

CUADERNOS DE INFORMACION SINDICAL

Gobernar sindicalmente
las mejoras del diálogo social

Informe aprobado por el Consejo Confederal
(13 de julio de 2000)

Gobernar sindicalmente las mejoras del diálogo social

Informe aprobado por el Consejo Confederal
(13 de julio de 2000)

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

© Madrid, julio 2000

Realiza: Paralelo Edición

Hace tres meses realizamos nuestro 7.º Congreso Confederal. Desde entonces, el sindicato ha recorrido un periodo de fuerte actividad, no debido a circunstancias exteriores o decisiones ajenas, sino a la iniciativa propia. Nuestro papel como primer sindicato nos obliga a mantener un ritmo de actividad constante. Ahora vamos a repasar someramente muchas de estas actividades y trabajos para valorarlos y enmarcar el escenario de trabajo, ya seguro, que vamos a abordar a corto y medio plazo.

El proceso de congresos de las organizaciones confederadas, que desarrolla lo acordado en el 7.º Congreso Confederal, no ha concluido. Varias organizaciones han acordado realizar sus congresos tras el verano. Sólo quiero decir dos cosas sobre este proceso. La primera, que se ha realizado en un clima, en general, unitario; con discusiones sindicales lógicas, pero sin añadir crispaciones innecesarias. Esto es estimulante para proseguir en la tarea de reforzar la cohesión interna, tarea a la que están convocados todos los cuadros sindicales para hacer posible un debate productivo de ideas y una cooperación productiva de todo el que quiera trabajar para llevar adelante lo acordado. La segunda, que el proceso congresual no ha limitado la capacidad de actuación y de intervención sindical porque ha sido un proceso donde no ha predominado la interiorización sino la discusión de propuestas de trabajo sindical, orientado a la acción reivindicativa y al perfeccionamiento organizativo.

Reflexionaremos desde ahora sobre el carácter de estos procesos congresuales, largos, pesados, costosos y posiblemente poco productivos. Si tras esa reflexión hallamos otro perfil de congreso más ligero, eficiente y barato, lo propondremos como alternativa. El 7.º Congreso Confederal nos lo ha pedido explícitamente.

Acudimos a dos jornadas de lucha que ya teníamos anotadas en el calendario. El 1º de Mayo y el 19 de junio.

A las manifestaciones del 1º de Mayo acudimos con nuestras reivindicaciones (empleo seguro, estable y con derechos, cohesión social, igualdad de oportunidades) en unidad con UGT. Se puede decir que, a pesar de las dificultades objetivas que la convocatoria conlleva, sobre todo en algunos ámbitos territoriales, hemos cumplido. Pero, también, que somos sensibles al grado de insatisfacción que revelan muchas opiniones. Por lo cual, debemos iniciar una reflexión ordenada para obtener respuestas a inquietudes lógicas sobre el futuro de esta convocatoria que por su carácter simbólico, universal e histórico debemos consolidar y revitalizar.

Por el contrario, la manifestación de Oporto, del pasado 19 de junio, convocada por

la CES con los objetivos de pleno empleo, igualdad de trato y derechos sociales fundamentales, fue un éxito político y organizativo estimulante para redoblar esfuerzos en la acción sindical internacional, y particularmente en la actividad de la CES y de los sindicatos que la componemos, en el desarrollo de la construcción europea. La aportación española fue notable, la segunda en relevancia tras la portuguesa, y el Consejo debe manifestar su agradecimiento a los miles de militantes que acudieron a Oporto. El movimiento sindical europeo, organizado en la CES, ha movilizado también en mayo al sector de la minería y la siderurgia y al de la construcción naval en defensa del empleo presente y del futuro. Son muestras alentadoras de la vitalidad de la CES, tan necesaria frente a la descompensada construcción europea. Esperamos que esta vía de reivindicación y movilización de la CES provoque la creación de mecanismos que impulsen el desarrollo de la Europa Social y que hagan del empleo estable y con derechos el vector social de la construcción europea, para que el modelo social europeo sea seña de identidad frente a otros modelos sociales basados exclusivamente en la expansión del mercado. Esperamos que el 6 de diciembre, en Niza, al final del periodo de presidencia francesa, otra gran manifestación reúna a más miles de trabajadores/as que en Oporto y la voz de la CES pese cada vez más en el concierto europeo. Ayer mismo, en Madrid, presentamos el Manifiesto por la Inclusión en el Tratado de la Unión de los Derechos Fundamentales. Enlazando Oporto con Niza, la Secretaría Confederal de Política Internacional, en coordinación con UGT, dirigirán una campaña de sensibilización y de movilización en las empresas en torno a la Carta de Derechos Fundamentales (políticos, cívicos, sociales, económicos y sindicales).

Salimos del 7.º Congreso Confederal con claridad en nuestros objetivos reivindicativos (empleo y cohesión social) y en los organizativos (mejorar la utilización de nuestros recursos para expandir la presencia en la empresa en la acción sindical y medirnos con nosotros mismos en objetivos mensurables: afiliación y representatividad). Estos objetivos han prendido en nuestras bases y el trabajo por conseguirlos está en marcha.

Uno de los ingredientes básicos para el progreso de nuestros objetivos reivindicativos es la unidad de acción con UGT. Hemos mantenido con estos compañeros contactos permanentes. Hemos acordado estabilizar y periodificar las reuniones de delegaciones de las CEC presididas por los secretarios generales. Hemos constatado la identidad de preocupaciones y objetivos y hemos acordado intentar llevar hacia la empresa y los sectores la unidad de acción y colaboración. Hemos abordado desde esta coincidencia la elaboración de propuestas para el llamado Diálogo Social. Y nos proponemos establecer nexos de unión reuniendo, coordinadas por la CEC, para debates y campañas a responsables de las organizaciones confederadas de ambas centrales.

También tomamos contacto con la dirección de las organizaciones empresariales. Nuestro mensaje fue claro. Conocen nuestros objetivos sindicales y saben que para nosotros, y en el ámbito bilateral que nos corresponde establecer con ellos, el empleo y el perfeccionamiento de los instrumentos de negociación colectiva son los puntos de

encuentro, al igual que cuando se suscribió el AIEE. Saben que los desarrollos y los logros del AIEE son desiguales y que este hecho debe ser tenido en cuenta en esta nueva etapa de negociación. Y saben que aspectos que signifiquen reducción de derechos de los trabajadores con contrato indefinido no son para CC.OO. identificables como piezas de consenso. Conocen nuestra intención de abordar la negociación de un bloque de igualdad de oportunidades y de avanzar en la búsqueda de creación de empleo mediante reducción de la jornada laboral, cuestiones bloqueadas en desarrollos previstos en el AIEE.

Hemos tenido reuniones con las direcciones de los partidos políticos de la izquierda y con el grupo parlamentario de CiU. Les hemos trasladado las conclusiones de nuestro congreso y a los partidos de izquierda les hemos garantizado comunicación fluida y sincera y les hemos ofrecido ámbitos de colaboración en campos de la actividad política y sindical donde la actitud del gobierno del PP es claramente contraria, no sólo a los objetivos sindicales, sino a cualquier orientación racional y de progreso, como es el caso de su orientación en la política europea. Esperamos que, desde el más escrupuloso respeto a la autonomía de cada cual, nuestras relaciones con la izquierda política nos refuercen a ambos y refuercen la posibilidad de ofrecer mejoras en la calidad de vida de la mayoría.

En la reunión que yo mantuve con el presidente del Gobierno, le manifesté también lo acordado en el congreso, le anticipé que nuestra intención clara era, en el ámbito del empleo, reducir la temporalidad y la siniestralidad y que cualquier reforma pactada del mercado de trabajo tenía que contener claras intervenciones en ese ámbito. También le transmití que la reivindicación de la CES de desbloqueo de la Directiva de la UE sobre participación de los trabajadores en las Sociedades Anónimas Europeas, emanaba de la voluntad de CC.OO. expresada en el 7.º Congreso de ir a una Ley de Participación Sindical que incluyera la participación sindical en los consejos de administración de las grandes empresas. El presidente expresó su voluntad de diálogo y una identificación general con estos objetivos. De forma que definió un horizonte de diálogo como el que se estableció en la pasada legislatura.

Hemos acordado que las Secretarías de Empleo, Acción Sindical, Mujer, Juventud y Política Institucional lleven el mayor peso en la elaboración de propuestas y en el trabajo de estas etapas de diálogo con Gobierno y empresarios. En el caso de las Secretarías de la Mujer y de la Juventud hemos querido que las reivindicaciones de estos colectivos sean tenidas en cuenta y articularlas desde el principio del proceso. La Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente, por su parte, pilotará el proceso que abordamos para incidir en materia de siniestralidad laboral.

En la primera reunión del Comité Confederal ya se caracterizó este proceso y se aportó documentación sobre el trabajo que se va a desarrollar. Nuestros objetivos en relación con la reducción de la temporalidad, la inseguridad laboral, la precariedad,

tienen una oportunidad en esta fase de diálogo social. Pero no el único instrumento ni oportunidad. El diálogo entre sindicatos, patronal y gobierno no debe verse como «otro episodio», sino como un proceso lógico, desdramatizado y habitual en cualquier ámbito donde se diriman intereses de los trabajadores. Pero por mucho que impulsemos reformas en la normativa laboral, sin la utilización a fondo del gran instrumento de intervención sindical que es la negociación colectiva, no reduciremos temporalidad, siniestralidad y precariedad y no conseguiremos el objetivo de igualdad de trato entre hombres y mujeres, ni el de la reducción a 35 horas de la jornada laboral para crear empleo. Incluso si se consiguiese una reducción generalizada por reforma normativa, la negociación colectiva sería imprescindible para su aplicación a la creación de empleo. En el caso de la protección social (Seguridad Social y cobertura al desempleo) sí es en el proceso de diálogo en donde deben volcarse nuestros objetivos (ampliar la cobertura al desempleo, mejorar las pensiones más bajas, culminar la separación de fuentes de financiación de la Seguridad Social, incrementar el fondo de reserva o universalizar el derecho a jubilación anticipada y rebajar los coeficientes reductores, mejorar las prestaciones de colectivos relegados, como la mujer, y proseguir la convergencia de regímenes). Pero creo que hay que destacar que es en la negociación colectiva donde va a residir el campo de actuación más importante en el objetivo de mejorar la calidad del empleo, de regular las condiciones concretas de trabajo, de conjugar flexibilidad y estabilidad, de gobernar la flexibilidad interna para acotar la utilización por la empresa de una flexibilidad externa abusiva (temporales, ETT, subcontratación). Particular importancia reviste en este ejercicio lo relativo a la negociación de la exteriorización de las obligaciones empresariales para previsión social complementaria.

En los documentos de las Secretarías de Empleo (balance de empleo), de Acción Sindical (anotaciones sobre el proceso de negociación), de Política Institucional (renovación del acuerdo de pensiones) y de Política Social (Ley de Extranjería) está la información y las bases de nuestros análisis y propuestas. Está apuntada la valoración y resultados de nuestras intervenciones en la pasada legislatura en políticas de empleo y de protección social. Están también apuntadas citas sindicales o bien por necesarias renovaciones de acuerdos que dieron instrumentos pactados (Formación Continua o Solución Extrajudicial de Conflictos) o bien por circunstancias ajenas (Ley de Extranjería) o por calendario (PGE 2001). La renegociación del ANFC vamos a utilizarla para mejorar este instrumento de intervención sindical, tanto en sus virtualidades para la acción sindical y el empleo como en las facetas de transparencia y control del uso de recursos.

Estos documentos me ahorran una presentación de un informe extenso. Pero no me ahorran algunas consideraciones oportunas. Se puede decir con rotundidad que no sólo en el último mandato, sino siempre, ha sido en procesos de concertación, bi o tripartitos, donde se han construido o bien instrumentos de intervención sindical (Ley de Control Sindical de los Contratos, ASEC, ANFC, Acuerdo Interconfederal para la N.C.) o bien mejoras de condiciones de trabajo o de los sistemas de Protección Social (AIEE o acuerdo de pensiones). Pero, tanto en lo relativo a los instrumentos de intervención

sindical como en el gobierno de las mejoras obtenidas, nada puede explotarse sin una mayor presencia de la negociación colectiva sectorial, que es el marco donde, desde las percepciones de las situaciones concretas y diferenciadas, puede concretarse lo logrado en el ámbito del diálogo social. En el diálogo social con el gobierno o la dirección de las organizaciones empresariales, como apunta Fernando Puig-Samper, se obtienen, a lo sumo, herramientas para la acción sindical, que se oxidan en el cajón si no se utilizan o que son útiles si se aplican en ámbitos negociales territoriales o federales.

Siendo positiva, aunque insuficiente y desigual, la evolución del empleo en España, crecimiento más importante del empleo estable y descenso más importante del paro que en el anterior ciclo expansivo de final de los 80, no debemos ignorar algunos hechos. En este último ciclo nos ha ayudado la desaceleración del incremento de la tasa de población activa y el porcentaje de temporalidad ha descendido muy poco. Y además, como se demuestra en el análisis de la Secretaría Confederal de Empleo, desempleo y precariedad pesan aún mucho en nuestro mercado de trabajo y las diferencias territoriales y sectoriales son notorias.

En cuanto al desarrollo del AINC, las dos partes más pegadas a nuestra gestión sindical (desarrollo de los marcos sectoriales de negociación colectiva y cobertura de vacíos por la abolición de las Ordenanzas Laborales) no se han desarrollado. Los mismos contenidos de la negociación colectiva han avanzado poco en materias tan relevantes como la instauración de instrumentos para la prevención de riesgos laborales. Quizás sean pocos tres años para ver estos desarrollos, pero nos preocupa la lentitud de la transición a la negociación colectiva de nuestros objetivos estratégicos.

De ello se deduce que el rumbo está bien marcado, pero que debemos forzar la máquina. Por ello hemos convenido con la patronal que utilizaremos varias semanas para evaluar el desarrollo y el impacto del AIEE y que de esa evaluación, y sobre todo de lo poco desarrollado o de lo que ha tenido poco impacto (negociación colectiva o reducción de la temporalidad), extraeremos las conclusiones para la futura concertación. Si ha funcionado bien la contratación indefinida desde el AIEE (de 1.300.000 empleos netos creados desde entonces, el 75% lo fueron con un contrato indefinido), la pretensión de la patronal de reducir el coste de las indemnizaciones por despido tiene poca virtualidad. Habrá, por el contrario, que desincentivar la contratación temporal abusiva, el encadenamiento abusivo de contratos para el mismo puesto de trabajo, habrá que limitar más el uso de la flexibilidad externa, habrá que regular, no sólo por motivos de clarificación de responsabilidades en salud laboral, la cadena de contrata y subcontratas. De ello también dependerá que el recién regulado contrato a tiempo parcial pueda ser, en su versión de contrato indefinido, alternativa a parte de la temporalidad y precariedad, para evitar la pretensión de revisar su regulación porque «no se usa». Hay que no sólo abrir, como se hizo, la puerta al contrato estable, sino cerrarla al temporal para luego, en la negociación colectiva sectorial, gobernar la combinación de

estabilidad y flexibilidad interna y reducir el recurso empresarial a la flexibilidad externa (contrato temporal, ETTs, contratas).

En materia de Protección Social, tenemos en nuestro poder un excelente trabajo que nos sitúa ante la renegociación del acuerdo de pensiones en una magnífica posición. Este documento debe iniciar un gran recorrido de debate interno organizado para su conocimiento, para reforzar el conocimiento del Sistema de Seguridad Social y de las reivindicaciones de mejora y consolidación. Hoy la Seguridad Social está mejor que hace cuatro años. No sólo porque todas las pensiones han mejorado su poder de compra, y en particular las más bajas, sino porque se ha progresado mucho en el saneamiento que supone la separación de fuentes de financiación y se ha comenzado a constituir el fondo de reserva, y, además, porque toda la sociedad española comparte ya la idea de viabilidad del sistema y porque en la persecución de esa viabilidad el pacto se ve como el ingrediente más valioso. Y ahí la impronta sindical no debe borrarse nunca.

La evolución del sistema avala su fortaleza. Nuestros análisis, hechos sobre una proyección actuarial hasta el año 2030 y con una simulación hasta el 2050, nos dicen que aunque el colectivo de personas mayores de 65 años pasará a ser el 25,4% en el 2030 frente al 17,2% actual, si el PIB tiene una tasa interanual de incremento del 2,5%, sólo con un 10,3% del PIB se sostendrían unas pensiones dignas. El esfuerzo sería de 0,72% del PIB.

Por ello, nuestras propuestas se pueden abrir camino sin entorpecer la viabilidad del sistema y sin abandonar la senda de mejora relativa y progresiva de las pensiones más bajas. Incluso una parte del excedente del segmento contributivo puede derivarse a rebajas selectivas de cotizaciones sociales para estimular el descenso de la temporalidad. Con toda cautela, exploraremos esta posibilidad si las contrapartes aceptan propuestas eficaces para reducir la temporalidad.

Vamos a presentar en las próximas semanas un complemento al documento de Seguridad Social que incluya valoraciones y reivindicaciones relativas a los llamados servicios sociales, asistencia sociosanitaria, y que debe tener como objetivo tanto el propiciar mejoras en la calidad de vida de las personas con dependencia como propiciar la creación de empleo en un sector de fuerte demanda social. Esta reivindicación, con el doble objetivo de ampliar la protección social y generar nuevos empleos, deberá plantearse de forma coordinada a la Administración Central y a las Administraciones Autonómicas y Locales. El trabajo será coordinado por las Secretarías de Política Social, Empleo y Política Institucional, y pediremos aportaciones a la Federación de Sanidad para componer propuestas que consideramos estratégicas en el futuro modelo del Estado de Bienestar.

Y vamos a reivindicar con fuerza el incremento de la cobertura al desempleo. En primer lugar para los parados de larga duración con cargas familiares, pero con disposición a debatir y modificar toda la estructura de la actual cobertura en un momento en el

cual quizá convenga rediscutir los cimientos de la Ley Básica de Empleo, no sólo en la vertiente de la cobertura, sino en la de la estructura de los Servicios Públicos de Empleo. De la misma forma se deberá tomar en consideración nuestra demanda de extensión de la cobertura al desempleo de los eventuales agrarios.

En materia de Salud Laboral hemos elevado claramente la voz. Nos parece que no podemos aceptar la actual situación. Con una legislación apropiada, con unos mecanismos de intervención sindical adecuados, aunque con un lento desarrollo en su implantación, las cifras de siniestralidad laboral son insoportables. Hemos ganado batallas legales (LPRL), culturales (todo el mundo reconoce que hay que abordar el problema) pero, como decía hace unos días J. Puente, vamos perdiendo la guerra. Exigimos que se cumpla la ley, que actúe la Fiscalía, que mejore la Inspección de Trabajo, que se doten económicamente los planes formativos, que se aplique el Plan de Acción Preferente, sobre 30.000 empresas. Pero seremos igualmente exigentes con nosotros mismos sobre todo en nuestra intervención en la negociación colectiva para poner en pie las Comisiones Paritarias de Prevención de Riesgos Laborales en los convenios, desarrollando a partir de ellas la actividad hacia las pymes del sector y los delegados sectoriales. Y si es preciso convocar acciones (como las iniciadas por FECOMA) por la sensibilización y movilización social, lo haremos, pero no descansando sólo en la petición de responsabilidades, sino incrementando nuestro nivel de autoexigencia.

En relación con la pretensión gubernamental, pretensión imparable en el Congreso de los Diputados, de modificar la Ley de Extranjería, también hemos manifestado claramente posiciones. Y, desde el trabajo de la Secretaría de Política Social, hemos iniciado la construcción de un frente de oposición a la modificación. Nos movilizaremos para impedir el recorte de derechos incidiendo en lo que se pueda en los desarrollos de reforma normativa y no sólo testimoniando el desacuerdo, sino reduciendo con nuestra presión los intentos de recortar derechos. Y haremos lo posible con nuestros argumentos para ganar a una opinión pública hoy escorada ya hacia planteamientos conservadores.

Intervenciones del gobierno, como la de dar a los facultativos de las Mutuas de ATEP competencia para decidir el alta de la I.T. en términos administrativos, han sido rechazadas y criticadas. Hemos remitido al Sr. Aznar una carta firmada por los secretarios generales de UGT y CC.OO. denunciando las medidas y pidiendo su retirada. Como la pretensión de introducir co-pago en los productos farmacéuticos. Pero de ambas acciones debemos también deducir que tras el rechazo hay que proponer alternativas. En el primer caso no sólo vamos a demandar la intervención en la reglamentación de la norma, sino regular la participación sindical paritaria en el órgano colegiado de dirección de las mutuas, no sólo para controlar su intervención en los procesos de IT sino para impulsar la orientación del dispositivo técnico de las mutuas hacia el frente de las políticas de prevención de riesgo laboral, en definitiva, para co-decidir en un instrumento del sistema sanitario público, ya que como tal hay que considerarlo, porque se financia con cotizaciones sociales y se le dan atribuciones sobre la salud de los traba-

jadores y ciudadanos. Y en materia de asistencia sanitaria para demandar una reorientación del gasto sanitario hacia una mejora de la calidad asistencial, incluyendo políticas de atención socio-sanitaria y hacia una contención del gasto farmacéutico que no sea regresivo. Nuestra alternativa sigue siendo la lista positiva y una política de genéricos y precios de referencia y no la de los co-pagos.

Al gobierno le expresaremos nuestra reivindicación de que antes del inicio de la elaboración del anteproyecto de PGE-2001 convoque la mesa general de la Función Pública. Parece que esto ha sido aceptado. Así debe iniciarse la negociación sobre salarios y empleo de los trabajadores de la Función Pública. Y de la misma forma, debemos exigir que se reinicie el trámite parlamentario que dé luz verde al Estatuto General de la Función Pública negociado en la pasada legislatura con los sindicatos del sector.

COMFIA ha culminado, en colaboración con la CEC, la negociación del tercer convenio colectivo para las ETT superando dificultades generadas por la competencia de dos ámbitos negociales. Saludamos el trabajo de COMFIA.

Hemos criticado la insuficiencia de las medidas anti-inflación del gobierno y hemos advertido con claridad que la fijación de precios, y particularmente en el sector servicios, por unas empresas que buscan el beneficio a corto plazo, en términos abusivos y sin ser desincentivadas desde el gobierno, amenaza el ritmo de creación de empleo y denota la asimetría en los esfuerzos de unos y otros agentes sociales y económicos para perseguir el objetivo del empleo que todos proclamamos. La inflación de hoy será paro mañana. El llamado paquete de medidas liberalizadoras es variopinto y sin duda, a corto plazo, ineficaz. Algunas, como la liberalización de horarios comerciales, han requerido respuesta sindical, por sus seguras repercusiones en condiciones de trabajo. Otras son rebajas fiscales a segmentos de la población que no son precisamente desfavorecidos y que siguen rebajando el margen fiscal del gobierno. Y otras, como la citada modificación del funcionamiento de las mutuas, son ataques al derecho universal a la utilización del Sistema Nacional de Salud.

Hemos planteado al gobierno la necesidad de abordar la discusión sobre los presupuestos generales del Estado, antes del verano, cuando se comiencen a esbozar sus líneas generales. Y el gobierno nos convocará, al parecer, este mes. Hablaremos de fiscalidad, de cobertura al desempleo, de inversión pública y de medidas antiinflación. Mantendremos con las Uniones y Confederaciones territoriales una reunión de coordinación para que nuestras reivindicaciones para los PGE vayan coordinadas en los ámbitos estatal y autonómicos.

Los procesos de diálogo con gobierno y patronal tienen que ser procesos con un nivel de información que no sólo debe garantizarse con reuniones frecuentes de los órganos de dirección, con información clara emitida desde la Confederación, sino con la responsabilización de las organizaciones confederadas en relación con la difusión de la

información a sus ámbitos organizativos. También con la corresponsabilización en el desarrollo de las estrategias de acción sindical (negociación colectiva sectorial y diálogo social con las instituciones en cualquier ámbito territorial) más congruentes posible. El Consejo Confederal y el Comité Confederal deben concebir las estrategias generales y valorar no sólo el trabajo de la CEC, sino del conjunto confederal de cara a los objetivos marcados (negociación colectiva, acuerdos territoriales, etc.). Es necesario proyectar desde este máximo órgano confederal los objetivos y la utilización coordinada de todos nuestros instrumentos organizativos para aproximarnos a ellos y no distanciarnos por actuaciones descoordinadas u oportunistas.

En el Consejo Confederal próximo, en el otoño, tendremos ocasión de evaluar la marcha de estos procesos, pero también de la evolución y proyectos de trabajo en el conjunto de la negociación colectiva y los acuerdos territoriales. Y aportaremos desde la dirección confederal propuestas para el desarrollo organizativo, la expansión afiliativa y el incremento de la representatividad, con el compromiso de reevaluarnos constante y periódicamente. También aportaremos para su discusión y aprobación por este Consejo la propuesta de reglamentación de la utilización de recursos a la que nos emplaza el 7.º Congreso Confederal. Propondremos en su momento la realización de una reflexión y debate confederal sobre un asunto que se manifiesta de gran interés y pertinencia: la cohesión social y la unidad de mercado y la estrategia sindical al respecto.

Para ello, intentaremos habilitar métodos de discusión y funcionamiento del Consejo Confederal que incentiven la intervención y estimulen la capacidad de propuesta.

Vamos a trabajar por la consecución de nuestras reivindicaciones socio-laborales en unidad con UGT, vamos a volcarlas en la mesa del diálogo social y a divulgarlas con ánimo de ganar hegemonía cultural para la seguridad en el trabajo, estabilidad frente a precariedad, cohesión frente a insolidaridad. Vamos a utilizar la negociación colectiva para los mismos objetivos, ganando instrumentos de intervención sindical en el centro de trabajo y en el sector. Por ello decimos que el diálogo social es uno de los escenarios de trabajo, pero no el único que este Consejo Confederal debe gobernar. Para cubrir estos objetivos, la CEC promoverá desde septiembre reuniones bilaterales con las organizaciones confederadas para permeabilizarse bien en relación con las estrategias, conjugar diálogo social y orientaciones de acción sindical, y estableceremos con UGT discusiones amplias con participación de las organizaciones confederadas.

Vamos a intentar, para todo ello, mejorar nuestra presencia sindical en los centros de trabajo cualitativa y cuantitativamente, con planes organizativos y afiliativos que discutiremos tras el verano. Vamos a cohesionar internamente la organización, vertebrándonos por acuerdos en el programa sindical para homogeneizar el trabajo y los objetivos. Y vamos a mejorar nuestros vínculos permanentes y vivos con los afiliados y los trabajadores para generar la correlación de fuerzas más favorable para conseguir nuestros objetivos.