

SUMARIO

- 1. NUEVA LEY DEL VOLUNTARIADO.**
- 2. NUEVA LEY DE SOCIEDADES LABORALES.**
- 3. MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN.**
- 4. CONVENIOS COLECTIVOS.**

1. NUEVA LEY DEL VOLUNTARIADO.

La Ley 45/2015, de 14 de octubre, del Voluntariado que deroga la anterior y se aplicará sin perjuicio de las competencias atribuidas a las comunidades autónomas en la materia por sus Estatutos de Autonomía y en su legislación específica, establece un periodo transitorio de un año para que las entidades de voluntariado integradas o que tengan voluntarios al 16 de octubre de 2015, se ajusten a lo previsto en ella.

Se aplica a los voluntarios, destinatarios y entidades de voluntariado que participen, se beneficien o lleven a cabo programas de voluntariado de ámbito estatal o autonómico y a aquellos programas en los que el Estado tenga reconocida constitucionalmente su competencia, dentro o fuera del territorio español o cuya ejecución exceda del territorio de una comunidad autónoma.

Esta ley tiene por objeto:

- Promover y facilitar la participación de la ciudadanía en actuaciones de voluntariado a través de entidades de voluntariado.
- Fijar los requisitos que deben reunir los voluntarios y el régimen jurídico de sus relaciones con las entidades de voluntariado y con los destinatarios de las actuaciones de voluntariado.
- Describir la cooperación que pueden realizar las Administraciones públicas en esta materia.
- Determinar las funciones de la Administración General del Estado en esta materia.

CONCEPTO DE VOLUNTARIADO

Se entiende por voluntariado el conjunto de actividades de interés general (es decir, que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas y de la sociedad en general, y a proteger y conservar el entorno) desarrolladas por personas físicas con carácter solidario, de forma libre y voluntaria, sin contraprestación económica o material, y desarrolladas a través de entidades de voluntariado.

La norma establece una clara diferencia entre empleo y voluntariado, hasta el punto de que se prohíbe la sustitución de puestos de trabajo por personas voluntarias. Y además se precisa que

los trabajadores por cuenta ajena y los empleados públicos sólo pueden realizar actividades de voluntariado fuera de la jornada laboral.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

El voluntariado puede realizarse en los siguientes ámbitos: Social, de cooperación internacional al desarrollo, ambiental, cultural, deportivo, educativo, socio-sanitario, de ocio y tiempo libre, comunitario y de protección civil.

La norma determina que tiene la condición de voluntarios las personas físicas que:

- Deciden libre y voluntariamente dedicar todo o parte de su tiempo a actividades de interés general.
- No han sido condenados por sentencia firme por delitos contra la libertad e indemnidad sexual, trata y explotación de menores, si la actividad conlleva el contacto habitual con menores. Requisito que debe acreditarse mediante certificación negativa del Registro Central de Penados, que se incorpora al acuerdo de incorporación.
- No tienen antecedentes penales no cancelados por delitos de violencia doméstica o de género, por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual del otro cónyuge o de los hijos, o por delitos de tráfico ilegal o inmigración clandestina de personas, o por delitos de terrorismo, en programas cuyos destinatarios hayan sido o puedan ser víctimas de estos delitos.

Pueden ser voluntarios los menores a partir de 12 años, con autorización, o de 16 años con el consentimiento, de sus progenitores, tutores o representantes legales.

RELACIÓN ENTRE LOS VOLUNTARIOS Y LA ENTIDAD DE VOLUNTARIADO

La relación entre el voluntario y la entidad de voluntariado se establecerá siempre a través de la suscripción de un acuerdo de incorporación que constituye el instrumento principal de su definición y regulación que debe formalizarse por escrito y por duplicado, con el siguiente contenido mínimo:

- Conjunto de derechos y deberes de las partes, con respeto a la Ley del Voluntariado.
- La descripción de las funciones, actividades y tiempo de dedicación que se compromete a realizar el voluntario.
- Régimen por el que se regula la intervención de trabajadores asalariados o socios en las actuaciones de voluntariado dentro de la entidad.
- Régimen de gastos reembolsables que han de abonarse a los voluntarios.
- Formación requerida para cumplir las funciones asignadas a los voluntarios y, en su caso, itinerario para obtenerla.
- Duración del compromiso, causas y forma de desvinculación.
- Régimen para dirimir los conflictos entre las partes (arbitral o jurisdiccional).
- Cambio de adscripción al programa de voluntariado o cualquier otra circunstancia que modifique el régimen de actuación inicial.

ENTIDADES DE VOLUNTARIADO

Tendrán tal condición, las personas jurídicas legalmente constituidas e inscritas en los Registros competentes, sin ánimo de lucro, integradas por personal asalariado y voluntario, que desarrollen parte o todas sus actuaciones mediante programas de voluntariado dentro de actividades de interés general.

Además de formalizar el acuerdo de incorporación con los voluntarios, deben suscribir una póliza de seguro u otra garantía financiera para su cobertura, cubrir o reembolsar los gastos causados a

estos y expedir a los voluntarios un certificado indicando la duración y las actividades efectuadas en los programas en los que ha participado.

Responden frente a terceros por los daños y perjuicios causados por los voluntarios que participen en sus programas, como consecuencia de la realización de actuaciones de voluntariado, pudiendo suscribir para ello un seguro u otra garantía financiera que cubra la responsabilidad civil.

2. NUEVA LEY DE SOCIEDADES LABORALES.

La Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, vigente a partir del próximo 14 de noviembre, deroga la anterior Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales.

A continuación, detallamos los principales aspectos laborales y de Seguridad Social contemplados en la misma.

CONCEPTO DE SOCIEDAD LABORAL

Una sociedad laboral deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Al menos la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores.
- Los socios trabajadores presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido.
- Ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social, salvo que:
 - a) La sociedad laboral se constituya inicialmente por dos socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido, en la que tanto el capital social como los derechos de voto están distribuidos al 50%, con la obligación de que en el plazo máximo de 36 meses se ajusten al límite indicado.
 - b) Se trate de socios que sean entidades públicas, de participación mayoritariamente pública, entidades no lucrativas o de la economía social, en cuyo caso la participación puede superar dicho límite, sin alcanzar el 50% del capital social.
- El número de horas-año trabajadas por los trabajadores no socios contratados por tiempo indefinido no sea superior al 49% del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores, sin incluir en este cómputo el trabajo realizado por los trabajadores con discapacidad de cualquier clase en grado igual o superior al 33%.

En el caso de superar los límites de los dos primeros requisitos, la sociedad debe acomodarlos en el plazo de 18 meses. Si se superan los del tercero, en 12 meses, prorrogables. Todo lo cual deberá comunicarse al Registro de Sociedades Laborales, en el plazo de un mes desde que se produzca.

ADAPTACIÓN DE LAS SOCIEDAD A LA NUEVA LEY

Las sociedades laborales deben adaptar sus estatutos a las previsiones de la nueva ley en el plazo máximo de dos años desde su entrada en vigor. Transcurrido este plazo, no se inscribirá en el Registro Mercantil documento alguno de la sociedad laboral hasta que no se haya inscrito la adaptación de los estatutos sociales.

Se exceptúan de la prohibición de inscripción el acuerdo de adaptación a la ley, los títulos relativos al cese o dimisión de administradores, gerentes, directores generales y liquidadores, y

la revocación o renuncia de poderes, así como a la transformación de la sociedad o a su disolución, nombramiento de liquidadores, liquidación y extinción de la sociedad, y los asientos ordenados por la autoridad judicial o administrativa.

CAPITAL SOCIAL Y TRANSMISIÓN DE LOS TÍTULOS

El capital social de estas sociedades estará dividido en acciones nominativas o en participaciones sociales, que se dividen en dos clases: las que sean propiedad de los trabajadores cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido y las restantes. La primera clase se denomina "*clase laboral*" y la segunda "*clase general*". La sociedad laboral puede ser titular de acciones y participaciones de ambas clases.

Si se extingue la relación laboral del socio trabajador, éste debe ofrecer la adquisición de sus acciones o participaciones en el plazo de un mes desde la firmeza de la extinción de la relación laboral, conforme a lo establecido para la adquisición preferente en caso de su transmisión voluntaria "*inter vivos*":

- Si nadie ejercita el derecho de adquisición, conserva la cualidad de socio y sus acciones o participaciones pasan a ser de clase general.
- Si hay compradores y el socio vendedor no formaliza la venta en un mes después de requerirle notarialmente, el órgano de administración puede otorgarla por el valor razonable o el establecido con los criterios estatutarios.

Las acciones y participaciones, salvo previsión estatutaria en contra, pueden transmitirse libremente a los socios trabajadores y trabajadores no socios con contrato por tiempo indefinido, debiendo el transmitente comunicar a los administradores de la sociedad por escrito y de modo que asegure su recepción, el número y características de las acciones o participaciones que se proponga transmitir y la identidad del adquirente.

En los demás supuestos, el propietario de acciones o participaciones debe comunicar a la sociedad el número, características y términos económicos de las acciones o participaciones que se proponga transmitir para que ésta traslade la propuesta en el plazo máximo de 10 días simultáneamente a todos los posibles interesados que deben manifestar su voluntad de adquisición en un plazo máximo de 20 días contados desde que les fue notificada la transmisión proyectada.

Con respecto a la transmisión "*mortis causa*", los estatutos pueden reconocer un derecho de adquisición sobre las acciones o participaciones de clase laboral, el cual se ejercitará por el valor razonable o, en su caso, el establecido conforme a los criterios de valoración previstos estatutariamente.

RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS SOCIOS TRABAJADORES

Se declaran expresamente incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, a los socios trabajadores de las sociedades laborales cuya participación en el capital social se ajuste a los límites legales y no posean el control de la sociedad.

Se asimilan a trabajadores por cuenta ajena en el Régimen que corresponda, excepto la protección por desempleo y FOGASA, cuando:

- Por su condición de administradores realizan funciones de dirección y gerencia y son retribuidos por desempeñar ese cargo, estén o no vinculados a la misma simultáneamente mediante relación laboral especial de alta dirección.
- No obstante, cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que afinidad

o adopción hasta el segundo grado con los que convive alcanza al menos el 50%, están incluidos en el Régimen Especial de Autónomos (RETA) o en el Trabajadores del Mar por cuenta propia.

Por otro lado, los socios trabajadores de las sociedades laborales quedan obligatoriamente incluidos en el RETA o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan alcance, al menos, el 50%, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

Son de aplicación a los socios trabajadores de las sociedades laborales todos los beneficios que, en el ámbito de empleo y de la seguridad social, y en desarrollo de la Ley de Economía Social, tengan por objeto impulsar la realización de actuaciones de promoción, difusión y formación de la economía social.

FUNCIONAMIENTO DE LA SOCIEDAD

La nueva exige que la actuación de los administradores sea diligente, leal, responsable, transparente y adecuada a las peculiaridades de la sociedad laboral como modelo de sociedad específico. Deben favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Como novedad, se detallan como causas legales de pérdida de la calificación como "*Sociedad Laboral*" las siguientes:

- La superación de los límites establecidos en el artículo 1, sin perjuicio de las excepciones previstas en el mismo.
- La falta de dotación, la dotación insuficiente o la aplicación indebida de la reserva especial.

La descalificación como laboral conllevará la pérdida y el reintegro de los beneficios y ayudas públicas, adquiridos como consecuencia de su condición de sociedad laboral desde el momento en el que la sociedad incurra en la causa de descalificación. Además, los estatutos sociales podrán establecer como causa de disolución la pérdida de tal condición de la sociedad.

SEPARACIÓN Y EXCLUSIÓN DE SOCIOS

La pérdida de la calificación de la sociedad como laboral puede ser causa legal de separación por parte del socio. Si la descalificación fuera consecuencia de un acuerdo adoptado en Junta General, el derecho de separación corresponde a los socios que no votaron a favor del acuerdo.

Este derecho de separación, no es de aplicación a los socios trabajadores en caso de falta de distribución de dividendos.

La sociedad laboral podrá excluir al socio que incumpla las obligaciones previstas en materia de transmisión de acciones y participaciones, o realice actividades perjudiciales para los intereses de la sociedad y por las que hubiera sido condenado por sentencia firme a indemnizar a la sociedad los daños y perjuicios causados. Las acciones o participaciones de los socios separados o excluidos deben ser ofrecidas a los trabajadores de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido y las no adquiridas deben ser amortizadas mediante reducción del capital social.

En el plazo máximo de 4 meses a partir de la recepción del escrito por el que el socio comunica que ejercita su derecho de separación, del acuerdo de la Junta General por el que se decide la

exclusión del socio, o de la notificación de la resolución judicial firme dictada al respecto, el socio separado o excluido tiene derecho a obtener en el domicilio social el Valor de sus acciones o participaciones, transmitidas o amortizadas.

SOCIEDADES PARTICIPADAS POR LOS TRABAJADORES

Se define primera vez en nuestro país este concepto, considerando como tales no solo a las propias sociedades laborales, sino a cualesquiera otras sociedades en las que los socios trabajadores posean capital social y derechos de voto.

Las sociedades participadas por los trabajadores se someten a los siguientes principios:

- a) Promoción del acceso de los trabajadores al capital social y/o a los resultados de la empresa.
- b) Fomento de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de la sociedad.
- c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

Tendrán tal consideración las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que no alcancen los requisitos establecidos para ser consideradas Sociedades Laborales, pero promuevan el acceso a la condición de socios de los trabajadores, así como las distintas formas de participación de los mismos, en particular a través de la representación legal de los trabajadores, y cumplan alguno de los siguientes requisitos:

- a) Que cuenten con trabajadores que posean participación en el capital y/o en los resultados de la sociedad.
- b) Que cuenten con trabajadores que posean participación en los derechos de voto y/o en la toma de decisiones de la sociedad.
- c) Que adopten una estrategia que fomente la incorporación de trabajadores a la condición de socios.
- d) Que promuevan los principios recogidos en el artículo anterior.

3. MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN.

Mediante el Real Decreto 899/2015, de 9 de octubre, publicado en el B.O.E. de 10 de octubre, se ha modificado el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En el artículo 31.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, ya se estableció que para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas debían obtener una acreditación de la autoridad laboral, única y con validez en todo el territorio español.

Posteriormente, la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de Mercado, ratificó que las autorizaciones, licencias, habilitaciones y cualificaciones profesionales obtenidas de una autoridad competente para el acceso o el ejercicio de una actividad, para la producción o la puesta en el mercado de un bien, producto o servicio, tenían plena eficacia en todo el territorio nacional, sin que pudiera exigirse al operador económico el cumplimiento de nuevos requisitos.

Se han identificado distorsiones en la interpretación y aplicación que diferentes Comunidades Autónomas están realizando del Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real

Decreto 39/1997, de 17 de enero, exigiendo a los servicios de prevención requisitos adicionales que, en la práctica, implican nuevas autorizaciones incompatibles tanto con la Ley de prevención de Riesgos Laborales como con la Ley de garantía de la unidad de mercado.

Por este motivo, el gobierno ha considerado necesario modifica dicho reglamento, con objeto de clarificar los requisitos y las exigencias para la actividad de los servicios de prevención, así como la validez de las autorizaciones en todo el territorio nacional, de manera que se cumplan los principios establecidos en las mencionadas leyes y no se generen dudas que sigan llevando a diferentes autoridades a solicitar nuevas exigencias no compatibles con dichas leyes.

La modificación pretende conseguir los siguientes objetivos:

- Clarificar que existe una única acreditación en las cuatro disciplinas que se otorga una sola vez y todos los servicios de prevención ajenos deben contar con las cuatro especialidades, sin que pueda otorgarse una acreditación parcial o por especialidades. De manera que cuando un servicio de prevención ajeno sea acreditado por parte de cualquier autoridad laboral de las comunidades autónomas, no tendrá que volver a pasar un proceso de acreditación en ningún otro lugar del territorio nacional, sin perjuicio de obtener las autorizaciones sanitarias pertinentes cuando se trate de la apertura de centros sanitarios.
- Precisar que los recursos con los que debe contar el servicio de prevención ajeno van ligados a su actividad concertada y considerada esta de manera global en todo el territorio nacional.
- Simplificar los requisitos para poder acreditarse como servicio de prevención ajeno y el propio procedimiento de acreditación.
- Garantizar que todas las autoridades laborales conocerán los cambios producidos en los datos de los servicios de prevención ajenos y no solo la autoridad que acreditó.
- Fomentar la agilización del proceso de intercambio de datos entre administraciones públicas a través de la aplicación informática SERPA, de manera que su utilización y asunción como registro determine el cumplimiento de las obligaciones de comunicación establecidas en la normativa.
- Suprimir el procedimiento administrativo de revocación parcial, en base al principio de unidad de mercado que determina que la cuantificación de los trabajadores y recursos debe contemplarse de forma global, sin que el ámbito territorial pueda ser el criterio decisivo en la materia. De manera que la revocación de la acreditación deberá producirse siempre que, efectivamente, la insuficiencia de recursos se determine de manera global tomando España como unidad de cómputo, sin consideración de comunidades autónomas o provincias.

4. CONVENIOS COLECTIVOS.

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE SEPTIEMBRE Y EL 15 DE OCTUBRE DE 2015.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
Empresas de seguridad.	CC	BOE	18/09/2015
Industria azucarera.	CC	BOE	25/09/2015
Servicios de Naturopatía y profesionales naturópatas.	RS	BOE	6/10/2015
Industrias de aguas de bebida envasadas.	CC	BOE	9/10/2015
Industria textil y de la confección.	CE	BOE	13/10/2015
Centros y servicios de atención a personas con discapacidad.	RS	BOE	14/10/2015
Corcho.	CC	BOE	14/10/2015
Industrias de turrónes y mazapanes.	CC	BOE	14/10/2015
Instalaciones deportivas y gimnasios.	SE	BOE	14/10/2015

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE SEPTIEMBRE Y EL 15 DE OCTUBRE DE 2015.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
A Coruña	Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos.	RS	BOP	7/10/2015
Álava	Comercio de alimentación.	CC	BOTHA	25/09/2015
Albacete	Industrias y servicios del metal.	CC	BOP	23/09/2015
	Comercio en general.	AC	BOP	25/09/2015
	Campo.	CC	BOP	2/10/2015
Alicante	Comercio-Almacenistas de materiales para la construcción y saneamiento.	CC	BOP	30/09/2015
Almería	Industria de la alimentación.	CC	BOP	13/10/2015
	Estudios técnicos y oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general.	AC	BOP	13/10/2015
Barcelona	Distribuidores mayoristas de alimentación.	CC	BOP	2/10/2015
	Oficinas de farmacia.	AC	BOP	13/10/2015
Cantabria	Abogados, procuradores y graduados sociales.	CC	BOC	7/10/2015
Castilla y León	Servicios educativos, extraescolares y socioculturales.	CC	BOCL	6/10/2015
Cataluña	Aparcamientos y garajes.	AC	DOGC	15/10/2015
Comunidad Valenciana	Importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detalle de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón.	CC	DOCV	23/09/2015
	Estaciones de servicio.	CC	DOCV	5/10/2015
	Pirotecnia.	RS	DOCV	13/10/2015

Córdoba	Construcción y obras públicas.	CC	BOP	25/09/2015
Granada	Empresa de transportes de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas distribuidores y operadores logísticos.	CC	BOP	21/09/2015
Huelva	Oficinas y Despachos.	PR	BOP	17/09/2015
Jaén	Comercio de alimentación.	RS	BOP	5/10/2015
	Construcción y obras públicas.	CE	BOP	5/10/2015
	Derivados del cemento.	CC	BOP	14/10/2015
La Rioja	Derivados del Cemento.	RS	BOP	18/09/2015
	Garajes, estaciones de lavado y engrase, aparcamientos y parkings.	CC	BOP	2/10/2015
León	Actividades agropecuarias.	CC	BOP	30/09/2015
	Comercio del metal.	CC	BOP	30/09/2015
Lleida	Supermercados y autoservicios de alimentación.	CC	BOP	30/09/2015
Málaga	Construcción, obras públicas y oficios auxiliares.	RS	BOP	1/10/2015
Navarra	Industria textil.	CC	BON	29/09/2015
Pontevedra	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	14/10/2015
Santa Cruz Tenerife	Distribuciones de Gases Licuados del Petróleo (GLP), Gas Butano y Propano.	RS	BOP	16/09/2015
	Exhibición Cinematográfica.	EX	BOP	2/10/2015
Segovia	Industrias de hostelería.	CC	BOP	18/09/2015
	Panaderías.	CC	BOP	23/09/2015
Sevilla	Agencias de Transportes.	AC	BOP	24/09/2015
	Industrias Siderometalúrgicas.	CC	BOP	30/09/2015
	Agencias de Transportes.	CE	BOP	6/10/2015
Valencia	Comercio del Calzado.	CC	BOP	30/09/2015
Zaragoza	Limpieza de edificios y locales.	AC	BOP	14/10/2015

AC: Acuerdo **CA: Calendario laboral** **CC: Convenio Colectivo** **CE: Corrección errores**
DE: Denuncia **ED: Edicto** **EX: Extensión** **IM: Impugnación** **LA: Laudo** **NU: Nulidad**
PA: Pacto **PR: Prórroga** **RE: Resolución** **RS: Revisión salarial** **SE: Sentencia**