los participantes que hayan completado con éxito su proyecto de voluntariado.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU)

La ONU ofrece diversas oportunidades de voluntariado en sus programas y agencias especializados. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), por ejemplo, dirige el Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU)⁴⁷, que involucra a voluntarios en proyectos de desarrollo en todo el mundo. El programa VNU ofrece reconocimiento de las habilidades adquiridas a través del trabajo voluntario y promueve el papel clave de los voluntarios en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Sus prácticas de reconocimiento incluyen premios, certificados, eventos y plataformas en línea para mostrar los logros de sus voluntarios.

Por otro lado, la Organización internacional del trabajo o OIT⁴⁸ – organización bajo el paraguas de las Naciones Unidas, ha publicado un manual de medición del trabajo voluntario⁴⁹ para ayudar a los países a obtener datos sobre el trabajo voluntario que puedan servir de complemento para la medición del voluntariado como una fuerza de trabajo más que no suele incluirse por parte de los países en ninguna contabilidad o estadística económica tradicional, siendo cada vez más importante y reconocido también por muchos Estados que han empezado a cuantificarlo y a darle su reconocida importancia dentro de cualquier economía nacional.

Otro informe muy recomendable de esta organización, *“El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente”*⁵⁰, es una importante contribución a la conciliación laboral de género en este ámbito, a partir de la constatación que la prestación de cuidados, tanto remunerada como no remunerada, dependen mayoritariamente de las mujeres y de las niñas, que realizan las tres cuartas partes de todo este trabajo, además de dato que dos tercios de los trabajadores del cuidado remunerados son mujeres.

ASOCIACIÓN INTERNACIONAL PARA EL TRABAJO VOLUNTARIO (IAVE)

⁴⁶ <https://serviciovoluntarioeuropeo.org/>

⁴⁷ <https://www.unv.org/>

⁴⁸ <https://www.ilo.org/es>

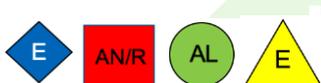
⁴⁹ <https://www.ilo.org/es/media/358921/download>

⁵⁰ <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/el-trabajo-de-cuidados-y-los-trabajadores-del-cuidado-para-un-futuro-con>

La IAVE⁵¹ es una red global que promueve, celebra y apoya el trabajo voluntario en todo el mundo; si bien no proporciona modelos de reconocimiento específicos, sí proporciona recursos y orientación para la gestión del voluntariado, incluidas estrategias de reconocimiento.

1.4.- OTROS SISTEMAS DE COMPENSACION EN EL AMBITO PÚBLICO Y PRIVADO

OBJETIVO: Fomento de la Responsabilidad Social Corporativa por una mayor implicación social de trabajadores de empresas, Conciliación laboral personal y familiar



La implicación de las administraciones públicas y de las empresas a través de nuevas formulas de Voluntariado Corporativo genera confianza entre los ciudadanos y los empleados, mejorando las ratios de fidelidad y compromiso social de estas entidades.

Detallamos cinco formas de promoción del voluntariado corporativo, tanto para empleados públicos como para empleados de empresas privadas⁵²:

1. **Licencias para la realización de misiones:** Consiste el ofrecimiento de permisos, por un plazo determinado, para la realización de una misión en países en vías de desarrollo, con limitaciones que vienen dadas por las necesidades del servicio o con un tope de duración acumulada. Esta opción la recogen en sus convenios colectivos entidades públicas como el Consorcio Hospital General Universitario de Valencia, la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional o la Agencia Estatal de Administración Tributaria, y en el mundo de la empresa...
2. **Incidir en el régimen de jornada de trabajo:** ya sea facilitando la posibilidad de adaptar el horario, ya a través de una reducción de jornada. El servicio catalán de salud, CatSalut contempla la opción de adaptar el horario sin reducción de jornada o de reducir la jornada, con un mínimo de media hora y un máximo de la mitad, para realizar voluntariado en organizaciones de cooperación y solidaridad, también con unos límites concretos.
3. **Día/semana del Voluntariado:** es la opción más utilizada por casi la mitad de los empleadores públicos en Europa y consiste en ofrecer a los funcionarios un

⁵¹ <https://www.iave.org/>

⁵² Recogidas de la pagina web de *Voluntare*, red de voluntariado corporativo que reúne las mayores empresas que realizan voluntariado corporativo en España: <https://www.voluntare.org/5-propuestas-voluntariado-corporativo-funcionarios/>

catálogo de acciones para realizar voluntariado, que se organizan en torno a un día o semana concreta del año.

4. **Ofrecer a los empleados entidades de voluntariado “paraguas”**, a través de las cuales puedan conocer una oferta de iniciativas de voluntariado a las que sumarse. Ésta es una de las medidas de promoción del voluntariado que desarrolla el área de Recursos Humanos de la Comisión Europea, o en el ámbito empresarial lo que hace la entidad financiera CAIXABANK conjuntamente con la Fundación La Caixa, ofreciendo con su programa de Cooperación internacional la posibilidad de que sus trabajadores puedan participar como cooperantes en diferentes proyectos en todo el mundo financiados por la Fundación del grupo financiero.

1.5.- SISTEMAS DE GAMIFICACIÓN EN REDES DE VOLUNTARIADO

OBJETIVO: Mayor implicación emocional de los voluntarios de organizaciones sociales



Aquí entendemos que cualquier proceso de gamificación supone un sistema de recompensa y de motivación para el voluntario más vinculado a lo emocional y a la casuística propia de cualquier dinámica de juego. En este caso, la organización implementa un sistema de puntos o recompensas en el portal o web de voluntariado de la institución que evalúa la participación del voluntario a título personal, con diferentes metas o hitos que debe cumplir para el reconocimiento de su actividad, con diferentes rankings que motiven su actividad en el proyecto de voluntariado donde se participe. De este modo, por cada actividad en la que se apunte y participe el voluntario, por las fotos que comparta de la misma y los comentarios que haga en el portal, va sumando puntos en su perfil; mientras más puntos obtenga más opta a conseguir las recompensas que se irán desbloqueando progresivamente. Entre los premios – que es en este caso la fórmula de gratificación en estos modelos además de lo estrictamente lúdico y participativo - podemos ofrecer formaciones propias gratuitas, participación en webinars, productos donados por empresas, accesos a diferentes actividades, etc.

1.5.1.- PROYECTO “ENREDATE” de CRUZ ROJA ESPAÑOLA

Cruz Roja Española⁵³ puso en marcha en el año 2021 y en diferentes localidades españolas una “Red Social” para las personas mayores a través del proyecto “ENREDATE”. El objetivo de la organización es reducir la soledad y el aislamiento involuntario de las personas mayores de 65 años que no disponen de un círculo social acorde a sus necesidades, utilizando técnicas de gamificación y juego que no solo les motivan a participar sino también a realizar actividades de voluntariado y a ayudar a otras personas mayores. Asimismo, y en el marco del programa se incluye la Red social

⁵³ <https://www2.cruzroja.es/>

virtual "Enred@te"⁵⁴, que como red social permitirá comunicarse a las personas del programa desde ordenadores o Tablet, facilitando su inclusión y alfabetización digital.

Cruz roja también desarrolla talleres para sus voluntarios y personal sobre ludificación y gamificación de actividades, a partir de la premisa que la motivación de muchas personas a la hora de hacer cualquier actividad puede estar muy ligada al concepto de DIVERSIÓN como una emoción inherente al ser humano, que además nos puede impulsar a comprometernos con causas, personas u objetivo. Estos talleres buscan dar a conocer el aporte de los juegos a los procesos de intervención con jóvenes, desde la propia necesidad de jugar, la motivación, la tipología de juegos, los beneficios y límites, así como ejemplos de uso.

1.6.- PROMOVRIENDO SISTEMAS DE PUNTUACION SOCIAL

OBJETIVO: Promover actividades y conductas cívicas y saludables a la ciudadanía desde las instituciones y promover una mayor implicación de la ciudadanía en el voluntariado y en el bien común



Algunos países han implementado para sus ciudadanos sistemas de puntos que bonifican actividades cívicas como pueden ser actividades de voluntariado, si bien debemos distinguir aquí dos modelos diferentes a nivel estatal - el modelo chino y el modelo dubaití – y un modelo local como el de la ciudad italiana de Bolonia.

Un sistema de crédito social o puntuación social es un sistema basado en datos que registra, controla y evalúa los comportamientos de una población o colectivo de personas, ya sean clientes o empleados de una compañía, vecinas y vecinos de una ciudad o incluso todos los ciudadanos de un país. El agente controlador puede ser tanto una empresa como ahora es el caso de instituciones públicas, con todo lo que eso genera respecto a privacidad e intromisión en la vida de las personas, modelos que generan mucha controversia y muchas dudas legales y de vulneración de derechos.

Este tipo de sistemas se basan fundamentalmente en tres pilares: El primero, el registro y control de los comportamientos. El segundo, la evaluación y clasificación de los individuos en función de esos comportamientos. Y el tercero, la aplicación de recompensas derivadas de esa evaluación, e incluso penalizaciones en algunos casos.

El registro y control, en sus formatos más radicales, se efectúa tomando datos relativos al comportamiento público, pero también privado, de cada individuo: Infracciones, sanciones y multas de tráfico, impago de impuestos, deudas, solvencia como consumidor, comportamientos asociales, situaciones penales..., pero también y en

⁵⁴ <https://www.fundaciontecsos.es/proyectos/enredte/>

nuestro caso por la participación en actividades de voluntariado o el cuidado de familiares enfermos. En ocasiones se añade información que proviene de redes sociales e incluso cámaras de videovigilancia, o evaluaciones de jefes, caseros y autoridades.

En nuestro caso nos centramos en aquellos modelos que sólo ofrecen recompensas por actividad voluntaria y de cuidados y por modelos de proximidad al ciudadano desde lo local, sin desdeñar el análisis de todos los sistemas existentes.

1.6.1.- EL MODELO CHINO

El sistema de crédito social chino es una calificación crediticia nacional desarrollado por el gobierno de la República Popular China. Este programa inició una primeras pruebas a nivel regional en el año 2009, antes de lanzar un piloto nacional con ocho empresas de calificación crediticia en el año 2014. Administrado por la Comisión Nacional de Desarrollo y Reforma (NDRC), el Banco Popular de China (PBOC) y la Corte Suprema Popular (SPC), desde el año 2016 este sistema está destinado a estandarizar la función de calificación crediticia – no solo por criterios estrictamente financieros sino por criterio sociales, que es lo más polémico de este sistema - que permiten realizar evaluaciones financieras y sociales a disposición de empresas e instituciones gubernamentales, individuos y organizaciones no gubernamentales que operan en el país.

Este sistema de crédito social es, como justifican las autoridades chinas, una ampliación del sistema de calificación crediticia financiera existente en China y que también existe en numerosos países en su versión exclusivamente financiera, que le permite poder cubrir a todas las personas que habitan en zonas rurales y pequeñas empresas carentes de registros legales, convirtiéndose en una herramienta efectiva de inclusión financiera, si bien este sistema registra otras cuestiones que también son evaluadas, como el comportamiento fiscal, la situación procesal o penal de la persona y en definitiva todo su comportamiento social, lo que para las autoridades chinas ayuda a regular el comportamiento social y a promover lo que ellos denominan “valores tradicionales” del pueblo chino; los críticos del sistema afirman que traspasa el estado de derecho y viola los derechos legales de los residentes y las organizaciones, especialmente el derecho a la reputación, el derecho a la privacidad y la dignidad personal, y que el sistema es una herramienta para la vigilancia gubernamental y la supresión de la disidencia del gobierno chino.

Estos sistemas de puntuación social todavía no son una realidad extendida, pero sí en franca expansión, y se complementan en el país con sistemas paralelos y totalmente operativos en el sector financiero, si bien las autoridades chinas esperan que ambos sistemas – privados y público - confluyan en un futuro en un único scoring o valoración económico-social a nivel nacional.

¿Cómo funciona realmente? En algunos de estos proyectos a nivel local el sistema es muy simple; se parte de 1.000 puntos y va sumando para recompensar las buenas conductas públicas y los resta por las acciones contra la comunidad, por lo general

infracciones de la ley. De esta manera, entre las recompensas para los buenos ciudadanos que cuidan de sus mayores, pagan sus impuestos a tiempo o hacen voluntariado estarían la preferencia al conseguir una plaza en la universidad o un puesto de trabajo, facilidades de crédito, descuentos en el transporte público y en el alquiler de coches, reducción de listas de espera en sanidad o en acceder a una vivienda pública; por el contrario, una persona que vulnere continuamente las normas y pierda puntos por ello, podría encontrarse con dificultades para, por ejemplo, acceder a prestaciones sociales o usar servicios públicos, llegando incluso al veto para trabajar en el sector público, la denegación de licencias y permisos de actividad económica o tener restricciones a la hora de viajar. Esto vale tanto para particulares como para empresas.

¿Y qué sucede si un individuo o una compañía cometen faltas muy graves o acumulan numerosas infracciones del orden social? Si su puntuación cae por debajo de un límite mínimo establecido por el sistema, entrarían a formar parte de una lista negra denominada “lista de entidades de escasa confianza” con consecuencias muy serias en el ámbito laboral o profesional: dificultad en encontrar un empleador o un inversor que quiera firmar o trabajar con una empresa de poca confianza para las autoridades.

1.6.2.- EL MODELO DUBAÍ

El Ministerio de Posibilidades de Emiratos Árabes Unidos (EAU) ha lanzado recientemente un programa para premiar la buena conducta de sus ciudadanos a través de un sistema de puntos; se busca incentivar que los ciudadanos emiratíes se ajusten a un conjunto de “comportamientos positivos” y que potencien conceptos tales como “la patria, la sociedad y la familia”. Este modelo se presentó en abril de este año por parte de las autoridades con un gran eco mediático, pero todavía no se ha aplicado, además parece limitarse a los ciudadanos emiratíes, apenas un 11% de los 9,5 millones de habitantes del país.

Van a evaluarse cerca de un centenar de comportamientos entre los que destacan “una vida sana, una nutrición saludable, acciones de voluntariado, el cumplimiento de leyes y legislaciones, una economía del conocimiento y el “empoderamiento” de los propios ciudadanos. Aquellos cuyo comportamiento sea positivo, serán recompensados con puntos canjeables por descuentos en servicios gubernamentales, y no parece que tenga como el modelo chino un baremo que catalogue a las personas como buenas o malas socialmente; tampoco nadie ha debatido en el país el posible conflicto con el derecho a la privacidad que plantea, en especial en un país donde las libertades civiles ya están restringidas: sin llegar al nivel de China, Abu Dabi y Dubái, las dos principales ciudades de EAU, tienen uno de los porcentajes más elevados de cámaras de vigilancia por habitante del mundo.

1.6.3.- LA CIUDAD DE BOLONIA

El pasado mes de marzo de este año, el Ayuntamiento de Bolonia, ciudad de 400.000 habitantes al Norte de Italia, anunciaba el lanzamiento del *Smart Citizen Wallet* como una especie de “billetera ciudadana inteligente” donde se recogerán los puntos que

recibirán los ciudadanos de Bolonia que reciclen correctamente sus residuos, usen el transporte público, ahorren energía y que incluso hagan algún tipo de voluntariado.

Este tipo de iniciativa, enmarcada en el Plan de Innovación Digital 2022-2024 de la ciudad, apunta que los puntos podrán canjearse por bonificaciones, como descuentos en compras y servicios en comercios locales y actividades culturales gratuitas. Se espera que se inicie esta propuesta en otoño de este año. Tampoco habla de castigos o sanciones como el modelo dubaití y será completamente voluntario a diferencia del modelo chino, y otros gobiernos locales piensan también implementarlo, como es el caso de la capital italiana Roma. Lo que no conocemos son los medios de control por parte del ayuntamiento respecto a estas conductas, que entendemos puede ser mediante el control permanente que las nuevas tecnologías proporcionan, la utilización de dinero electrónico, los dispositivos de geolocalización, las redes sociales, etc.

Desde el punto de vista de los defensores de estos sistemas de puntuación social, son fundamentalmente una manera de preservar la confianza en el buen comportamiento de los ciudadanos. Hay también una razón más simple: la de que si todo mal comportamiento merece un castigo, las buenas acciones deben ser también recompensadas, y el voluntariado forma parte de este tipo de acciones y puede ser recompensado como una conducta más dentro de este contexto de comportamientos piadosos o beneficiosos para la sociedad que computan de forma positiva para estos sistemas, y esto es lo único que podemos incidir en este informe, siendo conscientes de la posible propagación en un futuro cercano en alguna de nuestras ciudades, como ya ha empezado en Italia. El problema se plantea cuando nos paramos a pensar quién decide lo que es correcto e incorrecto y por qué razones se hace, por políticas de rescisión de gasto público que se derivan a la actuación de ciudadanos que son recompensados con un mínimo coste, para educar en valores a la ciudadanía, o bien por un beneficio social, o por todos estos motivos. Como vemos, hay más dudas y preguntas sobre estos sistemas que certezas. Dudas y preguntas que no deberíamos dejar de responder si estos sistemas de puntuación se siguen expandiendo.

1.7.- PROMOCION DEL MICROVOLUNTARIADO

OBJETIVO: Mayor implicación de la juventud en el voluntariado, programas paralelos de educación en valores



Definimos microvoluntariado como aquella tarea realizada por un voluntario o por un equipo de voluntarios, tanto online a través de un dispositivo conectado a internet como offline, realizada en pequeños espacios de tiempo y sin visos de continuidad, con el objetivo de servir a una organización sin ánimo de lucro, caritativa, de tipo gubernamental o no gubernamental.

Generalmente es una forma de voluntariado en línea – también puede ser presencial como la limpieza de un río o la ayuda puntual en una carrera popular, por poner algunos ejemplos - y no requiere ningún un proceso de inscripción, selección y formación previos, sino solo pocos minutos o escasas horas para llegar a realizarse; tampoco requiere un compromiso permanente por parte de los voluntarios sino el puntual de dicha actividad.

Se considera que fue en Estados Unidos donde se comenzó a practicar, concretamente desde la empresa social *'The Extraordinaries'* basada en San Francisco y fundada en enero de 2008, que popularizó esta forma de voluntariado a través de una aplicación para teléfono inteligente a comienzos de 2009, si bien con anterioridad, el portal español de microvoluntariado ya había registrado el término "microvoluntarios" por primera vez en España en noviembre del año 2006, gracias a la Fundación Bip Bip que fue la pionera en este ámbito, creando la primera plataforma en línea de trabajo desde el microvoluntariado de acceso público en mayo de 2008.

Este proyecto original tenía como propósito utilizar las ventajas de internet (rapidez y flexibilidad) para que la tarea del voluntariado se configurara como una acción rápida (entre 10 minutos y dos horas) pero que aportaran también grandes resultados a las organizaciones solicitantes de ayuda. La ventaja más clara era la comodidad, ya que la organización presentaba un gran proyecto humanitario dividido en una serie de actividades concretas que se podían realizar en el tiempo libre del voluntario, que sólo necesitaba disponer de conexión a internet. De esta manera, se podía hacer la "buena acción del día" desde casa o cualquier sitio sin tener que presentarse en un lugar físico.

En el ámbito presencial, hay diferentes iniciativas que vamos a desarrollar ahora muy próximas tanto a los Bancos de Tiempo como al microvoluntariado, dirigidas especialmente a un público joven que no quiere un compromiso firme con ninguna organización y que ve además recompensado su trabajo voluntario con cuestiones que realmente le interesan: la cultura, el deporte y el ocio.

1.7.1.- LOS MINUTS EN CATALUNYA

Minuts.cat era una plataforma – desaparecida durante la pandemia - que canjeaba los minutos que una persona dedicaba a una labor comunitaria por actividades, servicios, descuentos o regalos que se ofrecían en la web. El objetivo del proyecto era conectar a la población con los distintos sectores o entidades del barrio y hacer de la prestación eventual de servicios de ayuda o de microvoluntariado una oportunidad para mejorar la cohesión social, el bienestar común, la participación y la economía social locales. Minuts era un sistema que permitía además impulsar la economía local y comunitaria y conectar al tercer sector, la administración pública y las empresas.

Minuts.cat reconocía y recompensaba todo el tiempo que aportaba la ciudadanía en labores sociales y medioambientales mediante una moneda de cambio: el tiempo. Los ciudadanos recibían un vale de 15, 30 o 60 minutos a cambio de su contribución que se podía acumular o canjear por actividades culturales, servicios municipales o por una

mano de un vecino o vecina mediante una plataforma online, como un Banco de Tiempo, siempre que el voluntario quisiera un mayor compromiso con la comunidad.

Minuts.cat realizó una prueba piloto en el año 2016 en la localidad barcelonesa de Figaró – Montmany, para pasar a implementarse después en dos municipios catalanes más, Vilafranca del Penedès y Rubí, en colaboración directa con los ayuntamientos de estas localidades.

Minuts.cat resultó además ganadora de la edición 2016 del concurso SmartCAT Challenge impulsado por la Secretaría de Telecomunicaciones, Ciberseguridad y Sociedad Digital de la Generalidad de Cataluña y fue la plataforma escogida por el Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès para hacer el piloto del ámbito de ciudad colaborativa.

En el año 2018 y con la colaboración del Ayuntamiento de Barcelona desarrolló la plataforma un proyecto en el distrito de Nou Barris destinado a jóvenes entre 16 y 24 años en situación de desempleo, y tenía como objetivo fomentar la participación de adolescentes y jóvenes, implicarles en su barrio e impulsar de esta forma la dinamización comunitaria, a partir de tres ejes: sostenibilidad, gente mayor e igualdad de género.

Minuts.cat inició también en el mismo año 2018 el proyecto "*Minuts at work*" dirigido al mundo empresarial, cuyo objetivo era motivar a equipos de trabajo en empresas para que mejoren sus competencias profesionales, eliminando barreras comunicativas y premiando la implicación con recompensas e incentivos mediante una moneda interna en formato tiempo que podrá canjearse por cultura, formación, actividades en grupo... o donarlo incluso a una ONG. Este programa estaba subvencionado por el Servicio Público de Empleo de Cataluña en el marco de los Programas de soporte al desarrollo local y por la Diputación de Barcelona.



1.7.2.- EL MODELO TEMPO EN REINO UNIDO

*Tempo*⁵⁵ es una empresa social que comenzó su actividad en Gales en el año 2008, pero que ahora trabaja en todo el Reino Unido. *Tempo* desarrolla sistemas de crédito de tiempo – TIME CREDIT como ellos lo denominan - una forma de moneda que utiliza el tiempo como unidad de valor, sistema dirigido para comunidades y agencias del sector público y voluntario. En este sentido no es propiamente un Banco de Tiempo, porque no se crean redes de intercambio estables basadas en la reciprocidad entre sus usuarios, que es como normalmente operan los Bancos de Tiempo, es un modelo de promoción del voluntariado que usa moneda tiempo para su implementación.

El modelo de moneda que ha desarrollado *Tempo* tiene gran similitud con los modelos de Bancos de Tiempo, en la medida en que las personas ganan un crédito de tiempo por cada hora de su tiempo dado en actividad voluntaria. Sin embargo, estos créditos los otorgan principalmente organizaciones como asociaciones o autoridades locales, y luego las personas pueden "gastar" estos créditos para acceder a eventos, para capacitación y formación y para actividades de ocio proporcionadas por organizaciones públicas, comunitarias y privadas. Por lo tanto, a diferencia de otros tipos de Bancos de Tiempo, los intercambios se llevan a cabo principalmente entre organizaciones e individuos, en lugar de persona a persona, sin favorecer un mercado de intercambios permanente y consolidado. Este modelo se enfoca en construir comunidades más fuertes involucrando a los ciudadanos como participantes activos en el diseño y entrega de servicios comunitarios, facilitando a las organizaciones locales una herramienta de participación ciudadana basada en el microvoluntariado con recompensa en activos – formativos, culturales, deportivos o de ocio - de todas estas organizaciones.

Los resultados deseados por *TEMPO* se construyen en tres niveles distintos:

Para los Individuos o particulares:

- Aprenden nuevas habilidades, ganan confianza y elevan sus aspiraciones respecto a sus actividades de voluntariado.
- Tienen acceso a redes de apoyo comunitario y sienten que tienen algo valioso que aportar – mejora de la autoestima.
- Prueban nuevas actividades, mejorando su salud y bienestar

Para las organizaciones:

- Se Involucran con nuevos grupos y promueven una participación más activa de sus usuarios en el diseño y la prestación de servicios para que estos respondan mejor a sus necesidades.
- Hacen un mejor uso de los activos de sus respectivas comunidades.

Para las comunidades:

- Grupos y servicios más conectados que pueden apoyarse mejor entre sí.

⁵⁵ <https://wearetempo.org/>

Resultados clave de *TEMPO*:

Algunos de los resultados que ha logrado *TEMPO* y su sistema de créditos de tiempo:

- Una mayor colaboración entre organizaciones y un mejor uso de los recursos: el 74 % de las organizaciones participantes informó que hace un mejor uso de las habilidades y recursos en su comunidad, y casi un 50% informó que ahora puede brindar servicios mejorados con los mismos recursos.
- Desarrollar la motivación de los voluntarios y dar tiempo con más regularidad: las organizaciones que colaboran con *TEMPO* informaron que sus voluntarios se sienten más valorados y permanecen más tiempo en la organización. Más del 50 % de los usuarios se ofrecen como voluntarios en sus comunidades por primera vez y el 80 % afirma que es probable que continúe brindando su tiempo en el futuro. Los usuarios de *TEMPO* también dan su tiempo con mucha más frecuencia que otros voluntarios: el 62 % de los voluntarios de *TEMPO* dan su tiempo al menos una vez a la semana, en comparación con el 66 % de los voluntarios nacionales que dan su tiempo al menos una vez al mes.
- Las personas aumentan su confianza y prueban nuevas actividades: el 40% de los usuarios ahora participa en actividades que nunca antes había hecho.
- Los mayores niveles de participación comunitaria también tienen efectos positivos en las personas: el 70 % afirma que le ha ayudado a mejorar su calidad de vida, el 71 % ha hecho nuevos amigos, el 81 % se siente menos aislado y el 80 % se siente más saludable desde que comenzó en el proyecto.

NET WELLBEING IMPACT IN UK



1.7.3.- YOUNG ACTION EN SÜDTIROL (ITALIA)

Young Action⁵⁶ in South Tirol es un proyecto para promover el trabajo voluntario entre los jóvenes creado y desarrollado por el centro juvenil KAAS en Brixen (Italia); Los jóvenes de entre 13 y 19 años pueden colaborar como voluntarios en diversas organizaciones y recibir un reconocimiento simbólico en forma de vales para comercios.

1.7.4.- PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO AHA PLUS, GOBIERNO PROVINCIAL DE VORARLBERG

AHA PLUS es un sistema digital de reconocimiento e incentivos para jóvenes que quieren ser voluntarios. Entre los 12 y los 24 años, los jóvenes pueden participar en actividades de voluntariado (quests), acumular puntos y canjearlos por recompensas. Con la prueba de compromiso AHA PLUS, los jóvenes tienen la oportunidad de demostrar la experiencia que han adquirido en sus actividades de voluntariado a la hora de solicitar trabajo y aumentar así sus posibilidades de conseguir un empleo o una formación.

¿POR QUÉ EXISTE AHA PLUS?

Asociaciones, organizaciones y municipios utilizan AHA PLUS para hacer aún más visibles sus oportunidades de trabajo y participación juvenil y para que el voluntariado resulte atractivo para los jóvenes. Al publicar sus actividades -las llamadas búsquedas- en línea en AHA PLUS, llegan a más y nuevos jóvenes. Y: los jóvenes comprometidos mantienen vivos los clubes y las organizaciones, y el voluntariado fomenta la relación entre los jóvenes y la comunidad. AHA PLUS lleva funcionando con éxito y desarrollándose en Vorarlberg desde noviembre de 2017. La plataforma de participación cuenta con muchos años de experiencia y progreso continuo, por lo que se ha consolidado como un sistema operativo en Vorarlberg.

¿CÓMO FUNCIONA AHA PLUS?

El sistema AHA PLUS es sencillo y se basa en el juego:

- participar en una tarea/actividad voluntaria (búsqueda)
- Puntos recibidos por ello
- canjear los puntos por premios
- Descargar la prueba de compromiso

Los puntos de AHA PLUS los calcula automáticamente el sistema y se dan por periodos de tiempo. AHA PLUS se refiere al trabajo voluntario y no al empleo remunerado.

Ejemplos de misiones:

⁵⁶ <https://youngaction.it/>

- ¡Pasa tiempo con nosotros y ayuda!
- Mantener el sitio web, los canales de las redes sociales o distribuir folletos
- Asistencia en festivales (servicio, montaje/desmontaje)
- Participación y codiseño, por ejemplo ¿Qué oferta le resulta más atractiva?
- Voluntariado digital: encuesta en línea, cuestionarios

¿CUÁLES SON LAS VENTAJAS DE AHA PLUS?

AHA PLUS ofrece puntos para jóvenes, clubes, organizaciones y municipios, además de recompensar a los donantes (patrocinadores):

– Los jóvenes voluntarios reciben puntos. Los puntos que acumulan pueden canjearse por recompensas, es decir, experiencias de valor incalculable (por ejemplo, observación de un trabajo) o productos útiles y atractivos (por ejemplo, entradas para eventos, acceso a actividades de ocio). Esto les proporciona nuevas experiencias y fomenta su participación en la vida social y cultural. Además, su compromiso voluntario y la experiencia que adquieren quedan documentados con AHA PLUS.

– Asociaciones, organizaciones y municipios utilizan AHA PLUS para hacer aún más visibles sus oportunidades de trabajo y participación juvenil y para que el voluntariado Resulte atractivo para los jóvenes. Al publicar sus actividades (búsquedas) en línea en AHA PLUS, llegan a más y "nuevos" jóvenes.

– Los donantes de recompensas (patrocinadores) abren oportunidades a los jóvenes ofreciéndoles las denominadas recompensas. Puede tratarse de prácticas en una empresa o de un producto útil o especialmente atractivo para los jóvenes, como entradas para eventos o acceso a actividades de ocio. De este modo, los donantes de recompensas mejoran su perfil, cultivan las relaciones con los jóvenes y les permiten participar en la vida social y cultural.

¿QUIÉN PARTICIPA?

AHA PLUS está dirigido a jóvenes a partir de 12 años. Por supuesto, cualquier persona mayor de 24 años también puede participar en AHA PLUS, implicarse y acumular puntos. Sin embargo, no es posible canjear los puntos por premios. El certificado AHA PLUS está a disposición de todos los participantes. AHA PLUS también está dirigido a organizaciones, asociaciones, iniciativas y comunidades de Vorarlberg que busquen nuevos jóvenes voluntarios o quieran dar las gracias a los voluntarios existentes.

La participación en AHA PLUS es gratuita tanto para los jóvenes como para las organizaciones, clubes y municipios.

CIFRAS:

22.631 jóvenes menores de 24 años inscritos

1.586 los mayores de 24 años pueden utilizar AHA PLUS sin canjear puntos

3.615 Los jóvenes ya han sido voluntarios a través de AHA PLUS

409 organizaciones, asociaciones y municipios registrados
2.533 Misiones por las que se han concedido puntos
36.391 Se concedieron puntos por primera vez
9.214.161 puntos concedidos o recaudados por actividades voluntarias.

Son cifras consecutivas desde el lanzamiento de AHA PLUS en noviembre de 2017.

¿QUIÉN ESTÁ DETRÁS DE AHA PLUS?

AHA PLUS es un proyecto del AHA - Centro de Información Juvenil de Vorarlberg y se ejecuta y financia en nombre de la Oficina de Voluntariado y Participación en cooperación con el Departamento de Juventud y Familia de la Oficina del Gobierno Provincial de Vorarlberg.

1.8.- MEDIANTE LA UTILIZACIÓN DE HERRAMIENTAS DE MONETIZACIÓN ALTERNATIVAS O COMPLEMENTARIAS: LAS MONEDAS SOCIALES

OBJETIVO Promover actividades y conductas cívicas y saludables a la ciudadanía desde las instituciones e implicar a nuevos agentes como el comercio local y otras organizaciones públicas y privadas en la promoción del voluntariado.



1.8.1.- EL MAKKIE (HOLANDA)

El Makkie⁵⁷, creado en el año 2012 para fortalecer la economía local y la cohesión social, se define como un Banco de Tiempo que se utiliza para remunerar el trabajo voluntario y se puede además gastar una vez obtenido en algunas tiendas de Amsterdam Oost, un barrio de estatus socioeconómico bajo de la ciudad de Amsterdam. Un makkie equivale a una hora de trabajo voluntario y no existe una correlación directa entre el Makkie y el euro, por lo que cada tienda local decide con el equipo gestos de Makkie cuánto pueden comprar los voluntarios con sus Makkie en sus establecimiento, devolviendo en este caso hasta el 90% del valor de mercado de los productos vendidos en Makkies, gracias a la financiación del proyecto por parte del ayuntamiento local. Makkie cuenta con una plataforma digital en la que se pueden solicitar y ofrecer servicios, pero también utiliza papel moneda para facilitar los intercambios.

Las organizaciones de la red Makkie remuneran a sus voluntarios con Makkies, pero los organizadores de Makkie dejan en manos de estas organizaciones determinar los detalles del trabajo: Siempre que la obra "contribuya al barrio y a la cohesión social", pueden utilizar Makkies libremente. Los trabajos de voluntariado van desde turnos de

⁵⁷ <https://makkie.amsterdam/>

bar en el centro social, cocinar en uno de los muchos comedores comunitarios de este lado de la ciudad, dar clases de idiomas, organizar actividades para personas mayores, impartir talleres creativos o clases de natación. Cada voluntario recibe un Makkie por cada hora de trabajo, lo que crea igualdad de condiciones. Cuando una organización se une a la red, el equipo de Makkie evalúa si contribuye al vecindario y qué tipo de trabajo voluntario podría realizarse antes de proporcionar Makkies a la organización para remunerar a los voluntarios.

Hay que tener en cuenta que existe un límite máximo de makkies que se puede ganar al mes, que es de 32 makkies. Esto se explica a través de la lógica de las instituciones de asistencia social, que no permiten que los beneficiarios de prestaciones sociales ganen dinero además de sus pagos de asistencia social, ya que la mayoría de los participantes reciben prestaciones sociales o están jubilados.

Desde la pandemia de coronavirus, los organizadores de Makkie registraron un crecimiento del 50% en el gasto en bienes primarios como alimentos; lo que demuestra que la red realmente está permitiendo que las personas lleguen a fin de mes. Hoy en día, la red Makkie está formada por más de 800 voluntarios, 35 tiendas locales y 50 organizaciones de voluntariado; Los organizadores calculan que en Makkie participan semanalmente entre 2.000 y 3.000 personas.

Recomendamos la lectura del siguiente artículo⁵⁸, muy ilustrativo de la situación de la experiencia de MAKKIE, con reflexiones muy interesantes sobre esta iniciativa.



1.8.2.- LA MONEDA SOCIAL TOREKE EN GANTE (BELGICA)

Las monedas sociales, al igual que los Bancos de Tiempo, pueden ser una herramienta efectiva de gratificación o retribución de la actividad voluntaria, siempre que no colusione con la legislación nacional de cada país y los intereses de comerciantes, profesionales y empresas que faciliten idénticos servicios o productos que las redes de intercambio que utilicen esa moneda social.

⁵⁸ <https://www.commonsnetwork.org/2023/08/17/makkie-timebanking-in-the-east-of-amsterdam/#:~:text=The%20Makkie%20is%20a%20time,some%20shops%20of%20Amsterdam%20oost>

En este caso ponemos un ejemplo de una iniciativa local de moneda social, el TOREKE⁵⁹, desarrollado desde el año 2010 en el distrito Rabot-Blaisantvest de la ciudad belga de Gante. Los Torekes son una moneda complementaria soportada por euros, pero no reembolsable por los particulares. Al igual que el euro, los Torekes tienen un valor determinado, que corresponde a 1 Toreke por 10 céntimos de euro. La diferencia entre Torekes y el euro es que todas las transacciones realizadas en Torekes se les valora de igual forma, de manera que una hora limpiando basura o leyendo durante una hora en una escuela, siempre se recibirá 25 Torekes, da igual el tipo de actividad que sea.

Los Torekes – turco en flamenco en alusión al origen inmigrante y de este país de gran parte de los habitantes de este barrio – pueden adquirirse, tanto digital como físicamente en forma de billetes, colaborando de manera voluntaria en diferentes proyectos del distrito, bien individualmente como en grupo de residentes, o como voluntario en una organización del vecindario. Estos proyectos se ofrecen desde la web de la moneda, y pueden ser actividades muy diversas, que van desde leer a los niños en un colegio, ofrecer clases deportivas gratuitas, recoger la basura, ayudar durante los días de trabajo en los distintos huertos de la zona... etc.

Y los Torekes se pueden canjear en comercios del vecindario e incluso fuera, indicando en la web o en la app del proyecto los sitios donde esto es posible, reintegrando posteriormente el ayuntamiento el importe de los Torekes por euros.



Torekes
de munt voor jouw wijk



1.8.3- LA TURUTA EN VILANOVA I LA GELTRÚ (ESPAÑA)

⁵⁹ <https://torekes.be/nl/home/>

En julio del 2009 un grupo de vecinos de la ciudad de Vilanova i La Geltrú en la provincia de Barcelona (España), motivadas por el movimiento de Transition Towns, se reunieron para poner en marcha una iniciativa con los mismos objetivos y, principalmente, para avanzar en la soberanía alimentaria y energética, diseñando entonces distintas herramientas como una moneda social y local que denominaron Turuta, que es el nombre de un baile popular de esta localidad costera de 10.000 habitantes. Creada en octubre del 2010, la moneda Turuta⁶⁰ se utiliza desde entonces para intercambiar entre sus usuarios bienes, conocimientos y servicios mediante un sistema de contabilización denominado crédito mutuo, que es el mismo por el que se rigen los Bancos de Tiempo, la contabilización de los intercambios y su conversión en moneda. Para ello crearon una asociación que lo impulsara llamada ECOL3VNG (iniciales de *ECO*sistema, *ECON*ómico, *ECOL*ógico Local de Vilanova i la Geltrú).

La asociación ECOL3VNG tiene en la actualidad 320 socios/as, 30 de los cuales son oferentes profesionales (comercios, establecimientos, autónomos, etc.). El ayuntamiento, a través del departamento de Medio Ambiente, también se ha hecho socio y el pleno del ayuntamiento del 7 de julio del 2014, aprobó por unanimidad el reconocimiento de la turuta como *moneda social de VNG*. Lo original de esta moneda es que trabaja a partir de proyectos presentados por sus asociados y que pueden recibir crédito de la asociación en turutas y compensar la dedicación de los socios/as para realizarlos. Los proyectos que impulsar se aprueban en la asamblea de presupuestos participativos de principios de año. Algunos proyectos se han centrado en la creación de huertos comunitarios y recuperación de tierras para su cultivo ecológico, huertos que además aportan recursos que pueden ser intercambiados de nuevo entre los asociados utilizando su moneda local.

Se pueden hacer aportaciones voluntarias de turutas a un fondo común llamado *Fondo Cooperativo*, las cuales no quedan inmovilizadas en los saldos de los socios y pueden recuperarse en caso de necesitarlas. Este Fondo sirve para financiar proyectos de cualquier tipo (siempre en el sentido de la Carta de la Tierra). Por ejemplo: un grupo de jóvenes que desea organizar un concierto, piden un crédito, por ejemplo, de 1.000 turutas; de aquí pagan lo necesario para el concierto, los músicos, etc.; si quieren se pueden compensar turutas por su trabajo, también; cuando se realiza el concierto, ingresan turutas y liquidan el crédito. También pueden cambiar euros por Turutas, ya que la asociación dispone de una cuenta en una banca ética y haciendo un ingreso de euros, en la Oficina de Cambio Local le anotamos la misma cantidad en turutas más un 5% de bonificación. Cobran una sola cuota inicial de 10 euros y se reciben 10 turutas para empezar a intercambiar (estas turutas salen de un proyecto financiado por el Fondo Cooperativo). La idea es que, en la medida que el fondo de euros vaya creciendo, una vez pagados los gastos de la asociación, servirá para hacer microcréditos sin intereses para proyectos del ecosistema, de esta forma están – como dicen ellos – convirtiendo *euros especulativos* en *euros cooperativos*.

⁶⁰ <https://www.15-15-15.org/webzine/2015/09/18/transicio-vng-y-la-turuta-hacia-una-sociedad-diversa-sostenible-y-pacifica/>

Los socios profesionales aceptan a cambio de una parte o de la totalidad de sus productos o servicios. Ellos saben que, si la oferta es atractiva, tendrán una nueva clientela. Valoran que la clientela aprecie su oferta. Inicialmente comenzaron con una *Tarjeta física de Intercambios*, pero ahora utilizan la plataforma Cyclos como Marketplace y para publicar las diferentes ofertas.

La opción mayoritariamente elegida por los establecimientos o comercios asociados es no ofrecer exclusivamente en turutas, ya que sus productos los tienen que pagar con euros a sus proveedores, y también debe pagar sus impuestos con euros y al ser un sistema no respaldado con euros, como otras monedas locales no pueden recuperar euros a partir de sus Turutas. ¿Qué ha aprendido la Turuta con los comerciantes locales? que los comerciantes que ofrecen un porcentaje mayor en turutas, reciben más clientes nuevos que antes no acudían a su establecimiento, ofreciendo incluso algunos establecimientos que les interesa vaciar la tienda ofrecer sus productos 100% en turutas antes que tirarlos.



<https://communities.cyclos.org/turuta/>

1.9. – MEDIANTE SU RECONOCIMIENTO EN TIEMPO: LOS BANCOS DE TIEMPO

OBJETIVO: crear redes de ayuda mutua y de cuidados entre vecinos, usuarios, consumidores, trabajadores y personas en general como complemento a la acción social de instituciones públicas y privadas, sin necesidad de inversión financiera y por medio exclusivo de los recursos propios de cada comunidad o grupo.



Este sistema alude al pago que se realiza dentro de una comunidad de Banco de Tiempo por los servicios prestados en forma de tiempo, de manera que el voluntario con ese tiempo obtenido puede obtener servicios de otros usuarios o miembros del Banco de tiempo.

Los Bancos de Tiempo son comunidades de intercambio basadas en la confianza y en la ayuda mutuas, así como en el compromiso común de generar un nuevo modelo de

sociedad donde vecinas y vecinos puedan ayudarse entre si regenerando las redes de ayuda tradicionales propias de zonas rurales y que en entornos urbanos - con otros problemas añadidos como la soledad y el aislamiento - no existen.

Funcionan utilizando herramientas similares a las de los bancos tradicionales - de ahí su denominación - utilizando programas y aplicaciones que gestionan cuentas y transferencias de tiempo entre sus socios, con la particularidad de que el valor de intercambio y la moneda utilizada es la hora invertida, independientemente de la actividad o de la categoría profesional de las personas implicadas en el intercambio.

De esta forma, hablaremos de un Banco de Tiempo como una herramienta utilizada por un colectivo de personas que intercambian entre sí servicios, favores y conocimientos – lo que en términos legales en España se denominan *trabajos amistosos, benévolos y de buena vecindad*, pagándose entre ellos con el tiempo que tardan en dar o recibir ese servicio, conocimiento o favor, sin que intermedie el dinero y de manera multirrecíproca, es decir, no tengo necesariamente que intercambiar con aquella persona que me facilita un intercambio - como sería el trueque directo - sino con cualquier otra persona del banco indistintamente.

Los usuarios de un Banco de Tiempo tienen acceso a toda la riqueza de recursos que tiene la comunidad que han creado ellos mismos, una gran multitud de servicios, habilidades y conocimientos que están a disposición de cada miembro del banco y que no son otros que las aptitudes de cada uno de nosotros aportadas al Banco de Tiempo, recursos a los que puedo acceder a través de esas herramientas anteriormente citadas - vía web o app en teléfono móvil - consultar y entablar contacto con el ofertante o solicitante de este u otro servicio y realizarlo.

El objetivo es, además del hecho de crear una red de ayuda e incluso de cuidados entre los usuarios del Banco de Tiempo, poder resolver problemas concretos de nuestra vida cotidiana que parece pueden limitarse por el hecho de no tener dinero para poder acceder a ellos o simplemente por desconocer el recurso mas abundante y valioso que tenemos, nuestros vecinos y vecinas en nuestras ciudades.

1.9.1.- DESDE LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS NACIONALES/REGIONALES

Las Administraciones públicas pueden favorecer, mediante la promulgación de leyes y ayudas económicas, la creación de redes de Bancos de Tiempo a nivel nacional o regional, como es el caso en el ámbito estatal de China y en el regional de la Comunidad autónoma de Galicia en España – trataremos esta ley en el apartado 4 de este informe - y en Australia de la mano del gobierno regional de Nueva Gales del Sur.

En china⁶¹, de los 54 Bancos de Tiempo existentes en el año 2021, hay 27 Bancos de Tiempo administrados directamente por el gobierno, 7 Bancos de Tiempo administrados

⁶¹ Informe mundial de los Bancos de Tiempo 2023 - ASIBDT, páginas 27-29:
<https://www.asibdt.org/2023/05/presentacion-del-tercer-informe-mundial.html>

por empresas, 12 organizados por organizaciones comunitarias y 8 Bancos de Tiempo gestionados en modalidad mixta privado-público. Una característica muy interesante de los Bancos de Tiempo en China es que el tiempo es intercambiable por dinero, y que además los servicios de algunos Bancos de Tiempo están retribuidos y pagados por el propio gobierno, que los apoya como una medida efectiva de cuidados para sus ancianos, ya que la antigua política nacional del hijo único ha creado una generación con pocos recursos informales de cuidados, lo que supone un inmenso gasto público para las arcas del gobierno chino.

En Australia, fue el gobierno regional de Nueva Gales del Sur el que decidió poner al mismo nivel de importancia los Bancos de Tiempo y el voluntariado, promoviendo una tupida red de Bancos de Tiempo por todo su territorio con fondos regionales que llegó a tener más de 70 comunidades, como una herramienta efectiva para poder registrar y recompensar el voluntariado – objetivo principal del gobierno regional – y con una única plataforma en red que facilitaba intercambios entre diferentes comunidades en toda la región. Actualmente tienen cedida la gestión a una plataforma internacional de redes de intercambio con sede en Suráfrica y nodos locales en Australia y Taiwan, CES⁶², pues la pandemia parece que ha restringido en gran medida la efectividad y resultados de la actual red.

1.9.2.- DESDE LAS ADMINISTRACIONES LOCALES

En España son numerosos los Bancos de Tiempo promovidos desde las administraciones locales y desde diferentes concejalías, áreas o departamentos, según incidan más en alguna de las características o funciones de los Bancos de Tiempo:

- Concejalía o área de igualdad/mujer/familia: como herramienta efectiva de conciliación laboral y familiar y de empoderamiento de la mujer
- Concejalía o área de acción social: por su actividad asistencial y de cuidados y como herramienta de integración social para colectivos vulnerados
- Concejalía o área de participación ciudadana: vinculada en muchas ocasiones a dinámicas de voluntariado
- Concejalía o área de la juventud: orientado a actividades por y para jóvenes

Las formulas de implementación son muy diferentes, desde la gestión directa por parte del ayuntamiento del Banco de Tiempo con funcionarios propios; mediante concurso público abierto a entidades locales para su gestión, o bien mediante un apoyo informal a alguna organización local que quiera gestionarlo por su cuenta, cediendo el ayuntamiento cuestiones tales como la sede social y otros insumos básicos para su funcionamiento y gestión.

Algunos Bancos de Tiempo en España van a cumplir más de 20 años y han sabido continuar su actividad por encima de distintos cambios de gobierno, lo que significa que son considerados por la ciudadanía como unas estructuras útiles para la cohesión y el

⁶² <https://www.community-exchange.org/>

bienestar social, por encima de partidismos e ideologías. Destacamos aquí al Banco de Tiempo de Sant Cugat en Barcelona, El Banco de Tiempo de Valladolid, El Banco de Tiempo de San Javier (Murcia), el Banco de Tiempo de Málaga, el Banco de Tiempo de Almería, el Banco de Tiempo de Sevilla y el Banco de Tiempo de Ciudad Real, entre otros.

1.9.3.- BANCOS DE TIEMPO DESDE LA EMPRESA

Una de las variables mejor valoradas año tras año por los empleados y directivos de compañías grandes y pequeñas es disponer de una mejor conciliación entre la vida profesional y la personal.

Y es en la esfera personal donde hay un sinfín de tareas administrativas y del día a día que nos roban tiempo, de ahí que, más allá de políticas de flexibilidad clásicas en las empresas, en algunas empresas se estén introduciendo los Bancos de Tiempo corporativos como un beneficio social mas de sus colaboradores. De esa manera, se libera tiempo de calidad para todos ellos que redundará en una mayor productividad para la empresa. Las personas ofrecen servicios a sus compañeros según su disponibilidad y capacidades, mientras que esperan de ellos que les ofrezcan otras prestaciones a cambio.

La implantación de los Bancos de Tiempo reporta también otros beneficios a empleados y equipos de trabajo como:

- Aligerar las agendas de los empleados aplicando políticas de flexibilidad horaria.
- Disfrutar más y mejor del tiempo libre, ahorrando tiempo, dinero y desplazamientos a través de clubes para empleados. Por ejemplo, pueden compartir aficiones e intereses con otros socios del club, favoreciendo también las relaciones interpersonales entre los diferentes equipos.
- Mejorar la experiencia laboral de los empleados. Entre otros, los Bancos de Tiempo sirven para facilitar tareas cotidianas, como hacer gestiones o enseñar idiomas sin perder tiempo, entre otras muchas posibilidades.

Otra fórmula que va más allá del Banco de Tiempo es cuando esos servicios son realizados por profesionales y asumidos en cuanto a su pago por la empresa, lo que desvirtúa el modelo tradicional de Banco de Tiempo para convertirse simplemente en un catálogo de servicios facilitados gratuitamente por la empresa, a pesar de utilizar incorrectamente el nombre de “Banco de Tiempo” para tal práctica.

Por otra parte, hemos visto en España fórmulas y propuestas originales⁶³ de colaboración entre empresas y Bancos de Tiempo tradicionales, donde la empresa ha

⁶³ Esta es una de ellas, además de la descrita:

https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/178238/TFM_2018_LaraGomez_Isaac.pdf?sequence=1

ofrecido el tiempo libre y voluntario de sus empleados como servicios excepcionales dentro del Banco de Tiempo y cuyo coste es únicamente en horas por parte de los beneficiarios, estableciendo redes colaborativas entre empresas y su entorno más inmediato, vecinas y vecinos del barrio. Un ejemplo sería el *Banquete de Tiempo*, Banco de Tiempo de reciente creación en un centro de coworking de Madrid, donde se pretende interactuar entre los profesionales que ocupan el centro, vecinos del barrio, comercios locales y otras instituciones del barrio como son asociaciones vecinales, colegios e incluso museos (este centro de coworking se encuentra en pleno Barrio de Las Letras, próximo al Museo del Prado, al Centro de Arte Reina Sofía y muchas otras instituciones culturales y artísticas de primer nivel).

El concepto que se utiliza como sinergia entre entidades culturales de primer nivel como son este tipo de museos y la realidad social que los circunda – en la mayoría de las veces ajenos y extraños el uno del otro – se ha denominado con el calificativo de “situado” como es el caso de la experiencia de “Museo situado”⁶⁴ para el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, respecto a su enclave en el barrio de Lavapiés de Madrid; el nombre de “Museo situado” nos en este caso a la teoría feminista, y particularmente a Donna Haraway⁶⁵ cuando se refiere al conocimiento situado, una práctica de pensamiento que pretende incidir en su entorno, pero que a la vez se deja afectar por ese entorno.

1.9.4.- BANCOS DE TIEMPO DESDE LA CIUDADANÍA

Existen numerosos bancos de tiempo que trabajan desde los propios ciudadanos, incluso sin personalidad jurídica, y que cumplen no obstante la regla básica de cualquier Banco de Tiempo de que la hora es igual para todo el mundo, pero más permisivas respecto al intercambio de productos e incluso de la realización continuada de determinados servicios, sobre todo por cuestiones de necesidad.

1.9.5.- PENSIONES EN TIEMPO: ZEITVORSORGE, DESDE LOS AYUNTAMIENTOS

El ayuntamiento de St. Gallen⁶⁶ en Suiza, una ciudad de más de 75.000 habitantes, creó en el año 2012 un proyecto pionero de donación de tiempo para personas mayores, en colaboración con organizaciones regionales y locales de carácter social y de cuidados.

La idea original de esta iniciativa no es otra que la acumulación de tiempo como prevención para el futuro personal de los participantes, consistente en que las personas mayores – en este caso de más de 50 años - que aún están en buenas condiciones de salud, personas muy activas y con buena formación y también dispuestas e interesadas en comprometerse socialmente, apoyan y ayudan a otras personas mayores necesitadas y a sus familiares en sus actividades diarias, recibiendo a cambio horas de tiempo que

⁶⁴ <https://www.museoreinasofia.es/museo-red/museo-situado>

⁶⁵ https://es.wikipedia.org/wiki/Donna_Haraway

⁶⁶ https://es.wikipedia.org/wiki/San_Galo

se acumulan en sus cuentas personales, tal como funcionan tradicionalmente los Bancos de Tiempo por todo el mundo. Esas horas de tiempo acumulado se pueden canjear más adelante por cada uno de los participantes para cubrir necesidades propias, cuyas prestaciones serán realizadas por parte de otras personas que proporcionarán y acumularán a su vez horas para el futuro.

Con este modelo, la ciudad de St. Gallen no sólo quiere aumentar la seguridad de abastecimiento de cuidados para el futuro y reducir los crecientes costes de la asistencia y cuidados de las personas mayores, también quiere dar más valor al trabajo del voluntariado, promover lo que se denomina un envejecimiento activo, aliviar a los familiares cuidadores y fortalecer las relaciones sociales entre las personas mayores.

Tal como explican en la página web del proyecto⁶⁷, el aprovisionamiento de tiempo de tiempo se sitúa entre el trabajo voluntario no remunerado y el trabajo remunerado, y se realiza mediante tareas y actividades donde normalmente no se suelen realizar prestaciones o servicios profesionales de ningún tipo, como puede ser la ayuda diaria en trabajos del hogar, actividades de ocio y tiempo libre, el mantenimiento y cuidado de las relaciones sociales, ayuda en el mundo digital, pequeñas reparaciones, alivio y apoyo a cuidadores familiares, acompañamiento y ciertas ayudas administrativas. Los prestadores de tiempo reciben una hora de crédito por una hora de servicio realizado, y la cantidad máxima de tiempo a acumular está limitada a 750 horas.

¿Quién gestiona todo esto? El proyecto "St. Gallen Zeitvorsorge" cuenta con el respaldo de una fundación creada y financiada para su sostenimiento por el ayuntamiento de la ciudad junto con organizaciones locales de carácter social y de salud, las cuales están también representadas en el consejo de la fundación. Otros actores importantes en la implementación operativa del aprovisionamiento del tiempo son proveedores de servicios locales tales como por ejemplo *Pro Senectute* (organización social suiza con más de 100 años de actividad dedicada a los mayores), la Cruz Roja de St. Gallen o organizaciones proveedoras de servicios de cuidados a domicilio como complemento de sus actividades, además de parroquias con sus servicios sociales.

Pero la gran originalidad de esta propuesta es que la propia ciudad de St. Gallen garantiza que las horas ahorradas se podrán canjear en un futuro por servicios, y que no dejar de ser un sistema de previsión complementario al sistema de previsión público, como una pensión añadida que facilita la vida a las personas mayores, con un objetivo claro que es evitar la soledad y aislamiento de las personas mayores a través de la socialización desde una red de vecinas y vecinos de un Banco de Tiempo local.

 ZEITVORSORGE



⁶⁷ <https://www.zeitvorsorge.ch/>

1.9.6.- EL MODELO ZEITPOLSTER, DESDE LAS INSTITUCIONES Y LA SOCIEDAD CIVIL ORGANIZADA

ZEITPOLSTER⁶⁸ – en español “colchón de tiempo” en alusión a la tradición de guardar el dinero debajo de un colchón - es un modelo de franquicia social que comenzó en el año 2018 en Austria, un nuevo modelo de previsión y atención basado en los Bancos de Tiempo, pero con ciertas peculiaridades que lo hacen singular y diferente a modelos tradicionales de Bancos de Tiempo: los voluntarios que realizan actividades de ayuda no reciben dinero por su trabajo de cuidados, sino que se les acreditan horas en sus cuentas de tiempo, que podrán canjearlos posteriormente en caso de necesitarlas para sus propios cuidados asistenciales. Sin embargo, todas aquellas personas que todavía no han ahorrado horas, pueden pagar ocho euros por cada hora de cuidados, dinero destinado para la administración y sostenimiento del proyecto, otra parte se destina para un seguro colectivo de responsabilidad civil y otra parte a una cuenta de emergencia en el caso de que haya pocos voluntarios activos y se necesite pagar servicios de atención profesionales.

ZEITPOLSTER como organización ha desarrollado cuatro grandes objetivos de impacto:

- Las redes locales de asistencia y prevención contribuyen a la prevención de la pobreza en la vejez y a la reducción de la soledad;
- Independientemente de la situación familiar y económica, la propia provisión de cuidados también puede configurarse activamente en la vejez;
- Es fácil autodeterminar una asistencia local y de bajo coste;
- A través de una exitosa cooperación entre organizaciones, los afectados se benefician de servicios de atención adecuados y suficientes.

Los servicios de atención abarcan desde ayuda en compras, servicios de viajes, ayuda con las tareas del hogar o en el jardín hasta excursiones conjuntas o simplemente donar tiempo juntos y aliviar a los familiares que los cuidan, es decir, actividades no profesionales, pero a la vez muy necesarias para el bienestar de personas que necesiten de cuidados o simplemente de compañía o ayuda.

Otra de las novedades es que es un servicio de franquicia social que puede exportarse e implementarse en otros países o ciudades gracias al asesoramiento y formación de Zeitpolster, presentes actualmente en diferentes ciudades austriacas y en el Estado de Liechtenstein, gracias al apoyo gubernamental en este país por esta iniciativa.

⁶⁸ <https://www.zeitpolster.com/es/>



1.9.7.- CAPABILITY TB DESDE ORGANIZACIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CAPABILITY TB⁶⁹ Es un proyecto europeo Erasmus+ gestionado por seis entidades europeas y desarrollado desde el año 2019 hasta el año 2022, a partir de considerar que el Banco del Tiempo es una herramienta de participación social capaz de brindar grandes oportunidades a todas las personas sin distinción. Concretamente, el Consorcio está configurado por 5 entidades del ámbito de la discapacidad y la salud mental: AMICA, coordinadora del proyecto y COPAVA (España); CECD Mira Sintra (Portugal); KSDEO EDRA (Grecia) y CSS Forlí (Italia) y dos entidades expertas en Economía Colaborativa: FORBA (Austria) y desarrollo de Plataformas digitales: IED (Grecia).

Su objetivo principal era el desarrollo de un Programa Formativo⁷⁰ y una plataforma⁷¹ para la mejora de la Inclusión y la Participación de las personas con discapacidad y de las personas de apoyo a través del Banco del Tiempo, con el objetivo de incrementar sus competencias (actitudes, conocimientos y habilidades) y para mejorar su inclusión y participación.

Según el Banco Mundial (2022), el 15% de la población mundial vive con algún tipo de discapacidad, estos son 1.000 millones de personas en el mundo. A pesar de los esfuerzos realizados y las estrategias y mecanismos puestos en marcha por organismos públicos y privados, la participación de las personas con más necesidades de apoyo, en igualdad de condiciones, sigue siendo un tema prioritario en la sociedad, debido a barreras físicas, actitudinales y sociales que las sitúan en una posición de riesgo de exclusión social.

CAPABILITY TB considera que los Bancos del tiempo ofrecen la oportunidad de:

- Poner el foco de atención en las capacidades de las personas más que en sus limitaciones;
- Incrementar la inclusión y la participación en la comunidad de las personas con discapacidad, ofreciendo una nueva red social o mejorando la existencia de algunas de ellas, involucrando a todas las personas independientemente de sus

⁶⁹ <https://capacity-tb.eu/es/pagina-web/>

⁷⁰ <https://platform.capacity-tb.eu/login/index.php>

⁷¹ <https://timebank.capacity-tb.eu/>

necesidades a través del desempeño de los diferentes roles que existen en estas redes comunitarias (prestador de servicio o demandante);

- Promover la prestación de apoyo y acompañamiento, de forma desinteresada, sin esperar retribución económica, eliminando barreras o desigualdades de este tipo.

1.9.8.- EL MODELO DEL BANCO DE TIEMPO ZONA NORTE DE MADRID, COLABORACIÓN ACTIVA ENTRE ASOCIACIONES LOCALES

Creado en el año 2005 por iniciativa de una ciudadana de la ciudad de Alcobendas⁷² y el entusiasmo de un grupo de vecinos de la localidad (ciudad a 15 km de Madrid con más de 120.000 habitantes), contó con el apoyo del ayuntamiento en la cesión de un espacio de trabajo en el HOTEL DE ASOCIACIONES local, donde convivían más de 50 organizaciones sociales y ongs locales, lo que le permitía poder tener como usuarios a todas esas organizaciones y a sus voluntarios, facilitando una base de datos con todos los recursos que estaban a disposición de todos los integrantes institucionales del hotel y del propio banco, con un sistema de compensación añadido propio del Banco de Tiempo y una herramienta reputacional de primer nivel. Otra de las ventajas añadidas era que los propios socios de las diferentes asociaciones podían hacerse usuarios a título individual del Banco de Tiempo, con lo que eso suponía de más recursos a disposición de todas y todos.

Todas estas sinergias colaborativas entre diferentes organizaciones que se cruzaban en los pasillos y que apenas se conocían, permitió que se hicieran actividades conjuntas con otras organizaciones, además de la participación de sus socias y socios en nuevas actividades grupales generadas por particulares, en forma de talleres y ferias de intercambio dinamizadas por el Banco de Tiempo.

1.10.- MEDIANTE MODELOS MIXTOS DE VOLUNTARIADO Y BANCOS DE TIEMPO

OBJETIVO: encontrar sinergias entre la formula altruista del voluntariado y el sistema de reciprocidad de los Bancos de Tiempo, sin necesidad de recursos financieros.



Recogemos en esta propuesta el trabajo realizado por los profesores de universidad John M. Carroll y Jessica Kropczynski, Patrick C. Shih y Kyungsik Han⁷³ bajo el título de

⁷² <https://es.wikipedia.org/wiki/Alcobendas>

⁷³ De las siguientes universidades respectivamente: Universidad Estatal de Pensilvania, University Park, Pensilvania, EE. UU, Universidad de Indiana, Bloomington, Indiana, EE. UU y Universidad Ajou en Suwon, Corea del Sur

“Coordinating Community Cooperation: Integrating Timebanks and Nonprofit Volunteering by Design”⁷⁴ – en español “Coordinación de la cooperación comunitaria: integración de Bancos de Tiempo y voluntariado sin fines de lucro por diseño”.

Estos autores proponen la posibilidad de poder confluir dinámicas de voluntariado de ongs con la actividad de los Bancos de Tiempo, mediante un nuevo diseño de software para Bancos de Tiempo – a partir de investigaciones previas con voluntarios de Cruz Roja y usuarios de la plataforma internacional de Bancos de Tiempo HourWorld⁷⁵ - adaptado a la posibilidad de que las propias ongs puedan ofrecer actividades de voluntariado dentro del Banco de Tiempo como si fueran un usuario más – usuarios que denomina institucionales – pudiendo el voluntariado ser gratificado en tiempo como si fuera un usuario más del Banco de Tiempo, o bien que el voluntario pueda donar ese tiempo a otros usuarios, a la propia ong con la que colabore o a cualquier proyecto comunitario del Banco de Tiempo. Las instituciones podrían solicitar y proporcionar servicios entre ellas, publicitando todo aquello que pueden ofrecer a otras organizaciones similares.

Esta propuesta de diseño beneficiaría tanto a los Bancos de Tiempo como al voluntariado sin fines de lucro: beneficia a Los Bancos de Tiempo al incorporar una gran cantidad de transacciones comunitarias a su marco, ya que el voluntariado es un espacio de actividad comunitaria mucho más amplio y establecido que los propios Bancos de Tiempo. Los Bancos de Tiempo podrían beneficiarse además del acceso a poblaciones y conjuntos de habilidades más diversos. También beneficiaría al voluntariado: el Banco de Tiempo comunitario podría ser un centro de intercambio de información integral para oportunidades de voluntariado en una comunidad determinada, además de poder registrar de una forma efectiva toda la actividad voluntaria realizada, sobre todo aquella que pueda catalogarse como tal porque las horas recibidas por esa actividad voluntaria se haya donado a otra organización o particular.

Esta idea puede unificar la separación habitual que existe en los ayuntamientos españoles respecto al tratamiento y gestión del voluntariado y del Banco de Tiempo municipal – en ocasiones en concejalías incluso diferentes, siendo sin embargo ambas iniciativas los principales paradigmas para la cooperación ciudadana, la igualdad social, la contribución cívica y la construcción de comunidades, permitiendo unificarlas en una única plataforma colaborativa con las ventajas de ambos sistemas.

Puede ser también una herramienta de implicación de socios de las Ongs si estas organizaciones crean sus propios Bancos de Tiempo, pues es una formula muy efectiva para que los socios se conozcan entre sí y tengan un beneficio añadido a su labor en ocasiones pasivas de socios que únicamente aportan dinero para la causa.

1.10.1. – EL MODELO DEL BANCO DE TIEMPO DE SAN JAVIER: LOS VOLUNTARIOS DEL BANCO DE TIEMPO

⁷⁴ <https://www.ijdesign.org/index.php/IJDesign/article/view/2302/763>

⁷⁵ <https://hourworld.org/index.htm>

El Banco de Tiempo de San Javier⁷⁶ en la Comunidad Autónoma de Murcia (España), creado en el año 2004 desde el ayuntamiento de esta localidad mediterránea, se caracteriza desde su fundación por desarrollar decenas de talleres de formación a todos los habitantes de la ciudad a partir de los conocimientos y recursos de esos mismos ciudadanos, de manera que se han convertido en uno de los agentes sociales, culturales y educativos más importantes de la ciudad; Cuando el Banco de Tiempo ofrece periódicamente a la ciudadanía los diferentes talleres impartidos por sus usuarios, cada inscrito debe apuntarse a una actividad voluntaria previamente planificada por el Banco de Tiempo como requisito para poder apuntarse a cualquiera de los más de 100 talleres que realizan, de manera que esa actividad voluntaria – debidamente cuantificada – sirve como pago para la formación recibida, aparte de la dinámica propia de intercambio entre todos los usuarios como cualquier otro banco más.

1.11.- DESDE LA SOCIEDAD CIVIL, POR MEDIO DEL FOMENTO DE REDES INFORMALES DE AYUDA MUTUA

OBJETIVO: crear redes de ayuda mutua alternativas al sistema de cuidados y de protección social clásicos a partir de los recursos propios de cada comunidad o grupo.



La ayuda comunitaria entre vecinas y vecinos puede ser una fórmula muy valiosa de reconocimiento de ese trabajo realizado a favor de los demás, cuya recompensa no es otra que el bien común y que también en su momento puedo ser yo beneficiario de esa misma ayuda, como pueden ser dentro de aquellas organizaciones – ya sean físicas o virtuales – que pueden catalogarse como fórmulas de economía del don o de la gratuidad.

Aquí podemos encontrar redes informales de vecinos que se ayudan entre sí o colectivos de personas preocupadas o afectadas por un mismo tema – como puede ser el caso de organizaciones de afectados por enfermedades raras – o bien personas que simplemente publican sus necesidades o bien objetos que necesitan o ya no usan para que otros vecinos puedan proveerlos o utilizarlos en cada caso, de manera desinteresada; plataformas que llevan muchos años funcionando como freecycle⁷⁷, couchsurfing⁷⁸, o bookcrossing⁷⁹ son buenos ejemplos de ello, en sus respectivos ámbitos (donación de objetos reciclados, ofertas de alojamiento gratuitos y libros que circulan libremente por el mundo, respectivamente).

Aquí tienen cabida también fórmulas tradicionales de trabajo comunitario, como en nuestro contexto pueden ser las Hacenderas en Castilla, la Andecha en Asturias o el

⁷⁶ <https://bancodeltiempo.sanjavier.es/index.php>

⁷⁷ <https://www.freecycle.org/>

⁷⁸ <https://www.couchsurfing.com/>

⁷⁹ <https://www.bookcrossing.com/>

Auzolan en Euskadi, aparte de otras denominaciones en otros territorios, que se caracterizan por fomentar – en ocasiones desde los propios poderes públicos de proximidad como los ayuntamientos – trabajo comunitario de construcción de caminos o pequeñas construcciones de uso común, limpieza de ríos y veredas, etc. Donde es todo el pueblo o localidad es al final el verdadero beneficiario de dicha actividad.

Otras redes informales son las generadas por fórmulas económicas alternativas a las tradicionales, bien por que los recursos monetarios son escasos, bien por la necesidad de promover cuestiones como la economía local o la integración de determinados colectivos vulnerables, por medio de monedas locales privadas y redes de intercambio locales, experiencias que en ocasiones son entidades públicas locales las que lo promueven, como podremos ver en algunos de los ejemplos que explicaremos a continuación.

1.11.1.- LA ESCALERA

La Escalera⁸⁰ es un Proyecto creado por una sevillana, Rosa Jiménez, dentro del marco del centro madrileño de innovación ciudadana MEDIALAB PRADO, cuyo objetivo desde sus inicios en el año 2016 era crear redes de apoyo mutuo entre vecinos, fomentar la solidaridad y crear comunidades más unidas y transversales en lo que es físicamente una escalera de una comunidad de vecinos, tras la constatación de que en nuestras grandes ciudades muere gente sola y no se conoce ni siquiera al vecino o vecina de enfrente. A través de un sencillo kit que se facilitaba en su web – ya inexistente – se podía descargar e imprimir distintos materiales para que cualquier ciudadano puede colocar en el portal de su casa un cartel y cuatro sencillas pegatinas iniciales: “te riego las plantas”, “comparto wifi”, “te subo la compra” y “te invito a un café”, además de facilitar plantillas en blanco para que cada cual escriba lo que quiera que esté dispuesto a ofrecer.

Tuvo el apoyo en su momento del Ayuntamiento de Madrid para su difusión – concretamente en el barrio de la Arganzuela - si bien y como otros proyectos comunitarios no pudo resistir a los efectos del confinamiento fruto de la pandemia y desapareció en el año 2020.

⁸⁰ https://www.madridsalud.es/pdfs/guia_vecinas_interactiva_difu_web_logos.pdf



1.11.2.- LAS COMUNIDADES DE CUIDADOS EN EL BARRIO DE QUINTANA (MADRID)

Las COMUNIDADES DE CUIDADOS es una propuesta surgida desde el Laboratorio de innovación *TimeLab* en MEDIALAB MATADERO, laboratorio creado en el año 2015 en MEDIALAB PRADO, promotor de diferentes iniciativas relacionadas con la innovación en los Bancos de Tiempo y en redes de intercambio comunitario de ayuda mutua, y bajo la tutela actualmente de la Asociación Iberoamericana de Bancos de Tiempo.

La idea surgió durante la pandemia, al comprobar durante el confinamiento la buena voluntad de las personas para ayudar a otros en situaciones de necesidad, pero también fenómenos como la soledad y el aislamiento, frutos tanto de la brecha digital como de estructuras familiares cada vez más pequeñas o incluso en ocasiones inexistentes. Además, esa buena voluntad no podía plasmarse en una ayuda realmente efectiva precisamente por la falta de formación y de coordinación por parte de entidades asistenciales tanto públicas como privadas, que se vieron desbordadas y no pudieron canalizar la ayuda de todas estas personas dispuestas a actuar por los demás.

La propuesta es que las COMUNIDADES DE CUIDADOS integre a todas las personas que necesitan de un apoyo emocional y real por parte de otros vecinos – ya sea en momentos de crisis como estructuralmente – de una forma permanente y constante, facilitando formación por parte de instituciones y ONGs locales que colaboran para que esta ayuda sea efectiva y además favorezca su integración e inserción social. Además, estas nuevas redes se complementan con un sistema de BANCO DE TIEMPO aplicado a comunidades o colectivos, trasladando el modelo de ayuda mutua y de valoración de los favores que vecinos y vecinas se hacen mutuamente por un formato más amplio, inclusivo y comunitario, y a partir de la reflexión que necesitamos otras estructuras más allá del individuo y las familias como un nuevo complemento efectivo de transformación social.

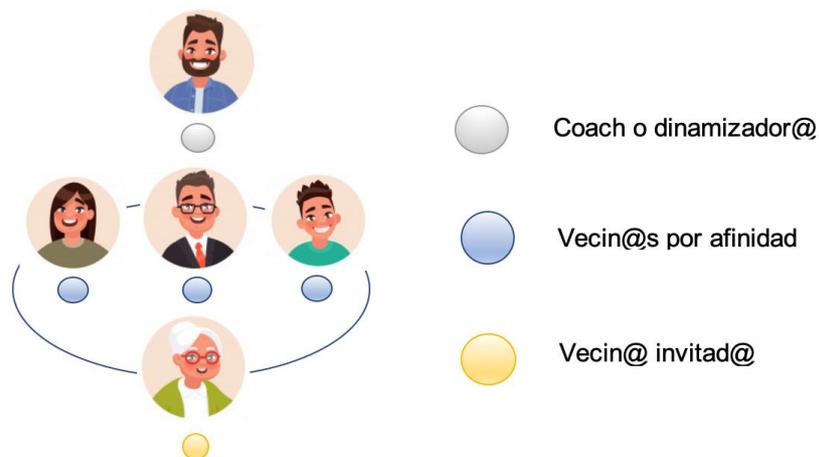
Otros recursos esenciales para esta propuesta son todos aquellos que promuevan la reinserción sociolaboral, el autoempleo y el emprendimiento a partir de diferentes dinámicas de formación y ayuda colaborativa que puedan ejecutarse entre los usuarios

de estas comunidades, optando además por la promoción de la educación a lo largo de la vida y especialmente entre nuestros niños y jóvenes, convirtiendo estas comunidades en una auténtica escuela de conocimientos a lo largo de toda su vida.

Las COMUNIDADES DE CUIDADOS están constituidas por un mínimo de cuatro personas con la figura añadida de un coach que dinamiza su formación y sus actividades; el núcleo inicial lo componen un mínimo de dos personas afines – ya sea porque son familia, vecinos, compañeros de trabajo o simplemente amigos - que quieran formar una comunidad de este tipo, y la organización le facilita tanto un coach como una persona o personas de colectivos vulnerables próximos, que necesiten de ayuda inicial para su integración social. Cada Comunidad, una vez constituida, se reúnen de forma voluntaria utilizando como vía de comunicación una plataforma común. El coach promueve diferentes actividades grupales y formativas a partir de temáticas de interés para todos los participantes:

- Vivienda e inclusión
- Inmigración e interculturalidad
- Consumo responsable
- Empleabilidad y recursos
- Uso de redes sociales e informática
- Educación financiera y economía doméstica
- Igualdad y violencia de género
- Autoestima y coaching
- ODS y acción diaria
- Eje en todos ellos: ciudadanía activa y acción social

Cada se compromete a acoger a más personas en su comunidad que necesiten de su apoyo y cuidados, ya sea de manera temporal o permanente y hasta el límite en número que consideren viable y adecuado, con el objetivo de integrarlas como si fueran un miembro más de esa comunidad.



Cada COMUNIDAD DE CUIDADOS tiene una cuenta en tiempo con la que puede pedir y ofertar servicios a cualquier otra comunidad, institución, colectivo, empresa o particular que ofrezca sus servicios dentro del Marketplace o mercado virtual de la plataforma,

donde se ofrecen tanto servicios formativos y educativos como asistenciales de las instituciones implicadas en la iniciativa, así como servicios y productos entre las propias Comunidades.

Este MARKETPLACE o mercado virtual estará abierto entre las comunidades por proximidad, pudiendo haber un Marketplace general en colaboración con otras organizaciones, asociaciones, instituciones públicas y empresas. La ASIBDT gestionará el compromiso por parte de voluntarios de determinadas tareas propias de cada Comunidad de Cuidados, otorgando un pago determinado en horas con carácter periódico; estas actividades son las que corresponden al COACH, MENTORES y a los DINAMIZADORES de cada COMUNIDAD DE CUIDADOS. La organización también podrá otorgar préstamos o becas en tiempo para estudios o para proyectos concretos que le presenten de las diferentes COMUNIDADES DE CUIDADOS a partir de las necesidades de sus miembros; podrá otorgar también y en determinados casos una RENTA BASICA EN TIEMPO.

Las COMUNIDAD DE CUIDADOS, por último, pueden generar nuevas formas de ocupación a partir de los requerimientos de servicios de cada comunidad, trabajo que retribuimos en tiempo y que permitirá a usuarios de cada Comunidad poder obtener servicios e insumos que no podrían obtener si no fuera mediante la monetización de estas nuevas actividades. Además, se convierten así en una escuela de nuevas profesiones y oficios, pues fomentan la educación para el empleo por medio de talleres y clases de profesionales y expertos que forman a personas en situación de desempleo o en búsqueda de primer empleo, convirtiéndose en una suerte de universidad laboral comunitaria donde se gratifica tanto al que se forma como al formador. El objetivo de estas nuevas formas de trabajo y empleo no es en ningún caso el de sustituir el empleo o trabajo legal: el objetivo es el de complementar, rehabilitar e insertar de nuevo a las personas en la economía formal mediante fórmulas como el autoempleo y la creación de cooperativas y pymes.

En estos momentos, la Asociación Iberoamericana de Bancos de Tiempo está implementando un piloto en el barrio de Quintana en Madrid, de la mano de un centro cultural privado del barrio – Zigia28 – asociaciones de vecinos y de comerciantes del barrio y la plataforma internacional de redes vecinales NEXTDOOR⁸¹.



⁸¹ <https://es.nextdoor.com/>

2.- MODELOS ORGANIZACIONALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE MODELOS DE GRATIFICACIÓN DEL VOLUNTARIADO

2. introducción

A lo largo de los últimos 50 años y tal como se muestra en el capítulo 1 de este informe, se han desarrollado a escala internacional diferentes formas de reconocimiento del trabajo voluntario; en este capítulo nos centraremos en los numerosos modelos que, en su mayoría, han sido desarrollados por la sociedad civil y posteriormente han sido adoptados por autoridades locales y otras instituciones públicas y privadas; mientras que los modelos de reconocimiento estatales suelen estar bien asegurados y en muchos países se basan en normativas legales, muchos de los modelos de reconocimiento han surgido gracias a la participación y a la iniciativa de la sociedad civil. Sin embargo, muchas de estas iniciativas “de abajo a arriba”⁸² fracasan o simplemente no perduran en el tiempo, pero su impacto social merece ser en cualquier caso reconocido.

En este capítulo intentaremos identificar los factores que contribuyen a la supervivencia a largo plazo de estos modelos, a partir de la experiencia de los diferentes actores participantes en este proyecto europeo, con amplia experiencia en el ámbito del voluntariado y de la implementación de distintos modelos de gratificación o compensación del voluntariado.

2.1 MODELOS ORGANIZATIVOS

Para una mejor diferenciación vamos a distinguir entre diferentes patrocinadores o modelos organizativos y cómo estos afectan a la aplicación sostenible de estas iniciativas:

2.1.1 Asociaciones y redes locales

En los primeros desarrollos de estos sistemas de reconocimiento y a partir de los años 70, surgieron en Europa muchas iniciativas a escala local o regional, en la mayoría de los casos organizadas libremente como grupos organizados sin personalidad jurídica alguna o bien a través de asociaciones civiles; muchos de estos modelos, como pudieron ser los denominados *tauschringe*⁸³ o anillos de trueque en Alemania, las redes LETS⁸⁴ en Reino Unido o las redes de trueque en España, que deliberadamente no quisieron organizarse como asociaciones, dejaron de existir al cabo de pocos años desde su inicio, o bien

⁸² <https://aecpa.es/es-es/ciudadania-co-creadora-la-gestion-bottom-up-de-las-politicas-publicas/congress-papers/4098/>

⁸³ <https://tauschwiki.de/wiki/Tauschring>

⁸⁴ https://en.wikipedia.org/wiki/Local_exchange_trading_system

aparecían y desaparecían según la aparición de diferentes crisis económicas nacionales o internacionales y su finalización. Los procesos de toma de decisiones en estos grupos, en ocasiones bastante numerosos en cuanto a participantes, resultaban muy complejas y se convertían por si mismas en una gran desventaja, si bien resultaron ser muy formativos y un importante campo de aprendizaje y desarrollo para futuros grupos. Además, su base jurídica poco clara o inexistente en estos grupos poco o nada estructurados se percibió también como una carga a la hora de implicar a otros colectivos menos concienciados o militantes.

En cambio, los modelos organizados como asociaciones o desde el asociacionismo legal, tienen un periodo de existencia relativamente más largo: los responsables elegidos democráticamente favorecen una mayor continuidad en la relación con sus asociados para la consecución de sus objetivos, inicialmente bien definidos por unos estatutos previos aprobados en Asambleas y reuniones normativizadas – las asambleas generales de socios - y una incipiente profesionalización y especialización que en algunos casos derivaron en organizaciones sociales de gran importancia y que aún perduran. Si bien y como hemos referido anteriormente, los pioneros aportaron a menudo muchos conocimientos para el desarrollo y la gestión de estas organizaciones, a menudo no fue posible trasladar esta dinámica a una segunda o tercera generación, como ocurre con muchas empresas familiares: el impulso inicial y casi vocacional desaparece, así como todos esos ideales originales de cambio y transformación social. No obstante, hoy en día existen numerosos ejemplos que demuestran que este tipo de organizaciones siguen muy vivas y eficaces incluso después de 30 años., aunque el número de participantes disminuya por una menor implicación directa de la ciudadanía en asuntos de interés general por medio de estas organizaciones.

Actualmente, la gestión de estas organizaciones plantea un reto particular a la hora de desarrollar soluciones para un amplio abanico de cuestiones de aplicación local o regional: la complejidad de las cuestiones jurídicas, las nuevas tecnologías como las plataformas y las redes sociales, nuevas estructuras de comunicación, la creación de comunidades, etc. representa un inmenso reto para las organizaciones de voluntarios, en su mayoría pequeñas y con bajos índices de profesionalización: muchas juntas directivas comprometidas en su actividad fracasan debido a la complejidad de todas estas tareas, poniendo fin a sus actividades o a manteniéndolas lo más reducidas posible.

2.1.2 Estructuras organizativas paraguas

En Austria, las estructuras de organizaciones paraguas como ASIBT o ZA:RT (cooperación de sistemas regionales de trueque) en Austria pueden contribuir de forma significativa a la creación y desarrollo de asociaciones locales a través de medidas de apoyo, grupos de presión coordinados, estándares de software, plataformas compartidas, etc. Pero incluso en este ámbito, diversas organizaciones paraguas o estructuras de red demuestran que voluntarios comprometidos invierten una inmensa cantidad de energía, pero la expansión significativa de las asociaciones parece no tener éxito. A diferencia de las estructuras organizativas paraguas, como los clubes alpinos, las organizaciones paraguas de los sistemas de reconocimiento no pueden ofrecer ningún

incentivo económico a los miembros que represente un beneficio adicional significativo debido a la ausencia o escasez de ingresos. Dichos incentivos económicos, como seguros, reducciones de costes por servicios, etc., incluso entrarían en contradicción con los objetivos de muchos de estos modelos.

En España coexisten otras estructuras organizativas que también podemos denominar paraguas y que han formado parte del ADN asociativo de regiones concretas del país desde hace muchos años, como es el caso de Catalunya con los Casals o las agrupaciones deportivas, las bandas musicales en Valencia o en Andalucía las cofradías y las hermandades en Andalucía, estas últimas más vinculadas a organizaciones religiosas, pero con un gran raigambre entre la población local, aparte de clubs deportivos vinculados a determinados deportes de masas, como puede ser el caso del fútbol. La iglesia católica también ha tenido y aún tiene un importante papel en España en el ámbito del voluntariado, con numerosas ONGs e instituciones laicas preocupadas por diferentes temas sociales.

Y más allá del movimiento asociativo es el que concierne a las FUNDACIONES, también muy implicadas en ocasiones en el ámbito del voluntariado, el asistencialismo y los cuidados. Un ejemplo puede ser el de la Fundación Zeitvorsorge de la ciudad de San Gallen en Suiza, que además recibe financiación de organismos públicos, pero los ejemplos son muy numerosos en toda Europa.

2.1.3 Organismos públicos

Sin embargo, el carácter a largo plazo de los patrocinios públicos depende de los responsables políticos, y este compromiso también puede cambiar con el paso de los años, lo que lleva al fin de estos modelos, aunque tengan el impacto social deseado. Ejemplos de ello son la aplicación de este tipo de modelos en el ámbito de las ciudades, donde estos programas tuvieron que interrumpirse al cabo de varios años.

Los patrocinios públicos, como el modelo AHA+ en Austria en Vorarlberg ya referidos en el anterior capítulo, demuestran de forma impresionante cómo los modelos de reconocimiento pueden ser garantizados legalmente y gestionados por profesionales empleados en instituciones. El respaldo financiero de la organización por parte de las autoridades públicas y la actitud políticamente positiva hacia los objetivos de estos modelos pueden ser una garantía de que dichos modelos también funcionarán a largo plazo. Los modelos de Baviera, donde los distritos encargan a asociaciones la organización de servicios de voluntariado de personas mayores para personas mayores, son también excelentes ejemplos de enfoques exitosos.

Es evidente que el PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD⁸⁵ debería aplicarse en todas estas cuestiones de responsabilidad social, implicando muy directamente a aquellos organismos públicos más cercanos al ciudadano como son los ayuntamientos y las corporaciones locales, promoviendo incluso políticas activas de incremento del

⁸⁵ <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/7/el-principio-de-subsidiariedad>

asociacionismo y de una sociedad civil más implicada en asuntos públicos de interés general, empezando sin ninguna duda con los cuidados y apoyando cualquier iniciativa que surja desde la propia ciudadanía (v. ejemplos en capítulo 1 de este informe).

2.1.4 organizaciones no gubernamentales

A menudo, las ONG consiguen aunar el compromiso de muchas personas por una causa común, donde la colaboración queda reducida la mayoría de las veces en una aportación económica periódica, cuando además el objetivo es ajeno a la realidad del entorno de sus asociados. Pero cuando este objetivo es próximo y cercano, la organización puede gestionar un voluntariado colaborativo de proximidad, más allá de esa ayuda económica tan necesaria. Incluso algunas ONGs reconocen este trabajo como una posible cuota de afiliación, que sería en este caso una manera accesoria de gratificación por la ayuda voluntaria realizada.

2.1.5 Empresas sociales

Definimos empresa social a aquella empresa cuyo objetivo primordial es abordar problemas sociales, medioambientales o comunitarios de manera sostenible, generando un impacto positivo en la sociedad mientras opera de manera rentable. Las empresas sociales no suelen ser tan conocidas como las ONG y además presentan diferentes denominaciones en cada país. En el caso de España, podemos denominar como empresas sociales a las empresas de reinserción, empresas B-CORP⁸⁶, las Sociedades anónimas laborales y a las cooperativas.

Hemos considerado además un modelo de éxito el que se realiza en determinadas cooperativas de consumidores en España y que utilizan una herramienta de gratificación del trabajo voluntario con sus cooperativistas, modelo que puede ser replicado como modelo para otros tipos de cooperativas, si bien en el caso español dependen de la legislación en este caso autonómica o regional. Incluimos la descripción más detallada de este modelo como apéndice en este documento.

En el caso de Austria, las empresas sociales son organizaciones, como la austriaca Zeitpolster, que generan ingresos en el mercado, declaran claramente su impacto social y, si obtienen beneficios, los reinvierten principalmente en su propio fin. Aunque estas organizaciones actúan en el mercado, no tienen ánimo de lucro. Estas organizaciones dependen de subvenciones, por ejemplo, de fundaciones o subsidios, al menos en la fase de puesta en marcha, pero a veces también más allá.

En el marco de la Iniciativa en favor del Emprendimiento Social, la Comisión Europea definió tres líneas de actuación para mejorar las condiciones marco de las empresas sociales:

⁸⁶ <https://www.bcorpSpain.es/>

- mejor acceso a la financiación
- más visibilidad para el empresariado social
- Mejora del entorno jurídico

La mejora del acceso a la financiación debe lograrse, por un lado, movilizándolo dinero público e inversión privada en forma de diversos fondos europeos. Por otro lado, también deben utilizarse mecanismos de financiación innovadores como las bolsas sociales, los microcréditos y el crowdfunding. Se puede aumentar la visibilidad de las empresas sociales mejorando la creación de redes de empresas a nivel europeo y sensibilizando a las autoridades nacionales sobre el papel de los empresarios sociales en sus propios países (More-Hollerweger, Simsa et al. , Simsa, Neunteufl et al.)

Fuente: 3er Informe sobre el Voluntariado, Ministerio austriaco de Asuntos Sociales⁸⁷

Si estas organizaciones consiguen dotar de un alto nivel de estabilidad a su actividad principal gracias a los ingresos del mercado, tendrán la oportunidad no sólo de ofrecer servicios socialmente relevantes, sino también de aliviar la carga del sector público.

Austria ha introducido su propia etiqueta para este tipo de organizaciones. El Ministerio de Economía, AWS Austria Wirtschaftsservice y SENA (Social Entrepreneurship Network Austria) conceden el sello VSE - Verified Social Enterprise Label⁸⁸. Esta etiqueta se concede a organizaciones independientemente de su forma jurídica si cumplen los tres criterios descritos anteriormente. Estos criterios se revisan cada tres años.

Varios países y ciudades europeos han desarrollado sus propias estrategias políticas para la creación de empresas sociales.

2.2 NUEVOS OBJETIVOS Y RETOS SOCIALES

Mientras que los sistemas de reconocimiento estatales, como los certificados y los documentos de competencia surgieron más tarde, los primeros sistemas de reconocimiento de la sociedad civil, como los bancos de tiempo, surgieron en los años noventa en Europa. Los objetivos de estos sistemas eran muy diferentes y a menudo se fijaban en función de las necesidades locales, ajenos a cualquier política pública de ayuda. En muchos casos, estos objetivos también se establecieron como alternativas al sistema capitalista y al modelo de consumo, a favor de una economía circular o a la valorización del trabajo voluntario, entre otras cuestiones. Muchos de estos primeros esfuerzos constituyen la base de sistemas de reconocimiento ahora establecidos y reconocidos.

Hoy, sin embargo, los objetivos suelen estar definidos por instancias políticas superiores y lejanas o bien en función de impactos sociales definidos desde arriba, incluso desde

⁸⁷ <https://www.freiwilligenweb.at/wp-content/uploads/2020/06/Frewilligenbericht-2019.pdf>

⁸⁸ <https://www.aws.at/en/verified-social-enterprise-label/>

organismos internacionales como Naciones Unidas y sus Objetivos de Desarrollo sostenible 2030⁸⁹, actualmente en cartera de todos los Estados e instituciones públicas. Cuestiones como la lucha contra la soledad, los servicios sencillos de apoyo a las personas mayores, la ayuda a las familias, etc. pasan a un primer plano, pero siempre desde una regulación cada vez más dirigida y restrictiva que no los favorecen. Estos sistemas de reconocimiento y planes alternativos de cuidados se han desarrollado a partir de un nicho alternativo y ahora son ejemplos de cómo pueden resolverse también los problemas sociales actuales desde otra perspectiva más próxima al ciudadano, a las personas.

Al trabajar con los primeros modelos, es posible comprender más rápidamente qué es útil para una aplicación satisfactoria y qué factores hablan en contra; a medida que los modelos de reconocimiento se centran más en los objetivos socialmente deseables y, por tanto, se convierten cada vez más en el centro de atención de la administración y de la política, cambian las exigencias sobre las formas de organización y financiación. Por tanto, la escalabilidad o transferibilidad a otras regiones e incluso países es cada vez más importante.

Esto pone en primer plano la normalización, los objetivos y la salvaguardia de sistemas ya operativos y eficientes, siempre que se favorezcan tanto su independencia como su profesionalización. Si los organismos públicos trabajan en la consecución de sistemas de reconocimiento, hay que crear un modelo que pueda lograr una amplia aceptación ciudadana y social.

2.3.- RETOS PARA EL ESTABLECIMIENTO DE SISTEMAS DE RECONOCIMIENTO⁹⁰

Abordar la cuestión de por qué muchos de los modelos de sociedad civil han fracasado o por qué no se han generalizado nos lleva a los retos que hay que superar.

2.3.1.- Cuestiones jurídicas

Dependiendo de cómo se organicen estos modelos, habrá que aclarar las cuestiones jurídicas en cada país. El hecho de que el trabajo voluntario deba ser reconocido ya se puede encontrar en muchos ejemplos - véase el capítulo 3 - pero es muy importante aclarar las cuestiones jurídicas en cada caso y situación, incluso sin legislación que la ampare en referencia a nuestra propuesta de un sandbox social para estas situaciones de vacío legal. Sin embargo, la creación de normativas jurídicamente claras es importante para la expansión de estos modelos, ya sea desde la Unión Europea o desde las diferentes legislaciones nacionales.

2.3.2 Modelos organizativos

⁸⁹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

⁹⁰ Fuente: 3er Informe de Voluntariado del Ministerio de Asuntos Sociales de Austria, 2019.
<https://www.freiwilligenweb.at/freiwilliges-engagement/freiwilligenbericht/>

Los modelos organizativos sostenibles requieren que las organizaciones estén diseñadas profesionalmente sin sobrecargarlas con tareas administrativas. Además de crear una base jurídica, la organización interna de estas organizaciones se convierte entonces en una cuestión muy importante de cara a su propio efectividad y resultados. Los laboratorios surgidos de la sociedad civil pueden darnos muy buenas pistas, así como la gran experiencia adquirida en este campo y en los últimos 10 años por Fundaciones, ONG y empresas sociales.

2.3.3 Financiación

Como se ha descrito anteriormente, la financiación sólida de los modelos es una base central que puede lograrse mediante financiación pública o privada e ingresos propios como cuotas de afiliación, ingresos por servicios o una combinación de todos ellos, si bien el modelo de financiación también va a depender de los objetivos de la organización. Sin una base financiera, es difícil imaginar una aplicación específica y, por tanto, la consecución de un amplio impacto social, como demuestran numerosos ejemplos.

2.3.4 Las actitudes hacia el voluntariado están cambiando

Las condiciones marco para el voluntariado han cambiado significativamente en las últimas décadas. La digitalización, en particular, ha creado nuevas oportunidades de participación: las plataformas digitales y las redes sociales permiten organizar actividades de voluntariado con independencia del tiempo y el lugar, dando lugar a nuevas formas y maneras de actuación como el microvoluntariado, en el que las tareas se completan con poca antelación y poco tiempo de compromiso. Este tipo de voluntariado es especialmente adecuado para las personas que disponen de poco tiempo pero que, aun así, quieren ser voluntarias.

El compromiso a largo plazo, como tradicionalmente tiene lugar en asociaciones u organizaciones sin ánimo de lucro, sigue siendo, no obstante, relevante. Muchas personas anhelan descansar del mundo digital y participar en iniciativas reales, como huertos comunitarios, círculos de intercambio, bancos de tiempo o bancos de alimentos, entre otros. Estas actividades ofrecen además la oportunidad de construir relaciones a largo plazo y a hacer una contribución duradera a la comunidad.

También ha cambiado la forma de dirigirse a los voluntarios: hoy en día, las organizaciones deben responder mejor a los intereses individuales y ofrecer compromisos flexibles que permitan la participación tanto a corto como a largo plazo. La participación episódica, por ejemplo, a través de eventos, es una forma común de voluntariado a corto plazo, mientras que otras oportunidades a largo plazo tienden a centrarse en tareas y relaciones continuadas en el tiempo.

El papel del Estado también ha cambiado. La Ley del Voluntariado y otros marcos jurídicos han hecho que el voluntariado esté más regulado, lo que en algunos casos lo hace más complicado y complejo, tanto para las organizaciones como para los propios

voluntarios. Al mismo tiempo, las empresas y las organizaciones sin ánimo de lucro asumen cada vez más responsabilidad social, lo que promueve formas de compromiso tanto a corto como a largo plazo.

Mientras que los sistemas de reconocimiento para los jóvenes tienen como objetivo el compromiso a corto plazo o suelen estar dirigidos a la experiencia inicial con el voluntariado, los modelos de bancos de tiempo que abordan la previsión, como puede ser el caso de proyectos como Zeitvorsorge de la ciudad de St.Gallen o Zeitpolster en Austria, muestran que los voluntarios se comprometen a largo plazo en nuevas condiciones marco. El objetivo es prever la propia vejez, es decir, el momento en que se está necesitado. Esta evolución responde a la tendencia de devolver algo a los demás y, al mismo tiempo, defender el propio beneficio. Aunque la perspectiva a largo plazo es, por otra parte, difícil de alcanzar.

Los modelos de provisión de tiempo, incluidos los centrados en servicios de atención a grupos vulnerables como ancianos, personas con discapacidad o niños, son un fenómeno más reciente, incluso entre los modelos de crédito de tiempo. Tanto en todos los Bancos de tiempo a nivel mundial⁹¹, como las iniciativas ya referidas de Zeitpolster en Austria y Zeitvorsorge en Suiza consiguen atraer a través de sus planes de pensiones a una elevada proporción de personas que no eran voluntarias activas anteriormente. En el caso de Zeitpolster en Austria, dependiendo de la región, entre el 60 y el 70% de los voluntarios no lo habían sido anteriormente. Esto demuestra el gran potencial de estos planes para motivar a las personas a comprometerse con el voluntariado a largo plazo, aunque esto va en contra de la tendencia general.

2.3.5 La experiencia y los avances no son accesibles de forma transparente

Sería importante investigar y comparar modelos para conocer su impacto en este ámbito. A lo largo de los años, estos nuevos modelos de reconocimiento y prestación han demostrado el potencial de compromiso que puede desatarse más allá de las organizaciones de voluntariado tradicionales. Una investigación de acompañamiento bien fundamentada sobre los distintos modelos podría dar lugar a medidas de mejora y comparaciones de modelos, lo que proporcionaría a los responsables de la toma de decisiones en las administraciones, las ONG y las organizaciones políticas pertinentes una base importante para una estrategia de establecimiento.

⁹¹ Son más de 1000 Bancos de Tiempo en todo el mundo dedicados a los cuidados, especialmente los modelos asiáticos dirigidos a cuidados a personas mayores: <https://www.asibdt.org/2024/10/iv-informe-mundial-de-bancos-de-tiempo.html>

3.- CÓMO TALES SISTEMAS PUEDEN SER LEGALMENTE CLASIFICADOS Y QUÉ CONDICIONES DEL MARCO LEGAL DEBEN SER OBSERVADAS EN SU IMPLEMENTACIÓN

3.1.- ESPAÑA

En el caso de España, la única legislación aplicable para redes de intercambio o de promoción del voluntariado que añadan alguna fórmula de retribución, deben ser las referidas a los Bancos de Tiempo y a la propia Ley de Voluntariado Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado, con las consideraciones respecto al posible conflicto entre ambos conceptos, voluntariado y retribución, que comentamos en la introducción de este informe. Es en este sentido por lo que proponemos lo que denominamos un sandbox regulatorio social para algunas de las propuestas referidas, en contextos muy definidos y desde lo local. En el caso español, nos ceñimos entonces a la posible legislación existente sobre Bancos de tiempo y a formulaciones jurídicas sobre la legalidad de los intercambios realizados en los Bancos de Tiempo.

3.1.1.- LA LEY GALLEGA

Galicia es la única Comunidad Autónoma en España que hasta la fecha ha creado una norma legal para el desarrollo en el ámbito municipal y rural de los Bancos de Tiempo (en los *concellos* gallegos), concretamente con la Ley 2/2007 de 28 de Marzo, de Trabajo e Igualdad de las mujeres en Galicia⁹², aprobada por el Parlamento Gallego el 13 de marzo de 2007, concretamente en su título VI sobre la “Promoción autonómica de medidas municipales de conciliación” y en su capítulo I dedicado explícitamente a “Los Bancos municipales de Tiempo”.

Los Bancos de Tiempo gallegos – llegó a haber más de 90 Bancos de Tiempo con su propia plataforma online - se convirtieron mediante esta ley en un sistema municipal de intercambio de servicios y conocimientos entre ciudadanos, que tiene el tiempo como moneda de cambio y que busca sobre todo la conciliación familiar y laboral desde una perspectiva de género.

3.1.2.- MARCO LEGAL DE LOS INTERCAMBIOS EN UN BANCO DE TIEMPO

Gracias a una publicación sobre Bancos de Tiempo en clave jurídica⁹³ de nuestra colega D^a. María José Blanco Barea, licenciada en Derecho y presidenta de la Asociación Banco del Tiempo de Zamora, y de D^a. Dori Fernández Hernando, Titulada superior en Igualdad de Género por la URJC, podemos inferir las siguientes conclusiones, respecto a la legalidad de los intercambios que se realizan dentro de un Banco de Tiempo:

⁹² https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/ga-l2-2007.html

⁹³ “Banco del Tiempo en clave jurídica y de género”, Diario La Ley, Nº 9028, Sección Tribuna, 25 de Julio de 2017 (<https://diariolaley.laleynext.es/>)

- Para estas dos investigadoras, los servicios que se intercambian en un Banco de Tiempo no son laborales ni mercantiles, no son trabajos entendiendo el término en el sentido de trabajo remunerado; no son laborales, por estar excluidos de la legislación laboral.
- La ayuda y el servicio que se prestan socios y socias de un Banco de Tiempo son trabajos excluidos del ámbito del Estatuto de los Trabajadores, al faltarle alguna de las notas que definen un contrato de trabajo, en concreto la remuneración o bien, por tratarse de trabajos excluidos tanto del ámbito del trabajo autónomo como del dependiente o por cuenta ajena: es lo que el Estatuto de los Trabajadores denomina servicios a título de amistad, o familiares o de colaboración coyuntural por motivos de amistad o benevolencia, relaciones de vecindad, o en virtud de un propósito de colaboración netamente altruista.
- Son excluidos también de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), si bien esta ley añade que se trate de servicios ejecutados ocasionalmente. De hecho, en los estatutos de asociaciones de Bancos de Tiempo, suele incluirse una cláusula excluyendo las actividades que, por desarrollarse de modo continuado, pudieran considerarse objeto de contrato laboral. No obstante, hay que tener en cuenta que los Tribunales menores han aceptado como trabajos amistosos, benévolo o de buena vecindad casos en los que las prestaciones se han extendido durante años. Y que, al mismo tiempo, han declarado laborales los trabajos esporádicos u ocasionales.
- Los intercambios en un Banco de Tiempo encajan en lo que se conoce como relaciones de complacencia, una de las fuentes del capital social. En estas relaciones, las partes no tienen obligación de actuar, pero desde el momento en que alguna o las dos han actuado, no pueden reclamar que se les devuelva el fruto de lo actuado, ni pueden pedir ningún tipo de resarcimiento. No están obligadas por ley, pero existe un deber mínimo de cuidado de los activos de la contraparte y un deber básico de lealtad. No son relaciones jurídicas porque se rigen y tienen su origen en relaciones sociales. Son relaciones tan privadas que ni siquiera están reguladas por el Derecho y surgen en ámbitos como la familia, el parentesco, la amistad, la vecindad o la comunidad.
- Lo esencial en las relaciones en un Banco de Tiempo no sería la prestación de servicios sino la donación de tiempo, el tiempo donado. Esta donación es una contraprestación con cláusula no obligatoria, de recomendación o sugerencia al donatario o donataria para que realice la prestación a favor de tercera persona que, en su día, determine la junta directiva o el propio sistema. En tanto que la cláusula no es obligatoria, la donación de tiempo establece una relación análoga a las llamadas de complacencia. Así se explica mejor la finalidad de todo Banco de Tiempo de operar al margen de la lógica del mercado.

Como se puede comprobar, uno de los requisitos de los intercambios dentro de un Banco de Tiempo es que estos sean de carácter ocasional y no continuado y que no colisionen tampoco en el caso de continuidad con actividades profesionales regladas

del mercado formal, a fin de evitar tanto el intrusismo profesional como prácticas ilegales propias de la economía informal.

No obstante, insistimos en el concepto de Sandbox social como un contexto inédito donde se puedan facilitar los intercambios continuados dentro del marco de un Banco de Tiempo o de un red de intercambio local, siempre que estas relaciones sean para el sostenimiento vital en casos de necesidad real o penuria económica, o bien se utilicen para la reinserción social y laboral de los usuarios que las utilicen; normas y leyes restrictivas para políticas de inclusión *bottom-up* gestionadas por organizaciones de base, deben situarse fuera de estos contexto de necesidad, pues su aplicación estricta lo único que promueven es la cronificación de situaciones de pobreza y malestar social.

3.2 AUSTRIA

En Austria, la nueva Ley de Voluntariado (2024) regula también algunos aspectos de los sistemas de reconocimiento.

En la página web del Ministerio de Asuntos Sociales se indica:

En principio, la Ley del Impuesto sobre la Renta distingue entre pequeñas y grandes cantidades a tanto alzado de voluntariado (art. 3 (1) Z 42 EStG).

- La pequeña prestación de voluntariado puede abonarse hasta un máximo de 30 EUR por día natural o 1.000 EUR por persona y año.
- La gran asignación de voluntariado está destinada a determinadas actividades especificadas en la ley. Puede abonarse hasta un máximo de 50 EUR por día natural y 3.000 EUR por año natural y persona. La ley define las actividades que dan derecho a percibir la gran indemnización global del siguiente modo: La cuantía a tanto alzado puede abonarse por días y actividades que:
 - sirvan a fines benéficos de conformidad con el artículo 37 de la BAO,
 - estén exentas del impuesto municipal de conformidad con el § 8 Z 2 de la Ley de Impuestos Municipales,
 - sirvan para prestar ayuda en situaciones de catástrofe conforme al artículo 4, apartado 4, número 9, o
 - representen una función como instructor o formador.

No se define con más detalle si esta normativa también es aplicable en el ámbito de los seguros sociales.

No existe una base jurídica específicamente definida para los sistemas con puntos de cómputo como los bancos de tiempo, los modelos de provisión de tiempo o los puntos de reconocimiento.⁹⁴

⁹⁴Fuente:

<https://www.oesterreich.gv.at/Gesetzliche-Neuerungen/archiv-bgbl-2023/freiwilligengesetz.html>

Por lo tanto, hay que distinguir aquí entre los modelos basados en el uso de unidades de cuenta.

Para una categorización jurídica en Austria deben tenerse en cuenta, en particular, los siguientes ámbitos jurídicos:

- Cuestiones relativas al impuesto sobre la renta
- Cuestiones de Derecho de la Seguridad Social
- Derecho voluntario
- Leyes monetarias

3.2.1 Modelos libres de impuestos con recuento de puntos

En el modelo AHA Plus, los puntos recibidos no se canjean por valores o beneficios directos. Los puntos obtenidos pueden utilizarse, por ejemplo, para asistir a seminarios, recibir vales proporcionados por empresas, etc. Por lo tanto, este tipo de modelos no están sujetos a impuestos.

Si en estos modelos se ahorran créditos de tiempo a largo plazo y no existe la opción de canjearlos directamente por prestaciones, cabe suponer que tampoco se ven afectadas cuestiones fiscales o de seguridad social. Al igual que en el caso de los créditos de tiempo, en estos modelos no existe la posibilidad de intercambio recíproco. Los saldos acreedores se guardan a largo plazo. No existe ningún derecho de reembolso. Los saldos acreedores también caducan en caso de fallecimiento.

Es importante que estos sistemas no prevean el rescate inmediato a cambio de prestaciones. Esto se debe a que el principio de prestación recíproca se asumiría entonces como una relación de intercambio. Las transacciones de trueque están sujetas a impuestos.

3.2.2 Modelos de prestaciones recíprocas

Modelos como los círculos de trueque, los bancos de tiempo, etc. En principio, están sujetos a tributación en Austria.

Si se utilizan créditos de tiempo o puntos de liquidación para el intercambio recíproco, éstos representan una prestación no monetaria. Si una empresa de pintura intercambia sus servicios con un concesionario de coches y a cambio recibe un coche en lugar de dinero o puntos para comprar otro bien, ambas empresas deben registrarlo en sus cuentas. Aunque no se haya pagado dinero, surgen las obligaciones fiscales. Al no haber exenciones, este mecanismo se aplica también al sector privado. Por este motivo, los sistemas de trueque como Talente Vorarlberg señalan a sus miembros en sus normas que existe una obligación fiscal para cada situación individual.

En Austria, el principio de afectación también está anclado en la Ley de Seguridad Social. Esto significa que la obligación tributaria nace cuando se percibe el valor. En otras

palabras, en el momento en que se recibe un pago o una prestación no monetaria y no sólo cuando se canjean los puntos o las horas.

Desde la entrada en vigor de la nueva ley del voluntariado (2024), toda la normativa que corresponde a las tarifas planas del voluntariado es aplicable también a estos sistemas de liquidación, ya que el legislador no se limita a los pagos en euros, sino al valor de la operación.

Existe un límite en la modelización si dichos sistemas de liquidación intercambiaran sus unidades en euros. Los sistemas de liquidación cuyas unidades pueden comprarse en euros o, a la inversa, cambiarse por euros están sujetos a la legislación sobre dinero electrónico. Éstas están estrictamente reguladas y no dejan ningún margen de maniobra a los operadores.

3.3 - ALEMANIA

Hugo Godschalk ha realizado un análisis detallado de los modelos descritos anteriormente para Austria. Demuestra que los sistemas de recuento, independientemente de si cobran puntos u horas, están sujetos a impuestos si los servicios se intercambian entre los participantes y pueden compensarse.⁹⁵

Para modelos como el austriaco AHA Plus o para los topes horarios, en Alemania se aplican casi las mismas condiciones que en Austria. La principal diferencia es que, en Alemania, a diferencia de Austria, no existe el principio de devengo en los seguros sociales.

3.3.1.- Certificados y documentos de reconocimiento

En Alemania existen sistemas nacionales de reconocimiento del trabajo voluntario. Se distingue entre los certificados de voluntariado y la tarjeta de voluntario. Los certificados de voluntario son una prueba puramente formal del trabajo voluntario. Como un certificado, dan fe de tu compromiso. Estos certificados se denominan de forma diferente en cada Estado federado; en la tabla siguiente encontrará algunos ejemplos.

Juleica

El Carné Joven Líder (Juleica)⁹⁶ es un documento de identidad normalizado de ámbito nacional para los voluntarios que trabajan en el ámbito de la juventud. Legitima a los voluntarios ante las autoridades públicas, en el sentido de un documento de identidad. También da derecho a descuentos. Para obtener la tarjeta se requiere un curso de liderazgo de grupo y un curso de primeros auxilios.

⁹⁵ <https://paysys.de/wp-content/uploads/2019/06/lets hb6.pdf>

⁹⁶ <https://www.juleica.de/>

En algunos Estados federados (por ejemplo, Baja Sajonia y Baviera), la Juleica puede utilizarse para solicitar directamente el carné de voluntario. Con la Juleica, ya no se aplican los requisitos de "al menos x años durante x horas".

Tarjetas de voluntario

A diferencia del carné de voluntario, existe la tarjeta de voluntario. Se trata de una tarjeta de agradecimiento que ofrece diferentes descuentos en cada distrito: desde entradas a piscinas hasta restaurantes, orfebres y concesionarios de coches. La cantidad de trabajo voluntario que se exige para obtenerlo también varía de un estado a otro. En la tabla siguiente encontrará una selección de las diferencias.

Aquí puede informarse de lo que obtiene como titular de un carnet de reconocimiento en Hamburgo: <https://doin-good.de/engagementkarte/>

Tarjeta de voluntario (descuentos)	Prueba de voluntariado (certificado)
Baden-Wuerttemberg	
Sólo se ha probado en municipios modelo desde 2023	Qualipass: certificado de voluntariado; complemento del certificado escolar disponible
Baviera	
Edad mínima: 16 años Voluntariado durante 2 años 5 horas a la semana/ 250 horas al año	Prueba de reconocimiento
Brandemburgo	
Durante 3 años: 240 horas/año Durante 5 años: 120 horas/año	VolunteerPass
Hamburgo	
Edad mínima: 16 años Cargo honorífico durante 1 año 100 h/año	Prueba de Hamburgo
Hesse	
Edad mínima: 14 años Durante 5 años: 250 horas al año (menores de 21 años: comprometidos durante 3 años)	Prueba de competencia Suplemento al certificado

Baja Sajonia y Bremen	
Cooperación entre Baja Sajonia y Bremen	Prueba de competencia
Edad mínima: 18 años Durante 2 años: 250 horas/año	
Renania del Norte-Westfalia	
...	

Fuentes:

<https://www.engagiert-in-nrw.de/was-ist-die-ehrenamtskarte>

<https://www.freiwilligenserver.de/ehrenamtskarte>

<https://service.niedersachsen.de/detail?pstId=440534748&ags=03&pstCatId=454393292>

[https://sozialministerium.baden-](https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/soziales/buergerengagement/ehrenamtskarte)

[wuerttemberg.de/de/soziales/buergerengagement/ehrenamtskarte](https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/soziales/buergerengagement/ehrenamtskarte)

<https://qualipass.de/>

[https://verwaltungsportal.hessen.de/leistung?leistung_id=L100001_343066148#Vorau](https://verwaltungsportal.hessen.de/leistung?leistung_id=L100001_343066148#Vorau-ssetzungen)

[ssetzungen](https://www.ehrenamt.bayern.de/vorteile-wettbewerbe/ehrenamtskarte/index.php)

<https://www.ehrenamt.bayern.de/vorteile-wettbewerbe/ehrenamtskarte/index.php>

[https://www.brandenburg.de/media_fast/lbm1.a.4856.de/AntragEhrenamtskarte201](https://www.brandenburg.de/media_fast/lbm1.a.4856.de/AntragEhrenamtskarte2015.pdf)

[5.pdf](https://www.brandenburg.de/media_fast/lbm1.a.4856.de/AntragEhrenamtskarte2015.pdf)

<https://ehrenamt-in-brandenburg.de/anerkennung-2/freiwilligenpass/>

[https://www.hamburg.de/resource/blob/768038/007e4f4ba53a68952a5914b0c07924](https://www.hamburg.de/resource/blob/768038/007e4f4ba53a68952a5914b0c0792478/faq-engagement-karte-data.pdf)

[78/faq-engagement-karte-data.pdf](https://www.hamburg.de/resource/blob/768038/007e4f4ba53a68952a5914b0c0792478/faq-engagement-karte-data.pdf)

[https://www.hamburg.de/politik-und-](https://www.hamburg.de/politik-und-verwaltung/behoerden/sozialbehoerde/themen/soziales/engagement/hamburger-engagement-nachweis)

[verwaltung/behoerden/sozialbehoerde/themen/soziales/engagement/hamburger-](https://www.hamburg.de/politik-und-verwaltung/behoerden/sozialbehoerde/themen/soziales/engagement/hamburger-engagement-nachweis)

[engagement-nachweis](https://www.hamburg.de/politik-und-verwaltung/behoerden/sozialbehoerde/themen/soziales/engagement/hamburger-engagement-nachweis)

3.3.2.- Cantidad asignada de antemano por voluntariado

La asignación de voluntariado es una asignación para gastos que puede pagarse a los voluntarios. Esta cantidad a tanto alzado o asignada de antemano pretende incentivar el compromiso y está exenta de impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social, lo que significa que ni la asociación ni los voluntarios tienen que pagar impuestos. Es muy común, por ejemplo, en el caso de los árbitros voluntarios.

La asignación es de 840 euros de antemano por trabajo voluntario. El subsidio de monitor de ejercicio es de 3 000 EUR y se destina sobre todo a los entrenadores de clubes deportivos. El subsidio a tanto alzado por trabajo voluntario en el sector asistencial puede abonarse si el trabajo se realiza a través de un centro asistencial autorizado.

El requisito previo para este voluntariado asistencial son los cursos de asistencia gratuitos que ofrecen, entre otras, las compañías de seguros asistenciales.

Fuentes:

<https://deutsches-ehrenamt.de/steuern-finanzen/aufwandsentschaedigung-verguetung/ehrenamtspauschale/>

<https://www.ppm-online.org/pflegedienstleitung/ehrenamt-in-der-pflege/>

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/e/ehrenamtliches-engagement-in-der-pflege>

3.4.- ITALIA

3.4.1.- Legislación italiana sobre voluntariado

Legislación italiana sobre el voluntariado. La primera ley orgánica sobre el voluntariado es la Ley nº 266 de 11 de agosto de 1991, también conocida como Ley Marco del Voluntariado.

El trabajo del voluntario no puede ser remunerado de ninguna manera, ni siquiera por el beneficiario. Los voluntarios sólo pueden ser reembolsados por la organización a través de la cual realizan la actividad por los gastos realmente incurridos y documentados por la actividad realizada, dentro de unos límites predeterminados. El reembolso de gastos a tanto alzado está prohibido en todos los casos. Los gastos realizados por el voluntario también pueden reembolsarse sobre la base de una autocertificación, siempre que no superen una pequeña cantidad predeterminada y siempre que el tipo de gastos y actividades de voluntariado para los que se autoriza esta forma de reembolso sean determinados por la organización social competente. Las actividades de voluntariado relacionadas con la donación de sangre y órganos quedan en todo caso excluidas de esta normativa.

La función de voluntario es incompatible con cualquier forma de relación laboral subordinada o independiente y con cualquier otra relación laboral remunerada con la organización a la que pertenece el voluntario o con la que realiza su labor de voluntariado. No obstante, estas disposiciones no se aplican a determinados grupos de personas, como los voluntarios del Servicio Civil General o el personal que trabaja en el extranjero como voluntario en el marco de la cooperación internacional al desarrollo, así como los empleados del Cuerpo Nacional de Salvamento Alpino y Espeleológico.

Las organizaciones del tercer sector que despliegan voluntarios deben asegurarlos contra los accidentes y enfermedades relacionados con sus actividades de voluntariado y contra la responsabilidad civil frente a terceros.

Una vez aclaradas las disposiciones legales en materia de voluntariado, el proyecto "Erasmus Learn to Care" puede compararse con la experiencia de los bancos de tiempo

en Italia. El reconocimiento legal de los bancos de tiempo se encuentra en el artículo 27 de la Ley 53 de 2000 titulada "Bancos de tiempo". Esta disposición regula la relación entre los bancos de tiempo y las organizaciones públicas, especialmente las más cercanas a los ciudadanos.

3.4.2.- Los Banco de tiempo en Italia: legislación

En primer lugar, podríamos decir que es un sistema en el que las personas intercambian actividades, servicios y conocimientos entre sí. Podríamos definirlos entonces como: "asociaciones libres de personas que se organizan e intercambian tiempo para ayudarse mutuamente, especialmente en las pequeñas necesidades cotidianas". Son "lugares donde se redescubren los hábitos ya perdidos de ayuda mutua, típicos de las relaciones de buena vecindad".

Los bancos del tiempo se organizan como las entidades de crédito, donde las transacciones se basan en la circulación del tiempo y no del dinero. La mayor diferencia es que nunca se cobran intereses, ¡ni negativos! La única obligación que tienes es equilibrar tu cuenta.

¿Quién se beneficia?

Cualquier persona, hombres y mujeres de cualquier edad, puede afiliarse a un Banco de Tiempo. La inmensa mayoría de los socios patrocinadores y adheridos son mujeres, pero tras la fase inicial, casi exclusivamente femenina, también hay una buena proporción de hombres que, al adherirse, descubren que pueden satisfacer un ámbito de necesidad muy alejado de su propia cultura.

Unidades de medida

que el intercambio se refiere a actividades y que la unidad de medida del valor es la hora (con sus fracciones y múltiplos), independientemente del precio de mercado del servicio. Por ejemplo, una hora dedicada a limpiar verduras vale lo mismo que una hora de clases de música. El sistema se basa, pues, en el principio de igual dignidad de las actividades intercambiadas y en el principio de reciprocidad, actuando cada sujeto como portador común de necesidades y recursos.

Cuentas corrientes

Las personas que se adhieren a un banco de tiempo y entre las que se produce un intercambio se denominan generalmente titulares de cuentas corrientes (o titulares de cuentas corrientes de tiempo) o miembros, ya que se convierten en titulares de cuentas corrientes en las que depositan las horas que han trabajado a favor de otros "titulares de cuentas corrientes", adquiriendo un saldo acreedor de igual valor en forma de horas. Gastan este crédito para beneficiarse de los servicios de los miembros del Banco del Tiempo.

Para facilitar las transacciones y la contabilidad, se utilizan generalmente "cheques" que cada titular de cuenta puede sacar de la "libreta" que le entrega el Banco del Tiempo.

Por lo tanto, a las horas trabajadas por el voluntario no se les puede asignar un equivalente financiero, sino sólo el derecho al mismo número de horas que otros voluntarios han trabajado para ellos.

Esto no puede ser de otro modo, ya que la legislación vigente establece que la contraprestación recibida por un servicio se convierte en renta sujeta a impuestos y cotizaciones. En general, todos los rendimientos del trabajo, es decir, todos los ingresos procedentes de relaciones laborales que impliquen la realización de un trabajo en cualquier calidad por cuenta y bajo la dirección de terceros, incluido el trabajo a domicilio si se considera un empleo en el sentido de la legislación laboral (apartado 1 del artículo 49 del Decreto Presidencial nº 917/1986), deben incluirse en los ingresos imposables y contributivos.

Como alternativa a los bancos de tiempo, la legislación italiana ha previsto el sistema de "vales" (Ley nº 197/2022, art. 1, apartados 342 a 354, que modificó el DL 50/2017). La cuantía de los bonos laborales previstos para 2024 es de 12,41 euros por hora bruta (unos 9 euros netos), frente a los 10 euros que se aplicaban hasta su introducción en 2017. Están exentos de impuestos, pero sujetos a las cotizaciones del INPS y del INAIL. Este instrumento también suele ser utilizado por las familias para pagar pequeños trabajos ocasionales (canguro, jardinería, etc., etc.)

Conclusión: Según la legislación italiana actual, no es posible atribuir un valor económico a los servicios prestados por un voluntario en beneficio de terceros.

4.- RECOMENDACIONES

De todo lo expuesto en los anteriores puntos, exponemos las siguientes recomendaciones dirigidas a instituciones públicas y privadas, además de otros agentes sociales implicados, al objeto de poder facilitar la implementación de estos modelos de gratificación del voluntariado:

4.1.- LA NECESIDAD DE UN SANDBOX SOCIAL Y DE FINANCIACION SINGULAR

En un principio, la palabra "sandbox", cuyo significado literal es el de caja de arena, alude a los areneros originales como pequeños recintos donde los niños pueden jugar y experimentar en un entorno controlado y estipulado, pero el término ha ido adquiriendo nuevos significados. En el mundo de la informática, un sandbox es un entorno de pruebas cerrado, diseñado para experimentar de forma segura con proyectos de desarrollo web o de software, un entorno de pruebas seguro donde se puede ejecutar código de software potencialmente inseguro sin afectar a los recursos de red o a las aplicaciones locales, también se usa como entorno de pruebas para ejecutar el código antes de su implementación a gran escala.

A su vez, el concepto se ha trasladado al ámbito de la economía digital en forma de los que se denominan "sandboxes regulatorios": campo de pruebas para nuevos modelos

de negocio que aún no están protegidos por una regulación vigente y supervisados por las instituciones regulatorias. Estos espacios de pruebas tienen especial relevancia en el mundo “fintech” donde existe una evidente necesidad de desarrollar marcos regulatorios para modelos emergentes e innovadores en economía y finanzas. Con ello se pretende que las estrictas regulaciones financieras afecten el crecimiento y los ritmos de las empresas más innovadoras, sin tampoco relajar la protección de los futuros derechos de los consumidores que las vayan a utilizar. Muchos países han optado por este modelo – ahora hay más de 20 países con proyectos en marcha – entre ellos España. Pero estas empresas fintech eluden en sus productos y propuestas de negocio a colectivos con escasos recursos y riesgo de pobreza o exclusión social, población que supone un 21% de la población europea, conforme datos de EUROSTAT⁹⁷.

¿Cuál es nuestra propuesta? La necesidad de que se implementen sandboxes regulatorios, exentos de fiscalidad y de normativa regulatoria, pero con el control respecto a resultados y necesidades regulatorias futuras por parte de poderes públicos europeos, nacionales, locales y la propia ciudadanía a través de organizaciones sociales implicadas, para:

- Proyectos de innovación en el ámbito de la asistencia social por medio de nuevas tecnologías, que puedan utilizarse además como herramienta de integración y soporte para colectivos vulnerados, como puede ser el caso del colectivo inmigrante y sin papeles o de otros colectivos.
- Proyectos concretos en lugares o territorios económica y socialmente deprimidos en Europa o en otros países, desde la cooperación europea y nacional de cada país en este último caso, que permita el flujo continuo de recursos sin ningún tipo de control regulatorio, ya sea en situación de pobreza estructural o en situación de emergencia o catástrofe.
- Sandboxes regulatorios de carácter local desde las instituciones locales y la ciudadanía organizada, en barrios o áreas con grave situación económica y social crónicas y que faciliten experiencias de inserción social y laboral desde la economía informal a la economía formal.

Para todas estas propuestas es necesario que las instituciones locales – como las entidades políticas más cercana al ciudadano - utilicen los mismos mecanismos de control de la subsidiariedad establecidos por la Unión Europea⁹⁸, a partir de la visión de que el propio principio de subsidiariedad establece que deben tomarse medidas a nivel de la UE cuando estas sean más eficaces que la actuación individual de los Estados miembros a nivel nacional, regional o local. En nuestro caso no sólo los Estados pueden

⁹⁷ <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/edn-20211015-1>

⁹⁸ https://commission.europa.eu/law/law-making-process/adopting-eu-law/relations-national-parliaments/subsidiarity-control-mechanism_es#:~:text=El%20principio%20de%20subsidiariedad%20establece,nivel%20nacional%2C%20regional%20o%20local.

ser los únicos que utilicen este mecanismo de control, también los poderes locales por encima de entidades regionales o nacionales, si estos no son eficaces en su actuación respecto a los derechos básicos de los ciudadanos.

Respecto a la financiación, Los CIS o contratos de impacto Social, conocidos también como Bonos de Impacto Social, ofrecen también la posibilidad de experimentar, con el apoyo de inversores privados, nuevas intervenciones sociales antes de ser escaladas como políticas públicas, intervenciones donde se podría experimentar con nuevas fórmulas de gratificación del trabajo voluntario en el sector asistencial, además de en otros entornos. Desde el lanzamiento del primer CIS en el centro penitenciario de Peterborough (Reino Unido) dirigido a reducir la tasa de reincidencia carcelaria juvenil, los CIS son considerados un modelo ganador para la innovación social por dos motivos: su capacidad para alinear los objetivos de todos los participantes hacia la maximización del impacto social y las múltiples ventajas que ofrecen a cada uno de los participantes, principalmente a tres: el pagador (sea administración pública o donante), el inversor de impacto y el proveedor de servicio que implementa la intervención del CIS. En esta dirección, un buen ejemplo de finanzas sociales sería el realizado por la empresa SOCIAL FINANCE en el Reino Unido⁹⁹.

4.2.- USO DE LA PRESCRIPCIÓN SOCIAL COMO HERRAMIENTA EFECTIVA DE PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO ASISTENCIAL

La Prescripción social es el proceso mediante el cual profesionales del sector médico y de la salud recomiendan a la persona que acuden a su consulta servicios, recursos o actividades disponibles en su comunidad y que podrían ser beneficiosos para mejorar su salud y bienestar. La prescripción social promueve el capital social y ofrece respuesta a problemas de soledad o aislamiento social desde una perspectiva comunitaria; contribuye a hacer frente a problemas de salud mental más frecuentes en la atención primaria de salud y ofrece una alternativa a la medicalización de problemas derivados de causas sociales.

Estos programas ya se desarrollan en numerosos países por iniciativa de administraciones públicas tanto nacionales como locales, sobre todo después de la pandemia del COVID y toda la crisis de soledad que se produjo, al concebir también que numerosos pacientes no necesitaban ningún tipo de medicación o tratamiento sino simplemente socializar y relacionarse con otras personas. En este sentido, se recomiendan desde estos servicios actividades de voluntariado que pueden considerarse como actividades saludables para el paciente, mejorando así sus circunstancias y potenciando sus habilidades y capacidades individuales y colectivas.

En España, ocho comunidades autónomas desarrollan la prescripción social adaptada a los distintos contextos locales y con distintas nomenclaturas: recomendación de activos, prescripción social de activos, etc.

⁹⁹ <https://www.socialfinance.org.uk/>

4.3.- UTILIZACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y DE NUEVAS TECNOLOGIAS

La IA puede ayudar a las organizaciones de voluntarios e instituciones promotoras a poner en contacto a los interesados con las oportunidades de voluntariado mediante el uso del aprendizaje automático para comprender las preferencias, las habilidades y la disponibilidad tanto de los voluntarios como de las organizaciones.

Por ejemplo, la IA puede crear perfiles personalizados para los voluntarios en función de sus datos demográficos, intereses, motivaciones y comentarios, y recomendar oportunidades que coincidan con los perfiles de los voluntarios. También puede clasificar las oportunidades de acuerdo con la probabilidad de que los voluntarios las soliciten, acepten y completen. Además, la IA puede ajustar las recomendaciones en función del comportamiento, los comentarios y los resultados de los voluntarios después de su actividad, proporcionando información y análisis sobre el compromiso, la satisfacción y la fidelización de los voluntarios.

Internet también facilita numerosas herramientas mediante plataformas para la promoción del voluntariado, que añadidas a algunas de las fórmulas de gratificación que hemos propuesto en este informe pueden generar mercados alternativos de empleo y de ocupabilidad para sectores vulnerables o con necesidades especiales.

Es sintomático y de alguna manera contrario al espíritu del voluntariado lo que está sucediendo en algunos países respecto a la dependencia que van a tener de la tecnología para poder cuidar a sus personas mayores, como es el caso de Japón, con un severo problema de envejecimiento de la población y falta de mano de obra y voluntariado en el sector asistencial. En este sentido, el ejecutivo japonés se ha marcado como objetivo que las firmas japonesas sean capaces de producir en cadena robots de bajo coste que sean capaces de ejercer los cuidados que hoy en día realizan voluntarios en su aspecto más informal y enfermeros, auxiliares de enfermería y celadores en residencias y hospitales. Entre las labores que se espera de los robots, tanto en los hogares como en las residencias, destacan ámbitos como el transporte y el aseo, llevar a los pacientes al servicio y lavarles, de asistencia al paseo para que les ayuden a caminar, de monitorización para asegurarse que las personas mayores se encuentran bien hidratadas, alimentadas, que siguen su tratamiento, y también de ubicación para evitar que las personas con demencia se pierdan. Japón, un país tradicionalmente reacio a la inmigración, necesitaría realmente más mano de obra extranjera para atajar los graves problemas demográficos que tiene, tal como hacen numerosos países donde el sector de cuidados lo cubren principalmente personas inmigrantes, sin depender de altas inversiones en tecnología, deshumanizantes y alienantes para las propias personas mayores.

5.- APENDICES

5.1.- VISIÓN DESDE ITALIA SOBRE GRATIFICACIÓN DEL VOLUNTARIADO (BÜRGER*INNEN-GENOSSENSCHAFT BRIXEN - B*COOP)

En Italia, los voluntarios desempeñan un papel importante en el trabajo de cuidados, especialmente en los sectores social y sanitario. Hacen una valiosa contribución a la sociedad al utilizar su tiempo y habilidades para ayudar a las personas que necesitan atención.

Sin embargo, es importante destacar que los voluntarios no siempre son reconocidos formalmente a través de sistemas de reconocimiento específicos. Su compromiso a menudo se basa en la voluntariedad y la satisfacción personal que se obtiene al apoyar a los demás. Muchos voluntarios experimentan aprecio y gratitud por parte de los beneficiarios de sus servicios y de los organizadores de actividades voluntarias, pero no es común que sean reconocidos a través de herramientas o programas de reconocimiento formal.

La legislación fiscal tiene un impacto negativo. Porque en Italia esto es excesivo y conduce a una actitud entre todos los actores de que las autoridades fiscales ven a todos como criminales desde el principio. En particular, el trabajo voluntario se encuentra constantemente en zonas fiscales grises. Por ello, la mayoría de las organizaciones prefieren no hablar públicamente sobre cómo se maneja el trabajo voluntario. Y esto, a su vez, significa que la investigación apenas ha dado resultados.

Sin embargo, podría aumentar la conciencia sobre la importancia de los voluntarios en el trabajo de cuidados y su valoración podría pasar a un primer plano. Podrían surgir iniciativas para promover la formación, el desarrollo de habilidades y el apoyo a los voluntarios en el trabajo de cuidados. Además, se podrían realizar esfuerzos para aumentar la colaboración entre los voluntarios y las instituciones públicas u organizaciones no gubernamentales para mejorar la eficacia y el impacto del trabajo voluntario de cuidados.

Recopila historias y testimonios de voluntarios de atención médica para reconocer su contribución.

En resumen, encontramos la siguiente información:

- * Certificados de contribución y compromiso con la labor de enfermería o cuidados, como insignias y placas personalizadas.
- * Eventos de reconocimiento: Estos eventos pueden incluir discursos de aceptación, ceremonias de entrega de premios, testimonios de beneficiarios y eventos de intercambio de experiencias, informes de redes sociales...
- * Ofrecer oportunidades de formación y desarrollo para mejorar sus habilidades en el trabajo de cuidados.
- * Programas de incentivos, como p.e. en descuentos en servicios o productos, acceso a eventos o experiencias culturales, o la oportunidad de participar en programas de intercambio internacional u oportunidades de voluntariado en el extranjero.

- * Programas de tutoría en los que voluntarios más experimentados actúan como mentores de los nuevos voluntarios.
- * Procedimientos de retroalimentación y evaluación.
- * Desgravaciones fiscales u otros incentivos económicos (por ejemplo, deducciones fiscales o reembolsos de gastos).
- * Reconocimiento informal: Además de las formas oficiales de reconocimiento, cabe señalar que el trabajo de cuidados realizado por los voluntarios a menudo también es reconocido y valorado de manera informal por las personas que se benefician de sus servicios. El sentimiento de gratitud y aprecio de las comunidades locales puede ser una importante fuente de motivación para los voluntarios.
- * Publicaciones y artículos.
- * Premios
- * Plataformas de buenas prácticas (por ejemplo, *Volunteering New Zealand* o *United Nations Volunteers*).
- * Programas de becas.
- * Beneficios fiscales.
- * Modelos basados en honorarios: en algunos casos, los voluntarios pueden recibir una compensación o honorarios fijos por sus servicios.
- * Tarifa plana para trabajo voluntario: En algunos países existe un modelo legalmente definido que se denomina tarifa plana para trabajo voluntario. Los voluntarios pueden recibir una determinada cantidad de dinero al año sin que esto sea relevante para los impuestos.

Resumen de tendencias

- Digitalización: Tendencia al uso de plataformas y tecnologías digitales para coordinar y promover el trabajo voluntario.
- Cultura de reconocimiento: Cada vez es más importante reconocer y honrar adecuadamente el trabajo de los voluntarios en el trabajo de cuidados.
- Flexibilidad y diversidad: Cada vez se presta más atención a ofrecer modelos de voluntariado más flexibles que se adapten a diferentes horarios, responsabilidades e intereses.
- Formación y desarrollo: Proporcionar oportunidades de formación y desarrollo a los voluntarios es cada vez más importante.
- Creación de redes y apoyo entre pares: los voluntarios que trabajan en cuidados se benefician de oportunidades para intercambiar ideas y establecer contactos con personas de ideas afines.

Las cooperativas de mayores en Italia

En Italia existen varias cooperativas y organizaciones que se especializan en las necesidades de las personas mayores. Estas cooperativas brindan servicios, apoyo y actividades sociales para permitir que las personas mayores vivan una vida digna y plena. A continuación, se muestran algunos ejemplos:

- ANCESCAO : ANCESCAO (Asociación Nacional Cooperative di Solidarietà eassistita) es una organización nacional especializada en servicios de solidaridad

y socorro. Promueve la creación de cooperativas para personas mayores y las apoya en la prestación de cuidados, actividades sociales y otros servicios.

- Legacoop : Legacoop es la asociación de cooperativas más grande de Italia y también incluye cooperativas centradas en las necesidades de las personas mayores. Estas cooperativas ofrecen servicios como atención domiciliaria, residencias asistidas, actividades de ocio y otros servicios de apoyo a las personas mayores.
- cooperativa Sociale : Muchas cooperativas sociales locales en Italia han desarrollado programas y servicios para personas mayores. Esta cooperativa Sociali a menudo ofrece entrega de comidas, servicios de compañía, guardería y otras actividades sociales para ayudar a las personas mayores a permanecer en sus propios hogares mientras mantiene interacciones sociales.
- Co.Ge.S : Co.Ge.S (Cooperativa de Gestión Sociale) es una cooperativa que brinda servicios a personas mayores y con discapacidad. Ayuda a las personas mayores a afrontar la vida cotidiana, organizar la atención médica, la vida y la integración social.

Estas cooperativas y organizaciones trabajan para brindar atención y apoyo de alta calidad a las personas mayores en Italia y promover su participación social.

5.2. - SALUD Y BANCOS DE TIEMPO EN EL REINO UNIDO

5.2.1.-Notas sobre el libro “GIVE AND TAKE, cómo los Bancos de Tiempo están cambiando la sanidad”¹⁰⁰

Muchas de las experiencias innovadoras que se describen en este libro confirman que las relaciones humanas en sí mismas son vitales en el ámbito de la salud, especialmente para personas aisladas o solas; pasar tiempo con la gente y construir una red social donde sentirse valorado y útil es crucial para la recuperación de una enfermedad, tanto como lo es para mantenerse sano. Y el problema es que nuestros sistemas públicos de salud no están organizados para poder gestionarlo ni son conscientes de ello. Damos detalle ahora de los párrafos más sugerentes del libro y que consideramos deben incluirse como apéndice de este informe, por su singularidad e importancia:

Un ejemplo de estas buenas practicas es la del Banco de Tiempo de Ashworth, miembro de Timebanking UK¹⁰¹ y uno de los más exitosos y activos del Reino Unido, con más de 400 miembros trabajando en 14 localidades próximas. Sus socios han tenido un considerable éxito

¹⁰⁰ La traducción al español está disponible de manera gratuita por la ADBDT en el siguiente enlace, en su edición original inglesa puede adquirirse por AMAZON y otras plataformas similares:
<https://drive.google.com/file/d/0B3VdF85vJxh1OVg3S3YxaWxqeUIBelMtUnpuYzFPb053QTgw/view?usp=sharing&resourcekey=0-ixolKDLixcHcSnhFEELWw>

¹⁰¹ Fundada en el año 2002, Timebanking UK es la organización que engloba a la mayoría de los Bancos de Tiempo británicos, facilitando su gestión mediante un software común y un servicio de asesoramiento y formación modélicos, En marzo de 2021, nuestros miembros habían intercambiado seis millones de horas en todo el Reino Unido: <https://timebanking.org/>

conectando los Bancos de Tiempo con el Sistema de Salud, incluyendo la conexión entre socios con terapeutas y especialistas que podían ofrecerles su tiempo. El Banco de Tiempo cuenta con un grupo de terapias holísticas, que cubre cuatro localidades e involucra a 30 terapeutas complementarios, algunos de los cuales ofrecen tiempo semanalmente a cambio de formaciones y capacitaciones que el Banco de Tiempo organiza.

Ashworth está también en relación con los programas de personas sin hogar y personas con drogodependencia de la empresa social “Turning Point” cerca de Northwich, a los que ofrecen acupuntura 3 veces a la semana. Hay también un grupo de encuentro sobre cáncer de próstata tres veces por semana, además de clases de pilates y de tai chi. Hay además una clase de aquafit, dos grupos de debate “manteniendo la historia viva” y varios grupos de costura. Todo esto es gestionado por un Banco de Tiempo que funciona mayoritariamente gracias al esfuerzo voluntario. Cuenta con muchas actividades de promoción de la salud y es de naturaleza recíproca, de igual a igual. Incluyen también un grupo de Apoyo a Familias y Cuidadores (Parent and Carer Support o PACS) que ofrece ayuda y acompañamiento o soporte a personas cuidadoras, en especial de enfermos y enfermas terminales.

Pero surgió un problema de inicio en esta colaboración: al principio los médicos de cabecera locales apoyaron con entusiasmo la idea, pero entonces llegó la sorpresa; Cuando estaban en sus consultas médicas, nunca enviaban a nadie a estos grupos paralelos de apoyo. Sin embargo, el Banco de Tiempo de Ashworth revelaba de inicio una nueva visión de los servicios públicos donde profesionales, pacientes y la comunidad en general tenían el mismo papel y gozan del mismo respeto por la salud de su barrio. Es una visión de un nuevo tipo de sistema sanitario que reconoce la importancia vital de las relaciones y redes sociales y que no marca oscuras líneas de demarcación y fronteras administrativas que puedan ser tan agotadoras o complicadas de traspasar.

En el año 2012, la organización TIMEBANKING UK realizó un proyecto a nivel nacional con la denominación de “Resiliencia y reciprocidad”, proyecto que fue encargado por el Departamento de Salud del Reino Unido para analizar cómo los Bancos de Tiempo pueden proveer una solución parcial a tres problemas que consideraban particularmente difíciles:

- La fragmentación en la provisión de los servicios de salud
- La realidad de una población que envejece, con necesidades sociales y físicas en aumento
- Y cómo implementar la Ley de Salud y Asistencia Social británica (“Health and Social Care Act”), que estaba de nuevo en el código deontológico, con responsabilidades extras para los agentes locales – que permitiera no sólo identificar las necesidades sino también reducirlas

Para finales de 2013, cuando el proyecto terminó, había involucrado a 92 médicos de cabecera y a 1.660 personas mayores de 55 años a través de más de 29.000 horas intercambiadas. En definitiva, había sido un éxito.

De hecho, los Bancos de Tiempo tenían ya un buen historial de servicios sanitarios desde sus inicios a finales de los ‘80. Contaban con un excelente historial de reducción del aislamiento y la soledad, mejorando la salud y bienestar de personas mayores y reforzando las comunidades locales.

El estudio indica que el Banco de Tiempo causó un impacto en cuatro áreas clave en importancia para los pacientes:

- Alivio de los síntomas de depresión y otros problemas crónicos de salud
- Hacer nuevos amigos en la comunidad y reducir el aislamiento social

- Ahorro económico
- Compartir y desarrollar nuevas habilidades

He aquí además algunos ejemplos concretos de lo que se consiguió:

- Médicos de cabecera “recetando” visitas a domicilio donde el soporte práctico y emocional era ofrecido por miembros del Banco de Tiempo que eran también pacientes que iban cada vez menos a su médico de cabecera gracias a su propia participación en este programa.
- “Clases de bienestar” comunitarias, remuneradas con horas de tiempo por tomar mayor control de sus necesidades de salud y de apoyo o soporte, desde cómo reaccionar ante un ataque de asma hasta cómo detectar los primeros signos de depresión.
- Servicios telefónicos de autoayuda proporcionados por miembros del Banco de Tiempo, utilizando un procedimiento de evaluación diseñado por especialistas pero ejecutado por otros pacientes, lo que redujo drásticamente los casos de hospitalizaciones.
- Una red social nacida dentro de una residencia para mujeres en recuperación de drogodependencias, donde formación y soporte fueron intercambiados entre mujeres, y “pagado” en horas de tiempo a través de su propio Banco de Tiempo.
- Un Banco de Tiempo rural que ofrecía un “seguro de salud” gracias al cual todos los miembros tenían garantizadas dos semanas de soporte y ayuda en casa por parte de otros participantes tras un accidente o enfermedad.

Éstas son pequeñas ideas, realizadas a pequeña escala, pero que marcan una gran diferencia para las personas involucradas, tanto las que dan como las que reciben de estos servicios semiformales o informales. La pregunta clave es: ¿cómo serían los servicios públicos, en particular los servicios de sanidad, si éste tipo de idea fuera adoptada y se convirtiera en el centro de un Servicio Nacional de Salud?

Como se describe en detalle en el libro, el sistema de salud en Reino Unido y en otros lugares está acosado por una serie de desafíos que se entrelazan y que amenazan con elevar sus costes a un nivel insostenible. Estos desafíos son los siguientes:

- Una población cada vez más envejecida (v. introducción del informe)
- Estilos de vida modernos: El problema es que muchos de los lazos ocultos que unen a las comunidades y a las familias se han roto en los últimos 40 años. Dos cambios relacionados han estado dando forma a la sociedad: uno es que tendemos a hacer las cosas solos, ya sea ver la televisión o participar en redes sociales. La otra es una creciente falta de confianza. Los estilos de vida modernos hacen que las personas se muden mucho más lejos y la imagen de la familia típica esté cambiando rápidamente. Una familia típica tiene de promedio 1,6 niños, y los padres son cada vez más propensos a quedarse solteros, divorciados o a volverse a casar. En resumen, existe el peligro de que, a medida que la gente crezca, entren en una cultura predominante de desconfianza y de aumento del aislamiento y la soledad.
- Límites sociales a la atención sanitaria: La brecha entre ricos y pobres sigue aumentando y la salud de los socialmente desfavorecidos o en riesgo de exclusión social aún está más en riesgo. La enfermedad cardíaca coronaria es tres veces más alta entre los hombres no cualificados que entre los profesionales, y esa brecha se ha hecho mayor en los

últimos 20 años. Además, las muertes por accidentes cerebrovasculares entre personas nacidas en el Caribe y el subcontinente Indio son una vez y media más altas que la gente nacida en Reino Unido, un diferencial que ha persistido desde finales del 1970.

Otro Banco de Tiempo pionero en el Reino Unido fue el Banco de Tiempo Comunitario Fair Shares situado en Gloucestershire (Inglaterra), que ofrecía a sus participantes un nuevo plan de "seguro de salud" llamado *Rest Assured* (Descanso Asegurado). A todos los miembros activos del Banco de Tiempo se les garantizaba que, en caso de sufrir un accidente o un ingreso inesperado en el hospital, otros participantes los visitarían, les harían la compra, se ocuparían de sus recados y de cualquier otra cosa que pudieran necesitar durante las dos semanas siguientes de la vuelta a casa.

Uno de los más sustanciales, consistentes y olvidados descubrimientos en toda la medicina es que la presencia y soporte de la familia y de amigos cercanos nos protege contra el impacto de la enfermedad. Sabemos que la falta de amigos puede ser tan peligrosa para la salud como lo el fumar; mantenerse en forma y sano es más fácil cuando hay alguien que te alienta y apoya, ya sea con palabras amables o con comentarios amistosos.

Timebanking UK comparte el sueño de tener un Banco de Tiempo en la consulta de cada médico. Combatir la soledad habitualmente comporta hacer una serie de conexiones con y entre diferentes organizaciones locales. La mayoría de Bancos de Tiempo mantienen contactos con todo tipo de organizaciones locales, buscando oportunidades de colaboración más o menos informales con grupos de autoayuda, grupos religiosos, artísticos, deportivos, medioambientales, culturales y otros grupos sociales.

Estos factores confirman los resultados a gran escala de *la Corporation for National and Community Service* en Washington DC, reuniendo en 32 estudios todo lo relativo a voluntariado y salud, con las siguientes conclusiones:

- Voluntarios que padecían dolores crónicos, recibían beneficios al ayudar a los demás, superando el alivio que cualquier medicina les habría podido proporcionar. Esto incluía un descenso de la intensidad y frecuencia del dolor físico, reduciendo también la depresión.
- Víctimas de ataques de corazón que posteriormente hicieron de voluntarios, reducían el riesgo de ansiedad y depresión, dos factores que podrían conducir a un desenlace mortal.
- Reducción de los niveles de depresión en las personas mayores de 65 años.
- Personas por encima de los 70 años que entran en un voluntariado durante 100 o más horas al año, tienen un tercio menos de posibilidades de morir que una persona en su misma situación que no es voluntaria. También son dos tercios menos de probabilidades de presentar mala salud.
- Ser voluntario tiene un efecto protector que dura años después de dejar el voluntariado.

Todas las actividades descritas parecen bastante variadas, y son realizadas por ambas partes involucradas, el sector público y el voluntariado. El rol de los Bancos de Tiempo consiste en unir estas dos partes para conseguir intervenir en la vida social de nuestra comunidad e involucrar a grupos excluidos que a la vez obtienen beneficios mutuos al cambiar la imagen de aquellos que habitualmente son perceptores de ayudas y se sienten como una carga, pasando a ser personas valoradas y que contribuyen en la sociedad. También se proveen servicios por los cuales sus usuarios con experiencia de mentalidad de "silo" (cuando personas, departamentos o grupos dentro de una organización no desean compartir información o conocimiento con otras

personas de la misma organización) pueden ayudarse entre ellos a orientarse en el sistema y encajar en los departamentos, al entender el lenguaje y protocolos que el sistema utiliza.

CONCLUSION: Un Servicio Nacional de Salud dimensionado con un Banco de Tiempo podría darle un plus a todo aquello que pueda conseguir, y convertirse en algo más flexible y más humano para los pacientes y sus familias. La evidencia también implica, casualmente, que sería además más rentable.

5.2.2.- LOS PROGRAMAS DE SALUD DE NESTA

Una organización que ha hecho un esfuerzo estratégico para pensar sobre nuevas estrategias en el ámbito de la salud y de las comunidades ha sido y es la agencia de innovación NESTA¹⁰² (Fundación Nacional para la Ciencia, la Tecnología y las Artes en el Reino Unido; National Endowment for Science, Technology and the Arts in the UK). El proyecto de Salud Promovido por NESTA estudió cómo podríamos habernos estado perdiendo un recurso sin explotar: los usuarios del sistema, sus familias y sus vecinos. El pensamiento convencional sugiere que este enfoque - desde la ayuda y soporte mutuo a la colaboración - está plagado de peligros.

La experiencia actual, tal como se describió en una serie de películas que se hicieron desde el programa de NESTA People-Powered Health¹⁰³, es que puede ser transformadora, cambiando el equilibrio de poder entre las personas y los profesionales. Hay una gran demanda sin explotar de pacientes y usuarios del servicio para usar su tiempo y habilidades para ayudar a otra gente, siempre y cuando sea, de algún modo, mutuo y recíproco. NESTA estima que la Salud Promovida por las personas ahorraría de los costes del Servicio Nacional de Salud como mínimo un 7%.¹⁰⁴ NESTA realizó un informe posterior en el año 2015¹⁰⁵ con la población de Stockport y con conclusiones parecidas.

Este programa estudió diferentes innovaciones que habían sido desarrolladas a lo largo de muchos años, desde redes de ayuda y soporte mutuo a grupos de pacientes expertos, doctores recetando ejercicio, consultas grupales y Bancos de Tiempo, y preguntó qué ocurriría si se convirtieran en una parte habitual de una organización. Un enfoque de la salud Promovida por las personas en estas líneas supondría:

- Movilizar a las personas y reconocer fortalezas personales tales como la familia, los amigos, las comunidades y las redes de compañeros que pueden funcionar al lado de y junto con profesionales de la salud.
- Redefinir la relación entre pacientes y profesionales de la salud, concentrándose en las necesidades y aspiraciones de los pacientes, pero con ambas partes de la relación ganando y obteniendo más de la misma

¹⁰² <https://www.nesta.org.uk/>

¹⁰³ <https://www.nesta.org.uk/project/people-powered-health/>

¹⁰⁴ <https://www.nesta.org.uk/press-release/people-powered-health-could-save-the-nhs-44bn-a-year/>

¹⁰⁵ <https://www.nesta.org.uk/blog/empowering-patients-and-communities-in-stockport/>

- Desdibujar las barreras artificiales entre la salud, la salud pública y los servicios sociales y entre el apoyo y ayuda formal e informal para pacientes.

Los Bancos de Tiempo fueron uno de los mecanismos promovidos por el programa *People Powered Health* de NESTA gracias a su habilidad para involucrar gente que normalmente nunca haría voluntariado, y ha demostrado ser un éxito en la construcción de redes sociales viables y de reforzar lazos en las comunidades.

NESTA también desarrolló, dentro del mismo programa, un ambicioso proyecto¹⁰⁶ con el nombre de *Lambeth Living Well Collaborative*, que reunía a una amplia gama de personas para mejorar radicalmente la forma en que funcionaban los servicios de salud mental, concretamente en la ciudad de Lambeth. Esto incluía a las personas que utilizaban los servicios, así como a los médicos, cuidadores, servicios secundarios de salud mental, proveedores del sector voluntario, consultorios de atención primaria, salud pública y comisionados.

5.3. - EL MODELO DE LAS COOPERATIVAS DE CONSUMIDORES EN ESPAÑA COMO HERRAMIENTA DE GRATIFICACIÓN DEL TRABAJO VOLUNTARIO

Desde la perspectiva de la Ley de cooperativas españolas – con la consideración de las respectivas leyes en cada Comunidad Autónoma pero con similares características entre todas ellas – contemplamos la cooperativa como el paraguas legal para poder realizar determinados servicios, que en nuestro caso pueden trasladarse al ámbito de los cuidados y con las limitaciones legales que pudieran corresponder, pues el modelo en el que nos fijamos es el de las cooperativas de consumidores y usuarios de supermercados, figura existente no sólo en nuestro país, también en EEUU, en Francia con mucho éxito y cada vez en más países, con parecidas circunstancias respecto a las consideraciones del trabajo voluntario de sus cooperativistas.

Nos basamos en este caso en el documento *“informe sobre la prestación de servicios accesorios de las personas socias en las cooperativas de consumidores y usuarios”* elaborado por la Confederación Española de Cooperativas de Consumidores y Usuarios HISPACOO¹⁰⁷, disponible en su página web¹⁰⁸

En nuestro caso, cualquier persona se puede incorporar a una cooperativa de consumidores y usuarios, pasando a tener la consideración de persona socia de consumo, condición que le otorga una serie de derechos y obligaciones, tanto de carácter político, como de carácter económico, existiendo un derecho esencial (que la ley configura como derecho-deber) a realizar la actividad cooperativizada: el consumo de los productos o servicios ofrecidos por la entidad.

¹⁰⁶ <https://www.nesta.org.uk/case-study/transforming-mental-health-services-lambeth/>

¹⁰⁷ <https://hispaceo.es/>

¹⁰⁸ https://hispaceo.es/wp-content/uploads/2022/01/2021.12_InformeJuridico_Colaboracion-voluntaria-del-socio-en-la-Cooperativa_FINAL.pdf

Como referíamos antes, han nacido múltiples iniciativas que tienen por objeto la constitución de supermercados en forma cooperativa, bajo la fórmula de cooperativa de consumidores y usuarios, mediante los cuales las personas socias consumidoras participan en la actividad económica de la cooperativa, adquiriendo bienes y servicios en el ámbito de la alimentación, limpieza y cuidado personal, y cualquier otro bien o servicio que contribuya a mejorar la calidad de las condiciones de vida de los cooperativistas.

Todas estas iniciativas, sin embargo, tienen un elemento común adicional: la realización de una prestación accesoria por parte de las personas socias consumidoras en la cooperativa, que incluso puede ser obligatoria para poder tener acceso a determinados servicios y productos; de esta manera, la masa social no se limita a la participación en los órganos sociales o en comisiones de la cooperativa o a la realización de la actividad cooperativizada de consumo, sino que, adicionalmente, se colabora reponiendo productos, realizando funciones de cajero, relacionándose con los proveedores, por citar algunos ejemplos.

De las dos posibles opciones de cooperativa, de trabajo asociado o de consumidores y usuarios, el informe citado concluye que si la cooperativa pretende que las personas socias consumidoras realicen una prestación accesoria en la entidad, de forma recurrente y obligatoria, se considera que la estructura jurídica más idónea debe ser una cooperativa de consumidores y usuarios, como manifestación evidente de la autoorganización de las personas consumidoras para “hacer frente a sus necesidades sociales y culturales”. La relación societaria existente entre la persona socia consumidora y la cooperativa de la que forma parte puede comportar que aquella deba prestar servicios accesorios, siempre que tal obligación:

- a) Esté prevista en los Estatutos Sociales.
- b) El texto estatutario debe contemplar sanciones no pecuniarias por el incumplimiento de esta obligación.
- c) La prestación de servicios accesorios no debe estar retribuida, ni directa ni indirectamente.
- d) Debe establecerse un sistema para que las personas socias consumidoras puedan auto organizarse.

Adicionalmente se argumenta si la entidad cooperativa solo distribuye sus productos entre las personas socias consumidoras, ello es un argumento que ayudará a la defensa del modelo.

El texto insiste en que la necesidad que la prestación de servicios accesorios deba ser una obligación que no esté retribuida, cuestión que resulta totalmente fundamental para la defensa del modelo, y no debe existir ninguna conducta de la cooperativa de la que se pueda deducir que la prestación sea retribuida, ya sea mediante la imposición de un precio diferenciado, mediante la imposición de multas pecuniarias o a través de la distribución de los resultados positivos a la finalización del ejercicio.

Posibles riesgos a considerar derivados de la prestación accesoria de las personas socias consumidoras:

- La posible consideración de relación laboral: ante una hipotética Inspección de Trabajo, se tendrá que analizar cómo ha actuado internamente la cooperativa con cada una de sus personas socias y como se ha presentado en el exterior.

- Riesgos en el desarrollo de la actividad, como accidentes: consideramos necesario que la cooperativa contrate una póliza de seguro que cubra cuantos accidentes puedan ocurrir en la misma, tanto a personas socias de trabajo como a personas socias consumidoras y terceras personas.

6 – ENTREVISTAS A RESPONSABLES DE VOLUNTARIADO

6.1.- ESPAÑA: Mar Amate, directora de la Plataforma del Voluntariado de España

DATOS PERSONALES

Nombre y apellido: Mar Amate

Organización y puesto: directora de la Plataforma del Voluntariado de España

<https://plataformavoluntariado.org/>

Relación profesional con el trabajo voluntario:

Licenciada en Psicología por la Universidad Autónoma de Madrid. Grado Superior en Interpretación de Lengua de Signos y guía intérprete de personas sordociegas. Título de Directora de Centros de Servicios Sociales. Máster en Consultoría de Desarrollo Organizacional por la Universidad de Valladolid. En la actualidad directora de la Plataforma del Voluntariado de España

PREGUNTAS GENERALES

¿Qué beneficios personales y comunitarios tiene para ti el trabajo voluntario?

En lo personal, el voluntariado sirve para cobrar conciencia de los problemas sociales, de realidades que, a lo mejor, la persona voluntaria no conocería. Por supuesto para reflexionar sobre esos problemas y desarrollar una mayor conciencia social.

En lo que se refiere a la comunidad, el voluntariado supone una forma consciente de generar capital social. El voluntariado incrementa el valor de la comunidad, ofrece marcos relaciones y genera oportunidades para las personas.

¿Está suficientemente reconocido en nuestra sociedad el papel y la importancia del trabajo voluntario?

Sí y no. Hay, sin lugar a duda, un reconocimiento global o abstracto del voluntariado, se valora como algo positivo, bueno; seguramente por el carácter altruista del voluntariado.

Sin embargo, creo que no se reconoce la importancia que tiene en lo concreto, el valor que aporta como elemento clave de la intervención comunitaria.

¿Qué grupos y grupos de edad están menos involucrados en el trabajo voluntario?

Nuestros estudios indican que no hay una relación clara o lineal entre edad y voluntariado. Creemos que más con la edad, tiene que ver con situaciones personales. Por ejemplo, es frecuente que las personas hagan voluntariado mientras estudian, que luego se aparten, en un periodo vital más exigente de incorporación a la vida adulta y que luego regresen cuando ésta se estabiliza.

Lo que sí se detectan son formas diferentes de voluntariado, con una menor estabilidad entre la juventud, que tiende a hacer más cosas, a cambiar de actividad.

¿Cómo cree que podemos atraerlos al trabajo voluntario?

Inciendiando en la causa. Los datos nos indican que, cada vez más, la gente busca un vínculo concreto; más que “hacer voluntariado” quiere comprometerse con algo concreto, sea el medio ambiente, la discapacidad o cualquier otra causa. Es importante desplazar la atención del qué al para qué.

¿Puede nombrar al menos una amenaza, una debilidad, una fortaleza y una oportunidad en el voluntariado actual?

Amenaza: el contexto social que premia la individualidad en detrimento del sentimiento de colectividad.

Oportunidad: en ese mismo contexto, el voluntariado puede ser un elemento de confronto “hay un sentido individual, una forma utilitarista de entender la vida, pero nosotros tenemos otro”.

Debilidad: la dificultad de las entidades para reconocer y gestionar el voluntariado.

Fortaleza: el desarrollo tecnológico puede ser una herramienta valiosa para la gestión eficaz del voluntariado.

¿Cree que hay un abuso en el voluntariado?

Es difícil de cuantificar, pero es cierto que hay demandas espurias de voluntariado, sobre todo en la organización de eventos, en los que se pide personas voluntarias con el único objeto de reducir costes.

Hay también un uso tangencial del voluntariado por parte de alguna empresa que en sus acciones de RSC plantean actividades de “voluntariado” de carácter puramente episódico en las que lo que se busca es un cierto impacto en medios y unas fotos aparentes para la memoria corporativa.

TRABAJO VOLUNTARIO Y CUIDADOS

¿Qué importancia tiene el trabajo voluntario en el sector de cuidados en comparación con otros tipos de trabajo voluntario?

Hay que delimitar claramente el cuidado profesional, que no puede ni debe confundirse ni mezclarse con el voluntariado.

En los cuidados creemos que el voluntariado tiene que estar centrado en los aspectos relaciones, generar vínculos y prodigar atención y cuidados afectivos.

Calcule qué porcentaje de voluntarios en su país están activos en cuidado o atención individualizada a otras personas. ¿Es esta una proporción muy pequeña, pequeña, grande o predominante de voluntarios en su país?

En España en torno a un diez por ciento de personas mayores de 14 años hacen voluntariado. De ellas una gran mayoría realizan actividades que podemos catalogar de cuidados en el sentido anterior.

VOLUNTARIADO Y FORMACIÓN

¿Cree que los voluntarios reciben la formación suficiente para realizar correctamente su trabajo?

Por Ley las personas voluntarias tienen derecho a recibir formación en voluntariado por parte de las entidades en las que realizan las actividades.

Esta formación es imprescindible, pero no se debe limitar la capacitación de las personas voluntarias en esta inicial. Se debe trabajar en la gestión de formaciones que permitan a las personas voluntarias realizar la actividad de forma independiente y con los recursos y conocimientos necesarios.

¿En qué áreas es necesario capacitar a los voluntarios y en cuáles no?

Es imprescindible la capacitación del voluntariado para que puedan realizar la actividad voluntaria de forma segura, adecuada y dirigida al colectivo con el que se trabaja.

Partiendo de esta idea de la formación como elemento central de la acción voluntaria, más allá de una capacitación inicial, se debe trabajar en formaciones que se adapten a las necesidades y temáticas emergentes como puede ser el voluntariado de emergencia, o problemáticas sociales como la soledad no deseada o la salud mental. Se debe capacitar en las problemáticas actuales para que el voluntariado sea un sujeto activo comprometido y consciente con la realidad social actual y, de esta forma, pueda responder mediante buenas prácticas.

¿Cree que las nuevas tecnologías y las redes sociales pueden favorecer el desarrollo del voluntariado y la formación de voluntarios? De algunos ejemplos

Gracias a las nuevas tecnologías se facilita la capacitación del voluntariado, se vuelve más accesible y se universaliza. Podemos llegar a más variedad de personas voluntarias y poder adaptar las formaciones a sus necesidades y tiempos.

No es necesario la localización geográfica en un espacio concreto para poder realizar las formaciones, lo que favorece el acceso a la información en cualquier momento.

En relación con las redes sociales se llega a mayor número de potenciales personas que puedan realizar la capacitación.

VOLUNTARIADO Y RECONOCIMIENTO

¿Cree que es positivo o necesario que los voluntarios sean recompensados, recompensados o reconocidos de alguna manera por su trabajo?

Sí, el reconocimiento es clave tanto para visibilizar el aporte que realizan las personas voluntarias como también, agradecer por el compromiso y la contribución desinteresada. El reconocimiento no lo vemos en términos de recompensa, sino como un derecho de las personas voluntarias y una obligación de las entidades y sociedad en general.

¿Puede compartir algunos buenos ejemplos de reconocimiento del voluntariado que conozcas?

El reconocimiento puede tener varias facetas, una puede ser social vinculada al reconocimiento público por ejemplo en los actos del 5 de diciembre “Día Internacional del Voluntariado” o puede ser un reconocimiento vinculado a las competencias (capacidades) obtenidas en su acción voluntaria a través de herramientas de acreditación y validación del aprendizaje previo. El programa VOL+ de la Plataforma del Voluntariado de España, valida (hay una fase de evaluación con personas tutoras externas) y reconoce competencias del voluntariado como análisis y resolución de problemas, liderazgo de iniciativas, trabajo en equipo, entre otras. El proceso en sí genera aprendizaje lo que permite a la persona voluntaria ser más consciente de lo que es capaz de hacer y continuar con su mejora competencial, esto impacta directamente en la mejora de su desempeño al realizar la tarea solidaria. Además, puede significar un plus en la mejora de su perfil de empleabilidad ya que son competencias transversales muy valoradas en las empresas.

Aquí dos artículos que analizan el impacto del programa VOL+ vinculado a la mejora del perfil de empleabilidad de las personas voluntarias:

- Revista Methaodos de Ciencias Sociales: <https://www.methaodos.org/revista-methaodos/index.php/methaodos/article/view/489>

- Revista Electrónica de Investigación y Docencia Creativa (ReiDoCrea) de la Universidad de Granada <https://www.ugr.es/~reidocrea/14-03.pdf>

¿Cuál sería, en su opinión, una forma adecuada e importante de reconocimiento a los voluntarios?

Yo creo que el reconocimiento público es muy necesario e importante, de cara a poner en valor la contribución desinteresada y promover la participación social y el compromiso. Pero, además, es igualmente importante que las personas voluntarias que buscan un reconocimiento de sus competencias obtenidas lo puedan hacer a través de una herramienta validada, transparente y de calidad. Para esto, el movimiento asociativo tiene que poder facilitar la información a su voluntariado. Las directrices europeas publicadas por el Cedefop (2023) respecto de la validación del aprendizaje no formal e informal, motiva a todas las personas involucradas de forma directa o indirecta, a ser agentes promotores para que todas las personas, en nuestro caso personas voluntarias, conozcan esta oportunidad.

IMPLICACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y OTROS ACTORES

¿Qué administraciones públicas deberían implicarse más en la promoción del voluntariado?

Según la Ley del Voluntariado, las AAPP tienen el cometido de promocionar el voluntariado en su ámbito de actuación, cuestión que, por el momento, no está entre sus prioridades.

Desde luego sería muy positivo que las AAPP viesan en sus plantillas potenciales personas voluntarias. Además de los beneficios del voluntariado para la comunidad, es un hecho que el voluntariado mejora las competencias de las personas, así como su situación emocional y, por ende, tiene impacto positivo sobre el clima laboral.

¿Cree que las empresas y el sector privado pueden contribuir al desarrollo del voluntariado? ¿Hay otros actores sociales fuera de los sectores público y privado?

Podemos decir lo mismo de la empresa, con el añadido del impacto positivo sobre la reputación corporativa. Las empresas deberían plantearse si es más valiosa una acción esporádica (aunque tenga periodicidad fija, algo así como “el día del voluntariado”) más o menos masiva en cuanto a participación, o una actividad sostenida en el tiempo, quizá menos numerosa, pero que supone la generación de un vínculo con la comunidad en la que operan.

EL FUTURO DEL VOLUNTARIADO

¿Cómo ve el futuro del voluntariado ante una sociedad cada vez más envejecida en nuestros países?

Es difícil calibrar el efecto del envejecimiento sobre el voluntariado. El aumento de la esperanza de vida y de un envejecimiento cada vez con más calidad de vida puede tener un impacto positivo sobre el voluntariado.

¿Cómo es su visión del trabajo voluntario dentro de 10 años?

Más proactivo y comprometido con el cambio social y en la promoción de la solidaridad.

7.- INFORMES JURÍDICOS:

ESPAÑA:

“RETRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO Y ECONOMÍAS DE LA RECIPROCIDAD”

Ignacio Collado Gosálvez y Luis Fernández Alonso

www.elrogle.es

1. Introducción

Este informe pretende analizar la posibilidad jurídica de establecer formas de retribución en un contexto de trabajo no mercantilizado. Es decir, observar la viabilidad, en nuestro ordenamiento jurídico, de llevar a cabo trabajo no considerado como mercancía sino como fenómeno social voluntario, cooperativo y/o de autonomía comunitaria. Conscientes de la problemática de la cuestión y de la importancia que tiene el derecho laboral como garantía de los trabajadores dependientes en nuestro sistema económico, es importante poder definir con claridad este tipo de trabajo para, así, evitar fugas jurídicas. Es decir, subterfugios por donde pudieran fluir formas de trabajo dependiente que se escaparan de la aplicación y las garantías que el derecho laboral otorga. Y, al mismo tiempo y de contrario, evitar una cerrazón a fórmulas de relación económica comunitarias y no dependientes que han sido perennes en la historia humana.

Hay que estudiar algunos conceptos claves para poder dar respuesta al tema del informe. Para ello, en primer lugar, hay que atender a las exclusiones que hace el Estatuto de los Trabajadores respecto a su propio ámbito de aplicación. Y en concreto a su apartado “d)” dónde se expulsa de su ámbito a aquellos que se realizan a causa de “amistad, benevolencia, y buena vecindad”. Es decir, donde la causa no es onerosa, y la relación no es de dependencia, por no existir venta de fuerza de trabajo considerada como mercancía. En consecuencia, es importante analizar y delimitar dichas exclusiones. Para ello se debe hacer una aproximación al concepto de economía y a los antecedentes históricos y conceptuales de aquellos trabajos que, por amistosos, benevolentes y de buena vecindad se han excluido de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores. Lo encontramos en la idea del común y la ayuda mutua. Por último, se aterrizará todo atendiendo al significado jurídico de “oneroso” y a la delimitación que

jurisprudencial y doctrinalmente se ha llevado a cabo del artículo 1.3.d) del Estatuto de los Trabajadores en sus diferentes derivadas.

A partir de aquí estaremos en disposición de analizar las diferencias entre los diferentes tipos de trabajo no oneroso. En concreto, distinguir entre aquellos que se insertarían en lo que hemos llamado “economías de la reciprocidad”, por un lado, y los comúnmente denominados “trabajos de voluntariado”. Que, si bien comparten caracteres, los segundos se pueden considerar como una especialidad actual de los anteriores, siendo su tratamiento jurídico diferente.

1.1 La economía substantiva

MAPA CONCEPTUAL

Concepto antropológico → Es decir, empírico, fruto de la observación científica del comportamiento, en este caso, humano.

Concepto de orden lógico → Razonamiento lingüístico que parte de dos premisas, una mayor y otra menor y con las que se obtiene una deducción inferida de las primeras.

“Todos los humanos son mortales / Marc es humano / luego Marc es mortal.”

Economía substantiva → Concepto antropológico. Forma humana de interacción con la naturaleza o la sociedad para su satisfacción material.

Economía formal → Concepto de orden lógico. En este caso la premisa mayor de la teoría de la elección racional. La menor, la necesidad de elección entre bienes escasos. Ante dos oportunidades se seguirá la que reporte mayor valor individual.

En las sociedades occidentales modernas se observa una sorprendente paradoja. Aunque más atomizadas que nunca, la independencia social es, al mismo tiempo, más ineludible que en ninguna otra época anterior (César Rendueles, 2024). Debido a esta fragmentación las condiciones necesarias para que se generen canales válidos para la cooperación, se ven degradados. Esto, entre otras cosas, provoca que en nuestro tiempo, el marco conceptual a través del que vehiculamos nuestro pensamiento se ve reducido a uno fundamentalmente mercantilista-competitivo. Así, es frecuente que prácticas comunitarias antropológicamente habituales se vean constreñidas por un registro lingüístico determinado. Esto acaba afectando a nuestro comportamiento y, también, a la construcción jurídica que de ello hacemos. Esto se ve muy claramente en el ámbito económico en un sentido amplio y material que, de manera frecuente, se circunscriben a uno formal y mercantil.

Aquí nos ocupa un ámbito en el que esto se ve muy claro, el de la acción económica no mercantilizada. La solidaria, la voluntaria o la recíproca. En fin, diferentes formas de relación que en todos los momentos históricos han sido principales en la organización económica de las diferentes poblaciones y que, hoy, tienen un difícil encaje tanto social

como jurídico. Al estudiar el marco jurídico de la acción económica recíproca y/o voluntaria hace falta, en un primer momento, observar el fenómeno económico en sí mismo.

Para poder estudiar los fenómenos que afectan la economía desde las ciencias sociales y en un sentido integral, hay que superar las aproximaciones que se realizan desde enfoques formales. Es decir, mediante un orden lógico del tipo “medio-fin”. Se refiere a la concreta situación de elegir entre dos opciones no acumulativas (medios) en busca del máximo valor. Esto, conocido como teoría de la elección racional, es el cimiento de buena parte de los estudios económicos de aproximación unívocamente “mercantil”. Es una teoría muy polémica, ya que abandona cualquier consideración ajena al lucro como pueden ser los intereses por la comunidad, la solidaridad (Rendueles, 2016), o el mero goce individual o colectivo.

De este modo, el estudio de la cuestión requiere una aproximación sustantiva de la economía que acontece fundamental para atender la complejidad de las relaciones económicas. Es decir, del análisis de las relaciones con el medio natural y social para proporcionarse medios para la satisfacción material. Este enfoque, siempre importante, es crucial para poder leer el fenómeno de la acción económica voluntaria o recíproca, poder entenderlo y, así, intentar enmarcarlo jurídicamente en un marco legal que no siempre parece el idóneo para este tipo de actividad. Por esto es tan importante ensanchar el marco conceptual tradicional más allá de las formas de intercambio institucionalizadas por el mercado.

Cualquier sociedad humana desarrolla formas económicas substantivas. Este es un concepto empírico. Al contrario que el formal, que es lógico. Así, la antropología (Polanyi, 1957) ha descubierto que la economía, como interacción humana con el entorno y la sociedad, requiere de movimiento, o proceso, y de institución de aquel. El proceso se refiere a cambios de localización o de apropiación de objetos o bienes. Así, el hecho económico adopta formas de reciprocidad, de redistribución y de intercambio (Kottak, 2019). Por su parte, esta acción económica requiere de las condiciones sociales para darse de manera continuada. Para convertirse en modelos coherentes con una función social requieren de cierta institucionalidad. Así, las formas recíprocas requieren de estructuras humanas simétricamente organizadas; la reciprocidad, de puntos centrales de distribución; y las de intercambio, de sistemas de mercado (Polanyi, 1957). Estas tres formas se dan, en mayor o menos intensidad, en cualquiera forma social. También, por supuesto, en aquellas que se autoperciben regidas por el libre mercado. Hace falta, entonces, hacer una breve explicación de los tres modelos para poder estudiar y entender los procesos económicos.

- La reciprocidad. El comportamiento económico recíproco supone corresponsabilidad. Es el acto de corresponder; el intercambio entre iguales sociales ((Kottak, 2019)). Para instituirse dentro de los procesos económicos, más allá de los comportamientos individualmente analizados, requieren, como decíamos, de agrupaciones organizadas de simetría múltiple ((Polanyi, 1957)). Cuanto más intensos sean los vínculos de la comunidad circundante a estas, más se generalizan este tipo de relaciones. El parentesco o la vecindad, por ejemplo,

serían agrupaciones estables comunes. Trabajos informales, cuidados familiares, asociacionismo barrial, trabajos comunales en el mundo rural o urbano, serían formas económicas recíprocas.

- La redistribución. Se trata de poner la producción en común y, desde un punto central, redistribuirlo de manera igualitaria. Requiere, así, cierta jerarquía respaldada por algún tipo de jurificación, como por ejemplo la ley, la costumbre o el acuerdo. El cooperativismo, como estructura económica, es redistribución. También el trabajo voluntario, enmarcado en la ley de voluntariado, se podría circunscribir en esta tipología.

- El intercambio. Es el movimiento de ida y vuelta de objetos o bienes en un sentido u otro. Para integrarse como modelo económico social hace falta un mercado que genere los precios. En las sociedades occidentales se ha convertido en la fórmula prototipo del modelo económico actual, llegando incluso a dificultar el resto de aproximaciones.

En realidad, ninguno de los tres modelos se da de manera pura y unívoca en las sociedades, sino que se relacionan entre ellas y aparecen en diferentes intensidades según donde se ponga el foco. Además, las fronteras entre una y otra son, muchas veces, difíciles de delimitar. Esto, como veremos, no facilita la interpretación jurídica de fórmulas económicas diferentes a las del intercambio a través del mercado. Incluso a veces, comporta la constricción de las mismas en una legislación propia de aquellas.

1.2 La idea del común y la ayuda mutua

Como sabemos, los procesos económicos han estado mediados en buena parte de las sociedades humanas y en casi todas las épocas históricas por dinámicas de cooperación y de propiedad común. También, y en contra de lo que hasta no hace tanto se creía, en sociedades agrícolas y complejas (Graeber, 2022, pp. 312- 313). El mercado, si bien existente en nuestras sociedades, mantenía un carácter subsidiario. Su homogenización, afectando a aspectos como el laboral, ha sido un giro antropológico reciente que ha comportado fuertes desajustes y conflictos sociales (Polanyi, 1944).

La solidaridad y el apoyo mutuo han sido una forma de organización económica paradigmática y todavía presentes en nuestras sociedades (Ostrom, 2019). Ello, frecuentemente ha cristalizado en la forma de organización social denominada como común. Los comunes son espacios de propiedad comunitaria o posesión colectiva, o formas de organización, que aúnan tareas de producción y de reproducción social y que posibilitan cierto grado de independencia popular (Sevilla-Buitrago, 2023, p. 42). En ellos, al no existir un intercambio de mercancía, en este caso laboral, no se da una plusvalía en favor del organizador del trabajo, sino que el beneficio se presupone comunitario. Se desarrolla, siguiendo los parámetros que se explicaban en el apartado anterior, una economía recíproca.

Es el paradigma de los bienes comunes. Del trabajo realizado en un marco de la economía recíproca. Por ejemplo, aquel que se genera dentro de la familia, o entre vecinos, en los trabajos compartidos de la agricultora entre pequeños propietarios de parcelas de huerta o en la gestión de su riego, militancias políticas o religiosas, entre otros muchos ejemplos.

En el momento que se redacta este informe observamos un ejemplo muy significativo. El de las personas que acuden a ayudar a las personas afectadas por la Dana de octubre de 2024 en la comarca de l' Horta Sud, en València. Decenas de miles de personas han acudido a trabajar en diferentes funciones, de manera solidaria, generando una economía de lo recíproco. Cocina, extracción de lodo, limpieza, coordinación, logística, reparto de material. De una manera u otra todas estas personas han aportado, por ejemplo, limpiando, y han recibido, por ejemplo material o comida, sin causa onerosa de por medio.

1.3 El Derecho laboral. Conflicto social y necesidad de regulación

Con el paso a las sociedades laborales, la extensión de la condición del trabajo dependiente y asalariado debido a la disociación entre trabajo y capital (García Ortega & Goerlich Peset, 2023), y la pérdida de autonomía e independencia de las clases populares (Thompson, 1980), surge la necesidad de regular el mercado laboral. La presión del movimiento obrero en el Estado español consigue, en 1873, la promulgación de la primera norma de derecho laboral conocida como Ley Benot. En ella se establecían algunas medidas de protección del proletariado industrial, en especial a los menores de edad. Históricamente esta rama de Derecho se ha venido considerando, como un éxito y un avance democrático del Derecho, y, al mismo tiempo, como la necesaria obligación de esa pérdida de las mínimas condiciones de subsistencia y formas de vida autónomas de una buena parte de la población en las sociedades industriales. Es decir, la pérdida o arrinconamiento de aquellas prácticas económicas no mercantilizadas.

Hoy, el neoliberalismo ha impuesto una metafísica de lo contingente, un escepticismo radical sobre las capacidades de la agencia humana (Broncano, 2020), que comporta una desconfianza extrema a cualquier iniciativa que no se adecúe a los canales jurídico-formales autootorgados socialmente. En el caso que aquí ocupa, el marco que se impone comporta que una práctica antrópica extendida se vea como, en el mejor de los casos, una rareza folclórica y, en el peor, un subterfugio para evitar la normativa laboral o tributaria. Por eso, se debe efectuar un trabajo de delimitación sistemática y configurar un marco jurídico para aquellas prácticas económicas-laborales que no se insertan en la dualidad intercambio-mercado, sino en el de la reciprocidad-comunidad.

La doctrina de derecho laboral se sistematiza en función de los siguientes pares relacionados con la naturaleza del trabajo:

- En función de la **causa** del trabajador

- Trabajo voluntario → la persona trabajadora decide de manera libre y no coaccionada formalmente poner su fuerza de trabajo en funcionamiento.
- Trabajo obligatorio → la persona trabajadora es compelida o coaccionada a trabajar sin consentimiento sano.
- En función de la **finalidad** del trabajo
 - Trabajo retribuido → la persona trabajadora recibe una contraprestación directa a cambio de su trabajo
 - Trabajo gratuito → la persona trabajadora no recibe una contraprestación directa a cambio de su trabajo
- En función de su **forma** de organización
 - Trabajo dependiente → la persona trabajadora se encuentra subordinado a un empresario que dispone de la forma de organización en el proceso productivo. La subordinación, en nuestro ordenamiento, se entiende en un sentido jurídico.
 - Trabajo independiente → la persona trabajadora ordena su propio proceso productivo.
- En función del origen de los **medios** de producción
 - Trabajo por cuenta ajena → la persona trabajadora no los posee así que vende su fuerza de trabajo en el proceso de producción a un empresario que sí cuenta con ellos. Es contratado por el propietario de los medios.
 - Trabajo por cuenta propia → la persona trabajadora posee sus propios medios de producción así que vendería directamente los bienes o servicios. No existe un contrato laboral, si no mercantil.

Según estos caracteres, el ordenamiento jurídico regula, de una manera u otra, las relaciones económicas de trabajo. Por ejemplo, prohibiendo cualquier relación de trabajo no voluntaria. Por su parte, “el Derecho del Trabajo se ocupa, en concreto, del trabajo que reúne las características de ser subordinado y por cuenta ajena, amén de voluntario y retribuido” (García Ortega & Goerlich Peset, 2023). Así, el derecho laboral regula las relaciones de trabajo asalariado. Otras relaciones laboral-económicas se regulan mediante otros sistemas normativos, ya sea el Derecho Civil, con el arrendamiento de servicios, el Mercantil o el Administrativo.

En fin, el Derecho debe responder a las situaciones de conflictividad social y proteger los intereses de aquellos con mayor riesgo a sufrir desequilibrios materiales en sus relaciones jurídicas. Es el caso, por ejemplo, de los asalariados, o de los consumidores. Por su parte, el mismo Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 1.3.d) excluye de su ámbito de aplicación, como se anunciaba, “los trabajos realizados a título de amistad,

benevolencia o buena vecindad”, que es donde se circunscribiría el trabajo voluntario, solidario o de acción social. Objeto de este estudio.

1.4 De la buena vecindad y benevolencia, al voluntariado y la economía colaborativa

Como se ha visto, no todo trabajo consiste en el intercambio, a través del mercado, de fuerza laboral. Existen otras formas, también económicas, en las que no se da este intercambio. Por ejemplo, las recíprocas o las de voluntariado. Como se ha dicho, estas son las propias de las familias, comunidades, militancias o, las que se ejercen por solidaridad. No significa, necesariamente, que en ellas no exista una remuneración, sino que esta no es directa ni necesariamente equivalente al trabajo aportado. De hecho, algunos trabajos empíricos señalan que entre las personas que hacen trabajos voluntarios no existe una motivación altruista única (Jovani, 2013). Si bien esta está muy presente; hay otras como la producción de una mejora en un campo concreto, como por ejemplo quien actúa en el campo del ecologismo; o las denominadas como instrumentales, de aquellas personas que buscan socialización, reciprocidad, mejora curricular, u otras.

Si bien ha sido una aproximación al trabajo habitual, y la ayuda mutua, la cooperación y, en fin, los modelos de economía recíprocos han sido fundamentales en el desarrollo humano, hoy el sistema jurídico deja muy poco espacio a estas fórmulas. Puede que porque, son formas de aproximación económicas no onerosas, es decir, en las que no entran en contradicción directa los intereses de los miembros de estas comunidades. Al menos en cuanto a la ejecución del acto económico concreto. Pero esta falta de regulación expresa, o de desarrollo doctrinal, junto al mapa lingüístico-conceptual propio de nuestra época, que identifica el hecho económico con una finalidad de lucro individual, comporta dificultades para la extensión y la generalización de estas formas económicas no mercantiles. De esta manera, las prácticas económicas de lo común se constriñen artificialmente y se le otorga un estatus de anécdota o folclore. Impidiéndose en muchos casos su desarrollo en situaciones cotidianas, su impulso por parte de administraciones, o circunscribiéndose a meros actos altruistas o gratuitos más relacionados con la caridad que con una vida comunitaria sana y consolidada.

Este tipo de trabajos caen fuera de la normativa laboral, pero eso no quiere decir que siempre carezcan de una regulación propia. Son aquellos que el ordenamiento jurídico a definido como a causa de “amistad, benevolencia o buena vecindad”. En esta categoría entran diversidad de tipologías diferentes. Desde los trabajos comunes y de ayuda mutua, más tradicionales y desatendidos actualmente, a nuevas tipologías más reguladas e institucionalizadas, como los trabajos de voluntariado, regulados por la Ley 45/2015. También, se pueden observar intentos por parte de operadores económicos mercantilizados de utilizar estas instituciones económicas en búsqueda de subterfugios para poder ocupar espacios desregulados que corresponden a formas económicas completamente diferentes. Sería el caso de algunas de las plataformas digitales a las que se les ha denominado como de “economía colaborativa” o de “plataforma”. Por último, encontramos una nueva particularidad en nuestra práctica jurídica. Serían los Trabajos en Beneficio a la Comunidad que, aunque con matices importantes, serían una

cristalización de esta categoría de trabajo. Por su regulación y encaje serían parecidos al trabajo de voluntariado.

El trabajo de voluntariado, regulado en la Ley 45/2015, de Voluntariado, se ha considerado una especificidad del trabajo benevolente recogido en el artículo 1.3.d) del Estatuto de los Trabajadores. Es decir, se le ha tratado como una especie concreta dentro del género más amplio que sería el trabajo benevolente. A sensu contrario, no todo trabajo benevolente deberá, irremediablemente, regirse por la normativa citada.

Existen diferentes aproximaciones que definirían al voluntario. Estas coincidirían en señalarlo como un sujeto que, de manera libre, con ausencia de contraprestación y en asociación con otras personas organizadas, ejecutan una labor, en su tiempo libre, orientado a una utilidad social (Jovani, 2013). Estarían movidos por una razón práctica. Es decir, la acción voluntaria no sería un medio para conseguir un fin (remuneración directa), sino que esta sería en sí misma el fin (Jovani, 2013). Sus resultados serían immanentes al trabajo llevado a cabo.

Los trabajos en beneficio a la comunidad, por su parte, se incluyen en el Código Penal de 1995 como una fórmula de pena privativa de libertad orientada a la resocialización de los penados. Se entendía, y así lo han acreditado algunos trabajos empíricos (Boldó Prats, 2013), que los trabajos enfocados al interés general podían repercutir de forma positiva en los penados.

De nuevo nos encontramos con trabajo que, aunque no es remunerado, tampoco es completamente altruista. Los trabajos en beneficio a la comunidad no pueden imponerse sin el consentimiento de la persona penada, como no podría ser de otra manera en un ordenamiento jurídico democrático donde el trabajo forzoso está taxativamente expurgado. El trabajo obligatorio solo se puede dar, recogido por el Código Civil en relaciones filiales. Si bien esto, su aceptación por parte de las personas condenadas busca evitar otro tipo de penas que podrían ser consideradas más gravosas, como las multas o la privación de libertad. Se ve como un ejemplo de que estas expresiones de trabajo, de interés comunitario, no son del todo ajenas a nuestra práctica jurídica actual.

Por su parte, vemos en la economía de plataforma o colaborativa otras formas de trabajo que podría incluirse en estas fórmulas de comunitarias. Lo cierto es que este tipo de aplicaciones digitales no se pueden circunscribir de manera directa en los trabajos de benevolencia o buena vecindad. Habrá que estar al caso concreto.

Las nuevas tecnologías permiten la creación de espacios digitales donde conectar necesidades y habilidades. En algunas de estas se identifica, efectivamente, la figura del productor y del consumidor en el mismo sujeto. Algunas autoras han llegado a denominar, a este, como “prosumidor”. En otras, la plataforma se ha convertido en un subterfugio para evitar la regulación y facilitar dinámicas de explotación o espacios de no tributación. La clave aquí, como en los otros casos, para entender si estamos ante casos de trabajo asalariado o autónomo, es atender a si existe onerosidad (Serrano Olivares, 2020).

2. Marco normativo

El objeto de este informe es la posibilidad de retribución, no onerosa, del trabajo. Se ha visto que esto, lejos de ser una práctica socialmente extraña, ha sido habitual en las sociedades humanas. Trabajo no institucionalizado por el mercado. Es decir, formas de relación económica recíprocas. Si bien, el ordenamiento jurídico, en las sociedades occidentales, no le ha prestado mucha atención, tampoco se podría decir que estas hayan quedado totalmente a extramuros de la ley. En parte porque formas tan socialmente arraigadas son difíciles de atender, aunque sean para excluirlas del marco de aplicación de alguna norma.

Así, se debe atender a algunas normas básicas para atender a dos condiciones fundamentales. El marco de regulación de los trabajos realizados y el tributario.

2.1 Estatuto de los Trabajadores. Las formas excluidas.

La legislación de protección del **trabajo asalariado** deja claro, en su primer artículo, que el Estatuto de los Trabajadores aplicará a aquel trabajo que se realice de manera voluntaria, en favor de un empresario y realizado en un ámbito de organización y dirección por este último establecido.

Artículo 1. Ámbito de aplicación

1. Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

Inmediatamente después, en el punto tercero del mismo artículo, se enumeran una serie de **exclusiones** de su ámbito de aplicación. Algunas por remisión expresa a una normativa específica o singular. Es el caso de los funcionarios públicos, por ejemplo. Y otras que, aunque de manera redundante, se excluyen de manera expresa por no cumplir con los caracteres que definen el ámbito de aplicación de la ley. Es el caso de

3.d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

La definición de **salario**, es decir, la retribución por la venta de la fuerza de trabajo, se encuentra en el artículo 26. Se trata de las percepciones, tanto en dinero como en especie, y son personalísimas. Es decir, se refieren a una retribución directa por parte del beneficiario de esa fuerza de trabajo concreta, que en el caso del asalariado es el empresario o contratador.

Artículo 26. Del salario

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

2. 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, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo ese carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.
4. Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.
5. Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

2.2 El Estatuto del Trabajo Autónomo. Actividad económica

Se trata de trabajo realizado de manera directa por el productor. Es el propio de artesanos o profesionales. En principio se debería identificar con aquellos que, con sus medios de producción propios, ejercitan un trabajo oneroso para quien compra sus productos o servicios.

Artículo 1. Supuestos incluidos.

1. La presente ley se aplicará a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

2.3 La ley 45/2015 de voluntariado

El artículo 3 define el trabajo de voluntariado como aquel solidario, libre, sin contraprestación económica o material y desarrollado a través de entidades de voluntariado mediante programas concretos. Se permite, el abono de los gastos, y se excluye de la definición a las realizadas por razón familiar, de amistad o de buena

vecindad. Como decíamos más arriba, no excluye las realizadas por benevolencia, que serían el género de la especie “trabajo de voluntariado”.

Artículo 3. Concepto de voluntariado

1. A los efectos de la presente Ley, se entiende por voluntariado el conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Que tengan carácter solidario.
- b) Que su realización sea libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico y sea asumida voluntariamente.
- c) Que se lleven a cabo sin contraprestación económica o material, sin perjuicio del abono de los gastos reembolsables que el desempeño de la acción voluntaria ocasione a los voluntarios de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.2.d).
- d) Que se desarrollen a través de entidades de voluntariado con arreglo a programas concretos y dentro o fuera del territorio español sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 21 y 22.

...

3. No tendrán la consideración de actividades de voluntariado las siguientes:

- a) Las aisladas o esporádicas, periódicas o no, prestadas al margen de entidades de voluntariado.
- b) Las ejecutadas por razones familiares, de amistad o de buena vecindad.

La misma ley del voluntariado permite el reconocimiento curricular del trabajo voluntario, la restitución de los gastos ocasionados por el ejercicio del trabajo realizado, recibir formación o material. Son una especificidad de una remuneración no onerosa o mercantil.

Artículo 10. Derechos de los voluntarios.

- a) Recibir regularmente durante la prestación de su actividad, información, orientación y apoyo, así como los medios materiales necesarios para el ejercicio de las funciones que se les encomienden.
- b) Recibir en todo momento, a cargo de la entidad de voluntariado, y adaptada a sus condiciones personales, la formación necesaria para el correcto desarrollo de las actividades que se les asignen.
- c) Ser tratadas en condiciones de igualdad, sin discriminación, respetando su libertad, identidad, dignidad y los demás derechos fundamentales reconocidos en los convenios, tratados internacionales y en la Constitución.

- d) Participar activamente en la organización en que se inserten, colaborando en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas o proyectos, de acuerdo con sus estatutos o normas de aplicación y, en la medida que éstas lo permitan, en el gobierno y administración de la entidad de voluntariado.
- e) Estar cubiertos, a cargo de la entidad de voluntariado, de los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la acción voluntaria y de responsabilidad civil en los casos en los que la legislación sectorial lo exija, a través de un seguro u otra garantía financiera.
- f) Ser reembolsadas por la entidad de voluntariado de los gastos realizados en el desempeño de sus actividades, de acuerdo con lo previsto en el acuerdo de incorporación y teniendo en cuenta el ámbito de actuación de voluntariado que desarrollen.
- g) Disponer de una acreditación identificativa de su condición de voluntario en la que conste, además, la entidad de voluntariado en la que participa.
- h) Realizar su actividad de acuerdo con el principio de accesibilidad universal adaptado a la actividad que desarrollen.
- i) Obtener reconocimiento de la entidad de voluntariado, por el valor social de su contribución y por las competencias, aptitudes y destrezas adquiridas como consecuencia del ejercicio de su labor de voluntariado.
- j) Que sus datos de carácter personal sean tratados y protegidos de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
- k) Cesar en la realización de sus actividades como voluntario en los términos establecidos en el acuerdo de incorporación.

2.4 Normativa tributaria

La normativa tributaria es fundamental para conocer si las personas que realizan los trabajos o las organizaciones que organizan y ejecutan programas de voluntariado deben tributar. De nuevo el concepto clave aquí será lo oneroso del proceso laboral y de la actividad promovida por la organización en cuestión.

2.4.1 Ley Impuesto sobre la renta de personas físicas

El impuesto sobre la renta grava la obtención de rentas por parte de las personas físicas. Las rentas pueden ser por trabajo, capital, actividades económicas o patrimoniales. Es decir, se trata de rentas mediadas por el mercado en las que confluye un ánimo de lucro o finalidad onerosa.

Artículo 6. Hecho imponible.

1. Constituye el hecho imponible la obtención de renta por el contribuyente.
2. Componen la renta del contribuyente:
 - a) Los rendimientos del trabajo.
 - b) Los rendimientos del capital.
 - c) Los rendimientos de las actividades económicas.
 - d) Las ganancias y pérdidas patrimoniales.
 - e) Las imputaciones de renta que se establezcan por ley.
3. A efectos de la determinación de la base imponible y del cálculo del Impuesto, la renta se clasificará en general y del ahorro.
4. No estará sujeta a este impuesto la renta que se encuentre sujeta al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.
5. Se presumirán retribuidas, salvo prueba en contrario, las prestaciones de bienes, derechos o servicios susceptibles de generar rendimientos del trabajo o del capital.

2.4.2 Ley Impuesto de Sociedades

De nuevo aquí se habla de rentas del contribuyente, que son por lo general, artículo 7, las personas jurídicas con objeto mercantil.

Artículo 4. Hecho imponible

1. Constituirá el hecho imponible la obtención de renta por el contribuyente, cualquiera que fuese su fuente u origen.
2. En el régimen especial de agrupaciones de interés económico, españolas y europeas, y de uniones temporales de empresas, se entenderá por obtención de renta la imputación al contribuyente de las bases imponibles, gastos o demás partidas, de las entidades sometidas a dicho régimen.

En el régimen de transparencia fiscal internacional se entenderá por obtención de renta la imputación en la base imponible de las rentas positivas obtenidas por la entidad no residente.

Además, en el artículo 5 se define actividad económica como aquella actividad que ordena los medios de producción y/o los recursos humanos para intervenir en la producción o distribución. Aquí, la definición remite, de manera evidente, a la economía que antes definíamos como formal. Es decir, a aquella medio-fin atravesada por la institucionalizada por el mercado.

Artículo 5. Concepto de actividad económica y entidad patrimonial.

1. Se entenderá por actividad económica la ordenación por cuenta propia de los medios de producción y de recursos humanos o de uno de ambos con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios.

...

2.4.3 Ley general de la Seguridad Social

La ley de la Seguridad Social excluye de manera directa aquellos trabajos que se circunscriben al objeto de este informe.

Artículo 137. Exclusiones.

No darán lugar a inclusión en este Régimen General los siguientes trabajos:

- a) Los que se ejecuten ocasionalmente mediante los llamados servicios amistosos, benévolo o de buena vecindad.

3. Conclusiones dogmáticas y jurisprudenciales

Tabla 1: sistematización caracteres trabajo

Principales características de la fuerza de trabajo				
	Estatuto de los Trabajadores	Estatuto del trabajo autónomo	Amistad, benevolente y buena vecindad	Ley del Voluntariado
Causa	Voluntario	Voluntario	Voluntario	Voluntario
Finalidad	Retribución	Lucrativa	Altruista o gratuita (no onerosa)	Altruista o gratuita
Dependencia	Dependiente	Independiente	Independiente o dependiente	Dependiente
Contratación	Ajena	Cuenta propia	Cuenta propia	Ajena

Establecido un marco normativo y conceptual básico, se ve que el principal carácter que separa la fuerza de trabajo regulada por el Estatuto de los Trabajadores, el del Trabajo Autónomo el Código de Comercio, los recogidos como realizados por causa de “amistad, benevolencia, o buena vecindad” y los de voluntariado, es la finalidad de unos u otros. Mientras que en los primeros la finalidad es lucrativa u onerosa, en los segundos no lo es. Aquí se encuentra, entonces, la principal vía para separar casuísticamente unos trabajos de otros. En este sentido existen algunos, aunque escasos, esfuerzos doctrinales y jurisprudenciales que se analizarán a continuación. Primero se analizará el concepto de “causa onerosa” y “lucro”.

MAPA CONCEPTUAL

Causa onerosa

RAE → Oneroso → del latín onerosus. Adjetivo. Pesado, molesto o gravoso.

RAE → causa onerosa → causa que implica conmutación de prestaciones.

RAE → título oneroso → título que supone recíprocas prestaciones entre los que adquieren y transmiten.

RAE diccionario panhispánico del español jurídico → acto oneroso → acto que provoca un sacrificio para ambas partes, como ocurre en la compraventa. En cambio en un acto gratuito una parte se sacrifica mientras la otra se beneficia sin dar nada a cambio, como en la donación.

Código Civil, artículo 1274 → En los contratos onerosos se entiende por causa, para cada parte contratante, la prestación o promesa de una cosa o servicio por la otra parte; en los remuneratorios, el servicio o beneficio que se remunera, y en los de pura beneficencia, la mera liberalidad del bienhechor.

En fin, los contratos onerosos serán aquellos en los que por la fuerza de trabajo realizado se perciba una cantidad en pago, ya sea en dinero o en especie, jurídico-formalmente equivalente¹⁰⁹

Causa lucrativa

RAE → Lucrativo → del latín, lucrativus Que produce utilidad y ganancia.

RAE → causa lucrativa → de la causa que se origina en la liberalidad, por oposición a la conmutativa u onerosa.

RAE → título lucrativo → que proviene de un acto de liberalidad, como la donación o el legado, sin conmutación recíproca.

Etimología → lucrum – ganancia, a veces utilizado como exceso o usura.

Se entiende que lo lucrativo se relaciona con un beneficio o ganancia de una de las partes participantes en la relación económica o contractual respecto con la otra, que sufrirá una pérdida.

3.1 Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad

Explica Ludovico Barassi, uno de los fundadores del Derecho del Trabajo, que “quien trabaja por motivos altruistas o de beneficencia o incluso por espíritu religioso no es trabajador en el sentido que interesa al ordenamiento laboral” (Barassi, 1957). Por eso el artículo 1.3.d) del Estatuto de los Trabajadores es, desde un punto de vista

¹⁰⁹ Esto, en el campo de lo material-económico, es discutible, ya que difícilmente se pueden considerar los contratos de trabajo onerosos en cuanto a que la remuneración percibida no puede ser equivalente al trabajo aportado.

sistemático, una redundancia. En realidad, los trabajos a título de amistad, benevolencia o buena vecindad no son objeto del ámbito laboral, no por la exclusión expresa que se hace, sino por su misma naturaleza, al no existir un elemento central de los trabajos laborales, la causa onerosa o lucrativa (Serrano Olivares, 2020).

Este tipo de trabajos, aunque recibe un tratamiento indistinto y poco cuidado por parte de la jurisprudencia, hacen referencia a una pluralidad de realidades sociales. Algunos autores (Valdés Dal-Ré, 2011) entienden que el concepto de benevolencia serían el género del que se desplegarían especies como las de amistad y buena vecindad. Otras (Serrano Olivares, 2020), asumen que cada uno correspondería a una realidad social diferenciada, donde el lugar común sería la falta de causa onerosa o de lucro.

Así, al faltar causa onerosa o de lucro, es decir, contractual, **no nacerán obligaciones contractuales susceptibles de ser exigibles jurídicamente**. Este tipo de trabajos, de economías de la reciprocidad, se sustentan en relaciones sociales entretejadas por motivaciones altruistas. Se pueden encontrar en todo aquel trabajo altruista capaz de activarse y de crearse en, y por, las redes de solidaridad y fraternidad instituidas en la sociedad de nuestros días (Valdés Dal-Ré, 2011). Aunque con matices importantes, este tipo de trabajos suelen reunir algunos caracteres de manera habitual: inexistencia de relación contractual al no darse animus obligandi; la no dependencia respecto a la organización empresarial; no ajenidad contractual. Además, la jurisprudencia ha venido exigiendo el carácter ocasional de las relaciones económico-laborales suscitadas para entenderlas apartadas de la normativa laboral o mercantil. Ahora bien, si se intenta categorizar según las tipologías-causa enunciadas, se deberán hacer precisiones importantes.

Tabla 2: sistematización causa

Causas de trabajos en economías de reciprocidad recogidas en el ET		
Media	Definición	Particularidades
Amistad	Las realizadas por el afecto puro y desinteresado.	Se puede observar, únicamente, en relaciones entre individuos.
Benevolencia	Acciones realizadas por simpatía y buena voluntad del ejecutante. Son las enfocadas por la satisfacción personal o moral. Se incluiría el voluntariado social. El trabajo en un centro social, siempre y cuando no haya una dirección que impugna el trabajo (colaboración social). También la militancia (ideológica o religiosa).	Cuentan con una dimensión tanto colectiva como individual.
Buena vecindad	Acciones agradables y beneficiosas con los vecinos. Tradicionalmente se ha dado en el mundo rural o periferias urbanas (comunes) (Sevilla-Buitrago, 2023). Hoy se observa otro tipo de manifestaciones modernas como talleres de barrio, festejos populares, radios comunitarias, rehabilitación de espacios degradados, o asociaciones deportivas, entre otras prácticas.	Dirigidas a organizaciones o comunidades. La necesidad jurisprudencial de la ocasionalidad no es tan observada, ya que se exige garantizar la continuidad de los trabajos. Sí se precisa, al menos, el carácter rotatorio o la implicación generalizada entre otros miembros de la comunidad.

ALGUNAS NOTAS JURISPRUDENCIALES

Se ha realizado un análisis de buena parte de la jurisprudencia del Tribunal Supremo en la que se tratan los trabajos realizados por causa amistosa, benevolente o de buena vecindad. En ella el tratamiento jurídico es normalmente indirecto y más bien delimitador de sus fronteras con otros campos más regulados, como el trabajo asalariado o autónomo. En realidad, no es un campo donde haya cuantitativamente un gran número de sentencias, lo que se puede deber a diversos motivos. Entre otros que, al no existir generalmente conflicto de intereses al perseguirse un interés benevolente o comunitario, no hay dos partes con intereses contrapuestos. Pero también a una constricción del fenómeno social de la reciprocidad económica fuera de instituciones cerradas como las familiares, u otras como las políticas o religiosas. En cualquier caso, entre las sentencias analizadas, el supuesto de hecho más frecuente era aquel en el que la relación de trabajo no mercantil se daba entre un individuo y una empresa. Es decir, en casos donde la frontera entre la economía del interés mutuo y el subterfugio para operar de manera desregulada se difuminan o confunde. No se han encontrado, por lo que es de suponer que en caso de existir serán muy escasas, resoluciones judiciales que diriman conflictos entre personas que participen de redes comunitarias o vecinales y estas comunidades.

Muchas veces, en las resoluciones, se ve un trato indistinto e indiferenciado entre las diferentes tipologías de este tipo de trabajos. Tampoco se da un esfuerzo sistematizador, desde una perspectiva jurídica, de este tipo de fenómeno antrópico, limitándose a analizar casuísticamente las notas de la relación concreta para dejarla dentro o a extramuros del ordenamiento. Si bien, algunas de ellas pueden otorgar algunas reglas de interpretación a las ya analizadas.

Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de diciembre de 2004 →

El Tribunal Supremo le da un carácter, jurídicamente hablando, residual o subsidiario a las relaciones económico-laborales atravesadas por el mercado. Así, en lugar de definir las propone un análisis causal a sensu contrario de aquellas reguladas por el Estatuto de los Trabajadores y el de Trabajadores Autónomos.

Según la doctrina y la jurisprudencia a efectos de prueba sobre el carácter de la relación serán relevantes algunos indicios, como la duración de la prestación de servicios ya que normalmente se trata de trabajos ocasionales, no periódicos o permanentes; la dificultad, esfuerzo o penosidad que conlleva la prestación de los servicios, pues habitualmente se trata de trabajos para los que no es necesaria una formación cualificada ni gran esfuerzo físico o intelectual; la intensidad del vínculo previo entre la persona que presta el servicio y la que lo recibe y la compulsividad o espontaneidad en la prestación de los servicios

Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de septiembre de 1996 →

En esta sentencia, el alto tribunal, estimó el recurso de una empresa contra una resolución de Inspección de Trabajo en la que determinaba que una persona, menor de edad, estaba trabajando sin contrato. El propio Tribunal le quitó el valor a el acta del inspector que daba por hecho la relación laboral en fraude, por no haberse constituido prueba alguna de que esta no se diera por causa de amistad.

si bien el artículo 38 del Decreto 1860/1975, de 10 de julio, atribuye presunción de certeza -presunción "iuris tantum"- al contenido de las Actas de Inspección, esa presunción ha de entenderse referida a los hechos comprobados por el Inspector y reflejada en el Acta, bien porque por constituir una realidad objetiva fueran susceptibles de percepción directa por el Inspector actuante en la visita girada, bien por haber sido comprobados por el Inspector debidamente documentado, o a través de testimonio u otras pruebas válidamente obtenidas, con reflejo de éstas o al menos alusión a ellas en el Acta levantada

Auto del Tribunal Supremo de 23 de mayo de 2013 →

Se considera como una relación no formalmente laboral a quien realizaba diferentes tareas para un empresario a cambio de una vivienda al no entenderse probado que se hicieran por otro motivo que el de la amistad. Más allá, cuando no se incardinaban dentro de una forma organizativa de la empresa.

El actor, atendida la relación que mantenía con el legal representante de la demandada, desde aproximadamente mayo de 2009, residió en una casa propiedad de este, que cuidada y vigilada, ya que había sido objeto de varios robos, a cambio de lo cual prestaba algunos servicios para el demandado, tales como llevar a lavar a algún coche y también a pasar la ITV, no recibiendo remuneración por tales servicios. En octubre de 2009 se rompió la relación impidiendo el demandado el acceso del demandante a la vivienda indicada. El recurrente sostiene que debía aplicarse la presunción de laboralidad, al considerar que existen trabajos ocasionales durante al menos cinco meses y que no pueden calificarse como a título de amistad, benevolencia o buena vecindad, constituyendo salario en especie el uso gratuito de una vivienda propiedad del representante de la empresa. La Sala desestima la pretensión al no haberse acreditado la existencia de relación laboral entre los litigantes, puesto que los servicios alegados no se han realizado dentro del círculo organizativo de la empresa, con una jornada y horario determinado, de una forma continuada y percibiendo una remuneración, si no que se trata de servicios ocasionales o excepcionales basados en el vínculo de la amistad.

Auto del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2017 →

La jurisprudencia otorga mucha importancia a el tipo de remuneración y otras cuestiones relacionadas como la cantidad de esta o la periodicidad con la que se recibe. En fin, se puede observar que uno de los puntos claves fronterizos entre el trabajo-formal y el realizado por amistad, benevolencia y buena vecindad, es justamente la percepción del salario y la configuración de este.

el relato fáctico de la sentencia de instancia concurre un dato esencial como es el de la cuantía que percibían diariamente los empleados, que presenta para la Sala, en sí mismo, un indicio de enorme trascendencia y calado para catalogar como laboral la relación concurrente entre las partes. Considera la sentencia que una suma fija por día trabajado con plena independencia de los gastos que hayan podido soportar, variando el importe diario a percibir exclusivamente del número de horas de servicios prestados y por tanto con absoluta independencia del horario de prestación del mismo, de los eventuales costos para desplazamiento o manutención y de cualesquiera otros factores, por una prestación de servicios diaria, en jornada de ocho horas constituye una retribución que no es especialmente ridícula o puramente simbólica, por lo que median datos y condicionantes más que suficientes para catalogarla como una retribución de carácter salarial.

La sentencia añade a ello que los socorristas estaban sujetos a las órdenes e instrucciones de la empleadora, que era la que les fijaba los parámetros de su prestación y que debían respetar un horario y jornada de trabajo que era establecida por la demandada.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Sala de lo Social, de 9 de enero de 2014 →

La formalidad de las relaciones laborales no se han de presumir si no que se ha de acreditar las circunstancias que fijan el carácter laboral, o no, de la acción de trabajo. En el caso de la sentencia, se entiende que una pequeña retribución, de menos de treinta euros diarios, no tiene un carácter salarial. Tampoco que se dé cierta organización o coordinación, necesaria en cualquier actividad. Lo imprescindible sería, aquí, el carácter altruista de la causa de la acción.

En la referencial se había planteado una demanda de despido frente al Ayuntamiento de Chiclana, al que la actora había estado vinculada en diversos periodos a través de distintos contratos temporales, el último finalizado tiempo atrás del planteamiento de la demanda, si bien paralelamente y en calidad de voluntaria había pertenecido a la Agrupación de Protección Civil del Ayuntamiento. En su condición de voluntaria percibía una dieta diaria por gastos de manutención y transporte, constando que dejó de acudir a la Agrupación de Protección Civil a partir de una fecha próxima a la interposición de la propia demanda. El Juzgado declaró la incompetencia de la jurisdicción social, y la Sala, tras analizar el concepto y características de la relación de voluntariado, y sus diferencias con el contrato de trabajo, concluye con la inexistencia de relación laboral entre las partes, ratificando la incompetencia jurisdiccional, tratándose de trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

La referencial desestima el recurso por considerar que la actora no había logrado acreditar la concurrencia de circunstancias que permitieran concluir el carácter laboral de la relación sostenida con el ayuntamiento demandado, que aparece limitada, según la Sala, a la actividad del voluntariado, máxime si se tiene en cuenta que venía percibiendo subsidio por desempleo desde su cese último hasta el 14 de abril de 2012 y que la asignación de los turnos o tareas de los servicios prestados por los voluntarios, dentro de los fines propios de protección civil, no deberían considerarse sino como meros elementos de la organización precisa en cualquier actividad, independientemente de su carácter altruista o no. En cuanto al abono de una dieta, con carácter incluso diario a lo largo del mes, puede incluso obedecer, según la referencial, a un reintegro de los gastos y desplazamientos inevitablemente derivados de su actividad, no pudiendo atribuirse carácter salarial a los abonos que en cuantía de 28,21 € diarios se satisfacían a la actora al igual que a otros compañeros del servicio, importe que no se corresponde con el que debería satisfacerse a la categoría profesional que considera la demandante que le correspondería.

3.2 Los trabajos realizados en el campo del voluntariado

Como ya se ha explicado, los trabajos en el campo del voluntariado, regulados por la Ley 45/2015 del Voluntariado, son una especificidad de los realizados por causa de benevolencia. No se puede caer en el error de identificarlos. No todos los trabajos benevolentes tendrán ese carácter más formalizado que tienen los de voluntariado. Estos se realizarán necesariamente en el marco de programas de voluntariado y dentro de organizaciones que ejecuten dichos programas. Fundaciones o asociaciones son las personas jurídicas más habituales.

Quizá, por tratarse de dinámicas de trabajo bien reguladas, muchas veces realizados a partir de recursos públicos, en espacios organizativos con cierto nivel de profesionalización y ajenos a la persona voluntaria, la frontera entre ellos y la acción laboral pudiera parecer menos clara. La ley del voluntariado especifica que se hagan por una motivación solidaria y que no comporten una retribución ni económica ni material. Aunque se acepta que se realice una compensación de los gastos ocasionados por el ejercicio del voluntariado, para evitar una pérdida patrimonial.

Por su parte, la jurisprudencia acoge la figura del trabajo voluntario de una manera muy parecida, como se ha visto anteriormente, al resto de trabajos realizados en el marco de la economía recíproca. Por lo general, limitándose a fijar la frontera entre la venta de la fuerza de trabajo y el altruista. Por ello, la principal mirada hermenéutica que se realiza es la que analiza el salario como principal indicador para saber ante que tipo de fenómeno social se está. No se debe confundir con cierta posibilidad de retribución indirecta. La Ley de Voluntariado recoge la posibilidad incluso de una retribución directa, como es la posibilidad tasada en el artículo 10, de la Ley del Voluntariado, del reconocimiento curricular de la acción voluntaria.

3.3 Conclusiones

La principal nota fronteriza entre trabajos realizados en un marco de la reciprocidad o la solidaridad, y los trabajos realizados con causa onerosa o lucrativa será la existencia, o no, de una remuneración directa y derivada de una relación contractual sinalagmática. Es decir, la existencia de una remuneración surgida de manera obligada por la contratación de una fuerza de trabajo determinada en forma, en el caso de los asalariados, de salario. Pero no sería la única. También si se realizan dentro de un marco organizativo empresarial o, al contrario, comunitario. Si existe beneficio privado o más bien impacto social o vecinal. La capacidad de agencia del trabajador en su acción.

Por ello, los trabajos realizados dentro del marco aquí analizado son plenamente legítimos en nuestro ordenamiento jurídico, y deberían poder desarrollarse con normalidad y apoyarse o fomentarse desde las instituciones públicas. Pero para ello no se debería caer en el error de intentar otorgarles un campo de formalidad contractual similar al trabajo mediado por el mercado, ya que, entonces, se podría estar desdibujando la frontera ante ambos fenómenos sociales diferenciados. Así que no se

debería aspirar a la creación de un marco jurídico-contractual que regule este tipo de acción social y cree obligaciones jurídicas y derechos de cobro entre unos y otros. Al revés, deberá ser a través de los controles comunitarios y ciertas instituciones sociales autónomas, pero reconocidas por el Derecho, desde donde se regulen, posibiliten y se gestionen los conflictos suscitados. Esto, por cierto, no es un extraño en nuestro Ordenamiento Jurídico, donde ya hay figuras de gestión común reconocidas, con sus propios mecanismos de resolución de conflictos, como el Tribunal de las Aguas de València (Ostrom, 2019).

4. Experiencias concretas de economías recíprocas, trabajo no oneroso y voluntariado

4.1 Sistemas de gamificación en redes de voluntariado

La gamificación o ludificación es el uso de elementos y principios de diseño de juegos en contextos que no son juegos, con el objetivo de motivar, involucrar o influir en el comportamiento de las personas. Es decir, se toman mecánicas y dinámicas que suelen encontrarse en los videojuegos, como recompensas, niveles, competencias, retos o tablas de clasificación, y se aplican a actividades que no están necesariamente relacionadas con el entretenimiento.

Se puede aplicar de manera efectiva en los trabajos de voluntariado para hacer que la experiencia sea más atractiva y motivadora, tanto para los voluntarios como para las organizaciones. No obstante, este sistema puede conllevar también ciertos riesgos, como la excesiva competencia entre voluntarios, falta de inclusión o discriminación entre ellos, exceso de motivación extrínseca, abuso del sistema, despersonalización, desigualdad de acceso a recursos y cortoplacismo.

En lo referente al tratamiento jurídico del sistema de gamificación, hemos de tener presentes las principales cuestiones:

- Protección de datos personales: el sistema ha de cumplir con la normativa de protección de datos.
- Condiciones de participación: Definir las reglas del sistema a través de términos de uso o reglamentos internos.
- Derechos laborales y voluntariado: Asegurar que el voluntariado siga siendo voluntario y no remunerado, con trato igualitario.
- Recompensas y beneficios: Establecer límites claros sobre las recompensas no monetarias y evitar que se conviertan en compensaciones salariales.
- Resolución de conflictos y responsabilidad: Establecer procedimientos de resolución de disputas y asegurar que el sistema sea justo y transparente.

En cuanto a las recompensas y beneficios obtenidos con la gamificación, es importante no olvidar que estamos ante un juego y, por lo tanto, estas han de ser meramente simbólicas o, como mucho, recompensas con elementos en especie relacionados con el mismo voluntariado. Si las recompensas alcanzan un valor significativo, implicaría no solo que el trabajo de voluntariado dejaría de tener una finalidad altruista o gratuita, lo que conllevaría que le fuera aplicable el régimen jurídico del trabajo oneroso. En principio, estas recompensas, no deberían tener un valor jurídico propio ni exigible, sino social.

Es probable que este tipo de sistemas de gamificación sea **de más fácil aplicación dentro de los trabajos voluntarios que se enmarcan en la ley del voluntariado** y no en aquellos de buena vecindad o amistad. Como advertimos, la gamificación conlleva ciertos riesgos por lo que es importante disponer de una buena organización que implemente el marco regulador necesario para proteger debidamente a los participantes de violaciones de sus derechos. En cualquier caso y **aun su dificultad, se podrían instituir a través de redes comunitarias, y no de programas y organizaciones de voluntarios**, siempre que se respeten los requisitos que se han señalado.

4.2 Los Bancos de Tiempo

Los Bancos de Tiempo son una forma de economía recíproca en la que las personas pueden ofrecer sus habilidades o tiempo a cambio de recibir las horas de dedicación realizadas de terceras personas, sin necesidad de usar dinero. En lugar de pagar con dinero, las personas "depositan" voluntariamente tiempo al realizar un servicio para alguien más y "retiran" tiempo cuando necesitan una ayuda o servicio de otro miembro del banco. Su funcionamiento produce una interesante cadena de valor social en la cual la persona prestadora no se beneficiará necesariamente de la persona a la que ha prestado el servicio, si no por otras personas participantes del mismo banco del tiempo. Las propias características de los servicios prestados lo alejan del trabajo de tipo asalariado por no existir subordinación ni ajenidad¹¹⁰. No obstante, sí podría asociarse al trabajo de tipo autónomo. Esto puede ocurrir si la actividad que se lleva a cabo dentro del banco del tiempo se hace de manera habitual, continuada y estructurada; lo cual conllevaría implicaciones de tipo fiscal o de seguridad social.

La participación en Bancos de Tiempo tiene ciertas implicaciones jurídicas también en el marco de la responsabilidad civil: aunque los servicios no sean realizados de manera profesional y no exista subordinación o contratación mercantil, serían responsables igualmente de sus actos si actúan con negligencia o imprudencia; por ello es importante informar a los participantes y que estos sean conscientes de las implicaciones de sus actos.

Igualmente, los bancos del tiempo deben cumplir con la ley de protección de datos y mantener a sus participantes protegidos, asegurando que los datos personales sean recogidos, almacenados y procesados de forma segura y transparente. Se debe obtener el consentimiento explícito de los usuarios para el tratamiento de sus datos.

¹¹⁰ Der. Cualidad de las relaciones laborales por cuenta ajena, en contraposición a trabajo autónomo.

En fin, es una forma de economía recíproca, donde existe una especie de retribución indirecta sin mercado que se intenta institucionalizar mediante la contabilidad del tiempo dedicado. **En principio se concibe en un marco de trabajo de buena vecindad o benevolencia. Aunque algunas entidades de voluntariado podrían utilizarla como una herramienta para desarrollar sus programas.** Es el ejemplo de Zeitpolster¹¹¹. Sin embargo, se debe advertir cierto riesgo a que se convierta en subterfugio de actividades económicas que tratan de eludir sus responsabilidades laborales y fiscales, sobre todo cuando el Banco de Tiempo alcanza dimensiones más allá de lo comunitario y se entrecruza con la empresa privada, por lo que es recomendable, para estos casos la creación de un marco jurídico sólido.

4.2.1 Bancos de Tiempo y empresa privada

Algunas empresas en el sector privado han explorado la creación de Bancos de Tiempo internos, donde los empleados pueden donar o intercambiar horas de trabajo entre ellos para ayudar a un compañero de trabajo que pueda estar pasando por una situación difícil, como una enfermedad o una emergencia personal.

Como ejemplo, se observan iniciativas de bancos de tiempo donde los empleados pueden donar horas de trabajo a compañeros que necesitan más tiempo libre por razones personales, familiares o de salud. Estos sistemas no son universales, pero en algunos casos, podrían ayudar a crear una cultura de apoyo mutuo dentro de la empresa.

Se debe estar muy alerta a este tipo de prácticas, sobre todo en sociedades que dirigen su actividad económica hacia el lucro y el reparto de beneficios, porque mediante este tipo de prácticas, en principio loables, se podrían encontrar subterfugios para desviar la responsabilidad, de la empresa, respecto a la necesidad de conciliación de los trabajadores, hacia sus compañeros. **El trabajo como voluntariado sería la fórmula más idónea** siempre y cuando, hay que insistir, no se realicen trabajos laborales que produzcan plusvalor en favor de la empresa y que deberían ser remunerados.

Es completamente diferente cuando empresas fomentan y facilitan infraestructura, física o digital, a disposición de sus trabajadores para organizar un Banco de Tiempo ajeno a los intereses y necesidades de su actividad económica. Podrían **encajar como trabajos realizados por amistad, benevolencia o buena vecindad.**

4.2.2 El modelo “Zeitpolster”

Zeitpolster, en castellano «colchón del tiempo», hace referencia a la costumbre de guardar el dinero bajo la cama. Se relaciona con la idea de que las personas pueden "ahorrar" tiempo a lo largo de su vida activa para utilizarlo cuando lo necesiten,

¹¹¹ <https://www.zeitpolster.com/es/>

especialmente en la jubilación o cuando ya no puedan realizar ciertas tareas por sí mismas. Se ha constituido como un modelo de franquicia social destinado a cuidados asistenciales. El modelo Zeitpolster es otro concepto relacionado con la economía de la gestión del tiempo, pero con un enfoque específico en la previsión del tiempo para la vejez y la solidaridad intergeneracional. Procede de Austria y busca ofrecer una alternativa complementaria a los sistemas tradicionales de pensiones y seguridad social, utilizando el tiempo como recurso intercambiable entre generaciones.

Se ha impulsado por diversas iniciativas y actores en Europa, principalmente en Austria, aunque el modelo se ha extendido a otros países. Si bien es gestionado por una única entidad que centraliza, cohesiona y uniforma su ejecución, suele implementarse a través de una combinación de organizaciones comunitarias, plataformas digitales, ONGs y, en algunos casos, administraciones públicas locales. Un precursor de este modelo se desarrolló en Suiza para la Seguridad Social.

Su singularidad, respecto a otros bancos de tiempo, es que los usuarios pueden pagar una cantidad a cambio de una hora de cuidados. Ese dinero se distribuye para financiar la organización, sufragar el seguro colectivo de Responsabilidad Social y para aumentar los fondos de la cuenta de emergencia. La cuenta de emergencia constituye un fondo por si hiciera falta suplir la escasez de voluntarios con trabajo profesional. Además, si no se pudiera suplir con trabajo profesional, la persona podría solicitar cobrar de esta cuenta el importe, por mitad, de lo que hubiera cobrado el tercero profesional.

Por tanto, mientras las personas voluntarias que aportan horas deberán ser consideradas sin margen de duda insertas en las que hemos llamado economías recíprocas y, por tanto, su retribución mediante tiempo no tributará; los trabajos realizados a través del fondo de emergencia tendrán una consideración diferente. Es decir, si algunos participantes del sistema Zeitpolster trabajan de manera profesional dentro de él - por ejemplo, como cuidadores, entrenadores, o asistentes remunerados—, y reciben una compensación monetaria a cambio de su tiempo, el tratamiento fiscal sería más cercano al de cualquier otro trabajador autónomo o empleado que presta servicios a cambio de dinero. En este caso, las personas recibirían una remuneración monetaria, que estaría sujeta a impuestos sobre la renta, contribuciones a la seguridad social y otras cargas fiscales asociadas. Así que, se podría ver, como un modelo que combinaría la práctica convencional de un banco del tiempo comunitario, que encajaría con la definición de trabajos por causa de benevolencia o buena vecindad; y con el trabajo laboral remunerado que caería de lado del Estatuto de los Trabajadores. Por último, el derecho al cobro de la mitad del coste de la contratación de un tercero, a cargo de la cuenta de emergencia, se puede interpretar que devengaría como rendimiento laboral en el momento que se activase esta condición subsidiaria al intercambio de trabajo.

4.2.3 Bancos del tiempo y voluntariado. El modelo mixto

Una propuesta elaborada desde la academia es la integración de la metodología del banco del tiempo con las dinámicas de voluntariado. Se trataría de fomentar una suerte

de red de reciprocidad contabilizada (banco del tiempo) del que se pudieran beneficiar los trabajadores de voluntariado de una determinada entidad. De esta forma se incorporaría a la práctica cotidiana de voluntariado, una nueva capa de interacciones económicas que se entienden no mercantilizadas. De esta manera no deberían ser consideradas como formas de retribución directa en especie. Es decir, no deberían tener la consideración de cantidades salariales.

La contabilidad del tiempo y la ejecutabilidad de este, siempre entendiéndose como una obligación social y no jurídica, habría de dibujar una capa superpuesta al trabajo de voluntariado. Es decir, este último se anotaría en forma de horas que, a su vez, se contabilizaría en el banco del tiempo de una manera independiente a la ejecución de su función como trabajador de voluntariado.

4.3 Plataformas de Crowdtiming

Se trata de plataformas digitales que pretenden facilitar la organización de diferentes voluntarios que aportan cantidades de tiempo limitado para, poniéndolos en común, poder realizar tareas más complicadas o multinivel de las que podrían hacer de manera individual.

Dependiendo de la estructura de la plataforma, el posible ánimo de lucro, o no, que tenga y otras consideraciones causales, se estará ante una simple plataforma comunitaria digital, una de organización de trabajo del voluntariado, o, en cambio, una sociedad de lucro.

4.4 La moneda social

La moneda social es una forma de contabilización de la actividad económica con el objetivo de facilitar la distribución de bienes, servicios y conocimientos. A diferencia del dinero tradicional, las monedas sociales se diseñan para funcionar bajo una lógica de proximidad, normalmente una escala local, y para fomentar proyectos y actividades de impacto social y guiada por una lógica de la cooperación.

Su diseño parte, normalmente, desde una comunidad concreta y bajo una perspectiva democrática. Se destinan a fortalecer las economías locales y a promover las economías recíprocas o no mercantilizadas.

Pueden ser mecanismos idóneos para retribuir, de una manera indirecta, los trabajos realizados por amistad, benevolencia y buena vecindad; siempre y cuando no vengan a sustituir, sino a complementar, la moneda de curso legal. En principio no estarán sometidos a tributación, ni se deberían considerar retribuciones directas, sino que pueden considerarse, al igual que pasa con los bancos del tiempo, mecanismos de contabilidad social. Ahora bien, esta postura podría cambiar si su práctica se extendiese y dejaran de considerarse complementarios al dinero de curso legal.

4.5 Las redes informales de ayuda mutua

Las comunidades siempre han autoorganizado su actividad económica para dar satisfacción a sus necesidades mutuas. Las economías recíprocas comunitarias, lo que nuestro ordenamiento jurídico ha tildado como trabajos realizados por buena vecindad, históricamente se han relacionado con el mundo rural o periurbano. El intercambio de trabajo agrícola, los pastos comunales o los cuidados mutuos.

Hoy, la sociedad actual está más atomizada que nunca, y este tipo de formas de trabajar de manera comunitaria, como hemos visto, ya no están tan extendidas. En cambio, en la actualidad y sobre todo en las ciudades, mucha gente vive aislada de los demás. Así, parece aconsejable fomentar una vuelta a un tejido comunitario más tupido. Esto sucede hoy en día mediante iniciativas de rearticulación social y de fomento de relaciones de apoyo mutuo desmercantilizadas.

Podemos encontrar iniciativas completamente informales, como algunos intentos de fomentar los cuidados entre vecinos o los grupos de apoyo mutuo psicológicos. En ellas se fomenta la intercooperación entre personas que viven en contextos urbanos concretos. Lógicamente, al no haber un intercambio concreto, ni una relación de dependencia o subordinación, ni una remuneración directa, no se podrá entender como una relación mercantilizada encubierta. Así que se tratará de formas de relación de interés mutuo no onerosas. Fórmulas bastante puras de economías recíprocas que quedarán al margen de cualquier regulación laboral o tributaria.

También pueden desarrollarse redes de apoyo mutuo entretejidas con otras iniciativas provenientes del voluntariado. Es el caso, por ejemplo, de Las Comunidades de Cuidados, impulsadas por la Asociación Iberoamericana de Bancos del Tiempo. En estos, habrá que distinguir bien que actividades supondrían trabajo de voluntariado, y cuáles se tratan de actividades insertas en relaciones de economías recíprocas. Los primeros estarán sujetos al marco jurídico establecido en la Ley de Voluntariado, mientras que los segundos estarán a lo dicho en el párrafo anterior.

4.6 Sandbox social

Un "sandbox" en el ámbito tecnológico y financiero, es un espacio sellado para ejecutar pruebas sin riesgo de contaminar o pervertir el entorno. Un sandbox social es, así, un entorno experimental controlado donde se pueden probar nuevas ideas, modelos o innovaciones sociales en un contexto real, pero con ciertas restricciones para evitar riesgos, y con el objetivo de aprender de la experiencia antes de implementarlas a gran escala.

Este concepto se utiliza en el campo de la innovación social para crear espacios de prueba donde diferentes actores como gobiernos, ONGs, empresas, universidades, o comunidades, pueden experimentar con nuevas soluciones a problemas sociales, sin temor a las consecuencias de los fracasos o errores en el corto tiempo. Los resultados

de estos experimentos pueden luego informarse para desarrollar políticas públicas o modelos más efectivos.

Un sandbox social crea un espacio protegido en el que se pueden realizar pruebas y experimentos con nuevas políticas, programas o servicios sociales, sin que estos experimentos afecten a la población en su conjunto. Los riesgos se gestionan cuidadosamente, y las intervenciones en la comunidad o sociedad se prueban a pequeña escala antes de extenderse.

En el Estado español, y en el campo de las finanzas, esta idea cristaliza con la [ley 7/2020, de 13 de noviembre, para la transformación digital del sistema financiero](#) donde se permite la experimentación en campos no regulados a través de un sistema de observación supervisado por autoridades.

Quizá, un marco regulatorio similar que permitiera desarrollar, experimentar, y multiplicar las economías de la reciprocidad serían una buena forma para comenzar a evitar los problemas que se detectan actualmente en este campo.

5. Recomendaciones

Este informe arroja una cuestión principal: la falta de un tratamiento específico a las economías recíprocas las ha orillado conceptual y jurídicamente, abandonándolas como un vestigio social que hoy se encuentra en el margen. Por ello se recomienda la construcción de un marco singular para ellas. No tanto para regularlas, lo que, seguramente, sería contradictorio con su espíritu de autorregulación comunitaria, sino de fomento y protección de las mismas. Así, la creación de una **Ley de defensa y fomento de las economías de la reciprocidad** que delimite su campo, la defina y le otorgue una sustantividad jurídica propia y no subsidiaria del trabajo formal, sería una buena práctica legislativa.

Además, parecería interesante el fomento y la **creación de herramientas jurídicas innovadoras** que facilitasen la implantación de diferentes monedas locales y sociales que favorezcan los canales cortos de producción-consumo y la economía circular. También para el desarrollo y la expansión de los bancos del tiempo y la implantación de nuevos. Así como, de nuevo, la implementación de **instrumentos jurídicos que permitan modelos mixtos e innovadores** como el Zeitpolster u otros que permitan la simbiosis entre instrumentos como los bancos del tiempo, y el trabajo de voluntariado.

La creación de un campo de actuación innovador, **mediante el modelo sandbox social** en materia de las economías de la reciprocidad donde se permita o fomenten herramientas e instrumentos jurídicos innovadores que permitan el desarrollo de modalidades económicas no mercantilizadas, de voluntariado, así como la creación de instituciones populares con capacidad para gestionar y regular conflictos y crear economías de escala.

6. Bibliografía

Barassi, L. (1957). *Il diritto del lavoro*. Milano.

Boldó Prats, G. (2013). La pena de trabajos en beneficio de la comunidad y la crisis del estado del bienestar. *Revista de Derecho vLex*, 112. <https://app.vlex.com/vid/pena-trabajos-beneficio-crisis-bienestar-445918833>

Broncano, F. (2020). *Conocimiento expropiado: Epistemología política en una democracia radical*. Akal.

César Rendueles. (2024). *Comuntopía: Comunes, postcapitalismo y transición ecosocial*. Bookwire GmbH.

García Ortega, J., & Goerlich Peset, J. M. (2023). *Derecho del Trabajo* (11.a ed.). Tirant lo Blanch.
<https://biblioteca.nubedelectura.com/cloudLibrary/ebook/info/9788411696500>

Graeber, D. (with Wengrow, D., & Weyland, J. A.). (2022). *El amanecer de todo: Una nueva historia de la humanidad*. Ariel.

Jovani, J. M. A. (2013). *TEORÍA ECONÓMICA DEL VOLUNTARIADO Y LAS ONG. UNA PROPUESTA PARA EL DEBATE*. Universidad Autónoma de Madrid. Fundación General.
Kottak, C. P. (2019). *Introducción a la antropología cultural: Espejo para la humanidad* (J. A. Puerto Sebastián & S. M. Cayeux de Sénarpon de, Trads.; Undécima edición). McGraw Hill.

Ostrom, E. (2019). *Governing the commons: The evolution of institutions for collective action* (10th printing). Cambridge University Press.

Polanyi, K. (1944). *La gran transformación crítica del liberalismo económico* (F. Alvarez-Uria & J. VARELA, Trads.). Ediciones de la piqueta.

Polanyi, K. (1957). El sistema económico como proceso institucionalizado. En *Lecturas de Antropología Social* (pp. 275-306). UNED.

Rendueles, C. (2016). *En bruto: Una reivindicación del materialismo histórico*. Pensamiento21.
Serrano Olivares, R. (2020). Consumo colaborativo y trabajo a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. En *Cambiando la forma de trabajar y de vivir* (1.a ed.). Tirant lo Blanch.

Sevilla-Buitrago, Á. (2023). *Contra lo común: Una historia radical del urbanismo* (A. Pérez Galván, Trad.). Alianza Editorial.

Thompson, E. P. (1980). *Costumbres en común: Estudios sobre la cultura popular*. Valdés Dal-Ré, F. (2011). El trabajo altruista y gratuito. En *El trabajo* (p. 532). Editorial Universitaria Ramón Areces.
<https://app.vlex.com/search/jurisdiction:ES/buena+vecindad/p2/vid/406534398>

“Financiado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones y puntos de vista expresados son exclusivamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de OeAD-GmbH. Ni la Unión Europea ni la autoridad que concede la subvención pueden ser considerados responsables de los mismos”.



Licencia Creative Commons Atribución-Compartir Igual 4.0 Internacional

