

Madrid, 15 y 16 de febrero de 2007

I ENCUENTRO DE LAS ONG DE DESARROLLO:

RETOS DE UN SECTOR EN CAMBIO

Grupo de Reflexión: Gestión de RRHH
Las condiciones Laborales en las ONGD, situación actual y retos

CONDICIONES LABORALES

- **Estatuto de los Cooperantes.**
- **Prácticas en la contratación del personal.**
- **Uso de herramientas en la Selección y Evaluación de las personas.**
- **Convenio Colectivo único del sector.**
- **Análisis de las tendencias del mercado laboral en la cooperación.**

ESTATUTO DE LOS COOPERANTES

Real Decreto 519/2006 de 28 de abril

Aspectos a resaltar:

- **Es un importante marco de referencia legal muy importante.**
- **Lo valoramos como la respuesta a una demanda.**
- **Establece criterios y normas, necesarias para desarrollar el sector de forma mas homogénea.**
- **Necesita desarrollarse y nuevas revisiones a futuro**

ESTATUTO DE LOS COOPERANTES

Real Decreto 519/2006 de 28 de abril

CARENCIAS Y LAGUNAS RELEVANTES

- Definición de “cooperante” en términos restrictivos (artículo 2.1)
- Controversia jurídica de interpretación, en materia de excedencias (artículo 7.b)
- Indeterminación de los gastos fijos de residencia, del personal cooperante, en el país de destino (artículo 10.d)
- Falta de concreción, orientativa, en la ayuda escolar (artículo 10.d).
- Ausencia de regulaciones especiales en materia de Seguridad Social y régimen fiscal

PRACTICAS DE CONTRATACION LABORAL

- Deseamos y recomendamos total transparencia en el uso de las modalidades de contratos que contempla la legislación. Somos referente social
- Contratos Indefinidos para puestos de estructura
- Contratos de Obra y servicio para la ejecución de proyectos
- Contratos temporales, con uso restrictivo, para necesidades reales y puntuales del trabajo.
- Contratos de Sustitución para los casos que lo requieran.
- Contratos de Formación y de Practicas, cuando existan condiciones reales para ello.
- Contrato fijo discontinuo

HERRAMIENTAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN

- Recomendamos la utilización normalizada de herramientas de gestión:
 - Descripción de Puestos de Trabajo (organización)
 - Elaboración de Perfiles de cada puesto (coherencia)
 - Protocolo para los procesos de selección (transparencia)
 - Adopción del modelo de competencias vs. al de rasgos (actualización de metodologías y conceptos)
 - Definición de las competencias genéricas y específicas (cultura organizativa)
 - Evaluación del desempeño por competencias (rigor)

CONVENIO COLECTIVO UNICO DEL SECTOR

■ Situación actual:

- ❑ Convenios referenciados a sectores inapropiados
- ❑ Escasas referencias alternativas
- ❑ Diversidad y complejidad en los casos de convenios propios

■ DIFICULTADES:

- Inexistencia de parte “patronal” y “social” organizadas y representativas.
- Necesidad de un trabajo previo a la formalización de una negociación, para crear canales identificables de interlocución.
- Particularidades específicas de nuestras culturas, que exigen una participación comprometida por ambas partes.
- Convivencia en algunas organizaciones de actividades conjuntas de cooperación y acción social que exigen mayor diversidad de escenarios.
- Escasa experiencia negociadora en el sector.

CONVENIO COLECTIVO UNICO DEL SECTOR

- Necesidades y ventajas
 - Dotarnos de un marco común adecuado a nuestras características, necesidades y cultura del sector.
 - Crear un pacto de mínimos homogéneo para el colectivo de organizaciones y trabajadores.
 - Oportunidad para regular las relaciones laborales constituyendo una referencia social.
 - Si existe voluntad de ambas partes, se eliminan intermediaciones ajenas.
 - Oportunidad de desarrollo del Estatuto del Cooperante

Tendencias futuras del mercado laboral

- Ya no es un sector emergente, es una realidad sólida, con evidente proyección y desarrollo.
- Creciente incorporación de profesionales del sector lucrativo.
- Incremento de profesionales con cargas familiares.
- Nuevas exigencias de remuneración de carácter no económico.
- Exigencias de formación como herramienta estratégica de fidelización y mejora, personal y profesional.
- Globalización del mercado laboral.

MUCHAS GRACIAS

