

ADeS

Acord regulador de la dedicació sindical

Una proposta de compensació i retribució de les dedicacions
i l'activitat sindical a CCOO de Catalunya

Consell Nacional CONC
22 juny 2016
Revisat per la Comissió Delegada
9 juny 2017

SUMARI

I.	INTRODUCCIÓ	pàg. 3
II.	MARC SOCIAL I CONTEXT ON ES DESENVOLUPA EL PAPER DEL SINDICALISME CONFEDERAL	pàg. 4
III.	OBJECTIUS	pàg. 5
IV.	ANTECEDENTS	pàg. 7
V.	MODALITATS DE DEDICACIÓ SINDICAL	pàg. 9
VI.	CRITERIS GENERALS DE L'ACORD DE DEDICACIÓ SINDICAL ADeS	
	1. Criteris en la remuneració i/o compensació per a sindicalistes	pàg. 12
	1.1. Classificació organitzativa	pàg. 12
	1.2. Nivells	pàg. 13
	1.3. Estructura retribució	pàg. 16
	1.4. Ventall quantitatiu del Complement de Dedicació Sindical	pàg. 15
	1.5. Estructura i assignació del complement de Responsabilitat	pàg. 16
	1.6. Estructura i assignació del complement d'Activitat	pàg. 17
	1.7. Actualització dels conceptes retributius	pàg. 18
	2. Criteris en la remuneració i/o compensació per a sindicalistes amb empresa de referència	pàg. 19
	3. Nomenaments i procediment intern	pàg. 22
	4. Àmbit de decisió	pàg. 22
	5. Àmbit d'aplicació	pàg. 23
	6. Comissió delegada ADeS. Mecanisme confederal de control i avaluació	pàg. 23
	7. Compensació per finalització de mandat	pàg. 24
	8. Mobilitat geogràfica	pàg. 25
	9. Publicitat i transparència	pàg. 26
VII.	TEMPORALITZACIÓ	pàg. 27
	1. Calendari	pàg. 27
	2. Transició i implementació definitiva	pàg. 27

I. INTRODUCCIÓ

El present document es configura com a un esborrany o document de treball per iniciar un dels debats importants que des del punt de vista organitzatiu han d'entomar les CCOO de Catalunya en aquest mandat. Es tracta d'abordar una important reforma de l'AMAS (Acord marc sindical. Acord marc per a la dedicació professional de sindicalistes).

Aquest document està elaborat basant-se en l'experiència acumulada i en la gestió d'una norma que ja té prop de 20 anys des de la seva posada en marxa al si de la nostra organització. Podem fer un valoració moderadament satisfactòria de la seva implementació, tot i la necessitat d'ajustar-la a un nou context social i econòmic i a una nova realitat que doni satisfacció a les actuals necessitats i reptes de l'organització.

Volem proposar un debat que arribi al conjunt d'estructures i organitzacions confederades per aconseguir un fort consens intern que faci possible la implementació d'aquesta reforma immediatament després de la celebració del XI Congrés de la CONC, el primer semestre de 2017. El seu àmbit d'aplicació serà tota l'estructura sindical de la CONC i de forma exclusiva a l'àmbit territorial de la Generalitat de Catalunya.

Recordem que en el centre d'aquest Acord està la naturalesa de la relació entre el sindicalista i el sindicat a CCOO de Catalunya (qualsevol que sigui la seva dedicació o la seva situació professional): **associativa, voluntària i/representació**, tal i com l'hem entès històricament i tornem a refermar.

Els o les sindicalistes són aquelles persones afiliades la relació de les quals amb el sindicat neix del mandat sindical i es limita a aquest. S'assimila la condició de sindicalista a aquelles persones que prestin serveis i funcions de dedicació sindical en virtut d'haver estat incorporats o designats com a responsables sindicals per decisió dels òrgans de direcció d'una estructura sindical concreta, que estaran subjectes a la temporalitat i revocabilitat pròpia de qualsevol càrrec electiu. Aquesta figura té en la recíproca confiança i la lleialtat mútua un dels seus elements constitutius i la pèrdua d'aquestes originen el cessament en les funcions.

La jornada i l'horari del personal sindicalista estarà en funció dels drets de les persones afiliades a ser ateses amb qualitat, amb una dedicació sindical i el exercici de la seva responsabilitat coherent amb la posició i visió de l'organització de tenir temps per viure i gaudir de la vida com a dret de ciutadania social. Ara bé, la tasca sindical no és només un treball, es també un compromís i, sovint, els compromisos ens duen a terrenys on hem de defensar pels altres allò que en alguns casos i moments concrets, específics i de forma no generalitzada, no podríem ser aplicats pels i les sindicalistes de CCOO de Catalunya. La jornada anual, horari, permisos i vacances seran el mínim de referència de compliment els sindicalistes.

Aquest document també emmarca la seva posició en l'aposta per entendre que el camí natural de la dedicació i la funció sindical és del centre de treball a l'estructura sindical. Un camí que va des de l'empresa des de la qual es surt escollit per representar als companys i companyes a un recorregut gradual que permet anar coneixent i desenvolupant diferents àmbits de responsabilitat a les estructures del sindicat i que ha de contemplar, també, el retorn a l'empresa origen.

Un itinerari que ha de combinar les tasques del sindicat amb la pròpia formació i l'acumulació d'experiència sindical, sociopolítica i personal, per aprofitar-la vers l'intern de l'empresa, cap al conjunt del sindicat i, fins i tot, cap a la societat.

El context on farem aquest debat sabem que no és especialment favorable a la percepció positiva del sindicalisme i de la seva funció social. Tal com hem dit reiteradament "no és com ens veiem nosaltres, sinó com ens veu la gent".

Arrel del debat confederal que ha donat lloc a l'aprovació del Codi Ètic el passat mes de març de 2015, CCOO de Catalunya també assumeix com a propi l'encàrrec de desenvolupar una proposta que garanteixi una adequada política de dedicació sindical (activitat, retribucions i compensació de despeses) que tingui caràcter estable i confederal.

El límit de les compensacions a les persones amb dedicació sindical retribuïda vindrà condicionat per l'equilibri pressupostari de l'organització i el pes relatiu respecte dels ingressos quota per a les dedicacions sindicals de caràcter estructural.

En qualsevol cas, aquests criteris serà interpretats de forma global en el marc dels criteris del PICONC que anualment discuteix i aprova el Consell Nacional de la CONC.

II. MARC SOCIAL I CONTEXT ON ES DESENVOLUPA EL PAPER DEL SINDICALISME CONFEDERAL

El marc de l'acció social ha canviat de forma radical, la situació econòmica i social derivada de la crisi afecta directament al sindicat de forma negativa, no únicament a les seves fonts de finançament. Si el sindicalisme confederal mai hi ha tingut les coses fàcils podem dir que aquesta conjuntura es especialment adversa. Una ofensiva més que s'afegeix a les que des de l'inici del moviment obrer i a tots el països del món ha patit el sindicalisme de classe.

No es pot oblidar el marc polític i la hegemonia d'unes polítiques de dretes i antisocials radicalment oposades al paper i a la influència del sindicalisme confederal i de classe. Ens trobem davant una ofensiva política per reduir el paper i la funció del sindicat. Una ofensiva que ataca de soca arrel les bases del sindicalisme confederal, que sempre ha estat un agent reequilibrador de la profunda asimetria i desequilibri inherent al contracte individual entre empresa i treballador. La Reforma Laboral vol limitar la base del sindicalisme, la seva funció contractual. Una reforma que té com a objectiu central provocar el desequilibri de les relacions laborals suprimint els contrapesos i contrapoders existents.

La campanya d'assetjament mediàtic, judicial i de criminalització de la vaga són una part més d'aquesta campanya global de distorsió del sindicalisme presentant-lo com obsolet, anacrònic, poc representatiu, en definitiva un actor social prescindible i que cal eliminar la seva capacitat d'influència i gestió del conflicte social.

A aquesta situació cal afegir les retallades pel que fa a les hores sindicals i permanents sindicals especialment dins l'àmbit de la funció pública.

Tot això s'acompanya amb un intent de reduir les fonts de finançament institucionals. En concret, les subvencions institucionals per representació i aquelles basades en projectes finalistes i en el paper que la constitució i l'estatut confereixen als sindicats més representatius. Totes elles han experimentant una reducció substancial i un creixent retard en el seu pagament de forma que, en la pràctica, és el propi sindicat que les ha de finançar en primera instància.

Conseqüència directa de la crisi, l'atur de llarga durada i de la precarització, els ingressos derivats de la quota d'afiliació han minvat significativament, tant pel que fa al nombre de persones cotitzants com per l'import de la quota satisfeta.

[CCOO de Catalunya \(font: UAR/UAT\)](#)

	COTITZANTS	AFLIATS I AFLIADES
3r trim. 2009	181.802	186.317
4r trim. 2015	139.784	140.887
1r trim. 2016	137.333	140.833

Els últims anys l'organització ha hagut d'entomar decisions difícils des del punt de vista de fer un important ajust en la despesa i aturar una determinada inèrcia existent a l'organització.

En definitiva, la situació actual ens exigeix dotar l'estructura d'una major eficiència i eficàcia en la utilització d'uns recursos minvants i escassos i alhora millorar un instrument útil (l'antic AMAS) que necessita una adaptació a una realitat diferent degut a causes internes i externes.

III. **OBJECTIUS**

Son objectius estratègics d'aquesta reforma:

1. Potenciar la dedicació a la funció sindical a través de sindicalistes amb crèdit sindical
2. Augmentar la racionalització de costos i la transparència en la presa de decisions.
3. Reforçar el vincle militant.
4. Dotar-nos d'una única norma confederal, des de la corresponsabilitat de les organitzacions amb adequats mecanismes de seguiment i control.
5. Harmonitzar criteris amb la CS de CCOO.
6. També hem d'avançar en la idea d'orientar el treball dels equips sindicals cercant fórmules de col·laboració sindical per projectes i objectius a fi de facilitar la participació voluntària.

Aquests objectius s'han d'assolir partint de la base que abordar aquesta reforma ha d'estimular canvis en una part significativa de la nostra estructura sindical respecte a quina ha de ser la concepció de la funció i la dedicació sindical.

L'organització ha de situar com a objectiu central la potenciació i prioritjació de nodrir la funció i la dedicació sindical a través de sindicalistes alliberats amb crèdit horari procedents de les empreses o administracions i fer atractiva la militància i la tasca altruista al si de l'organització.

L'opció de la contractació de sindicalistes s'adoptarà quan s'hagin analitzat les opcions alternatives i aquestes no siguin viables. El nombre de sindicalistes alliberats dedicats a l'estructura del sindicat i amb dependència única d'aquest, ha de ser el mínim imprescindible per a garantir totes les tasques necessàries pel funcionament del sindicat, tot tenint en consideració la seva funció sociopolítica. La reforma organitzativa que venim impulsant els últims anys ens ha de permetre avançar en aquest reajustament fent un esforç important en evitar duplicitats o mantenir recursos infrautilitzats des del punt de vista sindical, sens perjudici de no perdre eficàcia ni eficiència en la nostra tasca. Hem de ser capaços d'evitar a l'organització un excés de dedicacions retribuïdes amb dependència única del sindicat, ja que difícilment ho podem, ni podrem suportar-ho en el futur, i posar en valor la garantia de retorn a l'empresa al finalitzar la tasca sindical a l'estructura. En cas contrari, ens trobarem amb serioses dificultats per a la renovació dels quadres sindicals

És ben cert, però que no hauríem de caure en una anàlisi excessivament simplista. Cal dir ben clar que la nostra organització necessita persones amb dedicació completa per fer les funcions i cobrir els objectius sindicals encomanats i que, degut a característiques pròpies de determinats sectors i empreses que no possibiliten la igualtat de condicions d'accés al crèdit sindical per part del conjunt d'organitzacions i estructures sindicals, difícilment es podria abastar tots els requeriments d'una de les organitzacions socials més importants de Catalunya si no fos a través de contractacions per vincle associatiu per mandat.

Volem aprofitar aquesta reflexió per posar en valor la feina i la dedicació de moltes persones que estant assalariades a CCOO de Catalunya fan un gran tasca quotidiana i un treball necessari socialment, que comporta un compromís i exigències personals sovint poc reconegudes i excessivament subjectes a estereotips falsos i allunyats de la realitat.

Una de les derivades no desitjades d'aquest debat, seria que part d'aquest grup de sindicalistes, poguessin tenir una percepció distorsionada que a la seva organització hi ha un menysteniment de la seva feina, una valoració negativa o un qüestionament de la seva funció i que es fa valoració de la seva activitat estrictament en termes de cost econòmic.

El debat pensem que s'hauria d'emmarcar en la idea que en el futur més immediat de la nostra organització haurem de contemplar l'existència de persones i dedicacions sindicals des de la fórmula de la contractació associativa retribuïda per part de l'organització, però també caldrà refermar l'aposta estratègica proposada de reduir aquesta fórmula.

CCOO de Catalunya ha de cercar les fórmules organitzatives viables i alhora compartir i racionalitzar l'accés al crèdit sindical pel conjunt d'organitzacions i estructures confederades. Entre tots i totes fer possible cobrir les necessitats sindicals del conjunt d'estructures que componen una organització que es confederal i que opera a tot el territori nacional de Catalunya i a tots els sectors d'activitat econòmica del nostre sistema productiu.

També hem d'avançar en la idea d'orientar el treball dels equips sindicals cercant fórmules de col·laboració sindical per projectes i objectius a fi de facilitar la participació voluntària, reforçar el

vinde militant de persones afiliades, delegats o simpatitzants no alliberats de CCOO de Catalunya, avançar en la mobilitat horitzontal i vertical en funció d'una assumpció concreta de responsabilitats o projectes concrets.

Aquesta reforma també pretén reforçar l'esperit de servei temporal a la dedicació sindical amb unes remuneracions o compensacions en coherència amb el marc legal existent i que estiguin en relació amb les tasques de dedicació i, no exclusivament en funció del càrrec o estructura jeràrquica interna o a l'organització o estructura sindical on estan ubicades.

Per últim, val la pena destacar que el projecte ha de tenir una coordinació i harmonització de posicions amb els responsables d'Administració i Finances de la CS de CCOO d'Espanya.

IV. ANTECEDENTS

Fruit del treball, el debat i l'acord col·lectiu, la nostra organització ha construït un marc regulador que té aquests **Antecedents**, com a referents més immediats:

- "Acord Marc Regulador de les dedicacions professionals de sindicalistes. Acord Marc Sindical", aprovat el 24 de febrer de 1994.
- "Documento inicial. Diagnóstico y Objetivos". Marzo de 2007.
- Documento de "Conclusiones i propostes del comitè de pilotatge". Aprovat octubre 2007.
- Informe Comissió Control Administratiu i Financer (CCAF). Octubre 2007.

El "Documento de conclusiones y propuestas del comité de pilotaje – Reforma AMAS", aprovat l'octubre de 2007, feia una anàlisi encertat i, encara actual en molts aspectes, pel que feia als seus objectius estratègics:

"1.- Que tenga un efecto positivo en la composición de los organismos de dirección fomentando la incorporación de sindicalistas con empresa origen y dedicación sindical en base al crédito de horas sindicales a la vez que no dificulta la incorporación de cuadros sindicales cualificados.

2. Que facilite la movilidad interna de los cuadros sindicales, minimizando las barreras internas actuales en relación a los niveles retributivos y a la salida de cargos de dirección sindical con dedicación profesional exclusiva con el Sindicato.

3. Que se acerque lo máximo posible a la garantía de la equidad interna en relación al propio sistema AMAS y respecto al sistema retributivo global del Sindicato.

4. Que establezca unas referencias justas de equidad externa en relación a responsabilidades y circunstancias que sean asimilables.

5. Que incentive una cultura sindical de objetivos sindicales que vincule el sistema retributivo de las dedicaciones sindicales a la actividad, la tarea y resultados del trabajo sindical.

6. *Que contribuya a la corresponsabilidad de cada organización en la gestión del sistema garantizando la equidad interna y la relación entre responsabilidad y retribución.*
7. *Renovar los criterios sobre el acceso y la salida de la condición de sindicalista.*
8. *Que facilite la transparencia en cada organización y en el conjunto de la CS CONC a través de la integración de la información como garantía colectiva del sistema AMAS."*

D'altra banda, a l'apartat de conclusions i propostes i amb l'objectiu de fer més atractiva la incorporació a la funció sindical, destacava: "*Constatación de la ventaja que supone para el sindicato que los cuadros dirigentes se incorporen en base al crédito de horas sindicales, por:*

- o *La ventaja que supone la existencia de empresa origen una vez finalizadas las funciones sindicales como elemento que facilita la renovación.*
- o *Facilidad para la necesaria reubicación de las funciones sindicales y la movilidad interna dentro del Sindicato."*

També en la seva condició d'antecedent, val la pena tenir en consideració i recordar per la seva actualitat les consideracions de l'informe de la Comissió de Control Administratiu i Financer (CCAF) d'octubre de 2007 sobre "l'Adequació i reforma de l'AMAS", quan analitza els riscos existents a l'estructura sindical i haurem de reconèixer que avui està sens dubte més agreujada: "*... la propuesta que se plantea es un instrumento confederal de mucha importancia que debe implementarse para corregir fundamentalmente los siguientes peligros:*

- *Una excesiva burocratización del sindicato, con un elevado número de personas que realizan más una función institucional que un trabajo de extensión del sindicalismo en la empresa, solución de conflictos y defensa de los trabajadores, que, obviamente, deberían ser los objetivos de la acción sindical.*
- *Un incremento de la plantilla de sindicalistas (en sus diferentes modos de retribución) que no está sustentada en un mapa de necesidades y que sin dificultad se observa que crece en una progresión desmesurada, sin tener nada que ver con los índices de crecimiento de la actividad sindical.*
- *No crecemos ni en afiliación, ni en resultados electorales al mismo ritmo que incrementamos nuestras plantillas. No parece que la posición en la jerarquía sindical y, en consecuencia, en los niveles retributivos se corresponda a los resultados obtenidos en el mejor posicionamiento de CCOO como sindicato.*
- *Peligro de que el coste de personal no sea sostenible en el tiempo, ya que con la cuota sindical como único ingreso, ya no sería sostenible el coste de la actividad sindical."*

Certament, aquestes reflexions encertades que ens alertaven de perills per al sindicat, es feien en un moment i un context, l'any 2007, radicalment diferent de l'actual. El sindicat ha sabut, però, condicionat per la crisi i no sense dificultat, situar-se en el camí d'adequar l'organització i els minvants recursos disponibles a les noves i difícils realitats.

Reproduïm a continuació, alguna de les reflexions de Manel García Biel, impulsor d'un primer esborrany que inspira l'actual proposta de l'ADeS:

"Totes les propostes estan basades en la necessitat de potenciar el sindicalisme basat en la militància sindical, com era en principi en el nostre sindicat. Per tant les condicions s'han d'aplicar en el conjunt de les estructures de la CONC, tant territorials com federatives.

Cal que els quadres sindicals entenguin el moment en que ens trobem, però que no sols es planteja com a conseqüència d'un moment de dificultat, sinó que s'hauria de mantenir en unes altres condicions.

Cal establir un model que potenciï valor sindicals de responsabilitat i compromís, i alhora eviti burocratitzacions que de vegades pretenen amagar com a diferències polítiques el que són defenses del lloc de treball, "de la cadira" o de condicions econòmiques dins del sindicat i que condueixen a la burocratització sindical i la pèrdua d'arrels no només respecte a la pròpia essència del sindicat sinó fonamentalment respecte als afiliats i als treballadors al servei dels quals el sindicat ha d'estar."

L'evolució i capacitat d'adaptació de les diferents estructures que ha fet la nostra organització els últims exercicis¹, si bé amb ritmes i possibilitats diferents, s'ha donat en el conjunt de l'organització i hem sabut abordar-la preservant sempre l'atenció, presència i funcions bàsiques del sindicat.

V. MODALITATS DE DEDICACIÓ SINDICAL

A CCOO de Catalunya coexisteixen diverses i diferents modalitats de dedicació sindical:

1. **Sense dependència formal** de la CS CONC en base a la col·laboració militant, crèdit horari o acord d'empresa (col·laboradors sindicals).
2. **Amb dependència formal NO única** de la CS CONC en base a crèdit horari, acord d'empresa o excedència parcial (sindicalistes complementats pel sindicat amb alta al sindicat i alta a l'empresa d'origen/retorn).
3. **Amb dependència formal única** de la CS CONC, en base a excedència, acord d'empresa o sense empresa de referència (sindicalistes exclusivament vinculats a la CS CONC, amb alta només al sindicat).

En tot cas, el sindicat podrà cobrir les despeses reals realitzades per compte del sindicat com a conseqüència de l'activitat sindical, d'acord amb els criteris establerts al Manual de Procediments de la CS de la CONC.

Les taules de 2016 (vigents des de 2012) per al personal sindicalista retribuït exclusivament pel sindicat, són:

¹ Veure quadre comparació dedicacions sindicals (pàg 10)

Nivell AMAS	Retribució Fixa (1)	Mòdul bàsic (2)	COST SALARIAL 2016	Quota Patronal (3)	COST TOTAL 2016 (4)
I	37.549,15	2.795,88	40.344,88	13.017,38	53.362,41
II	29.982,08	2.540,20	32.522,20	10.813,74	43.336,02
III	27.876,50		27.876,50	9.268,87	37.145,37

Cost salarial: inclou la retribució bruta fixa i el mòdul bàsic (retribució, IRPF i Seg. Social a càrrec del treballador)

1. Retribució fixa: Inclou el total del cost brut salarial anual.
2. Els mòduls bàsics han patit una reducció del 50% en 2012 i la retribució fixa ha estat congelada des d'aquest exercici fins a dia d'avui.
3. La percepció del mòdul bàsic es incompatible amb la percepció de dietes
4. Quota Patronal: inclou totes les despeses de SS anuals a càrrec del sindicat.
5. Cost total per a l'organització: inclou tots els costos anuals per a cada categoria.

Comparació de dedicacions sindicals actuals amb la seva evolució 2011-2015

Evolució nombre persones	2011	2012	2013	2014	2015	Evolució decreix. 2011-2015	% decreix. 2011-2015
Sindicalistes en nòmina (AMAS)	216	206	184	154	145	-71	
Sindicalistes Complementats	270	224	185	32		-270	
Sindicalistes alliberats amb Seguretat Social				36	63	63	
Total personal sindicalista	486	430	369	222	208	-278	-57,20%

Evolució Viatges i Dietes 2012-2015

	2.012	2.013	2.014	2.015	Diferència 2015-2012
Total persones que generen dietes i desplaçaments (AMAS, sindicalistes alliberats i suplerts)	1.435	1.484	1.490	1.440	5
Diferència any anterior		49	6	-50	
	2.012	2.013	2.014	2.015	Diferència 2015-2012
Total despeses dietes i desplaçaments generades per Amas, sindicalistes alliberats i suplerts	1.839.481	1.520.291	1.432.726	1.268.222	-571.259
Diferència any anterior		-319.190	-87.565	-164.504	

En el cas de sindicalistes complementats:

Complement AMAS 2012 a 2016

Exclusivament per a personal sindicalista complementat en base a crèdit horari, atenent a les normes AMAS.

Salari fix

Sindicalista	I	2.795,88
Sindicalista	II	2.540,20
Sindicalista	III	2.105,58

VI. CRITERIS GENERALS DE L'ACORD DE DEDICACIÓ SINDICAL

1. Criteris en la remuneració i/o compensació per a sindicalistes

El límit de les compensacions a les persones amb dedicació sindical retribuïda vindrà condicionat per l'equilibri pressupostari de l'organització i/o estructura sindical corresponent. Prendrà en consideració el pes relatiu de la despesa de personal respecte dels ingressos quota i, en qualsevol cas aquest criteri serà interpretat de forma global en coherència amb els criteris que anualment s'aprovin al Consell Nacional en el debat del PICONC.

Estem davant d'un tema complex amb una gran dificultat per aplicar a les dedicacions sindicals un sistema de valoració de llocs de treball mitjançant ponderació de factors i graus a causa de l'heterogeneïtat de situacions derivades de la complexitat de l'organització, multiplicitat de funcions i de la naturalesa associativa de la dedicació sindical.

Proposem establir un sistema basat en criteris organitzatius que determini les retribucions a la dedicació sindical de la forma més objectiva possible i que garanteixi l'equitat interna. Alhora proposem adequar el model ADeS a la realitat de l'organització, establint un sistema retributiu més d'acord a les funcions i responsabilitats de cada lloc i atenent a la dimensió organitzativa i les possibilitats econòmiques reals i viables de l'organització en el context actual.

També val la pena destacar que ens aproximem a un desenvolupant parcial d'aspectes previstos a la reforma AMAS aprovada l'any 2007.

1.1. Classificació organitzativa (revisat per la Comissió Delegada jun 2017)

L'assignació del nivell on s'ubica cada persona vindrà donada per la classificació organitzativa en els grups 1 i 2

1	Membres CECONC	INDÚSTRIA	BLLAPAG
		SERVEIS	VOCC-CAT CENTRAL
		FSC	
2		EDUCACIÓ	VORMAROS
		CONSTRUCCIÓ - SERVEIS	TARRAGONA
		SANITAT	GIRONA
		PPJJ	LLEIDA

Aquesta distribució es fonamenta en l'assumpció i el reconeixement de la diversitat existent a la nostra organització i en la voluntat expressa de superar un cert criteri uniformitzador que inspirava l'anterior AMAS, que no necessàriament garantia la igualtat real ni l'equitat interna en una organització on coexisteixen realitats molt diferents i situacions.

Val la pena destacar que la fórmula proposada es plenament coherent i té un fil conductor amb la configuració dels diferents projectes d'AMAS aprovats a casa nostra. L'aprovat a l'any 1994 fins el 2007 classificava organitzativament en funció de l'afiliació efectiva, en 4 nivells o grups.

El criteri sobre el que es basa aquesta distribució es basa en la cotització efectiva i es posa el llindar en els 15.000 cotitzants al corrent de pagament en relació a les Federacions i Unions.

El llindar s'estableix en 3.000 cotitzants efectius, en el moment que es fa el debat d'aquest projecte, per estructurar la distribució de l'enquadrament en 1 i 2 en relació als Sindicats Intercomarcals constituïts, un cop realitzat el procés de l'11 congrés CONC.

La Comissió Delegada de l'ADeS, verificarà aquestes magnituds afiliatives, anualment, en virtut de les dades proporcionades pels instruments interns (UARC-UAT) per si es produïssin canvis al respecte. Podrà proposar altres criteris en funció de la situació econòmico-financera de cada estructura o organització sindical.

1.2. Nivells

Passem dels tres nivells retributius establerts actualment, a 5 nivells.

Un nivell 0 per la secretaria general CONC que no existia i un nivell 5è reservat a un nivell de col·laboració inicial de caràcter estacional pel desenvolupament de funcions concretes, establertes i fixades en una col·laboració sindical de segon nivell a l'organització.

Els quatre nivells centrals (1, 2, 3 i 4) s'obren en 2 graus (A i B) tenint com a referència general per a la seva ordenació la classificació organitzativa proposada per a l'estructura del conjunt d'estructures i organitzacions confederades de CCOO de Catalunya en grups 1 i 2

Segons acord de la Comissió Delegada ADeS de 9 de juny de 2017 s'aprova el desglossament definitiu dels perfils sindicals existents a la CS CONC i la classificació específica d'àrees i sectors federatius, en funció de la realitat concreta de cada organització segons el següent quadre:

Acord per a la Dedicació Sindical – Proposta de compensació i retribució activitat sindical

nivell	Indústria		Serveis		FSC		Constr. i serveis		Educació		Sanitat		VORMAROS	Tarragona	Lleida	Girona
	DIR FED	SIND INT	DIR FED	SIND INT	DIR FED	SIND INT	DIR FED	SIND INT	DIR FED	SIND INT	DIR FED	SIND INT				
1	A	Ser. Gral	Ser. Gral		Ser. Gral											
	B						Ser. Gral		Ser. Gral		Ser. Gral		Ser. Gral		Ser. Gral	
2	A	Resp Àrea	Resp Àrea Agrupacions		Resp Àrea											
	B	Secretaries Coord BCNes	Secretaries	Secr. Gral 1	Resp Sector 1 Coord BCNes Secretaries											
3	A						Resp Àrea		Resp Àrea		Resp Àrea 1		Resp Àrea	Resp Àrea	Resp Àrea	Resp Àrea
	B	Altres Resp no CE	Altres Resp no CE	Secr. Gral 2	Altres Resp no CE	Secr. Gral 2	Secretaries CE Coord BCNes		Secr. Gral 1	Coord BCNes	Resp Àrea 2 Coord BCNes	Secr. Gral 1	Altres Resp CE	Secretaries (CE)	Referents sectorials	Secretaries (CE)
4	A	AsstExt/Col·lab	AsstExt/Col·lab	Altres resp 1	AsstExt/Col·lab	Altres resp 1	Secretaries CE	Secr. Gral 2	Secretaries CE	Secr. Gral 2	Secretaries CE	Altres Resp CE	Altres Resp CE	Altres Resp CE	Altres Resp CE	Altres Resp CE
	B	Altres resp AsstExt/Col·lab	Altres resp AsstExt/Col·lab	Altres resp AsstExt/Col·lab	Altres resp AsstExt/Col·lab	Altres resp AsstExt/Col·lab	Altres resp AsstExt/Col·lab	Altres resp AsstExt/Col·lab	Altres resp AsstExt/Col·lab	Altres resp AsstExt/Col·lab	Altres resp AsstExt/Col·lab	Altres resp AsstExt/Col·lab	Altres resp AsstExt/Col·lab	Altres resp AsstExt/Col·lab	Altres resp AsstExt/Col·lab	Altres resp AsstExt/Col·lab

1.3. Estructura retribució

La retribució s'estructura sumant a un salari base únic (SB) de 21.338€, igual per a totes les persones sindicalistes amb relació associativa a CCOO de Catalunya, amb dedicació exclusiva i dependència única de CCOO. Aquesta quantitat es el 235% del SMI de l'any 2015 i té coherència amb el pla integral de quotes afiliatives 2016-2017 quan vincula aquest nivell retributiu amb la quota general ordinària d'afiliació a les CCOO.

A més a més, la retribució inclou un complement variable de desenvolupament sindical (CDS) que s'orienta a la retribució dels conceptes de Responsabilitat i Activitat, retribuïts al 40% i al 60% respectivament.

La percepció de les retribucions descrites a l'ADeS serà, en tot cas, proporcional a la jornada realitzada.



Així doncs, el CDS retribueix per una part, la responsabilitat sindical i la ubicació a l'estructura sindical i d'altra banda també retribueix la dedicació específica en termes de característiques d'activitat concreta i la seva disponibilitat per poder desenvolupar-les, implementant una de les conclusions aprovades a l'Assemblea Sindical Oberta (ASO) a l'apartat ètica i valors, quan deia: *"establir que les percepcions econòmiques dels sindicalistes estiguin en relació amb les tasques i la dedicació, i no en funció del càrrec"*.

1.4. Ventall quantitatiu del Complement de Dedicació Sindical.

CDS	1,75		2,00		2,75	
	1	2	3	4		
	20.942 €					
A	20.104 €	11.488 €	10.052 €	7.311 €		
B	19.300 €	11.029 €	9.650 €	7.018 €		

L'import màxim del CDS (suma de Responsabilitat i Activitat) parteix d'una quantitat de 20.942€.

A partir d'aquí fem un escalat en funció dels nivells 1 al 4 (excloent el nivell 0 que s'agrupa amb l'1 i el nivell 5 que no incorpora complementació) i l'escalat dels nivells es calcula aplicant els divisors 1.75, 2 i 2.75 respectivament.

Els graus A i B, amb els que classifiquem l'organització, mantenen un diferencial del 4%.

1.5. Estructura i assignació del Complement de Responsabilitat

El complement de Responsabilitat, tindrà un ventall de 9 graus i s'assigna en funció de l'enquadrament per nivells (0 a 5) i graus (A i B).

1.6. Estructura i assignació del Complement d'Activitat

L'assignació del complement d'Activitat contempla una quantitat que pot ser graduada en 3 valors (grau 1, 2 i 3).

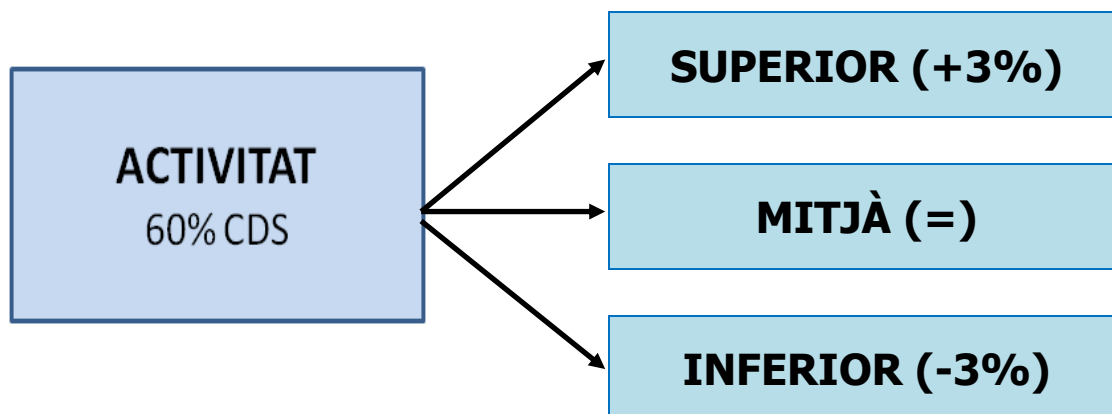
Aquesta gradació en tres valors es un marge d'autonomia que contempla el projecte ADeS per les organitzacions confederades, que s'ha de concretar en la decisió de l'òrgan de direcció fruit del debat de la seva estructura sindical, contemplarà l'aplicació a cada persona d'una sèrie de factors

generals tals com l'experiència, la iniciativa, l'autonomia, els contactes, la disponibilitat o d'altres d'interès sindical que es puguin determinar col·lectivament.

L'autonomia està limitada a que el valor mitjà serà el 60% del CDS, el valor superior pot veure's incrementat en un 3% i l'inferior, si així es considerés atenent als criteris abans exposats, podria veure reduït en un 3% la quantitat inicial.

La proposta assumeix que pels nivells 1A i 1B, perfils de secretaries generals, la norma general es que s'apliqui inicialment el valor inferior i el valor superior únicament sigui d'aplicació pels nivells 2, 3 i 4.

La comissió delegada de l'ADeS vetllarà per la coherència dels criteris i la seva aplicació homogènia al conjunt de l'organització.



Nivell		Salari base	Comp dedicació sindical		TOTAL BRUT
			responsabilitat	activitat	
0		21.238 €	20.942 €		42.180 €
1	A	21.238 €	8.042 €	12.424 €	
				12.063 €	41.342 €
				11.701 €	40.980 €
1	B		7.720 €	11.927 €	
				11.580 €	40.538 €
				11.233 €	40.191 €
2	A		4.595 €	7.100 €	32.933 €
				6.893 €	32.726 €
				6.686 €	32.519 €
2	B		4.411 €	6.816 €	32.465 €
		6.617 €		32.267 €	
		6.419 €		32.068 €	
3	A	4.021 €	6.212 €	31.471 €	
			6.031 €	31.290 €	
			5.850 €	31.109 €	
3	B	3.860 €	5.964 €	31.062 €	
			5.790 €	30.888 €	
			5.616 €	30.714 €	
4	A	2.924 €	4.518 €	28.680 €	
			4.386 €	28.549 €	
			4.255 €	28.417 €	
4	B	2.807 €	4.337 €	28.500 €	
			4.211 €	28.256 €	
			4.085 €	28.130 €	
5			- €	- €	21.238 €

2. Criteris en la remuneració i/o compensació per a sindicalistes amb empresa de referència

El límit de les compensacions a les persones amb dedicació sindical retribuïda també vindrà condicionat per l'equilibri pressupostari de l'organització i el pes relatiu respecte dels ingressos quota per a les dedicacions sindicals de caràcter estructural. Serà interpretat de forma global en el marc dels criteris que anualment aprovi el Consell Nacional en el PICONC.

La persona que es dediqui al sindicalisme a l'estructura ha de partir del principi de que no pot patir una pèrdua econòmica derivada de la seva dedicació o activitat sindical, però tampoc ha de percebre una retribució o percepció econòmica per principi.

Qualsevol quantitat que s'assigni per compensació, és a dir, que no sigui un suplert, implica la necessitat de donar d'alta a aquesta persona sindicalista a la Seguretat Social.

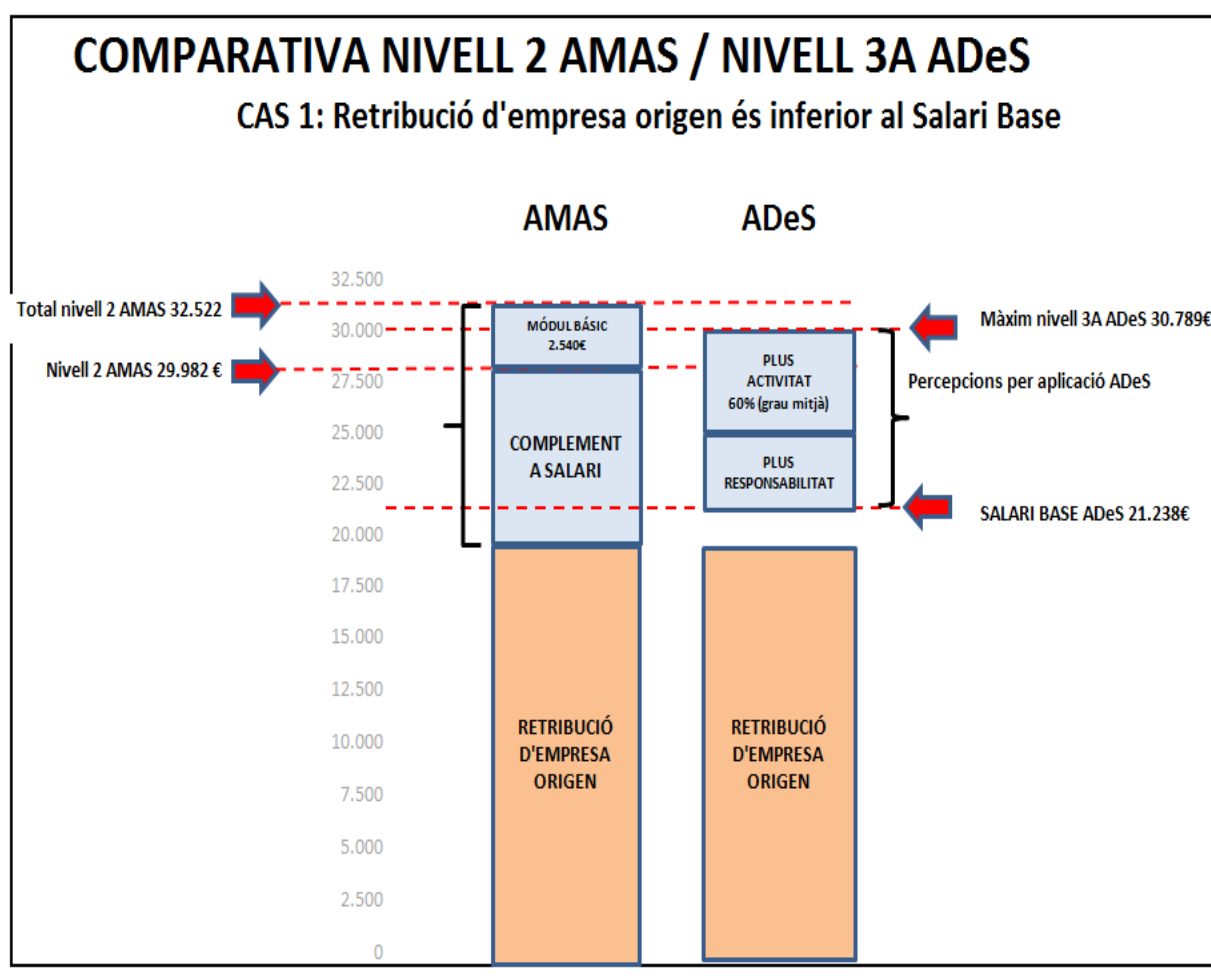
Parlem sempre en termes bruts, es a dir, incloent en el seu cas la cotització del treballador i la retenció fiscal corresponent.

- Aquells sindicalistes que tinguin una retribució bruta anual en la seva empresa d'origen **inferior o igual al salari base** (ara 21.238€), podran percebre la quantitat de CDS equivalent al seu enquadrament a l'estructura sindical.
- Aquells sindicalistes que tinguin una retribució bruta anual en la seva empresa d'origen **superior al salari base** (ara 21.238€), podran percebre la quantitat de CDS equivalent al seu enquadrament a l'estructura sindical en el ben entès que en cap cas el resultat d'agregar aquest CDS a la retribució de l'empresa origen no pot superar la retribució total bruta final (salari base + CDS) equivalent al seu enquadrament a l'estructura sindical.
- Les persones que percebin una retribució bruta anual en la seva empresa d'origen **superior a la suma de salari base + CDS** establerta per al seu nivell d'enquadrament a l'estructura sindical, podrà compensar com a suplerts les despeses derivades de la seva activitat sindical (viatges i dietes). Les persones en aquesta situació concreta, d'entrada no percebran CDS, no obstant, a instància de cada estructura es podrà proposar a la Comissió Delegada l'estudi d'aquest tipus de casuística de forma individualitzada amb l'objectiu de possibilitar la incorporació de persones que aportin un valor afegit per a l'organització o un especial interès sindical per a la organització.
- Si a algun sindicalista l'activitat al sindicat li suposa un canvi de dedicació a l'empresa i aquest canvi li comporta una minva retributiva constatable (exceptuant-ne la pèrdua de plusos de perillositat, nocturnitat, compensació per ús d'estris o/i vestuari, comissions per vendes o similars comissions variables, etc.) s'estudiarà la compensació que se li ha d'atorgar des del sindicat per tal de poder rescabalar aquesta pèrdua.

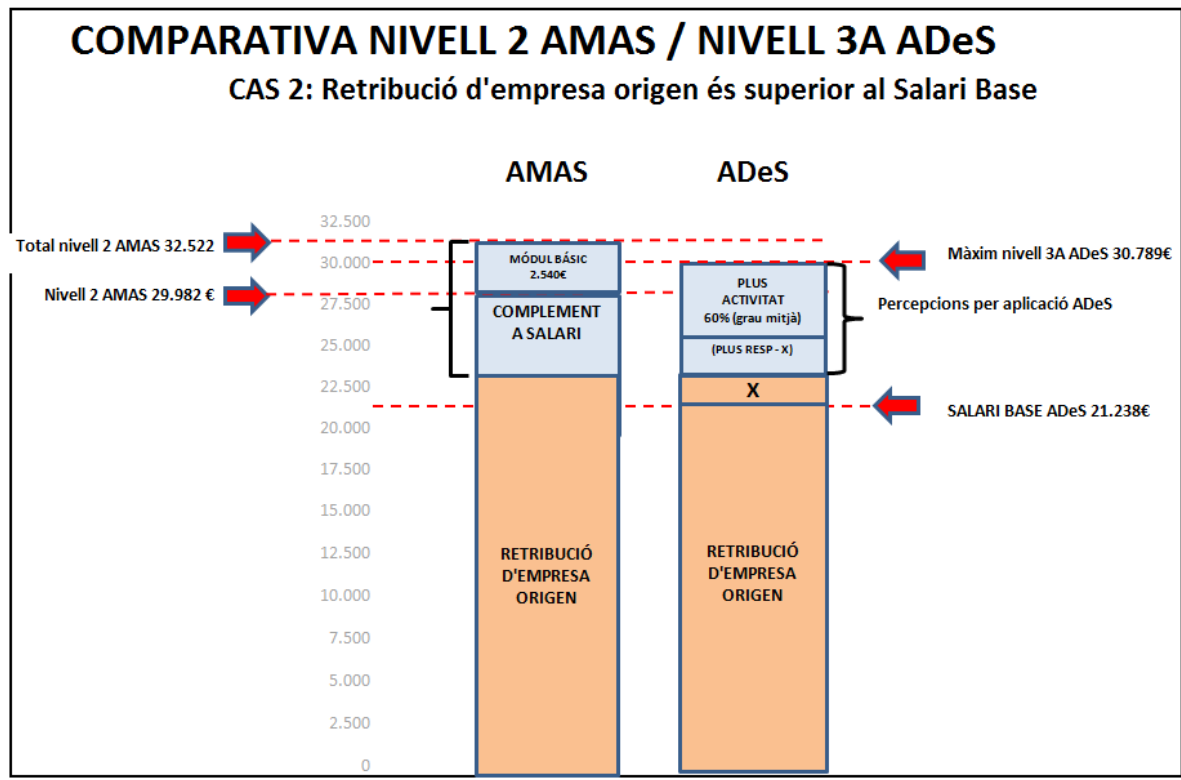
Aquesta compensació tindrà com a límit l'import que sumat a la "nova" i inferior percepció de l'empresa origen iguali la retribució total bruta final fixada per al seu nivell d'enquadrament a l'estructura sindical.

- Tal i com apareix al Manual de Procediment "viatges i dietes", aprovat el CN de setembre de 2014,: "En les situacions de dedicació parcial o alliberament parcial i manteniment de dedicació a la seva empresa d'origen, s'intentaran situar criteris objectius per a la determinació del centre de treball a efectes de la compensació de viatges. Amb aquesta finalitat, s'hauran d'estudiar aquestes situacions conjuntament entre les diferents organitzacions i la Secretaria d'Organització i Recursos i la Direcció de Finances i Serveis de la CS de la CONC".
- Qualsevol altre casuística associada a aquesta realitat haurà de ser resolta en la comissió delegada de l'ADeS.

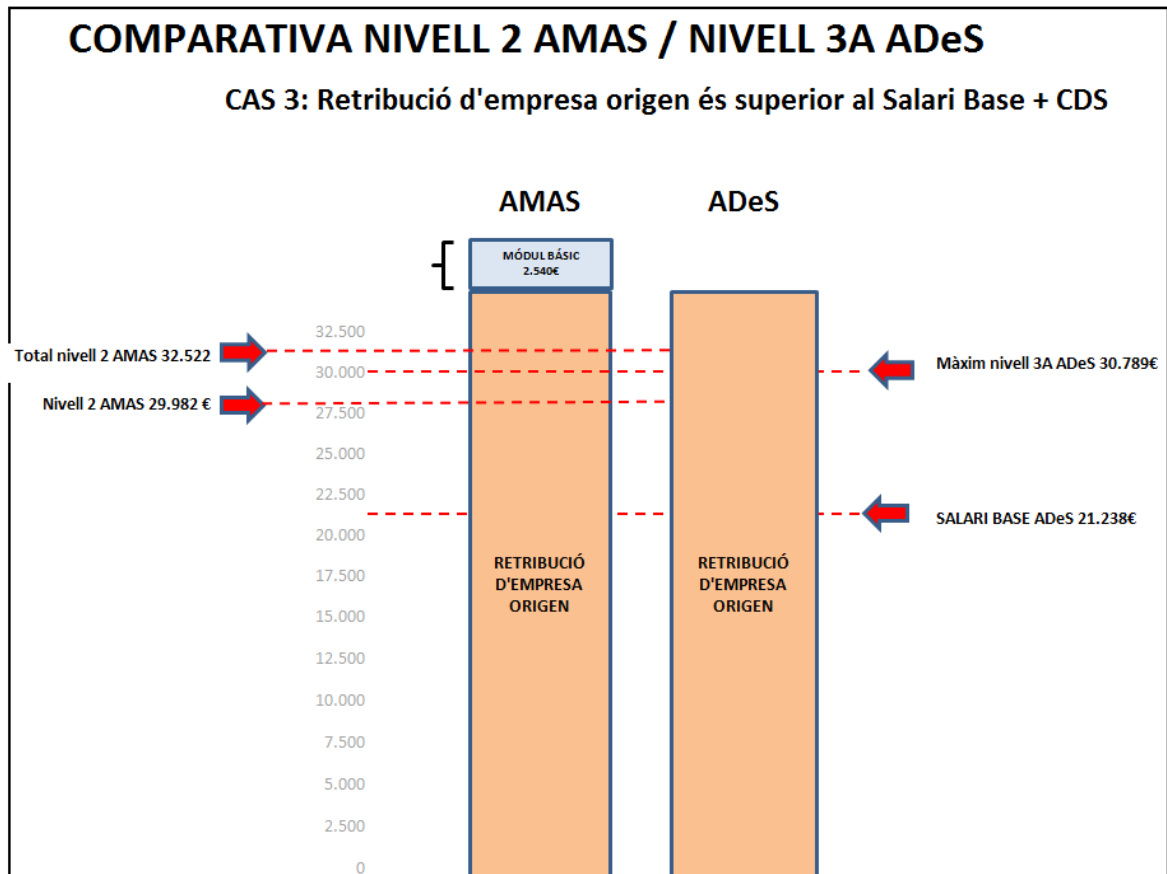
Exemple 1



Exemple 2



Exemple



3. Nomenaments i procediment intern

L'assignació de funcions representatives i responsabilitats a un/a sindicalista es formalitzarà per l'òrgan de direcció corresponent (Congrés, Consell o Comissió Executiva) de l'estructura o organització confederada, mitjançant un nomenament on figurarà la data, l'òrgan, el càrrec, la durada (de mandat o més curta) i el nom i DNI de la persona nomenada.

En els casos en que aquesta dedicació sindical, de naturalesa associativa, impliqui la contraprestació per part de l'organització sindical d'alguna compensació econòmica, còpia d'aquest nomenament s'haurà de facilitar a l'USC o departament confederal de RRHH perquè pugui procedir a formalitzar l'alta a la Seguretat Social.

En aquests casos, juntament amb el nomenament s'acompanyarà la certificació, per l'òrgan corresponent, de la constància en acta del nomenament i l'assignació del nivell i complements ADeS i/o amb expressió de l'import d'aquest complement i de la seva naturalesa.

El departament de RRHH de l'USC millorarà i adaptarà els instruments i eines informàtiques per tal de facilitar aquest procediment i la seva implementació àgil.

Causas d'extinció del nomenament

A l'inici de l'11è Congrés de la CONC i de totes les seves organitzacions confederades, serà el moment d'extinció de les relacions de caràcter associatiu amb dependència formal única o no única de la CS CONC. La nova direcció escollida farà les propostes pertinents, d'acord amb allò disposat al capítol IV "Criteris Generals de l'Acord de dedicació sindical".

Seràn causes d'extinció de la relació de caràcter associatiu, aquelles:

- Per extinció de la responsabilitat i/o tasca assignada, sens perjudici, si a una nova responsabilitat correspon una altra assignació.
- Per dissolució de l'òrgan i que va donar lloc a la relació associativa.
- Per sanció d'acord a allò disposat als Estatuts de la CONC.

4. Àmbit de decisió

L'organització adoptarà un acord on constaran els noms de les persones, responsabilitats i funcions de les persones afectades i la decisió aprovada. Aquest document en format d'acta, formarà part de la documentació pressupostària i haurà de ser aprovat pel màxim òrgan de direcció de l'esmentada organització.

Aquest debat es farà des de la cerca del consens intern i serà d'aplicació a tota la seva estructura per a l'exercici pressuposat.

Aquesta decisió haurà de ser validada en última instància per la Comissió Delegada de l'ADeS. Validarà la proposta en termes de garantir el compliment de l'equitat interna i la viabilitat econòmico-financera de l'organització o estructura sindical corresponent.

Aquesta documentació constarà en l'informe que anualment la Comissió Delegada envïi a la CCAF i, en allò que li afecti, en la documentació del debat pressupostari del Consell de l'àmbit territorial o federatiu corresponent

Les altes de sindicalistes i les revocacions que es puguin produir durant l'exercici pressupostari, per cobrir baixes o per necessitats sindicals no previstes, hauran de formalitzar també el nomenament i es faran constar en acta.

5. Àmbit d'aplicació

Serà d'aplicació a tota l'Estructura Sindical de la CONC i de forma exclusiva en l'àmbit territorial de la Generalitat de Catalunya.

Les organitzacions confederades, fruit del seu debat col·lectiu, poden decidir no aplicar aquest acord en la compensació de la seva estructura sindical. En cap cas no pot ser substituïda per cap altra disposició de naturalesa semblant. En qualsevol cas, es continuarà implementant la política de viatges i dietes i d'altres mesures aprovades al Consell Nacional de la CONC.

6. Comissió delegada ADeS. Mecanisme confederal de control i avaluació

Per garantir un sistema de retribucions i compensacions que no pugui ser utilitzat amb discrecionalitat o de manera subjectiva, es crearà un organisme participat per les organitzacions confederades que tindrà com a objectiu d'interpretar i supervisar la implementació, el desenvolupament i el seguiment de la Reforma ADeS.

Aquesta comissió, que tindrà capacitat de proposta i un caràcter eminentment proactiu i validarà en última instància les decisions sobre les propostes de les estructures i organitzacions confederades aplicant en tot moment la norma amb la màxima objectivitat i evitant criteris subjectius i de part.

Aquest organisme, anomenat: "*Comissió Delegada de l'ADeS*" estarà format per les responsabilitats executives concretes designades per la Comissió Executiva i un nombre no inferior a 6 representants de les organitzacions confederades nomenades pel Comitè Confederal. Serà convocat pels responsables designats per la Comissió Executiva i comptarà amb l'assessorament tècnic de la Unitat de Serveis Centrals.²

Si les organitzacions aporten alguna casuística concreta i demanem una solució per part de la Comissió, si aquesta analitzés que es pot produir algun conflicte d'interès, l'organització promotora del debat que ha de convertir-se en norma interna, haurà d'abstenir-se de formar part de la decisió al respecte.

² Paràgraf modificat segons acord del Consell Nacional de la CONC de data 21 de juny de 2018

La Comissió Delegada haurà de fer en un primer moment, una sèrie de debats importants i aportar solucions que conformin norma interna, sobre diferents temes:

- Determinar si s'escau estudiar formules de retribució parcials sobre l'assoliment d'objectius personals i col·lectius i el seu cas desenvolupar una proposta articulada.
- Estudiar aquelles casuístiques específiques i concretes que puguin proposar les organitzacions en matèria de poder retribuir CDS, per aquelles persones que tenen una important qualificació professional i en conseqüència un salari superior al que determinaria el seu enquadrament a l'estructura salarial proposada, que eventualment podria significar un valor afegit per a l'estructura sindical.
- Determinar si la tasca i l'assumpció de responsabilitats sindicals a les responsabilitats de les unions intercomarcals de caràcter uniprovincial (Girona, Lleida i Tarragona) per les seves característiques específiques sindicals, polítiques, socials, d'entramat institucional i d'altres, constitueixen un factor determinant que pugui plantejar una retribució d'aquesta concreta per compensar aquestes singularitats.
- Abordarà la relació i desglossament definitiu dels perfils sindicals existents a la CS CONC.

D'altra banda, la Comissió Delegada de l'ADeS, que dependrà orgànicament del comitè confederal, haurà d'informar permanentment de les seves decisions a la CCAF (Comissió de Control Administratiu i Financer) i emetre informe al Consell Nacional, en el marc de l'aprovació pressupostària.

7. Compensació per finalització de mandat

Per als sindicalistes amb dedicació exclusiva amb dependència formal única de la CS CONC que no tinguin empresa de referència o que no passin a desenvolupar tasques sindicals en altres organitzacions del sindicat s'estableix una compensació per finalització del mandat sindical de 15 dies de retribució per any de mandat sindical, amb un màxim de 6 mesos, que es correspon amb el nombre màxim de mandats sindicals.

De forma excepcional, en el període comprès entre el X Congrés i el XI Congrés, la Comissió delegada del ADeS, analitzarà les finalitzacions de mandat sindical que tinguin el seu origen en causes econòmiques o organitzatives i afectin a companys i companyes de 59 o més anys amb més de tres mandats sindicals complerts.

L'objectiu de la mesura haurà de garantir que aquestes persones puguin accedir a la situació de jubilació anticipada, en les millors condicions possibles, dins del marc legal establert des d'un criteri de viabilitat i sostenibilitat per l'organització.

8. Mobilitat geogràfica

Les despeses produïdes per la mobilitat geogràfica ocasionada per complir la funció i dedicació sindical representativa, en el cas dels alliberats d'empresa, serà compensada de forma que no ha de significar un cost afegit per les persones afectades, a banda de les eventuais implicacions fiscals que els hi suposi. En els casos que aquesta compensació hagi de tenir la forma de "plus transport" d'acord amb el reglament de l'IRPF.

Aquesta despesa serà calculada en transport públic, però fora de l'Àrea Metropolitana de Barcelona, l'ús de vehicle privat pot significar reducció del temps i major eficiència en el desenvolupament de l'activitat sindical i caldrà estudiar cada situació.

S'entendrà com un estímul per tal d'incorporar la diversitat i pluralitat territorial del seu actiu sindical en la composició dels equips de direcció confederals o de federacions de nacionalitat. CCOO de Catalunya continuarà reforçant amb les seves organitzacions confederades i instruments la política de vehicles de rënting amb els criteris d'eficiència i viabilitat racionalització de recursos

9. Publicitat i transparència

En el màxim òrgan de direcció col·lectiu orgànic, la federació, la unió i la pròpia CONC farà constar la relació nominal de persones amb nomenament, amb dedicació total o parcial i alta a la SS i les complementades i donades d'alta a la SS, farà constar les quantitats percebudes i tota aquesta informació formarà part de la documentació que conformarà el debat i conseqüent aprovació de l'exercici pressupostari anual.

Per millorar la transparència, en el cas de les unions territorials s'haurien d'adjuntar, com a document annex informatiu, el llistat de les persones amb vinculació federativa al territori amb les mateixes dades.

Davant una voluntat inequívoca de la ciutadania expressada en termes de descrèdit de la democràcia i les seves institucions que malauradament, també té una afectació en la percepció del paper social, utilitat i finançament del sindicalisme confederal, CCOO de Catalunya ha de continuar fent passes decidides en canalitzar més espais de participació efectiva i directa de la seva afiliació i de transparentar, al conjunt de la societat, la seva situació econòmico-financera, tal i com hem vingut fent els últims anys.

Hem de continuar reivindicant, fent propostes i iniciatives que permetin avançar en l'aprofundiment democràtic que apostin per la transparència i per criteris compartits i consensuats en el finançament públic de les formacions polítiques i els agents socials.

Continuarem presentant i publicitant, de forma voluntària, als nostres espais de difusió, expressió i comunicació i també a la Sindicatura de Comptes els nostres balanços i pressupostos anuals.

També haurem de fer que el contingut i criteris d'aquesta norma i les quantitats en termes de remuneracions i percepció salarials que se'n desprenen, siguin coneguts i aprovats en òrgans de direcció col·lectiu i de coneixement pel conjunt d'estructures i de l'afiliació.

Hem de garantir que la nostra afiliació i la societat, fent la necessària pedagogia sobre l'exercici i el desenvolupament de la funció sindical, tinguin una informació directa i suficient sobre la filosofia inspiradora i el contingut d'aquest Acord regulador.

VII. TEMPORALITZACIÓ

1. Calendari

Òrgan/Espai de direcció	2016
Comissió Executiva <ul style="list-style-type: none"> • Presentació proposta 	Maig
Plenari Organització i Finances <ul style="list-style-type: none"> • Presentació proposta 	Maig
CCAF (Comissió de control administratiu i financer CONC) <ul style="list-style-type: none"> • Informació procés 	Maig
Òrgans de direcció: Federacions, Unions i CE Ampliada <ul style="list-style-type: none"> • Debat, propostes i suggeriments de millora 	Maig – Juny
Plenari Finances i Recursos <ul style="list-style-type: none"> • Posada en comú i document de síntesi 	Juny
Comitè Confederal <ul style="list-style-type: none"> • Aprovació i proposta al CN 	Juny
CCAF (Comissió de control administratiu i financer CONC) <ul style="list-style-type: none"> • Elaboració informe valoració 	Juny - Octubre
Consell Nacional <ul style="list-style-type: none"> • Debat i aprovació definitiva 	22 juny
Implementació definitiva i entrada en vigor	Abril – Maig 2017 XI Congrés CONC

2. Transició i implementació definitiva

Un canvi com el proposat no pot fer-se en un lapse de temps excessivament curt. Ha de poder desenvolupar-se en un espai temporal que permeti graduar i adaptar els canvis.

La proposta es aprovar la reforma ADeS durant el 2016. Un cop aprovada permet aprofundir i estendre el coneixement exhaustiu dels continguts i extrems de la reforma al conjunt de l'actiu sindical.

També permet fer la reflexió personal en termes de plantejament del futur immediat de persones i organitzacions.

La proposta d'implementació efectiva es faria tot just entrant al mandat de l'11è Congrés de la CONC (primer semestre de 2017 aprox.)

Les possibles variacions retributives del personal sindicalista, tant si es donessin a l'alça com a la baixa, en aplicació de las mesures i variables recollides a l'ADeS, seran aplicades de forma gradual i proporcional al llarg dels quatre exercicis del mandat derivat del 11è Congrés de la CONC.

Barcelona, 22 de juny 2016

Revisat per la Comissió Delegada a 9 de juny de 2017