

“Voluntariado, tercer sector y empleo: reflexiones desde una perspectiva sindical”

*Jorge Aragón, Juan Manuel Pérez y Fernando Rocha¹
Fundación 1º de Mayo*

Se abordan en este trabajo una serie de reflexiones sobre las relaciones entre voluntariado, tercer sector y empleo, tomando como referencia los debates realizados por los grupos de trabajo que –en torno a esta problemática– se desarrollaron en el marco de las jornadas celebradas en Robregordo (junio del 2001).

Como punto de partida, merece resaltar la oportunidad de este debate en el marco de una organización sindical como Comisiones Obreras (CC.OO.). En primer lugar, porque CC.OO. es una organización que –aunque centrada prioritariamente en el ámbito de las relaciones laborales– tiene un proyecto socioeconómico de transformación global de la sociedad. Desde esta perspectiva, los militantes de CC.OO. –además de desarrollar su trabajo específico en los centros de trabajo– han participado tradicionalmente en diferentes cuestiones de solidaridad (desde la participación en movimientos y/o partidos políticos, al desarrollo de actividades concretas en: educación, movimientos vecinales, etc.).

En segundo lugar, el sindicato como organización interviene activamente en la construcción de estructuras de bienestar y protección social, a través de actuaciones diversas como la atención a emigrantes o la cooperación para el desarrollo, y en las que frecuentemente se mantienen relaciones –de colaboración en algunos casos, y de conflicto en otros– con diversas organizaciones del denominado tercer sector

Finalmente, un aspecto central lo constituye la “explosión” de las organizaciones del denominado tercer sector en España a lo largo de la última década. Un fenómeno que ha generado elementos positivos –de incremento participación ciudadana y profundización de la democracia– pero también efectos perversos asociados, paradójicamente, a su consolidación. Como extremo, cabría señalar la progresiva utilización del discurso “solidario” –con la complicidad de algunas organizaciones no

gubernamentales– para legitimar determinadas actuaciones por parte de los Estados, totalmente contrapuestas a los valores con los que se pretenden enmascarar (p ej.: acciones militares de la OTAN disfrazadas de intervenciones humanitarias). O, en otro ámbito, el reciclaje de estos valores efectuados por la publicidad a la mayor gloria de determinadas empresas multinacionales (campana Fortuna). En este sentido, el desarrollo del tercer sector plantea algunas cuestiones que son objeto de la preocupación directa de las organizaciones sindicales, tales como: el desplazamiento del empleo remunerado, la privatización de servicios sociales de responsabilidad pública, la precarización de relaciones laborales de los profesionales que desarrollan su actividad en las distintas organizaciones, o el voluntariado dentro del sindicato.

En este marco, el objetivo de este artículo es aportar –desde la perspectiva sindical– una serie de elementos de reflexión sobre la problemática del voluntariado, tercer sector y empleo, estructurando la exposición en cuatro apartados: concepto y modelo de voluntariado; tercer sector; empleo y relaciones laborales; y posición del sindicato respecto del voluntariado y el tercer sector. En última instancia, se pretende contribuir a la apertura necesaria en el debate entre los sindicatos y las organizaciones de voluntariado, que con frecuencia ha estado presidido por el recelo e incluso la hostilidad, y que en cualquier caso debería orientarse a reforzar el conocimiento mutuo, así como los posibles mecanismos de cooperación.

1. Concepto y modelo de voluntariado.

El voluntariado, en tanto que actividad o trabajo realizado de forma altruista y gratuita, puede interpretarse en una primera acepción como una expresión de la participación ciudadana en la vida pública y, por tanto, como una forma de democratización de las relaciones sociales. En este sentido, el voluntariado se desarrolla en múltiples campos de actividad, tales como la cultura, la protección civil, la animación sociocultural, la ecología, la utilización del tiempo libre, la práctica deportiva y la acción social. El voluntariado de este último campo se distingue de los demás en la atención de necesidades más básicas, relacionadas con la salud, la higiene, la vivienda digna, el cuidado personal, la igualdad de oportunidades, la defensa de los derechos

¹ Texto incluido en: AAVV. : *Voluntariado, tercer sector y movimiento sindical*. Confederación Sindical

humanos o la consecución de un empleo para las personas en situación de exclusión social.

Merece recordar, al respecto, que gran parte de las actividades de las personas en nuestras sociedades, aunque sean socialmente útiles –como el cuidado de los niños o de los ancianos– han quedado excluidas de la valoración central con que se ha concebido, en términos generales, el trabajo. De hecho, sólo la actividad directamente implicada en la esfera mercantil ha merecido atención en el análisis económico de forma que el trabajo, en su concepción más amplia, se ha limitado a su acepción de empleo remunerado. El que los instrumentos de medición de la actividad económica y de la creación de riqueza como pueda ser el Producto Interior Bruto que usualmente se utiliza para medir los niveles relativos de riqueza y de bienestar excluya, por ejemplo, la actividad de las mujeres en el cuidado del hogar, es una clara muestra de este predominio de los conceptos y objetivos mercantiles.

Bajo esta óptica, conviene comenzar el análisis situando el fenómeno del voluntariado en su contexto histórico. En este sentido, cabe señalar que el voluntariado no es un fenómeno novedoso, y de hecho se encuentra en la base de numerosas organizaciones con una larga trayectoria histórica, como es el caso de los sindicatos². Desde esta perspectiva, el voluntariado se ha asociado tradicionalmente a la figura del militante, que desarrolla su labor en organizaciones y/o movimientos políticos y sociales, en el marco de una lógica de participación colectiva, ideológica, reivindicativa y crítica. Una concepción que se contraponen de forma significativa a la dominante actualmente entre las organizaciones de voluntariado, y que se caracteriza por una lógica de participación individualista y desideologizada, más emotiva que crítica respecto de los problemas de la sociedad.

Aunque en los países de ámbito anglosajón tiene una larga tradición, la configuración de este modelo en el caso español es relativamente reciente. Sus inicios pueden localizarse en los años 80, y su desarrollo pleno en la década de los 90, a través de un proceso que se ha caracterizado como *institucionalización del voluntariado* y en

de CC.OO. (2001).

² Un ejemplo clásico lo constituyen las “Cajas de Socorro”, surgidas en el siglo XIX con la finalidad de sufragar situaciones de enfermedad, de falta de trabajo, etc., no cubiertas desde el Estado

el que la Administración pública –en sus diferentes ámbitos territoriales– ha desempeñado un papel central (de ahí la calificación de modelo “oficial”).

La genealogía de este proceso está ligada a una coyuntura histórica concreta: la crisis socioeconómica que se produce en las sociedades occidentales en la década de los 70 y, especialmente, la crisis del modelo de estado de bienestar. Un modelo que se ha caracterizado, entre otros, por tres parámetros básicos: el compromiso público con la creación de pleno empleo; la prestación por parte del Estado de unos servicios universales (sanidad, educación, etc.); y la asistencia a los colectivos más desfavorecidos.

La crisis económica pone en cuestión este modelo, y supone la ruptura de uno de sus pilares fundamentales: el empleo, como fundamento económico y elemento de integración social. Crisis del empleo que implica, aunque a algunos les cueste reconocerlo, la crisis de las economías de mercado y de la idea de que los mercados permiten una eficiente asignación de recursos a la vez que cubren las necesidades de la sociedad. Los incrementos de los niveles de desempleo, así como la reducción en las prestaciones sociales, ponen en entredicho la cohesión social, y generan a su vez un aumento de la exclusión social de numerosos colectivos.

En este contexto, emerge y se consolida progresivamente un discurso oficial, en el que la satisfacción de las necesidades sociales se liga en buena medida a la *voluntad* de los ciudadanos –articulada a través de su participación altruista en las organizaciones del tercer sector– en detrimento de la responsabilidad política de la propia Administración, cuya “dejación” se justifica por la necesidad de contención del gasto público. Discurso que va acompañado de toda una serie de políticas orientadas a reforzar la participación de las organizaciones de la “sociedad civil” y los voluntarios en la prestación de servicios sociales, previamente privatizados o externalizados por la Administración.

Se contraponen, de este modo, dos lógicas presumiblemente antagónicas en la satisfacción de las necesidades sociales: de un lado, la intervención pública, caracterizada por valores negativos, como entre otros: colectividad, ineficacia,

despilfarro, burocracia, etc. Por otro, el ámbito de la “sociedad civil”, en el que interactuarían tanto las empresas mercantiles como las entidades del tercer sector, y que se reviste de valores positivos como: innovación, eficacia, ahorro, libertad. Concepto éste, el de la “sociedad civil”, que tiene una fuerte carga ideológica, en la medida que –dibujado como un “todo” único frente al Estado– enmascara las contradicciones de clase existentes (un directivo de los múltiples chiringuitos financieros cuyas andanzas con la justicia salpican cotidianamente la prensa, no tiene mucho que ver, obviamente, con un empleado precario de una empresa de telemarketing).

Así pues, dos elementos sobresalen en la articulación del modelo oficial de voluntariado: la decidida intervención de las Administraciones públicas en el fomento y articulación de la colaboración gratuita, y la valoración económica de los servicios del voluntariado. En este sentido, “el discurso estatal del voluntariado es la mejor propaganda posible del llamamiento que el estado hace para que el mantenimiento de las cuotas de bienestar alcanzadas sean consideradas formal y materialmente una corresponsabilidad entre el estado y la sociedad. Se produce de esta forma un <<efecto paraguas>> por el que se mitiga la presión social dirigida al estado”³.

El proceso de institucionalización del voluntariado en España se desarrolla fundamentalmente en los años 90, con la progresiva promulgación de una serie de normas sobre la materia en el ámbito autonómico⁴. Asimismo, en estos años se intensifica el proceso de articulación estatal, con la elaboración de la *Ley estatal del voluntariado* de enero de 1996, mediante la que se establece el marco legal que regula la participación de los voluntarios en programas de exclusiva competencia estatal, o de ámbito estatal o supraautonómico, así como la actuación de las organizaciones que desarrollen estos programas. También se incluyó una regulación mínima referente a los voluntarios que participan en tareas de cooperación internacional.

³ Antonio Madrid: *La institución del voluntariado*. Editorial Trotta, Madrid, 2001.

⁴ Así: Ley catalana de creación del Instituto catalán de voluntariado, de 13 de diciembre de 1991; Ley aragonesa del voluntariado, de 7 de octubre de 1992; Decreto de la Consejería Andaluza de Asuntos Sociales, de 20 de abril de 1993; Ley de la Comunidad de Madrid, de 19 de mayo de 1994; Decreto de Castilla y León del voluntariado social, de 19 de enero de 1995; Ley del voluntariado de Castilla-La Mancha, de 16 de marzo de 1995; Ley de Extremadura del voluntariado social, de 12 de marzo de 1998; Ley de voluntariado de Navarra, de 27 de marzo de 1998; Ley de La Rioja del voluntariado, de 6 de mayo de 1998; Ley de Canarias, de 15 de mayo de 1998; Ley de Baleares, de 18 de mayo de 1998; Ley del País Vasco del voluntariado, de 25 de junio de 1998; y Ley del voluntariado de Galicia, de 22 de diciembre del 2000.

El siguiente hito lo constituye la aprobación del *Plan estatal del voluntariado 1997-2000*, que recoge buena parte de los elementos que durante los últimos quince años han dado forma al voluntariado, y recoge las propuestas para un desarrollo futuro del voluntariado. Más concretamente, el Plan tiene como objetivos: sensibilizar a la sociedad sobre la práctica del voluntariado; promocionar una cultura de solidaridad; prestar apoyo técnico y financiero a los voluntarios y voluntarias; y coordinar las iniciativas públicas y privadas a favor del voluntariado. Este texto ha tenido su continuación con el *Plan Nacional del Voluntariado 2001-2004*, aprobado en junio del 2001 por el Consejo de Ministros, y cuyo objetivo es “el apoyo a las ONGs, la sensibilización de la sociedad hacia el voluntariado, la coordinación de todas las instancias implicadas y la promoción de este movimiento social en nuestro país”.

El modelo institucional que se consolida con este proceso, presenta al voluntariado como una expresión de la ciudadanía y de participación democrática, que los poderes públicos alentan en cumplimiento del mandato constitucional recogido en el artículo 9.2. (“facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”). Desde esta perspectiva, el concepto de voluntariado se define como el conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas físicas, siempre que las mismas no se realicen en virtud de una relación laboral, funcionarial, mercantil o cualquier otra retribuida, y reúna los siguientes requisitos:

- Que tenga carácter altruista y solidario.
- Que su realización sea libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico.
- Que se lleven a cabo sin contraprestación económica, sin perjuicio del derecho al reembolso de los gastos que el desempeño de la actividad voluntaria ocasione.
- Que se desarrollen a través de organizaciones privadas o públicas y con arreglo a programas o proyectos concretos”.

Además, la ley señala que quedan excluidas de su ámbito las actuaciones voluntarias esporádicas, aisladas o prestadas al margen de organizaciones públicas o privadas sin ánimo de lucro, ejecutadas por razones familiares, de amistad o buena vecindad. También indica que la actividad de voluntariado no podrá, en ningún caso, sustituir al trabajo retribuido.

En este sentido, la regulación normativa del voluntariado ha ido acompañada de una serie de políticas de apoyo económico a las organizaciones del denominado Tercer sector, lo que ha constituido un factor central para el crecimiento vertiginoso de este fenómeno en la pasada década. Como muestra, basta señalar que –según los datos recogidos en el *Plan Nacional de Voluntariado 2001-2004*– el número de voluntarios en España ha pasado de 286.403 en 1986, a 1.073.636 en el año 2000. Unas cifras que, aunque haya que analizar con la debida precaución metodológica, son indicativas en cualquier caso de la magnitud del fenómeno.

Ahora bien, esta concepción institucional ha sido objeto asimismo de diversas críticas en diferentes ámbitos. En este sentido, desde la perspectiva sindical se ha incidido particularmente en los siguientes aspectos negativos del modelo “oficial” de voluntariado actualmente dominante⁵:

- *Escasa conciencia crítica global de la sociedad.* La motivación del voluntario no parte de una conciencia crítica, racional y reflexiva de los problemas de la sociedad, sino de una imagen difusa, emocional y atomizada, que se concreta a partir de situaciones muy puntuales. Ello potencia asimismo que el voluntariado no busque comprometerse en proyectos de transformación social a largo plazo, sino vincularse a la realización de acciones puntuales y concretas.
- *Imagen negativa de las organizaciones políticas y sociales tradicionales.* Los voluntarios tienen una imagen negativa estereotipada de los partidos políticos y sindicales, como organizaciones institucionales, burocráticas, corporativas, ineficaces, y ligadas a la Administración. En contraposición, perciben a las ONGs

⁵ Merece resaltar que no se trata tanto de remarcar posibles rasgos negativos y personales de los voluntarios, como de incidir en la lógica de participación fomentada desde las instituciones y un gran número de organizaciones del tercer sector.

como organizaciones “vivas”, “solidarias” y “útiles” (aunque, paradójicamente, todas estas ONGs subsistan de las subvenciones públicas).

- *Transitoriedad*: muchos voluntarios sólo buscan “ocupar tiempo”, en tanto no tienen otra actividad –particularmente, laboral– que desarrollar. Asimismo, se ha detectado que un alto porcentaje de personas, particularmente jóvenes, contemplan al voluntariado como un medio para la obtención de un puesto de trabajo.

En contraposición a este modelo institucional de voluntariado, se considera necesario fomentar la figura de “trabajador cívico”, que se encarnaría en una lógica de participación colectiva, ideológica, crítica y reivindicativa, y que puede asimilarse a la figura del “militante” tal como se ha entendido históricamente en las organizaciones políticas y sindicales.

2. Tercer sector.

A partir de la década de los 80, se asiste en España a un crecimiento y proliferación de las entidades y asociaciones que van configurando lo que se viene a denominar como “tercer sector”, que se situaría en una frontera difusa, definiéndose por su no-pertenencia ni al sector público (regido por un sistema de jerarquías) ni al privado (regido por un sistema de precios). El tercer sector, en cambio, se situaría un ámbito sustentado en base a un sistema de valores compartidos por la sociedad, o parte de ella, e implicaría –al menos, teóricamente– una profundización en la democracia real y la participación ciudadana⁶.

Ahora bien, la consolidación paulatina de este tercer sector se ha visto acompañada, en los últimos tiempos, por su creciente “permeabilización” desde los otros dos ámbitos: desde lo público, por el progresivo reconocimiento institucional, en forma de producción de normas, dotación presupuestaria, o delegación de actividades. Esto ha generado, como se ha señalado, un reforzamiento de las entidades del tercer sector pero, al mismo tiempo, una cierta pérdida de autonomía de buena parte de ellas, por la dependencia financiera de los recursos de la Administración. Asimismo, desde el

⁶ Lógicamente, se trata de tipos ideales que nunca se dan en estado “puro”.

sector privado, en función de la progresiva “mercantilización” de las entidades del tercer sector, en aras de poder dar respuesta a la progresiva privatización de los servicios sociales básicos.

El principal rasgo definitorio del tercer sector lo constituye su heterogeneidad, en la medida en que integra desde organizaciones tradicionales de ayuda mutua, movimientos y asociaciones sociales diversas, hasta fundaciones, centros de investigación y empresas mercantiles cooperativas (en un sentido amplio). En este sentido, “la borrosa definición de estos conceptos ha llevado a que, en ocasiones, estas agrupaciones se utilicen como sinónimos. Por ejemplo, se habla al mismo tiempo de sector no lucrativo y sector voluntario cuando, en los primeros se incluye a organizaciones que actúan con ánimo de lucro y, en los segundos se incluye también a otras que no tienen un solo voluntario o, que teniendo alguno, resulta evidente que la actividad de los voluntarios no forma parte de la base de su actuación ni son representativos frente a su tamaño”⁷.

Centrando el análisis en las organizaciones que se insertan en el campo de la acción social, existen notables dificultades para el conocimiento de su estructura en España, asociadas tanto a la indefinición conceptual, como a la carencia de fuentes estadísticas fiables. No obstante, se puede establecer una clasificación en tres grupos, en función del tamaño y ámbito de actuación:

- (a) Un primer segmento, integrado por las “4 grandes” (Cáritas, Cruz Roja, ONCE, y Obras Sociales de Cajas de ahorro), con una dotación presupuestaria muy fuerte, y participación de numeroso personal –remunerado y voluntario–, y que extendería su actuación en el ámbito estatal e internacional.
- (b) Una gama de entidades de tamaño “intermedio”, con mayor o menor implantación en el conjunto del Estado, y ocasionalmente con presencia en el ámbito internacional (cooperación).

⁷ Agregación Nacional de Fundaciones para la promoción de la Acción Social “Luis Vives”: *Propuestas de acción sobre el Voluntariado y el Marco Financiero de las organizaciones de Acción Social*, octubre de 2000 (mimeo).

- (c) Y un último grupo, que comprendería a un gran número de pequeñas organizaciones, cuyo territorio acción es muy reducido, circunscribiéndose al ámbito local.

En este contexto, conviene remarcar que la notable heterogeneidad del tercer sector da lugar a realidades y situaciones muy diferentes; un hecho que implica relativizar cualquier valoración global y unitaria –positiva o negativa– que pueda realizarse sobre las organizaciones que integran el mismo. En cambio, parece más razonable adoptar como hipótesis de trabajo una perspectiva “contextualista”, es decir: no plantear el debate sobre el tercer sector en términos sustanciales y morales (todas las ONGs son iguales, buenas o malas), sino analizar en cada circunstancia cual es el funcionamiento concreto de las diferentes entidades.

No obstante, aún con estas precauciones metodológicas, es posible resaltar algunos elementos generales que pueden considerarse a la luz del desarrollo de las organizaciones del tercer sector. Así, entre los aspectos positivos cabría destacar los siguientes:

- *Organización*: Se distinguen de las agrupaciones informales o específicas, meramente sociales o familiares, por un cierto grado –por pequeño que sea– de entidad formal o institucional.
- *Carácter privado*: surgen de la iniciativa ciudadana o privada.
- *Autonomía*: Son independientes, en particular del gobierno y demás autoridades públicas, es decir: tienen libertad para autogobernarse de acuerdo con sus propias normas y procedimientos sin sufrir interferencias.
- *No reparten beneficios*, es decir, sus fines son otros que buscar el lucro para sus directivos o sus miembros. Además, tienen que estar gestionadas en lo que a veces se denomina una forma "desinteresada". Al utilizar este término se quiere indicar no sólo que las asociaciones no deben tener fines de lucro, sino además que aquéllos que las gestionan no deben hacerlo esperando obtener beneficios personales.

- *Valores solidarios*. Han de tener una actividad, en cierto modo, pública y su finalidad debe ser, al menos en parte, contribuir al bienestar general.

En contraposición, desde la perspectiva sindical se han destacado algunos elementos negativos en el funcionamiento de las organizaciones del tercer sector en España, tales como: la excesiva dependencia de la financiación pública (que motiva una fuerte competencia entre las propias entidades, así como, en ocasiones, situaciones de clientelismo respecto de la Administración); la adopción de una perspectiva excesivamente parcial y focalizada de los problemas sociales, en la medida en que la mayoría de las organizaciones se centran exclusivamente en su campo de acción específico; y una cierta concepción mercantil del voluntariado, en la medida en que en muchos casos se contempla al voluntario como un recurso, es decir como una persona que puede desempeñar una función y ahorrar costes (un hecho alentado, entre otros factores, por las características de determinadas subvenciones, como las convocatorias del 0,52% del IRPF).

En cualquier caso, cabe finalizar recalcando nuevamente la necesidad de valorar el funcionamiento específico de cada organización, abriendo así la posibilidad de establecer mecanismos de cooperación entre los sindicatos y aquellas entidades del tercer sector que se consideren más afines, a la hora de abordar determinadas problemáticas sociales.

3. Empleo y relaciones laborales.

Como punto de partida, conviene diferenciar claramente el voluntariado del ámbito de la laboralidad: el voluntariado no puede suponer ni sustitución de empleo, ni concebirse como un medio para la consecución de empleo.

En efecto, el objetivo del voluntariado tiene poco que ver con el empleo y sí con la cobertura de necesidades sociales básicas. Si se conciben los recursos humanos como el esfuerzo, la potencialidad y la actividad de las personas, ciertamente se está ante nuevas formas de actuación que pueden contribuir significativamente al aumento de la

riqueza y del bienestar de las sociedades más allá de sus determinantes mercantiles o sus expresiones monetarias tal y como han sido tradicionalmente concebidas.

En cambio, si el interrogante planteado expresa simplemente la aparición de nuevas formas de relación laboral, se puede estar incurriendo en el deseo de romper las regulaciones sobre el empleo remunerado, que garantizan un cierto nivel de cohesión social, amparándose en el sentido “altruista” de la actividad que se desarrolla. El intento de resolver el problema del desempleo reduciendo los niveles socialmente aceptados a través de la legislación o la negociación colectiva no solo se ha demostrado estéril, como enseña la propia historia reciente de nuestro país, sino que termina generando graves fracturas sociales.

Merece por ello recordar que una característica fundamental –incluso en términos legales– de las organizaciones del voluntariado es su carácter no lucrativo, al mismo tiempo que su estructuración en valores sociales que dan sentido a la acción que se quiere desarrollar. Sin la hegemonía de estos valores, la propia acción del voluntariado puede estar encubriendo una “mercantilización precarizadora” de su actividad, directamente relacionada con una “privatización” de las responsabilidades del sector público en la cobertura de las necesidades sociales.

Desde esta perspectiva, las organizaciones sindicales han incidido en el hecho de que –en su configuración institucional actual– el voluntariado supone, en numerosos casos, desplazamiento de empleo asalariado. Ello se ha puesto de manifiesto de forma evidente, por ejemplo, con la prestación social sustitutoria, que, por otra parte, difícilmente puede asimilarse al voluntariado dado su carácter obligatorio. Pero quizás suscite mayor preocupación el hecho de que –ante los altos índices de paro existentes– un elevado porcentaje de voluntarios conciba su participación en las organizaciones del tercer sector como una forma de acceso al empleo, algo que es fomentado desde las propias organizaciones. En otras palabras: se estaría contemplando al voluntariado como una forma, transitoria, de “ocupar” a la población desempleada (especialmente a los jóvenes y a las mujeres).

Una segunda cuestión que se plantea es el alto grado de precarización entre los trabajadores profesionales de las organizaciones del Tercer sector, muchas de las cuales se amparan en el discurso de la “solidaridad” y la escasez de recursos, para justificar dicha precariedad.

Finalmente, la combinación de ambos aspectos –la precariedad del empleo en el Tercer Sector y el (ab)uso de voluntarios–, incide asimismo en el deterioro de la calidad de los servicios prestados, que en su gran mayoría han sido contratados con la Administración.

4. Posición del sindicato respecto del voluntariado y el tercer sector.

Tomando como punto de partida las tres líneas que se han analizado anteriormente –“*concepto de voluntariado*”, “*tercer sector*” y “*empleo y relaciones laborales*”– el modelo de “*voluntariado institucional*” dentro del sindicato tiene una imagen crítica, identificada a un concepto individualista y desideologizado de la participación ciudadana, carente de visión crítica, racional y reflexiva de los problemas de la sociedad. En contraste con esta visión, se promueve desde el sindicato el concepto de trabajador cívico o militante, comprometido con una ideología y participe activo en procesos de transformación de la sociedad a largo plazo.

Por otro lado están los voluntarios, que en términos generales consideran a los sindicatos y partidos políticos, como organizaciones institucionales, burocráticas, corporativas e ineficaces, ligadas a la administración. Tanto una visión como otra, son claros ejemplos de estereotipos que poco o nada tienen que ver con la realidad, y que responden más al desconocimiento.

En el marco sindical que nos ocupa, esta visión del voluntariado, bastante generalizada, es consecuencia de varios factores:

Por un lado la primigenia actividad histórica que tiene el sindicato en materia de *Política Social* y por consiguiente del ámbito de actividad del *Tercer Sector*. Como consecuencia de esto, el sindicato aun no ha establecido una estrategia clara para abordar la nueva realidad en relación al campo de acción del voluntariado; prueba de

ello es la dispersión de la acción sindical o la no acción sindical de este mundo en diferentes federaciones (administración pública, enseñanza, sanidad, banca, etc.) sin seguir los criterios habituales para la clasificación de los diferentes sectores laborales. Por ejemplo las ONG'S están encuadradas en la "*Federación de banca, oficinas y despachos*", independiente de la actividad de las mismas. Una consecuencia positiva de la reclasificación de las ONG'S en los diferentes sectores laborales acordes con su actividad, sería formalizar contactos entre las estructuras de Coordinación de Acción sindical y las diferentes federaciones a la hora de ir valorando estas actividades en la negociación colectiva de los convenios.

Esto provoca un desconocimiento conceptual y evolutivo del voluntariado, que dificulta una visión precisa en el sindicato, ya que si se concreta no respondería a la realidad, pero decantándose hacia la delimitación rigurosa de las funciones y tareas que tienen que realizar los voluntarios en las distintas ONG'S. Esta opinión, viene derivada de que el modelo actual de voluntariado desplaza actualmente empleo asalariado y desprofesionaliza al trabajo actual de estas entidades.

Otro factor que provoca esta visión, es el propio Estado. Por un lado promueve el fortalecimiento del *Tercer Sector*, privatizando muchas de las funciones básicas en materia de *Política Social* que tiene obligación de realizar la Administración, y nutriéndose estas organizaciones de un gran número de voluntarios. España se encuentra en la actualidad en la cola en gasto público en protección social (solo por encima de Irlanda), encontrándose 6,1 puntos por debajo de la media de la Unión Europea. Esta privatización de servicios está provocando una precarización y desprofesionalización en materia de política social, así como una falta de continuidad en la realización de programas.

En la actualidad, la administración no prima a las ONG'S que generen más empleo estable, sino que pone como condición la presencia de voluntarios para la concesión de subvenciones, como por ejemplo, los programas del 0,52% de IRPF, (menos coste por actividad realizada). Esta estrategia del estado esta provocando una fuerte competencia por las subvenciones, que si bien es cierto y posible que no todas las formas de solidaridad comunal puedan ni deban laboralizarse, si lo es que un

importante número de actividades que realizan los voluntarios en el campo de la acción social y la lucha contra la exclusión deben profesionalizarse.

Con esto no se plantea que el sindicato esté en contra del trabajo que realizan las ONG'S, ya que en términos generales, trabajamos paralela y conjuntamente con ellas, en la medida que sus objetivos confluyan con los nuestros, en cuanto que tenemos unos valores solidarios y pretendemos un cambio social.

Esto entronca con otro factor que da esta visión crítica del voluntariado en el sindicato, que en la actualidad el voluntariado desplaza empleo asalariado. Un ejemplo claro de ello es la desaparición de la prestación social sustitutoria, que sin ser, de ningún modo, una labor voluntaria, proporcionaba una cobertura social que no se va a profesionalizar, como en otros casos que si ha ocurrido, sino que será cubierta por voluntarios.

Por concepción y actividad quizás sea este factor, el empleo y las relaciones laborales, donde el sindicato tenga una visión más clara del trabajo a realizar, la vigilancia y control del voluntariado para que no desplace empleo asalariado y analizar las consecuencias y condiciones laborales en las que se desarrolla el trabajo del voluntario en las organizaciones que prestan estos servicios. Pero como ya se ha comentado, la falta de un trabajo transversal entre federaciones dificulta este propósito, careciendo de estudios propios y criterios de intervención en esta materia.

Todo esto se encuadra con una realidad y una necesidad de acción que el sindicato debe, no solo participar en los órganos institucionales de ordenación del voluntariado, sino que tiene que elaborar unos criterios orientativos de ámbito Confederal sobre el voluntariado, de cara al interior y exterior del sindicato, dada la importancia cualitativa y cuantitativa que esta representando este tema, ya que en el año 2000 había algo más de un millón de voluntarios en el área social. Esta importante masa social incide evidentemente en la actividad laboral y el sindicato debe ser un elemento activo de la ordenación e intervención en esta materia.