

**POSICIONAMIENTO SOBRE LA SEPARACIÓN DE  
LAS RELACIONES LABORALES Y LA CAPTACIÓN  
DE SOCIOS Y RECURSOS**

Lugar: **CONGDE**  
Fecha: 20-09-2010  
Página 1 de 2

**Antecedentes:**

El CSCC ha considerado conveniente emitir esta comunicación, en función de las responsabilidades asignadas al mismo, con el objeto de ayudar a interpretar mejor lo definido por el Código de Conducta de las ONGD, en lo relativo al apartado 4.3 Recursos Humanos. Esta comunicación pretende orientar y aclarar directrices sobre el cumplimiento de la legalidad laboral, aunque no explicadas explícitamente en el código sí se consideran prácticas esperadas en las ONGD en la gestión de los recursos humanos, en especial en lo relativo a la necesaria separación de las relaciones laborales y los procedimientos de captación de recursos y socios.

**Comunicación:**

1. Se recuerda que la interpretación de lo establecido en el sub-apartado 4.3 Recursos Humanos, dentro del apartado 4 (Criterios generales de organización de las ONGD), del Código de Conducta de las ONGDE, en cuanto a “respetar escrupulosamente la legalidad vigente cuando la relación entre las ONGD y las personas que aportan trabajo sea de tipo laboral” debe incluir y considerar lo estipulado en las legislaciones laborales nacionales, así como en los tratados internacionales que recogen los derechos laborales fundamentales, en especial los de la OIT y ONU.
2. Se recuerda la importancia de asegurarse una separación explícita y eficaz, entre los procesos de selección y contratación de personas y relaciones laborales, y los de captación de socios y recursos, con el fin de evitar los riesgos para ONGD derivados de una confusión de ambas políticas.
3. Aunque se reconoce que puede ocurrir que alguna de las personas contratadas por las ONGD, sean socios o donantes de la misma, como decisión libre y personal, se recomienda que se asegure mediante las políticas y procedimientos de Recursos Humanos y de Captación, que esta decisión no se considera, ni influye, en su relación laboral, ni en su inicio, desarrollo o cese. En este sentido se solicita que las políticas y procedimientos establezcan como requisito el no aceptar donaciones o contribuciones de personas que estén en procesos de formación, selección o contratación por parte de la ONGD. También se recuerda que los compromisos de contribuciones o donaciones al ser voluntarios no deben figurar nunca en documentos o registros de relaciones laborales y recursos humanos (contratos, nóminas, formularios, circulares, políticas procedimientos...).

**POSICIONAMIENTO SOBRE LA SEPARACIÓN DE  
LAS RELACIONES LABORALES Y LA CAPTACIÓN  
DE SOCIOS Y RECURSOS**

Lugar: **CONGDE**  
Fecha: 20-09-2010  
Página 2 de 2

4. Se informa que el Convenio 95 de la OIT de 1949, sobre la protección del salario debe ser de obligado cumplimiento para cualquier empleador en todas las relaciones laborales, tanto en España, como en terceros países, y por tanto especialmente importante para las ONGD. En este sentido debe interpretarse que cualquier descuento de los salarios y las nóminas no reconocido por la legislación laboral nacional o por los convenios colectivos puede ser considerado como una posible vulneración de los estipulado en este convenio, en especial a lo recogido en los artículos 6, 7, 8,9 y10 del presente convenio.
5. Por ello se recomienda a las ONGD asegurarse siempre que cualquier compromiso de aportación individual, de algún empleado, a la ONGD, sigue los mismos procedimientos de captación que para otras personas que no tienen relación laboral con la organización.
6. Se recomienda definir procedimientos de gestión de RRHH y de captación de recursos económicos y socios que evidencien que no se influyen entre ellos, ni las decisiones personales de los empleados, actuales o potenciales, sobre contribuciones económicas, se consideran en los procesos de gestión de recursos humanos de la ONGD.

Aclaraciones y observaciones:

- 1.
2. ..
3. ..
4. ..
5. ..
- 6.

Firmado.

Marga Usano  
Presidencia de la CSCC  
CONGDE