CONGRESO DE LA REPÚBLICA

JUAN BARTOLOME BURGOS OLIVEROS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
09 MAYO 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 11:52

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTICULO 8 Y 12 DE LA LEY 28238, LEY GENERAL DEL VOLUNTARIADO INCORPORANDO LA MODALIDAD DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO

El congresista **JUAN BARTOLOME BURGOS OLIVEROS**, integrantes de Grupo Parlamentario Podemos Perú, en ejercicio del derecho a iniciativa de formación de leyes que confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y en concordancia con los artículos 22° inciso c), 67°, 74°, 75°, y, 76° del Reglamento del Congreso de la República, pone a consideración el siguiente Proyecto de Ley:

Fórmula legal

LEY QUE MODIFICA EL ARTICULO 8 Y 12 DE LA LEY 28238, LEY GENERAL DEL VOLUNTARIADO INCORPORANDO LA MODALIDAD DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Artículo 1. Objeto y finalidad de la Ley

La presente Ley tiene por objeto modificar el artículo 8 y 12 de la Ley 28238, Ley General del Voluntariado, incorporando la modalidad de voluntariado corporativo, con la finalidad de promover y estimular la participación activa de las empresas o instituciones en iniciativas sociales y comunitarias a través de sus empleados, instaurando una cultura de responsabilidad social empresarial.

Artículo 2. Modificación de los artículos 8 y 12 de la Ley 28238 - Ley General del voluntariado

Se modifica el artículo 8 y 12 de la Ley 28338 — Ley General de Voluntariado, en los siguientes términos:

Artículo 8.- Modalidades

El voluntariado es prestado a través de las siguientes modalidades:

(...)

Av. Abancay N°251 Of.510 – Edificio Complejo Legislativo - Lima
Jr. Almagro N°545 Of.304 – Centro Empresarial La Marquesa – Trujillo
www.jburgos@congreso.gob.pe

c) Voluntariado corporativo, aquel promovido por una empresa o institución para que personas vinculadas a esta (empleados, jubilados, fundadores, entre otros), participen en actividades de voluntariado en áreas estratégicas, tales como proyectos sociales, protección y conservación del medio ambiente, ejercicio de los derechos humanos, salud, educación y desarrollo local, entre otras.

El voluntariado corporativo puede ser: 1) Por campañas; las que abordan actividades específicas y delimitadas en el tiempo; 2) One shot; las que abordan actividades de medio día o día como máximo; 3) De larga duración; las que abordan proyectos de larga duración; 4) Virtual, las que abordan actividades a través de tecnologías de comunicación y colaboración digital. Las empresas estarán obligadas a informar sobre las actividades realizadas, los resultados obtenidos y el impacto social generado, asegurando la transparencia y el cumplimiento de los objetivos.

d) Otras modalidades establecidas por la Comisión Nacional de Voluntariado.

2

Artículo 12-A Reconocimiento

Las empresas o instituciones que promuevan y realicen actividades de voluntariado corporativo, podrán recibir reconocimientos públicos, promoviendo así, una cultura de responsabilidad social empresarial.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

PRIMERA: Plataforma digital de registro y coordinación de proyectos

Se dispone la creación de la plataforma digital de registro y coordinación de proyectos de voluntariado corporativo, a cargo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con el objeto de facilitar la conexión entre empresas y organizaciones sin fines de lucro.

SEGUNDA: Promoción del voluntariado corporativo

El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo promueven el voluntariado corporativo, facilitan la formación de alianzas, así

como, la implementación de programas de capacitación y desarrollo profesional para empleados de empresas o instituciones ejecutoras del voluntariado corporativo.

TERCERA: Asistencia técnica y recursos no financieros

Las empresas o instituciones que promuevan actividades de voluntariado corporativo podrán solicitar asistencia técnica y recursos no financieros al Estado para la planificación, implementación y seguimiento de los proyectos relacionados con dichas actividades.

La asistencia técnica incluye el acceso a herramientas de gestión de proyectos, capacitaciones especializadas y asesoría de la medición del impacto social, con el fin de optimizar la contribución empresarial al bienestar comunitario y al desarrollo sostenible

CUARTA: Adecuación del Reglamento de la Ley 28238

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en el plazo de sesenta (60) días hábiles contados a partir de la publicación de la presente ley, adecua el Reglamento de la Ley 28238 — Ley General Del Voluntariado, bajo responsabilidad.

Francis J. Paredes C.

Heidy Juárez Calle.

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: BURGOS OLIVEROS Juan Bartolome FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/05/2024 11:22:13-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Fundamentación

La presente iniciativa legislativa tiene su origen en la propuesta formulada por un grupo parlamentarios jóvenes quienes en el ejercicio de sus derechos de participación pusieron a consideración de este despacho la regulación del voluntariado corporativo, como forma de promover y estimular la participación activa de las empresas o instituciones en iniciativas sociales y comunitarias a través de sus empleados, instaurando una cultura de responsabilidad social empresarial.

En ese sentido, y teniendo en cuenta la trascendencia de la realidad problemática debatida, se formula la presente iniciativa que busca establecer un marco jurídico que regule e incentive el voluntariado corporativo en el Perú, garantizando no sólo su aplicación en muchas más instituciones, sino también su efectividad y transparencia

Según Voluntarios - ONU[1] el voluntariado se define como: *"toda acción o acciones que son realizadas libremente y sin coacción, en beneficio de la sociedad en su conjunto y sin que la retribución económica sea el principal factor de motivación".*

En ese contexto, Voluntarios - ONU[2] también establece que: *"el voluntariado corporativo permite a las empresas movilizar a su personal para realizar acciones voluntarias, apoyando iniciativas en áreas estratégicas, tales como la protección y conservación del medio ambiente, el ejercicio de los derechos humanos, la salud, la educación y el desarrollo local, entre otras. Es por ello que las actividades de voluntariado corporativo pueden ser una expresión del compromiso del sector privado con el Desarrollo Sostenible".*

---

1 https://www.unv.org/sites/default/files/Informe%20Anual%202015%20-%20Lograr%20resultados%20sobre%20el%20terreno.pdf

2 https://www.unv.org/sites/default/files/Informe%20Anual%202015%20-%20Lograr%20resultados%20sobre%20el%20terreno.pdf

El voluntariado corporativo no solo es una manifestación tangible del compromiso de las empresas con el bienestar social, sino que también constituye una oportunidad única para canalizar los recursos humanos y profesionales hacia acciones solidarias y de impacto.

Al incentivar la participación de los empleados en estas actividades, se fomenta el sentido de pertenencia, la motivación y el compromiso laboral, elementos fundamentales para el desarrollo integral de las organizaciones y de la comunidad.

Esta sinergia de esfuerzos y recursos permite abordar de manera más efectiva las problemáticas sociales, promoviendo un desarrollo más equitativo y sostenible.

Al respecto Celina Lesta, responsable de Voluntare en América Latina señala que: *"El voluntariado tiene potencial de impactar en la construcción de ciudadanía. La gente comienza a ver en primera persona y comienza a explorar la posibilidad de conectar con quienes viven esas otras realidades, y esto fortalece el tejido social".*

Según Voluntariado y Estrategia[3] el auge del voluntariado corporativo se justifica en: "1) *Porque las empresas son conscientes de que es una poderosa herramienta de gestión que permite generar conexión con la comunidad y generar valor añadido interno; 2) Porque hay una mayor conciencia y sensibilidad corporativa respecto a temas de interés social, que se ha visto acelerada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible; 3) Porque a través del voluntariado corporativo, las empresas generan sinergias con sus grupos de interés y avanzan en sus políticas de ESG; y, 4) Porque es una práctica que permite dejar una huella positiva en la sociedad y mejorar la reputación e imagen de marca de las empresas".*

Según la Fundación Adecco (2015), *"el concepto de voluntariado corporativo ha evolucionado significativamente con el tiempo, pasando de ser iniciativas aisladas de empleados comprometidos dentro de la organización o colaboraciones esporádicas con entidades del tercer sector, a convertirse en una parte integral de la cultura empresarial.*

[3] https://fundacionadecco.org/azimut/beneficios-del-voluntariado-corporativo-todos-ganamos/

Este cambio se ha acelerado en la última década, evidenciando un avance considerable en la profesionalización de los programas de voluntariado y en la consolidación de alianzas entre empresas y organizaciones sin fines de lucro".

De otro lado, para Lemonche (2011), *"la implementación del voluntariado corporativo se fundamenta en la necesidad de fortalecer el tejido social y económico del Perú a través de la colaboración activa entre el sector empresarial y el Estado. El voluntariado corporativo emerge como un vehículo poderoso para canalizar el compromiso social de las empresas hacia acciones organizadas y concretas que benefician tanto a las comunidades como al propio sector empresarial, generando un círculo virtuoso de desarrollo sostenible y responsabilidad social".* En ese mismo contexto, Voluntariado y Estrategia[4] señala que los beneficios del voluntariado corporativo, se dan en todos los actores involucrados. Así tenemos:

Beneficios para las empresas o instituciones

- Refuerzo del sentimiento de pertenencia y motivación del equipo, pues al participar en actividades de voluntariado corporativo, las empresas emplean el voluntariado para expresar sus valores corporativos, logrando que su plantilla sienta una mayor conexión con el propósito corporativo y refuerce su sentido de pertenencia.
- Equipo más abierto a la inclusión, pues la práctica de voluntariado corporativo permite a los profesionales acercarse a realidades desconocidas y empatizar con ellas, generando entornos laborales más abiertos e inclusivos, y por ende más competitivos.
- Mejora de la reputación corporativa, pues permite a las empresas conectar con sus comunidades locales, así como comprender mejor sus necesidades y las de las personas de su entorno, lo que repercute en la mejora de la reputación y una mayor lealtad de clientes y otros grupos de interés.

[4] https://fundacionadecco.org/azimut/beneficios-del-voluntariado-corporativo-todos-ganamos/

- Desarrollo competencial de las personas trabajadoras, pues ofrece oportunidades para el desarrollo de habilidades como el liderazgo, la comunicación o el trabajo en red.
- Mejora del clima laboral, pues brinda excelentes oportunidades para que la plantilla interactúe en un contexto diferente al del trabajo diario, lo que contribuye a romper barreras, mejorar las relaciones interpersonales y las personas voluntarias se sienten orgullosas de trabajar para una empresa que se involucra activamente en causas sociales, lo que tiene un impacto directo en el clima laboral.

Beneficios del voluntariado corporativo para las personas voluntarias

- Mayor sensibilización y conexión con la realidad social, pues permite a los profesionales voluntarios estar más sensibilizados y conectados con la realidad social y comprender mejor el contexto en el que se desenvuelven.
- Aumento del sentido de propósito y autoestima, pues las personas voluntarias tienen la oportunidad de contribuir a retos sociales de primer orden, observando su capacidad para influir positivamente en el mundo, lo que aumenta su realización personal y autoestima.
- Fortalecimiento de las relaciones interpersonales y realización personal, pues fortalece las relaciones interpersonales, con lo que sus empleados se sienten socialmente realizados y más felices.
- Mejora de la salud mental, pues permite a las personas voluntarias desconectar de su rutina diaria, puede tener efectos positivos en la salud mental, reduciendo el estrés, la ansiedad y la depresión.
- Plenitud profesional, pues promueve el desarrollo profesional de su plantilla, a través de la adquisición de nuevas habilidades, conocimientos y competencias.

Beneficios del voluntariado para las comunidades

- Conservación del medioambiente, pues suscita una creciente conciencia pública y persiguen mitigar los efectos del cambio climático, promover la conservación de recursos o educar tanto a los profesionales, como a la comunidad en general, sobre la importancia de cuidar el planeta.

Av. Abancay N°251 Of.510 – Edificio Complejo Legislativo - Lima
Jr. Almagro N°545 Of.304 – Centro Empresarial La Marquesa – Trujillo

- Inclusión sociolaboral, pues permite conocer y exponerse a diversas realidades, lo que promueve un cambio de mentalidad ya que las personas con discapacidad y la infancia y la juventud son los targets más estratégicos.

Al respecto, el Informe del Estado del Voluntariado Corporativo en el Perú[5] (2017), indicó que: "*se trata del conjunto de estrategias, iniciativas y/o actividades promovidas, es decir, acciones planificadas, promovidas y apoyadas por una empresa que tienen como finalidad el involucramiento y la participación libre de sus colaboradores/as a través de la dedicación de su tiempo, capacidades y talento a causas, proyectos y/o organizaciones de interés social, sin fines de lucro y que apunten a contribuir al desarrollo sostenible y la mejora de la calidad de vida de comunidades*".

Así pues, el voluntariado corporativo, permite la participación activa en la que los empleados o miembros de una empresa eligen dedicar su tiempo y habilidades de forma voluntaria y sin esperar una compensación económica directa. Este compromiso altruista tiene como objetivo contribuir a causas sociales y comunitarias, lo que puede manifestarse en una amplia variedad de actividades, desde proyectos de construcción de viviendas hasta programas de tutoría para estudiantes en riesgo.

Esta definición refleja el compromiso de las empresas con su entorno, reconociendo la importancia de no solo generar beneficios económicos, sino también de contribuir al bienestar social y al desarrollo sostenible de las comunidades en las que operan. Al permitir que sus empleados participen en actividades de voluntariado, las empresas no solo promueven valores como la solidaridad y la empatía, sino que también fortalecen el sentido de pertenencia y el compromiso de sus colaboradores con la organización.

En ese sentido, el voluntariado corporativo se convierte en una oportunidad para que las empresas fortalezcan sus lazos con las comunidades locales, generando un sentido de

[5] https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/latinamerica/UNDP-RBLAC-VoluntariadoCorporativoPE.pdf

pertenencia y colaboración mutua, contribuyendo de manera significativa al desarrollo humano y al bienestar de las poblaciones más vulnerables.

De allí que, el fomento de esta modalidad de voluntariado promueve una cultura empresarial comprometida con el bienestar social y ambiental, ya que se presenta como una estrategia efectiva para canalizar los recursos humanos y profesionales de las empresas hacia acciones solidarias y de impacto social.

Según el Instituto Nacional de Defensa Civil el en reporte "Fortaleciendo la respuesta ante desastres en el Perú: Lecciones Aprendidas del Fenómeno El Niño Costero 2017 en el Perú" (2018)[6]*"cuando ocurrió el desastroso Fenómeno del Niño Costero en Perú en 2017, el gobierno activó el Sistema Nacional de Gestión de Riesgo de Desastres (SINAGERD) para coordinar la respuesta de emergencia. Este involucraba adaptaciones legales para facilitar la actuación oportuna de diversos actores estatales, privados, civiles, voluntarios y ayuda internacional. Lo más destacable fue la gran movilización de voluntarios y ciudadanos que se organizaron y canalizaron donaciones de ayuda humanitaria como nunca antes. La comunidad internacional brindó ayuda humanitaria, vehículos aéreos y expertos. Coordinar y articular esta gran cantidad de actores y acciones fue uno de los mayores desafíos para el gobierno. Una de las lecciones aprendidas fue que la población y el sector privado dieron muestras de gran solidaridad mediante donaciones voluntarias, lo cual fue muy positivo, pero se necesita mejores normativas para facilitar la cadena de suministro humanitario".*

Sin embargo, la falta de una coordinación efectiva y la ausencia de un plan de contingencia claro dejaron al descubierto las deficiencias en la respuesta ante desastres naturales en el país. Pues, mientras algunos microempresarios y pequeñas empresas se unieron de manera espontánea para brindar ayuda a las comunidades afectadas, se observó una ausencia de participación por parte de las grandes empresas del Perú. Esta falta de respuesta por parte de las corporaciones más grandes puede atribuirse a diversos

[6] http://bvpad.indeci.gob.pe/doc/pdf/esp/doc2678/doc2678-contenido.pdf

factores, incluyendo la falta de un marco regulatorio claro que incentive o requiera la participación activa de las empresas en situaciones de emergencia.

Es decir, la ausencia de un mecanismo claro para canalizar la ayuda y coordinar los esfuerzos entre empresas, gobierno y organizaciones de la sociedad civil contribuyó a la ineficiencia en la gestión de la crisis que generó una sensación de "ayuda" que no cubría a toda la población afectada.

En este contexto, la implementación de la presente iniciativa contribuirá no solo al bienestar de las comunidades y grupos vulnerables, además de un crecimiento comunitario de la mano entre la empresa y su alrededor; sino también en la cohesión del personal empresarial, una identificación con su centro de labores y los valores que busca representar, el desarrollo de una imagen de un negocio solidario y representativo de su comunidad.

Lo antes mencionado, se justifica en que, el concepto del voluntariado corporativo es una práctica que ha adquirido una relevancia cada vez mayor en el ámbito empresarial contemporáneo, a través de un enfoque estratégico del compromiso social que va más allá de las tradicionales responsabilidades comerciales y financieras de las empresas, reconociendo su potencial para generar un impacto positivo en las comunidades donde operan.

En el Perú, de acuerdo a la dirección de Voluntariado del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), son aproximadamente 300 las organizaciones y más de 10 mil personas, las que se han inscrito en el Registro de Voluntariado, a través del cual, el Estado las reconoce y fortalece.

Las iniciativas de voluntariado en nuestro país se orientan, principalmente, a tres temáticas: educación de calidad, prevención de la violencia y cuidado del medio ambiente. Esta muestra de solidaridad y responsabilidad es reconocida a nivel internacional, tal como lo expresa el Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas en el Perú, que afirma que

el voluntariado de nuestro país es considerado un ejemplo a nivel regional, por su nivel de organización.

Justamente, con el objetivo de identificar y poner en valor el aporte del voluntariado al desarrollo del país, se diseñó el Reconocimiento Nacional de Buenas Prácticas de Voluntariado, como una estrategia para fortalecer el voluntariado nacional, mediante la réplica y escalamiento de las buenas prácticas identificadas.

Según El Peruano (2022), la ceremonia de Reconocimiento Nacional de Buenas Prácticas 2022 de Voluntariado es un evento implementado por la dirección de voluntariado del Ministerio de la Mujer con el apoyo del Programa de Voluntarios de Naciones Unidas (UNV), el Proyecto Especial Bicentenario y la Alianza Francesa.

En ese sentido, hay que precisar que los sistemas de reconocimientos son importantes para eliminar los obstáculos que dificultan su desarrollo, para lograr la implicación de más sectores, para facilitar su apoyo y fomento y para lograr que los voluntarios permanezcan en la organización motivados y activos. De allí que, los sistemas de reconocimiento adquieren una importancia fundamental, ya que promueven la satisfacción y al rendimiento del voluntariado y se sitúan como un complemento imprescindible de los sistemas de motivación.

Una de las formas más comunes de reconocimiento es el sistema formal basado en certificados, placas, medallas, actos de reconocimiento, etc. Estos sistemas suelen estar regulados y aparecen recogidos en estatutos, reglamentos, disposiciones de régimen interno, etc., siendo conocidos por todos.

Para Iniciativa Social (2021), los reconocimientos formales, son especialmente adecuados para aquellos voluntarios que desean que su labor se reconozca públicamente ante el resto de los miembros de la organización, pero tienen poco impacto en aquellos que no necesitan el reconocimiento social y que su fuente de satisfacción es el trabajo bien hecho y la atención a los usuarios.

De otro lado, no hay que perder de vista que, la asistencia técnica y recursos no financieros son fundamentales para coadyuvar con el desarrollo óptimo del voluntariado corporativo. Así lo corrobora Viniegra (2018), quien señala que: *"el Estado, al ofrecer asesoramiento y recursos a las empresas, no solo promueve una mayor participación corporativa en la solución de problemas sociales, sino que también asegura que estas iniciativas sean efectivas, sostenibles y alineadas con las necesidades reales de las comunidades*".

Hay que precisar que, la transparencia y la rendición de cuentas son valores fundamentales en cualquier ámbito de la actividad humana, y el ámbito empresarial no es una excepción. En el contexto de los programas de voluntariado corporativo, la transparencia se traduce en la divulgación clara y accesible de información relevante sobre los objetivos planteados y planificados, las actividades realizadas, los recursos empleados y los resultados obtenidos. Este flujo de información no solo permite a las partes interesadas comprender mejor el alcance y la efectividad de las iniciativas de voluntariado, sino que también facilita la evaluación crítica y constructiva de las prácticas empresariales en este ámbito.

De allí que, el establecimiento de requisitos formales de información y transparencia para las empresas que participan en programas de voluntariado corporativo no solo responde a una demanda creciente de una sociedad civil que busca estar más informada, sino que también refleja un compromiso ético y social por parte del sector empresarial. Al exigir que las empresas divulguen de manera sistemática y estructurada información sobre sus actividades voluntarias, se promueve una cultura de responsabilidad y buen gobierno corporativo, que va más allá del cumplimiento de las obligaciones legales y busca promover prácticas empresariales sostenibles y éticas.

Según Kaptein & Wempe (2002), la rendición de cuentas y la transparencia son principios fundamentales en la gestión empresarial responsable y en la promoción del desarrollo sostenible. Además, la transparencia en los programas de voluntariado corporativo puede tener importantes beneficios prácticos. Por un lado, puede ayudar a aumentar la participación de los empleados en estas iniciativas, al ofrecerles una visión clara y completa de cómo se llevan a cabo y qué impacto tienen. Por otro lado, puede fortalecer la confianza de los consumidores y otros grupos de interés en la marca y la reputación de

la empresa, al demostrar su compromiso genuino con el bienestar social y la contribución positiva a la comunidad.

Por lo tanto, el establecimiento de normas claras y exigentes en materia de información y transparencia en los programas de voluntariado corporativo no solo es una medida necesaria y oportuna, sino también una oportunidad para fortalecer el compromiso y la contribución del sector empresarial al desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad en su conjunto.

Efecto de la vigencia de la norma sobre la legislación nacional

La presente iniciativa legislativa está formulada dentro del marco constitucional y legal y no contraviene norma jurídica alguna, por el contrario, tiene como objetivo promover el voluntariado corporativo y fortalecer la colaboración entre empresas y comunidades en el Perú, reconociendo el valor del voluntariado como herramienta para el desarrollo social.

La iniciativa legislativa responde a la necesidad de impulsar el voluntariado corporativo como una herramienta adicional para abordar las crecientes problemáticas sociales y comunitarias que enfrenta el Perú, promoviendo de ese modo el desarrollo humano y la inclusión social.

Análisis costo beneficio

La presente iniciativa legislativa se resume el costo beneficio en el siguiente cuadro:

Beneficios	Costos
- *Fortalece la colaboración entre empresas e instituciones y comunidades, como herramienta de desarrollo social.* - *Contribuye a la materialización del derecho fundamental al adecuado al desarrollo de vida de los ciudadanos.*	- *No implica costos económicos.* - *Implica un costo social positivo, pues se genera una sinergia entre empresa o institución, Estado y comunidad.*

- *Promueve el desarrollo humano y la inclusión social.* - *Promueve y estimular la participación activa de las empresas o instituciones en iniciativas sociales y comunitarias a través de sus empleados.* - *Instaura una cultura de responsabilidad social empresarial.*	

Vinculación con el acuerdo nacional

La presente iniciativa legislativa se encuentra enmarcada en las siguientes políticas de estado. Reducción de la Pobreza (Política 10); Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación (Política 11); y, Plena Vigencia de la Constitución y de los Derechos Humanos y Acceso a la Justicia e Independencia Judicial (Política 28).

Av. Abancay N°251 Of.510 – Edificio Complejo Legislativo - Lima
Jr. Almagro N°545 Of.304 – Centro Empresarial La Marquesa – Trujillo
www.jburgos@congreso.gob.pe