

### ENMIENDAS A LA PONENCIA DE ACCIÓN SINDICAL 2º CONGRESO COMFIA, LAS PALMAS, MAYO 2.006

**Pág. 4**

Sustituir líneas 1 y 2 por:

#### **LA ACCIÓN SINDICAL ARTICULADA EN LA EMPRESA**

##### **I.- Análisis de la situación.**

**Añadir a partir de la línea 7:  
Situación de la descentralización productiva.**

A mediados de la década de los setenta del siglo XX se desarrollaron una serie de acciones empresariales que, con la finalidad de “mejorar la productividad”, introdujeron en el mercado de trabajo unos nuevos modelos de organización de los procesos productivos, conocidos con el nombre de descentralización productiva. Con esta expresión se engloban un conjunto de técnicas caracterizadas, básicamente, por:

- a) la contratación de otras empresas para que realicen actividades que hasta ese momento eran realizadas por las propias empresas o que forman parte de alguna de las fases del proceso productivo,
- b) el establecimiento de unos procedimientos de producción basados en la flexibilidad de los procesos de fabricación, de las tecnologías y, sobre manera, de las relaciones laborales.

Con tal fin, se han venido efectuando significativos cambios en la Organización del Trabajo y en los procesos productivos:

De un lado, las grandes unidades de producción se han ido fragmentando en otras de menor tamaño, al mismo tiempo que los nuevos centros de trabajo se procuran instalarlos lejos de las ciudades con fuerte implantación sindical; de otro, se ha activado la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores. Simultáneamente, se ha recurrido a otras empresas para que ejecuten las actividades que aportan menor valor añadido al producto final, asignando a los trabajadores de las empresas externas las operaciones más peligrosas, además de ampliar el segmento de los trabajadores contratados por un corto periodo de tiempo y de acudir al recurso de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.

Una consecuencia inmediata de la aplicación de estas técnicas es el desencadenamiento de una atomización de empresas con apenas capacidad para

ejercer un mínimo dominio en el proceso productivo en el que se integran, apareciendo otras muchas pequeñas y medianas empresas que se encargan de desarrollar actividades que no interesan ni a la matriz ni a sus filiales. Formalizándose entre todas ellas una red de vínculos mercantiles en una relación sutilmente jerarquizada y de dependencia, que genera un efecto perversos y perjudicial para los trabajadores.

En estas condiciones se genera el fenómeno de lo que puede denominar servoproducción, caracterizado por la posición de dominio de una empresa sobre otras, conocidas estas últimas en el trafico mercantil como contratadas, subcontratadas, Ets, trabajadores autónomos y teletrabajadores, las cuáles forman el grupo de empresas y personas servoproducidas. En definitiva se trata de un conjunto de módulos en mutua relación.

Línea 15:

Añadir: "...más posibilidades y, en concreto, en los costes salariales y las condiciones de trabajo."

Línea 20:

Añadir: al final "... buscando como objetivos prioritarios el ahorro de costes y la desregulación de las condiciones de trabajo."

### **Situación Actual de la Negociación Colectiva en COMFÍA-CC.OO.**

***Pág. 5:***

***Pág. 6***

**Línea 11:**

Añadir: "...y desarrollar los distintos niveles de contenidos de la Negociación Colectiva desde lo general a lo particular o, lo que es lo mismo, desde lo sectorial a la empresa e individuo."

**Línea 13:**

Sustituir por:

### **El desarrollo de nuestro actual modelo de negociación sectorial**

**Línea 22:**

Añadir: "...va a hacer falta definir nuevos ámbitos de negociación, nuevos métodos de presión y movilización sindical, además de los ya existentes, y de participación de los trabajadores/as y afiliados/as en las reivindicaciones, objetivos y alternativas que elabore CC.OO."

**1. Globalización de la producción.**

**2. Descentralización/Externalización: Empresas en Red.**

**Línea 42 (añadir párrafo):**

Es preciso diferenciar nítidamente entre la flexibilización pretendida por las empresas que, la mayoría de las veces, no es otra cosa que la desregulación de las condiciones de trabajo y ruptura de los referentes legales (de mercado de trabajo, sectoriales, etc.), con las necesidades objetivas que puedan aparecer como desarrollo de las distintas actividades productivas.

## **Pág. 7**

### **3. Estrategias empresariales de RRHH:**

#### **Línea 27 (añadir párrafo):**

Para frenar estas estrategias empresariales de RR.HH. tenemos que establecer criterios y análisis, con perspectiva federal, transversal e intersectorial, para su desarrollo en la Negociación Colectiva de cada ámbito que equilibren las condiciones de trabajo de carácter colectivo, general y universal, de las de carácter individual pero que necesariamente han de tener causalidad.

### **4. Dificultad de consenso sectorial de las patronales.**

#### **Línea 29 (añadir al principio):**

“Como consecuencia directa de la globalización y liberalización de los mercados cobran cada vez.....”

Línea 44, Cuadro de conclusiones (añadir al final):

Todo ello con la necesaria e imprescindible articulación de la Negociación Colectiva en sus diferentes planos: como trabajadores y trabajadoras de clase desarrollando sus funciones en un sector de producción y espacio geográfico determinados.

## **Pág. 8**

### **II. ¿Cómo abordamos los cambios? Propuestas de actuación.**

#### **Línea 33 (añadir dos puntos):**

Desarrollar la democracia interna en las secciones sindicales constituidas, garantizando la celebración periódica (cada cuatro años) de congresos y conferencias para elegir órganos de dirección estables y planificar el trabajo marcando estrategias y objetivos concretos.

Cerrar el proceso de constitución de Agrupaciones Sectoriales (Agrupación de Nuevas Tecnologías, Banca, etc.)

## **Pág. 9**

#### **Línea 8 Sustituir por:**

Desarrollar una Acción Sindical Articulada y Múltiple

#### **Línea 18 Añadir dos puntos antes de cuadro de conclusiones:**

- ☒ Profundizar, consolidar y desarrollar los Convenios Colectivos Sectoriales para el establecimiento de criterios colectivos sobre Formación, Clasificación Profesional, Promoción y otros aspectos de las condiciones de trabajo considerados estratégicos sectorialmente.
- ☒ A propuesta de la Ejecutiva Federal se creará un Grupo de Trabajo Intersectorial, compuesto por personas de las distintas Agrupaciones existentes en Comfia, que establezca criterios de actuación para organizar la Acción Sindical en Red y desarrollar una Acción Sindical Múltiple y Articulada.

#### **Línea 19 Cuadro de conclusiones:**

Sustituir: “...con propuestas y estrategias coordinadas federalmente.”

Por: “...con propuestas y estrategias articuladas y coordinadas confederal y federalmente.”

**Línea 25 Modificar el título por:**

**La Acción Sindical: *En el Sector y desde éste hacia la empresa.***

1. Flexibilidad.
2. Universalidad.
3. Transparencia.
4. Objetividad.
5. Negociación.
6. Extensión

***Pág. 10***

**Línea 1 (añadir puntos 7, 8, 9, 10 y 11):**

7. **Prevención/Anticipación.** Tomada como uno de los elementos que posibilita evitar la desregulación.
8. **Presión.** Tomada como el elemento socializador de nuestras posiciones y su identificación con los trabajadores y las trabajadoras.
9. **Articulación.** Tomada como el elemento que garantiza la necesaria perspectiva de clase que define a CC.OO. y sus distintos ámbitos de actuación.
10. **Transformación.** Tomada como la capacidad de modificar la sociedad, con nuestro trabajo sindical, buscando un mejor equilibrio a favor y con los trabajadores y las trabajadoras.
11. **Participación.** Tomada como la actitud sindical para elaborar las alternativas y propuestas, con los trabajadores y las trabajadoras, sin renunciar a las responsabilidades orgánicas.

**Y modificar el título:**

**III.- El objetivo de nuestra Acción Sindical: *El Derecho al Desarrollo Personal Sostenible.***

**Línea 4 a 8 (Sustituir por):**

La Política Retributiva, la Carrera Profesional y la Conciliación de la Vida Personal y Profesional, que consideramos tres derechos irrenunciables de los trabajadores y las trabajadoras, se han convertido en un instrumento de individualización de las relaciones laborales en manos de las empresas.

El sindicato ha venido presentado propuestas en el conjunto de la Negociación Colectiva que desarrollaran y concretaran estos derechos y ha sido la empresa la que, en la mayoría de las ocasiones, de manera unilateral y arbitraria ha planteado soluciones individuales a problemas colectivos.

**Líneas 17 a 22 (Sustituir por):**

Es desde la Negociación Intersectorial y/o Sectorial desde dónde queremos establecer criterios y pautas de actuación que puedan tener su concreción posterior, a mejor y no a peor, en la empresa. No obstante, la concreción debe de realizarse enfocando nuestras propuestas agrupando intereses en torno a estos tres derechos, que guardan entre sí una estrecha relación, considerándolos como partes de un todo: El Derecho al Desarrollo Personal Sostenible que servirá de referencia a las expectativas profesionales y personales de los trabajadores y las trabajadoras.

**La política retributiva. El reparto de la Productividad.**

**Líneas 45 a 48 (sustituir por):**

Este tipo de percepciones son variopintas y, en la medida que nacen en su gran mayoría de la unilateralidad y arbitrariedad de la empresa expresada en un contrato individual, están sometidas al régimen jurídico de la condición más beneficiosa, es decir, son generalmente absorbibles y compensables.

### ***Pág. 11***

#### **Línea 2 (añadir al final):**

“...valoración de competencias, efectos de mercado de trabajo (oferta/demanda), entre otras.”

#### **Línea 6**

Sustituir; “...funciones definidas...”

Por: “...funciones definidas, mal definidas o indefinidas...”

#### **Línea 39**

Añadir al principio:

“Tratándose de una estrategia empresarial, la existencia y proliferación...”

#### **Línea 48**

Añadir al principio:

“La casuística desarrollada unilateralmente y, en la medida que se han ido introduciendo e incorporando a la cultura de la empresa, y que ésta (la empresa)...”

### ***Pág. 12***

#### **Criterios de negociación colectiva de los sistemas de retribución variables:**

##### **Transparencia**

#### **Línea 24 (añadir un punto):**

- Creación de Comisiones Paritarias Permanentes, a modo de Observatorios Continuos, con posibilidad de acordar, sobre Organización del Trabajo, Clasificación Profesional, Formación, etc. cuando las partes entiendan que se deba de hacer y en el momento legal adecuado.

##### **Universalidad y equilibrio**

#### **Línea 36 (Añadir un punto):**

- Por sectores y realidades afectadas se establecerán porcentajes máximos de retribución variable con respecto al total del salario. En ningún caso podrá ser mayor el salario variable del resto de conceptos considerados global y anualmente. Lo que somos (Nivel Salarial o Categoría) más lo que hacemos (Salario Funcional) será sensiblemente mayor que lo que aportamos (Salario Variable)

#### **Línea 43 (añadir un criterio):**

##### **Garantía de premio.**

Al incidir muy directamente en el cumplimiento o no de los objetivos factores ajenos a la voluntad de los trabajadores y las trabajadoras no pueden ser motivo de sanción, expediente o causa de despido su incumplimiento.

**Pág. 13**

## **La Carrera Profesional**

### **Línea 7 (añadir párrafo):**

Desde los convenios generales y acuerdos globales de sectores de producción y grupos de empresa deben de quedar establecidas las definiciones de niveles o categorías, de la forma más precisa posible (peculiaridades aparte), que marcan las diferentes necesidades de puestos de trabajo y perfiles correspondientes a la actividad económica a desempeñar. Nuestros objetivos en estos espacios convencionales no son otros que evitar la tendencia a las desregulaciones caprichosas, el dumping social y que las patronales no vacíen de contenido los convenios, ni traten de conseguir en acuerdos de empresa aquello que no pudieron introducir en los convenios sectoriales.

### **1. Las competencias profesionales y el Sistema Nacional de Cualificaciones.**

**Pág. 13**

### **2. La Formación Profesional y la Certificación.**

**Pág. 14**

**Pág. 15**

### **3. La Promoción Profesional.**

#### **Líneas 25 y 26 (sustituir por):**

“Sistematizar y articular a través de la negociación colectiva sectorial y de empresa estos procesos de promoción significa elaborar un menú...”

#### **Líneas 36 a 41. Cuadro de conclusiones (sustituir el primer párrafo por):**

En resumen, nuestro proyecto de Carrera Profesional apuesta por cerrar en un corto espacio de tiempo el Catálogo de Cualificaciones del Sistema Nacional y articular éste sectorialmente, para convertir la Carrera Profesional en la Empresa en un elemento estratégico que, en coherencia con el conjunto del Sistema, devuelva a las personas más libertad para decidir su futuro profesional, igualando las oportunidades de los distintos colectivos añadiendo valor para el Empleo.

**Pág. 16**

## **Igualdad de Oportunidades y Conciliación**

### **Línea 44 (Añadir un apartado):**

#### **5- A propósito de la discriminación sindical.**

Es de justicia reconocer que, con carácter general, han venido produciéndose discriminaciones en las empresas como resultado del ejercicio de las distintas actividades sindicales.

Los compañeros y las compañeras que desempeñan tareas sindicales, con independencia del cargo y responsabilidad que se ostente, han sufrido consecuencias en materia de Promoción Profesional y Salario (Fijo y/o Variable) y Formación.

Acabar con esta discriminación se convierte en un elemento estratégico para nuestro sindicato. Comfia-CC.OO. considera que habría que actuar en dos planos:

- Actualización y restitución de los derechos perdidos (Km. 0)
- Desarrollo de acuerdos colectivos que regulen la actividad sindical en sectores y empresas en igualdad de oportunidades que el conjunto de trabajadores y trabajadoras.

Cualquier acuerdo que evite la discriminación y regule el ejercicio de la actividad sindical tiene que corresponderse directamente con el modelo de Negociación Colectiva que se pretende:

- Criterios generales y pautas de conducta con articulación confederal, federal y sectoriales
- Criterios de negociación colectiva de los sistemas de retribución Variable que se definen en este documento, en aras a obtener la **CREDIBILIDAD** y la **EFICACIA** que precisa este tema.

Acompasar los ritmos y criterios de negociación del Derecho al Desarrollo Personal Sostenible y el Derecho al Desarrollo de la Actividad Sindical sin discriminaciones será un objetivo a alcanzar.

***Pág. 17***

#### **IV.- La descentralización productiva. Externalización y subcontratación.**

***Pág. 18***

#### **Actuaciones para controlar y regular la descentralización productiva.**

##### **1. Actuaciones de la Sección Sindical de la empresa principal.**

**Línea 23 y 24 (sustituir por):**

“...La sección sindical debe intervenir para negociar las condiciones de la segregación o externalización, que necesariamente ha de estar **puntual y debidamente justificada**, y arbitrará, **conjuntamente con la Federación**, acuerdos de empresa que mejoren...”

##### **4. Nuestra organización federal.**

**Línea 43 (añadir un punto):**

- Evitar la atomización de las relaciones laborales no facilitando la creación ni desarrollando convenios y ámbitos de negociación poco estructurados o difícilmente justificados. La peculiaridad de los sectores no siempre justifica la apertura de un ámbito de negociación nuevo. Muchas veces obedece a intereses empresariales.

**Propuestas para alcanzar nuestros objetivos.**

- 1. Obtener un Mapa de Subcontratación en los centros de trabajo,**
- 2. Obtener un Mapa de Convenios sectoriales o acuerdos de empresa en los centros de trabajo.**
- 3. Establecer una coordinación permanente entre las secciones sindicales de la empresa principal y auxiliar**

**Línea 31 (añadir un punto en los objetivos de la coordinación):**

Garantizar de hecho, forzando de esta manera el desarrollo del derecho, la Responsabilidad de las empresas en materia de subrogación y grupos de empresa. La anticipación, las denuncias, los Convenios de Grupo y los existentes, recogen condiciones de trabajo como para que no se justifique la apertura de nuevos ámbitos de negociación y segregación de sectores y/o empresas.

**Línea 51 (añadir un punto):**

**5 Homogeneizar federalmente los derechos y las condiciones de trabajo mínimas/básicas de referencia en COMFIA con independencia del sector dónde se preste la relación laboral.**

**Línea 1. (Sustituir el título por):**

**V.- Hacer útil el sindicato a los jóvenes desde la defensa de sus derechos.**

**Análisis**

**Línea 16 (añadir párrafo):**

En definitiva los nuevos modelos de contratación y producción, son los que se están estableciendo como norma en el mercado laboral, siendo los jóvenes los que más sufren esta situación. No por el hecho en sí de ser jóvenes, sino porque los empleos que se generan son de muy baja calidad.

**Línea 35 (añadir párrafo):**

No existe homogeneidad en el perfil de las ocupaciones que desarrollan los trabajadores y las trabajadoras en los distintos sectores de Comfia. Las incorporaciones que se realizan en los sectores más consolidados requieren de una mayor cualificación y con más posibilidades de desarrollo de la carrera profesional.

En otros sectores, aún manteniéndose el perfil de cualificación de las personas jóvenes que acceden desde el mercado de trabajo, las posibilidades de promoción profesional son nulas y la temporalidad en el empleo la norma.

En otros casos, y por motivos diferentes, la gente más joven tiende a encontrarse desvinculado de los sindicatos, en buena medida porque no somos capaces de impulsar medidas que mejoren las condiciones de vida y trabajo de este colectivo.

## **Objetivos**

### **1. Entender y concienciar**

#### **Línea 51 (añadir un punto):**

- Es imprescindible trasladarles la idea de que sólo organizados en el sindicato podemos mejorar todas las condiciones de trabajo. Colectivamente conseguimos más que individualmente, que el “cada uno a los suyos” nos lleva a perder todos.

### ***Pág. 22***

#### **Línea 1 (sustituir título por):**

### **2. Colaborar, proponer, participar y decidir.**

#### **Línea 8 (añadir punto):**

- Existe una relación directamente proporcional entre el grado de participación y el de implicación por lo que, es necesario abrir las estructuras sindicales para que cualquier persona joven tenga la oportunidad de ser oída en sus reivindicaciones y tenida en cuenta en la toma de decisiones.
- En esta línea las asambleas de trabajadores en los centros de trabajo, sectoriales, etc. fomentarán una mayor implicación de la gente joven y un mayor conocimiento por parte del sindicato de sus reivindicaciones. Será preciso desarrollar la participación en la elaboración e identificación de objetivos comunes antes, durante y en la decisión de los acuerdos.

### **3. Acercar el sindicato a los jóvenes.**

#### **Línea 16 (añadir punto):**

- Es preciso debatir y asumir las reivindicaciones de los jóvenes para que se produzca la deseada integración e incorporación de éstos en el sindicato y su discurso global.

## **Iniciativas y propuestas.**

### **1. Entender y concienciar**

#### **Línea 31 (añadir dos puntos):**

- Desde la Secretaría de la Juventud se potenciarán campañas específicas de afiliación, promoción de elecciones y concienciación en aquellos sectores más precarizados y que su composición sea de un perfil mayoritariamente joven.
- En colaboración con Acción y Extensión Sindical se impulsarán campañas que hagan hincapié en la dignificación y mejora de las condiciones de trabajo.

### **2. Colaborar y proponer**

#### **Iniciativas y colaboración en políticas Sectoriales (Acción Sindical)**

#### **Iniciativas y colaboración en políticas de Comunicación.**

#### **Formación.**

**Pág. 23**

## **Organización.**

### **3. Acercar el sindicato a los jóvenes.**

#### **Propuestas**

##### **Línea 16 (añadir dos puntos):**

1. Se objetivarán las propuestas en acciones y objetivos de mejora de las condiciones de trabajo en aspectos que más perjudican a los jóvenes: mejora real de los salarios, racionalización de horarios, cláusulas de subrogación, etc.
2. Vincularemos las reivindicaciones de los jóvenes con el resto de capas generacionales evitando que se excluyan unas con otras determinando una mayor complementariedad en las propuestas.

#### **Instrumentos**

##### **Línea 24 (añadir dos puntos):**

- Generar grupos de trabajo permanentes dónde los jóvenes puedan definir sus acciones, realizar el seguimiento de las mismas y promover una asamblea de jóvenes de Comfia.
- Para impulsar el debate, la formación y la participación de los jóvenes se celebrarán Conferencias bianuales con temas de interés general que den más fuerza a las reivindicaciones del sector y que posibiliten el conocimiento de las inquietudes de los jóvenes del sindicato en el conjunto de la organización.

**Pág. 24**

## **VI.- Política Internacional: Avanzar y reforzar el sindicalismo Internacional**

1. Fomentar la presencia sindical
2. Espacios de negociación

**Pág. 25**

**Pág. 26**

## **VII.- Tres claves para el trabajo sindical en Responsabilidad Social en las empresas:**

- **IMPULSO**
- **DESARROLLO**
- **ESCRUTINIO**

**Objetivos mínimos del mandato:**

**Línea 1 (añadir capítulo nuevo):**

**VIII.-COMFIA-CC.OO.: Un sindicato de trabajadores/as y ciudadanos/as**

Durante años la Acción Sindical de CC.OO. no se ha limitado exclusivamente a la mejora de las condiciones de trabajo a través de la Negociación Colectiva. Nuestra interlocución social como sindicato representativo ha estado presente y muy activa en Instituciones, Órganos Consultivos, Comisiones de Prestaciones Especiales, etc.

Hemos influido de manera decisiva en diversos aspectos de la sociedad civil que nos afectan a todos y todas como ciudadanos y ciudadanas y en la defensa y mejora de nuestros intereses como clase trabajadora.

Es intención de Comfia-CC.OO. convertir nuestra presencia en estas Instituciones en un elemento estratégico de nuestra actividad sindical para lo cual se establecen los siguientes objetivos:

- ✎ Elaboración de un Catálogo de Puestos de Representación Institucional y su carácter (consultivo, decisorio, etc.).
- ✎ Establecimiento de criterios de representación y actuación en función de las características del puesto y previa aprobación por el Órgano de Dirección correspondiente de nuestro sindicato.
- ✎ Inclusión y/o creación de una revista para la difusión de nuestras posiciones de Representación Institucional.

**(Añadir capítulo nuevo):**

**IX.-Creación, mantenimiento y mejora del empleo: Acciones transversales.**

El mantenimiento y la creación de empleo son factores fundamentales en la vertebración de la sociedad, siendo sin duda alguna, lo más importante para conservar y lograr un mayor grado de cohesión social económica, ya que sin empleo es muy difícil tener futuro social.

En la actual coyuntura, no sólo nos preocupa la creación del mayor número posible de puestos de trabajo, sino, sobre todo, la defensa de los mismos contra la precariedad laboral y las arbitrariedades que se vienen produciendo.

Nuestra política de empleo pasa por la defensa de los puestos de trabajo, garantizar el desarrollo del tejido productivo y evitar que se dualice el empleo en los sectores que se agrupan en Comfia-CC.OO.

La Acción Sindical en el marco de los Convenios Colectivos Sectoriales, de Grupo, de Empresa, etc., para la creación de empleo estable y con derechos requiere de un conjunto de medidas que, a través de la Negociación Colectiva y de los necesarios cambios en la legislación laboral actual, influyan de manera decisiva en la reducción de la precariedad laboral existente en nuestros sectores. Para ello proponemos:

1. Reducción de la jornada máxima legal a 35 horas semanales sin reducción de salarios.
2. Supresión de las horas extraordinarias, excepto las de fuerza mayor. Ninguna medida de reducción de jornada puede tener efecto real, mientras que los empresarios, prácticamente, tengan libertad absoluta para que los trabajadores y las trabajadoras realicen horas extras como sustitución de más empleo.

3. Eliminación de las Prolongaciones de Jornada en tres planos de actuación:
  - Modificaciones legislativas (iniciativas y propuestas articuladas confederal y federalmente).
  - Conferencia Federal para establecer criterios de actuación y movilización intersectoriales en Comfia-CC.OO.
  - Reglamentación en Convenios Colectivos Sectoriales y de Empresa.
4. Cláusula de Subrogación. Incorporación de esta cláusula al 100% en todos los convenios que los trabajadores y trabajadoras se vean afectados por esta modalidad.
5. Limitar la subcontratación:
  - Regular los procesos de subcontratación, con el objetivo de garantizar derechos en la contratación, atajando la precariedad laboral.
  - Utilización de la Negociación Colectiva para evitar la generalización de las externalizaciones.
  - Realizar una amplia campaña en la Inspección de Trabajo para evitar la continua vulneración de la ley en materia de cesión ilegal de trabajadores.
6. Campaña de información, afiliación y organización de los trabajadores y las trabajadoras temporales y en situación de precariedad laboral a través de las Secciones Sindicales con planes específicos dirigidos a la pequeña y mediana empresa.
7. Coordinación entre Federaciones de las empresas que teniendo un mismo accionista y estén afectadas por el mismo convenio sectorial para coordinar los programas de actuación en materia de subcontratación, externalización y precariedad.
8. Fomentar y potenciar el uso de los contratos de relevo con al finalidad de aumentar la estabilidad laboral, estableciendo un porcentaje para los jóvenes y evitar la fuga de empleo estable.

**(Añadir capítulo nuevo):**

#### **X.-La participación en la empresa y la Acción Sindical Articulada.**

Nuestro modelo organizativo es imprescindible que se acomode en el tiempo a la estructura de la realidad del mercado de trabajo y a la problemática de los diferentes sectores que se agrupan en nuestra Federación, sin perder la cohesión ni la coherencia interna.

Desde Comfia-CC.OO. se elaborarán propuestas e iniciativas para aumentar la participación en línea con los siguientes objetivos:

- Ampliar la participación del sindicato en la empresa para garantizar la defensa de los derechos y asegurar su implicación en los procesos de negociación y toma de decisiones.
- El fortalecimiento del sindicato en la empresa se hará sin menoscabo de las competencias y funciones de los comités de empresa y delegados de personal.
- Generalización del proceso (ya iniciado y bastante desarrollado) de constitución de secciones sindicales en todos los centros de trabajo.

**Madrid, 28 de enero de 2006**