



**confederación sindical de comisiones obreras**

secretaría de organización

Fernández de la Hoz, 12  
E-28010 Madrid

Teléfono: 91 702 81 22  
Fax: 91 702 81 66

E:mail: organizacion@ccoo.es  
Internet: http://www.ccoo.es

**a 25 días de H20J**

**!!! urgente, urgente, urgente, urgente, urgente, urgente !!!**

**Circular 004/2002**

**A/A: Secretario/a de Organización de CC.NN./UU.RR. y Federaciones Estatales.**

**ASUNTO: Instrucciones convocatoria Huelga General 20 - Junio - 2002.**

Madrid, 27 de mayo de 2002

Estimados Compañeros/as:

Habiéndose concretado con la UGT –a nivel confederal– el modelo de convocatoria de Huelga General para el próximo día 20 de junio de 2002, a continuación os transmitimos una serie de instrucciones a las que debéis prestar una atención especial y contemplar en cada uno de los ámbitos Territoriales y/o Federativos de aplicación.

## **I. CONVOCATORIA CONFEDERAL**

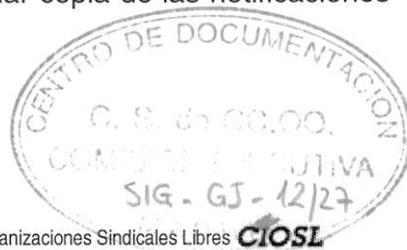
El Acuerdo de declaración de huelga general para el día 20 de junio de 2002, desde las 0 a 24 horas, ha sido adoptado por la Confederación Sindical de CC.OO. (En iguales términos lo ha adoptado la Unión General de Trabajadores).

El Acuerdo de Declaración de Huelga da cobertura al cese de todas las actividades laborales y funcionariales desempeñadas por los trabajadores y empleados públicos de las empresas y organismos establecidos dentro del ámbito geográfico del Estado Español, desde las 0 y las 24 horas del día 20 de junio, no siendo necesario que la convocatoria de huelga general efectuada por la Confederación Sindical de CC.OO. sea ratificada en cascada por las distintas Federaciones de Rama, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales que la integran.

## **II. CONVOCATORIAS ESPECIFICAS**

Ahora bien, la convocatoria confederal de huelga sólo da cobertura al cese de la actividad laboral desde las 0 a las 24 horas del día 20 de junio, por lo que, en aquellos supuestos en los que sectores o empresas deban cesar en horarios o día distinto, será preciso que las Federaciones o Empresas efectúen otra convocatoria de huelga que de cobertura al horario específico que se precisa, teniendo en cuenta que debe incluir apartados idénticos a los apartados V, VI, VII y VIII de la convocatoria confederal y un apartado similar al IX si también procede la mediación previa. En dicha convocatoria se nombrará un Comité de Huelga propio.

Previo a la notificación de las convocatorias específicas se debe enviar copia a la Secretaría de Organización de la Confederación, igualmente se debe enviar copia de las notificaciones selladas.



Si procede la mediación previa, hay que presentar la solicitud inmediatamente (tener en cuenta el plazo).

### **III. NOTIFICACIÓN DE LA DECLARACIÓN DE HUELGA CONFEDERAL**

El Acuerdo de declaración de huelga confederal debe ser notificado:

1. Al Presidente del Gobierno.
2. Al Ministro de Trabajo.
3. Al Ministro para las Administraciones Públicas.
4. A CEOE y CEPYME.
5. A todas y cada una de las Comunidades Autónomas y en cada una de ellas al Presidente de la Comunidad, al Consejero de Trabajo y a aquel Consejero que tenga las competencias en materia de personal.
6. A la Federación Española de Municipios y Provincias (F.E.M.P.)

### **IV. NOTIFICACIÓN DE LAS CONVOCATORIAS DE AMBITO DE COMUNIDAD AUTONOMA**

La notificación de la convocatoria confederal de huelga general a cada una de las Comunidades Autónomas (al Presidente de la Comunidad Autónoma, al Consejero de Trabajo y aquel Consejero que tenga las competencias en materia de personal) se realizará a través de las organizaciones territoriales, a cuyo efecto se remitirá por SEUR copias firmadas por José María Fidalgo Velilla, para su presentación y registro el lunes 3 de junio de 2002, a partir de las 12 horas. Una vez presentada y registrada la comunicación confederal de huelga, deberá enviarse inmediatamente por fax la copia sellada a la secretaría de Organización Confederal. La notificación que no haya sido remitida por fax antes de las 24 horas del día 3 de junio de 2002, se presentará por la Confederación a través de correo administrativo a efectos de asegurar la cobertura legal.

### **V. NOTIFICACIÓN DE LAS CONVOCATORIAS ESPECIFICAS**

El acuerdo de declaración de huelga de las Federaciones que precisen una convocatoria específica, se notificará:

1. Al Presidente de Gobierno.
2. Al Ministro de Trabajo.
3. Sólo en el caso de las Federaciones cuya convocatoria afecte a empleados públicos no transferidos, deben notificar al Ministerio de Administraciones Públicas.
4. A sus asociaciones empresariales correspondientes.
5. A todas y cada una de las Comunidades Autónomas, y en cada una de ellas al Presidente y Consejero de Trabajo. Sólo las Federaciones cuya convocatoria afecte a empleados públicos transferidos a las Comunidades deben notificar también al Consejero con competencias en materia de personal.
6. A la Federación Española de Municipios y Provincias. (F.E.M.P.).

## **VI. MEDIACIÓN PREVIA A LA CONVOCATORIA DE HUELGA**

Al ser la Confederación Sindical de CC.OO. firmante del ASEC y, afectar la huelga a sectores y empresas adheridas al mismo, previa a la convocatoria de huelga y respetando el plazo de 72 horas fijado por el Reglamento de Aplicación del ASEC, se ha presentado, hoy día 27 de mayo de 2002, ante el SIMA solicitud de mediación. Igual solicitud presento la UGT.

Sólo las Federaciones y empresas que realicen convocatoria de huelga específica deben realizar una solicitud de mediación propia, siempre que la Federación o algunas de las empresas del sector o la empresa donde se realice convocatoria específica estén adheridas al ASEC o a organismo similar que contemple la mediación obligatoria.

Si procede la mediación previa, hay que presentar la solicitud inmediatamente (tener en cuenta el plazo).

Os adjuntamos como modelo una copia del presentado a nivel confederal.

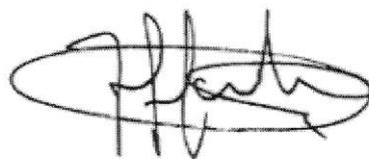
## **VII. COMITÉ DE HUELGA**

La convocatoria confederal y las convocatorias específicas realizadas por Federaciones Estatales tendrán su propio Comité de Huelga, y éste a efectos de negociar los servicios mínimos que sean precisos y otras cuestiones operativas relacionadas con la huelga, delegarán en la estructura sindical que corresponda (Federaciones, Sindicatos Provinciales, Secciones Sindicales, Confederaciones de Nacionalidad, Sindicatos de Nacionalidad, Uniones Sindicales o Regionales, etc), a cuyos efectos se os enviará junto con la convocatoria , el modelo de delegación firmado por el Comité de Huelga.

## **VIII. CANALIZACIÓN DE CONSULTAS**

Cualquier consulta, información adicional, o duda sobre las instrucciones de la convocatoria –tratadas en esta circular–, la debéis tratar con el compañero Antonio Escribano, Adjunto de la secretaría de Organización (Tel. 91 702 8124 – E.Mail: aecribano@ccoo.es).

Un saludo y animo,



Fdo: José Luis Sánchez García  
Secretario de Organización  
de la C.S. de CC.OO.

## **AL SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE**

D. José Luis Sánchez García, en calidad de Secretario de Organización de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, con domicilio a efectos de notificación en la calle Fernández de la Hoz, n.º 12, 28010 – Madrid y en su nombre y representación, que se acredita mediante copia de poder adjunto, ante ese Servicio comparece y

**DICE:**

**PRIMERO**.- Que la Comisión Ejecutiva de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras ha decidido convocar huelga general que afectará a todas las actividades laborales y funcionariales desempeñadas por los trabajadores y empleados públicos de las empresas y organismos establecidos dentro del ámbito geográfico y jurídico del Estado Español.

**SEGUNDO**.- La huelga convocada tendrá lugar durante la jornada del día veinte de junio de dos mil dos, comenzando a las 0 horas y terminando a las 24 horas del citado día veinte.

Durante la jornada del día diecinueve únicamente cesarán en su actividad laboral y funcional los trabajadores y funcionarios cuya prestación profesional esté relacionada con la elaboración de productos, servicios y aprovisionamientos que habrán de tener efectos inmediatos el día veinte.

Por otra parte, en aquellas empresas que tengan varios turnos de trabajo, el comienzo del paro general se efectuará en el primer turno y su finalización tendrá lugar una vez terminado el último turno.

En ambos supuestos, la huelga se desarrollará en los términos de la convocatoria que al efecto se realicen.

**TERCERO**.- En virtud de ello la Confederación Sindical de Comisiones Obreras en su condición de Sindicato más representativo a nivel estatal va a proceder a la comunicación de la decisión adoptada de acuerdo con lo establecido en los artículos 3 y 4 del Real Decreto-Ley 17/1997, de 4 de marzo.

**CUARTO**.- Que de acuerdo con los artículos 4 y 10.3 del II Acuerdo de Solución de Extrajudicial de Conflictos Laborales y concordantes del Reglamento de aplicación de dicho Acuerdo, venimos a solicitar la mediación previa a la convocatoria formal de huelga.

**QUINTO**.- Que dicho conflicto afecta a todas las empresas y Administraciones Públicas del Estado Español.

Por cuanto del ámbito del ASEC están excluidos los conflictos que afecten al Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales u Organismos Autónomos dependientes de los mismos, se identifican como partes a efectos de esta solicitud de mediación en el conflicto: la que suscribe, así como la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), con domicilio a efectos de notificación en la calle Diego de León, 50, 28006 - Madrid.

**SEXTO**.- Son objetivos de la huelga general los siguientes:

a) El rechazo y la eliminación de las medidas comunicadas por escrito, el pasado 17 de abril, por el Ministerio de Trabajo, e impuestas por el Gobierno mediante Real Decreto Ley 5/2002, de 24 de mayo, que suponen un profundo cambio de las prestaciones por desempleo y una substancial modificación de los despidos improcedentes. Medidas antisociales e insolidarias que pretende llevar a cabo el Gobierno con el apoyo de los empresarios.

b) La mejora del funcionamiento y la cobertura del sistema de protección por desempleo y el establecimiento de medidas para alcanzar el objetivo del pleno empleo, contribuyendo así a la convergencia real en la Unión Europea, para lo que se requiere la apertura de un proceso de negociación que, de manera cierta, contribuya a estos objetivos.

**SÉPTIMO**.- Las medidas del Gobierno suponen:

### **1. Facilitar y abaratar el despido de los trabajadores.**

**Eliminar los salarios de tramitación, correspondientes al periodo transcurrido entre la fecha del despido y la declaración de improcedencia del mismo, sólo tiene como objetivo abaratar el despido y facilitar la libre decisión empresarial de extinguir unilateralmente el contrato de trabajo, aunque el despido producido no se ajuste a derecho ni tenga causa justa. Una medida que desdibuja la diferencia entre los contratos indefinidos y los temporales al eliminar en buena parte las consecuencias derivadas de la finalización del contrato en uno y otro caso. Desdibuja, igualmente, la diferencia entre un despido procedente y otro improcedente. Y rompe el equilibrio alcanzado en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, firmado en 1997 por las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales.**

**Una medida que perjudica de manera directa a cualquier trabajador despedido de forma improcedente. Pierde la indemnización complementaria por salarios de tramitación que corresponde a un periodo de tiempo en el que debió estar trabajando, puesto que su despido fue injusto. Pierde las cotizaciones, correspondientes a ese periodo, tanto a la Seguridad Social como al desempleo, y con ello se reduce la base de cálculo para las prestaciones que en su caso pudieran corresponderle. Y pierde un tiempo que ahora es computable a efectos de las prestaciones sociales.**

### **2. Recortar los derechos y prestaciones de los trabajadores.**

**Las medidas del Gobierno producen un recorte directo a quienes tienen un contrato de inserción y a quienes son fijos-discontinuos en actividades y campañas que se repiten en fechas ciertas, a quienes se deja sin protección por desempleo. Por otro lado, el subsidio para trabajadores eventuales agrarios deja de ser un derecho.**

Sólo se mantiene para quienes ya han accedido a él otros años, pero no para quienes pudieran ingresar por primera vez. A cambio se establece un nuevo sistema contributivo para los trabajadores del campo para todo el Estado. Pero dada la precariedad laboral en el sector del campo estos trabajadores y trabajadoras tendrán muy difícil reunir las cotizaciones suficientes para acceder a él (un mínimo de 360 días). Además, es discriminatorio respecto al sistema general: por cada año de cotización los trabajadores del campo tendrán derecho sólo a 3 meses de prestación, cuando en el sistema general son 4 meses, y tampoco se podrá acceder al subsidio.

A los recortes mencionados se añaden fuertes límites para acceder a la protección por desempleo para los emigrantes retornados o para quienes además de estar despedidos ven como la indemnización percibida por ello les impide luego acceder al subsidio, algo especialmente dramático para quienes tienen más de 52 años. Recortes en la posibilidad de capitalizar en pago único la protección económica por desempleo que dificultan las posibilidades de integración de las sociedades laborales en las cooperativas de trabajo asociado o de instalarse como autónomos. Y dificultades para los trabajadores, sobre todo para los que tengan un contrato temporal, que verán retrasado su acceso a la prestación durante el tiempo en que debieran haber disfrutado de vacaciones, penalizando al trabajador por incumplimiento de una obligación empresarial.

### **3. Expulsar del sistema, de forma arbitraria, a quienes reciben alguna clase de protección por desempleo.**

Los beneficiarios de prestaciones tendrán la obligación de aceptar las ofertas de trabajo que el Servicio Público de Empleo considere adecuadas, aunque no se ajusten a la profesión demandada, o el salario sea inferior a los anteriores, o haya que desplazarse hasta 30 Km (siempre y cuando no suponga más de 2 horas de viaje y no supere en gastos el 20% del salario). Y todo ello aunque los contratos ofrecidos sean temporales y/o a tiempo parcial. Quienes estén cobrando el subsidio para mayores de 52 años o la Renta Activa de Inserción podrán verse obligados a aceptar ofertas de empleo con bajo salario, aunque sigan recibiendo una parte de la prestación mientras ésta dure. Esta medida beneficia al empresario, profundiza en la precariedad laboral de estos trabajadores y no resuelve sus problemas de empleo.

### **4. Cambiar la naturaleza jurídica de la protección por desempleo.**

La consecuencia del conjunto de medidas descritas es que la protección por desempleo cambia radicalmente su naturaleza. Todas las prestaciones, incluidas las contributivas, quedan condicionadas a que el trabajador o trabajadora firme obligatoriamente un "compromiso de actividad" con el Servicio Público de Empleo. Las prestaciones no se considerarían así un derecho por haber trabajado y cotizado previamente, que se ejercita en una situación indeseada, sino que se culpabiliza a las personas en paro por percibir aquello para lo que han contribuido como si estuvieran "defraudando" al conjunto de la sociedad. Se intenta pasar de un modelo basado en derechos reconocidos para cada trabajador, y por tanto exigibles por cada uno de ellos, a un modelo basado en la *concesión* administrativa en el que el trabajador o trabajadora parece carecer de derecho alguno.

### **5. Romper el diálogo social y los cauces de negociación**

Lamentablemente, tanto por el contenido de las medidas como por la forma en que nos fueron presentadas e impuestas, el Gobierno renuncia con ello al camino del diálogo y la negociación que siempre hemos defendido y practicado las organizaciones sindicales ante cualquier cambio o reforma que afecte a los derechos laborales y sociales. Romper así los cauces de negociación que en los últimos años se han venido desarrollando, para adoptar estas medidas, nos resulta incomprensible. Mientras que en distintas ocasiones hemos mostrado el valor del diálogo y la negociación para resolver problemas y encauzar nuestra economía en una dirección adecuada, en la que el empleo, la protección y la igualdad contribuyen a fortalecer el tejido productivo y a incorporar valor añadido, el documento presentado por el Gobierno el pasado día 17 de abril y el Real Decreto Ley significa exactamente lo contrario.

Esta ruptura por el Gobierno ya se ha puesto de manifiesto con los empleados públicos. Su responsabilidad directa respecto a los mismos debiera haberle llevado a cumplir sin excusas los acuerdos firmados en el seno de la Mesa General de Negociación de la Función Pública. La eficacia de los acuerdos y pactos alcanzados en las administraciones públicas ha sido puesta en entredicho por el Gobierno. El incumplimiento de los acuerdos y la negativa a la aplicación de cláusulas de garantía salarial dañan seriamente tanto a la negociación en este ámbito como al poder adquisitivo de los empleados públicos. De ahí que sea necesario reforzar la vinculación de la negociación colectiva en el caso de los empleados públicos, asegurar la negociación de los incrementos salariales con cláusulas de garantía, y resolver los problemas específicos de representación y negociación de algunos colectivos.

## **6. Optar por un modelo económico improductivo e injusto**

El documento presentado por el Gobierno el pasado día 17 de abril y el Real Decreto Ley significan la opción por una economía basada en la reducción de los costes laborales como única vía para la competencia, a la que se le añade la reducción de los sistemas de protección por considerarlos inadecuados y costosos, y en la que el valor que se le confiere a la formación y a la cualificación resulta marginal.

No consideramos conveniente modificar el actual sistema de la protección al desempleo en los términos decididos ni vemos motivos para ello. El propio "Plan de Acción para el Empleo del Reino de España 2002" elaborado por el Gobierno, señala que *"en términos generales, el sistema español de protección social no engendra trampas de pobreza, ya que la prestación es claramente inferior al salario... Un trabajador con salario medio que queda en desempleo percibe durante los primeros meses unos ingresos netos en torno al 72% de su salario neto anterior (salvo en el sector agrario en el que la tasa de sustitución es inferior a un 40%)"*. Además, teniendo en cuenta que en este momento las cotizaciones por desempleo tienen un excedente de unos 3.600 millones de euros mientras que al mismo tiempo hay un 43% de personas en desempleo sin ninguna protección, ¿cuál es la urgencia y la necesidad de adoptar fuertes recortes en la prestación? Más parece que la nueva reducción de impuestos anunciada pudiera requerir asegurarse este colchón de ingresos, algo que sería profundamente injusto e intolerable.

En definitiva, más allá de lo concreto, las medidas parecen optar por un modelo de crecimiento económico que nos aleja en términos económicos y sociales de la convergencia en la Unión Europea, nos encamina hacia la periferia y no hacia el centro, a lo marginal y no a lo esencial, a mirar al pasado y no al futuro.

Por ello, solicitamos que se eliminen las medidas adoptadas y se abra un proceso de negociación que permita mejorar el funcionamiento y la cobertura de la protección por desempleo, y la adopción de medidas que hagan posible alcanzar el objetivo del pleno empleo.

#### **a) Sistema de protección por desempleo**

Hay que reforzar el nivel asistencial de la protección por desempleo y la modalidad contributiva de la protección por desempleo. Igualmente, hay que crear un sistema de prestaciones por desempleo para los trabajadores agrarios por cuenta ajena, que equipare a estos trabajadores con los del Régimen General y mantenga el subsidio para los trabajadores eventuales, actuales y futuros, en Andalucía y Extremadura. Por último, hay que delimitar mejor las fuentes de financiación de la protección por desempleo.

El reforzamiento de la modalidad contributiva de la protección por desempleo, integrando a todos los trabajadores, sea cual fuere la modalidad de su contrato y adecuando los periodos de carencia a la situación de temporalidad del actual mercado de trabajo y ampliando el acceso a la prestación contributiva con un periodo mínimo de cotización de 180 días.

De manera inmediata se deberían flexibilizar los requisitos de acceso para generar derecho al subsidio y extenderlo a las personas en paro con responsabilidades familiares y a mayores de 45 años. Además, hay que configurar como un subsidio más la Renta Activa de Inserción, de manera que sea un derecho subjetivo no sujeto a la discrecionalidad presupuestaria e incluyendo el pago de la cotización a la Seguridad Social por parte del Inem.

#### **b) Los Servicios Públicos de Empleo**

El Sistema Nacional de Empleo debe ser el instrumento de las Administraciones Públicas para el desarrollo de los principios constitucionales tendentes a conseguir el pleno empleo, garantizar la formación y adecuación profesional, y proteger en caso de desempleo a través de las prestaciones sociales.

La política de empleo y el Sistema Nacional de Empleo deben garantizar un conjunto de principios y de derechos básicos: el carácter público y gratuito de los Servicios Públicos de Empleo; la unidad del mercado de trabajo; la igualdad de oportunidades; la libre circulación de los demandantes de empleo; la integración de las políticas activas y de las prestaciones económicas por desempleo; la participación y representación de los agentes sociales en los órganos de dirección y de gestión de los diferentes Servicios Públicos de Empleo, superando los actuales derechos de información y consulta.

El Sistema Nacional de Empleo estará integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo autonómicos. Ambos deben cumplir una triple función: planificar y fijar objetivos; coordinar y evaluar políticas y entidades; ofrecer servicios a través de una nueva forma de gestión basada en el apoyo y acompañamiento de la persona desempleada, en la especialización de las políticas activas, en la atención personalizada, en el diseño compartido con el usuario de itinerarios de inserción, en mayores niveles de intermediación.

### **c) Las políticas de empleo**

En relación con el empleo UGT y CC.OO., en las aportaciones realizadas para la configuración de los Planes Nacionales de Acción para el Empleo (PNAE) de los últimos dos años, hemos señalado como objetivos prioritarios los relativos a incrementar la participación de las mujeres en la actividad laboral y en el empleo; reducir los niveles de desempleo entre las mujeres y los jóvenes; mejorar la estabilidad y la seguridad de los empleos; aumentar los niveles de escolarización, reducir la tasa de fracaso escolar, incrementar la participación de la población ocupada y desempleada en la formación profesional; aumentar la inversión en investigación y desarrollo y en la sociedad de la información; garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y favorecer la inserción laboral de los colectivos con más dificultades para acceder al empleo.

En concreto, hemos propuesto aumentar la intensidad y eficacia de las políticas activas dirigidas a las personas desempleadas; generalizar la formación permanente y establecer una vinculación más estrecha de la formación ocupacional con el empleo; mejorar la eficacia de los Programas del INEM; desarrollar servicios comunitarios y de proximidad, estableciendo como prioritarios los dedicados a la atención de personas dependientes; mejorar la calidad de los puestos de trabajo para reducir la elevada temporalidad y siniestralidad laboral; modernizar la organización del trabajo mediante la reducción y reordenación del tiempo de trabajo; y reforzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, favoreciendo el acceso y la promoción de las mujeres al empleo, combatiendo las discriminaciones salariales y aumentando la red de infraestructuras sociales de apoyo.

**OCTAVO.**- En cuanto a las gestiones realizadas para resolver las diferencias, hemos de señalar, con carácter general, que los sindicatos llevamos planteando numerosas iniciativas de negociación con el Gobierno y los empresarios. Hemos identificado los problemas del mercado laboral y de la protección social, compartimos los retos a los que debe hacer frente el Gobierno y la sociedad en su conjunto, y nos hemos implicado en la búsqueda de soluciones a través de la negociación y del acuerdo, cuando éste ha sido posible, tanto con las organizaciones empresariales como con el propio Gobierno.

También hemos señalado problemas y retos año tras año al elaborar y presentar nuestras propias propuestas en el marco de las consultas para la elaboración de los Planes Nacionales de Acción para el Empleo que desde 1997 tiene la obligación de presentar el Gobierno español a la Comisión Europea y que no han merecido la menor consideración por parte del Gobierno.

De manera específica y en relación con el Sistema de Protección por Desempleo, desde 1998 venimos presentando una propuesta de reforma en la que decíamos: “necesariamente habrá de abordarse con tiempo suficiente y dentro de un marco de negociación amplio, orientando nuestro objetivo hacia la racionalización del sistema actual y la consecución de un modelo de financiación estable y suficiente... Esta línea de trabajo implica el reforzamiento del nivel asistencial y de la modalidad contributiva, así como una mejor delimitación de las fuentes de financiación”.

Esta propuesta de mejora de la protección por desempleo volvió a ser reiterada en 1999 ante la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado en 2000, así como recientemente, el pasado mes de abril, cuando presentábamos al Ministerio de Trabajo nuestra valoración y propuestas para el PNAE 2002.

En cuanto a la reforma de la Ley Básica de Empleo también fuimos los sindicatos quienes tomamos la iniciativa en 1997 de proponer, en el seno del Consejo General del INEM, una negociación para establecer los principios básicos para la organización del Servicio Público de Empleo en el marco de las transferencias de las políticas activas de empleo a las Comunidades Autónomas, definiendo las relaciones, competencias e intercambio de información entre el Servicio Estatal y los Servicios Autonómicos.

Desde entonces hemos venido reclamando la reforma de la Ley Básica de Empleo en base al acuerdo alcanzado, pues se da la grave incongruencia de que sin contar con un marco regulador estatal, 12 de las 17 Comunidades Autónomas existentes ya han recibido las transferencias y están configurando leyes autonómicas de Servicios Públicos de Empleo.

Todas estas propuestas carecieron de un verdadero cauce de diálogo y negociación.

De forma específica, sobre las causas que motivan la huelga, debemos manifestar que los sindicatos hemos acudido a cuantas reuniones fueron fijadas por el Gobierno, aun siendo reuniones convocadas de manera informal y sin que pueda hablarse en ningún caso de una “mesa de negociación”. No es posible hablar de negociación cuando el Gobierno ha evitado establecer de común acuerdo el objetivo perseguido con los cambios; cuando sólo pretende consultar nuestras opiniones de cara a la aplicación de medidas ya decididas y que no compartimos; cuando nos dice que se trata de medidas que saldrán adelante con independencia de que haya o no consenso sobre ellas; cuando nos comunica (sin justificación alguna de su urgencia) que deben estar aprobadas antes del próximo verano y que, por lo tanto, como colofón los plazos de consulta han de ser breves. No es posible hablar de negociación cuando no se respetan las formas más esenciales y cuando no se respetan las opiniones de las partes que deben participar en la misma.

Esta conducta deja patente que el Gobierno tenía previamente adoptada la decisión de no negociar, habida cuenta de que mientras se desarrollaba dicho proceso el Gobierno preparaba proyectos legislativos que articulaban las medidas que provocan nuestro rechazo. Proyectos ocultados a los sindicatos pero conocidos y debatidos en otros ámbitos.

Aun siendo conscientes de la falta de voluntad negociadora del Gobierno, los sindicatos hemos procurado en todo momento la apertura de una auténtica negociación. Así lo hemos hecho constar en las reuniones mantenidas tanto con el Ministro de Trabajo, el pasado 11 de abril y 21 de mayo, como con el Secretario General de Empleo, los días 17 y 29 de abril y el día 13 de mayo. E igualmente le fue comunicada nuestra posición al Presidente del Gobierno, en carta remitida por los Secretarios Generales de CC.OO. y UGT el día 7 de mayo. La respuesta del Gobierno se limitó a mantener su decisión inicial como inamovible sin aportar siquiera mayores precisiones sobre sus propuestas, absolutamente necesarias para conocer todas sus consecuencias.

En definitiva, más que un proceso negociador se han llevado a cabo meras reuniones de comunicación, en las que la información que se nos daba era incompleta y no siempre ajustada a las disposiciones que al tiempo se estaban elaborando por el Gobierno.

**No obstante, insistimos en nuestra predisposición negociadora instando al Gobierno a iniciar sin más dilaciones una verdadera negociación sobre todos los aspectos que han quedado señalados, a pesar de que el documento que se nos ha entregado el pasado 17 de abril y el Real Decreto Ley cierran cualquier posibilidad de abrir un proceso fluido de negociación, tal y como se lo hicimos saber al Secretario General de Empleo en la reunión mantenida el pasado día 29 de dicho mes. El Real Decreto, si fuera cierto que se desea negociar, no tiene más alternativa que la eliminación de las medidas que contiene para facilitar que entre todos consigamos un acuerdo que realmente permita abordar los problemas que tiene la sociedad española para acercarse al pleno empleo, de calidad y con derechos, protegiendo además mejor a quienes estén, a su pesar, en situación de desempleo.**

**NOVENO.**- Se designa como mediador a Dña. Rosario Gallardo Moya.

En Madrid a veintisiete de mayo de dos mil dos.