

# ORGANIZATAS DEVANT LA PRECARIEDAT

ORGANIZADAS FRENTE A  
LA PRECARIEDAD

**II Asamblea General FSA**

**09 de noviembre de 2022**

# OSTÀ

ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN

# ÍNDICE

<b>EMPLEO EN EL SECTOR SERVICIOS.....</b>	<b>2</b>
SITUACIÓN DEL EMPLEO EN EL SECTOR SERVICIOS EN ARAGÓN.....	2
<b>SECTORES CON CONVENIO ESTATAL .....</b>	<b>4</b>
RESTAURACIÓN COLECTIVA .....	4
CONTACT CENTER.....	4
<b>2. SECTORES CON CONVENIO PROVINCIAL.....</b>	<b>5</b>
COMERCIO GENERAL .....	5
TRANSPORTE Y LOGÍSTICA.....	5
HOSTELERÍA.....	6
LIMPIEZA.....	6
<b>3. CONVENIOS DE EMPRESA EN EL SECTOR SERVICIOS .....</b>	<b>7</b>
MERCADONA .....	7
LIDL .....	7
PLATAFORMA EUROPA (INDITEX).....	7
SABECO/SIMPLY.....	8
<b>4. CONCLUSIONES Y OBJETIVOS .....</b>	<b>9</b>
CONCLUSIONES.....	9
OBJETIVOS.....	9
<b>5. FUNCIONAMIENTO DE LA FEDERACIÓN.....</b>	<b>11</b>
1. DENOMINACIÓN .....	11
2. AMBITO.....	11
3. AMBITO PROFESIONAL .....	11
4. ESTRUCTURA DE LA FEDERACIÓN .....	12
5. ORGANOS DE LA FSA-OSTA .....	12
6. ASAMBLEA GENERAL DE LA FSA-OSTA .....	12
7. CONVOCATORIA .....	12
8. COMPOSICIÓN Y QUORUM .....	13
9. DESARROLLO .....	13
10. PROCESO CONGRESUAL .....	13
11. CONSEJO FEDERAL.....	13
12. FUNCIONES .....	14
13. COMPOSICIÓN Y QUORUM, DERECHO A VOTO.....	14
14. CONVOCATORIA .....	14
15. LA COMISION EJECUTIVA FEDERAL.....	14
16. FUNCIONES .....	14
17. COMPOSICIÓN, QUORUM Y DERECHO A VOTO.....	15
18. CONVOCATORIA .....	15
19. ELECCIÓN .....	16
20. EL/LA RESPONSABLE DE LA FEDERACIÓN.....	16
21. INCOMPATIBILIDADES.....	17
22. SITUACIONES IMPREVISTAS .....	17

## EMPLEO EN EL SECTOR SERVICIOS

### Situación del empleo en el sector servicios en Aragón.

En Aragón, el sector servicios emplea a un total de 391.000 personas. De este total, 291.300 corresponden a la Provincia de Zaragoza, 65.000 a la de Huesca y 34.700 a la de Teruel. Este dato representa el 67,4% del empleo en Aragón, frente al 19,60% del sector industria, al 7,1% del sector construcción y al 5,8% del sector de agricultura.

por provincias, el peso del sector servicios respecto a otros sectores representa el 63,9% en Huesca, 69,4% en Zaragoza y el 59,7% en Teruel.

En cuanto ocupaciones más demandadas en Aragón, se observa que, de los diez primeros lugares, 8 de ellos son ocupaciones del sector servicios (personal de limpieza, dependientes de comercio, mozos de carga y descarga, administrativos, camareros).

Este dato, además, nos indica que dichas demandas en las ocupaciones son solicitadas por mujeres. Por ejemplo, la ocupación de personal de limpieza es demandada por un 85,02% de mujeres frente al 14,98% de hombres, en dependientes de comercio 87,63% de mujeres frente a 12,37% de hombres, cajeros de comercio 91,25% de mujeres frente a 8,75% de hombres.

Respecto a la contratación, el último dato disponible en la Memoria Anual del Observatorio del Mercado de Trabajo de Aragón nos indica que las 10 ocupaciones más contratadas suponen más de la mitad de los contratos realizados en el año.

De esas 10 ocupaciones. 6 de ellas pertenecen al sector servicios (Personal de limpieza, camareros, vendedores en tiendas y almacenes, peones del transporte de mercancías, conductores asalariados de camiones, ayudantes de cocina), y de estas contrataciones existe un predominio de contratación femenina, por ejemplo, en personal de limpieza se contrató a un 83,33% de mujeres frente al 16,67% de hombres, 72,83% de mujeres vendedoras frente a un 27,17% de hombres.

Este dato de contratación supone que, de cada 100 contratos firmados, 58 corresponden al sector servicios, 23 a industria, 14 a agricultura y 5 a construcción.

En cuanto a la parcialidad en la contratación, se destaca que el 28,01% de la contratación realizada es a tiempo parcial, siendo una modalidad claramente femenina, ya que el 62,56% de los contratos a tiempo parcial son firmados por mujeres.

Las actividades donde más contratos a tiempo parcial se suscribieron fueron “servicios de comidas y bebidas 63,89% de contratos parciales” y “comercio al por menor 53,62% de contratos parciales”.

En cuanto a salarios, haciendo una media tomando como referencia aquellos sectores del área de servicios que más empleo generan, observamos que el salario medio por hora es de 10,29€. Sectores como el del comercio, Contact center y limpieza (altamente

feminizados) están por debajo de esta media (8,26 en comercio, 8,72 en Contact center y 9,30 en limpieza), sectores como Hostelería estaría por la media, y sectores como los de transporte (altamente masculinizados) estarían por encima de la media (11,38 en transporte de mercancías y 11,49 en transporte de viajeros).

## SECTORES CON CONVENIO ESTATAL

### Restauración Colectiva

El sector de la Restauración Colectiva es aquella parte de la Hostelería que da servicio a los denominados “clientes cautivos” (hospitales, colegios, empresas, etc...). Dicho sector fue separado por los sindicatos UGT y CCOO del convenio colectivo de la Hostelería provincial para pasar a un convenio estatal propio.

Esto ha dejado patente que el hecho de alejar la negociación colectiva de nuestro territorio y nuestras empresas no hacen más que empeorar las condiciones laborales de las plantillas.

Y es que los datos hablan por sí solos. El incremento salarial del Convenio Provincial de Hostelería de los últimos 6 años ha sido del 9,4%, mientras que el de Colectividades ha sido tan solo del 4%, (-5,4% de diferencia entre ambos). Además, en la actualidad el convenio estatal establece una doble escala salarial, puesto que las nuevas incorporaciones perciben un salario inferior que las que vienen subrogadas del convenio de hostelería.

Entre las problemáticas del sector nos encontramos con una sobrecarga de trabajo, producida como consecuencia de la falta de ratios, que establezcan en cocinas de colegios y residencias públicas un número de horas contratadas por cada usuario, tal y como tienen otras Comunidades Autónomas.

Además, las propias características del sector hacen que la mayor parte de contratos sean de carácter fijo discontinuo y a tiempo parcial, hecho que sumado a la gran feminización del sector llevan a las trabajadoras a una situación de precariedad e inestabilidad laboral.

### Contact Center

El sector del Contact Center es otro claro ejemplo del perjuicio de la negociación colectiva estatal, ya que en esta ocasión las tablas salariales del convenio llevan congeladas desde el año 2019, dada la incapacidad de CCOO, UGT y CGT de poder llegar a acuerdos.

En este sentido, se debería de retomar la reivindicación comenzada por OSTA en la cual se exigía un Convenio Colectivo de carácter autonómico.

Actualmente OSTA es el sindicato con más representación en Aragón, siendo esta superior al 28% del total, que agrupa a más de 2.500 trabajadores y trabajadoras.

Como característica de este sector, cabe destacar el predominio del trabajo femenino, con jornadas parciales y una alta rotación. Actualmente, las empresas del Contact Center están apostando por el sistema de teletrabajo, sin pérdida de poder adquisitivo, lo que permite una mayor conciliación de la vida familiar y laboral de las plantillas del sector.

## SECTORES CON CONVENIO PROVINCIAL

### Comercio general

A pesar de que el comercio en general abarca un gran número de Convenios Colectivos (textil, calzado, bazares, óptica...), nos encontramos con un sector que prácticamente comparten mismos modos de trabajo y mismos problemas.

Desde hace unos años atrás, se viene observando una nueva tendencia de consumo. Por un lado, Aragón ha aumentado exponencialmente la superficie comercial, siendo la Provincia de Zaragoza una de las que más metros cuadrados comerciales tiene por persona.

La alta oferta comercial, sumado a las nuevas formas de consumo, no solo han tenido un impacto negativo en el pequeño comercio de barrio frente a las grandes superficies comerciales, si no también en la organización del trabajo de las plantillas del sector.

Así pues, nos encontramos con un alto porcentaje de plantillas con contrato a tiempo parcial, con un gran número de pactos de horas complementarias. Además, el intento de liberalización de horarios de apertura comercial de domingos y festivos ha dejado patente que no generan empleo, ya que no se observa un efecto directo entre días de apertura en festivos y contrataciones, y en la mayoría de casos son las plantillas habituales las que cubren dichas aperturas, destrozando por completo la conciliación del sector.

### Transporte y Logística

El sector del Transporte y la logística se caracteriza fundamentalmente por plantillas altamente masculinizadas, con trabajadores móviles y donde la inaplicación del convenio colectivo sectorial (fundamentalmente en las empresas de transporte de mercancías) es un hecho generalizado.

Así pues, desde la FSA venimos observando de manera alarmante como los trabajadores del sector finalizan el año con excesos de jornadas que en ocasiones alcanzas las 200 horas por encima de las establecidas en convenio.

Esto hace que el ritmo de trabajo de las plantillas suponga un grave riesgo para su seguridad y salud, que en un número elevado de ocasiones terminan en enfermedades o accidentes laborales, de ello la importancia de que desde OSTA apoyemos la plataforma de jubilación a los 60 años para el sector.

Además, los convenios colectivos sectoriales donde siempre han sido negociados única y exclusivamente por CCOO u UGT, hayan quedado obsoletos y con mejoras laborales inexistentes hasta la fecha.

En este sentido, OSTA por primera vez ha conseguido la representación suficiente que nos va a permitir negociar tanto el Convenio del Transporte de Mercancías y Logística

(negociación en marcha), como el de Transporte de Viajeros, que comenzará el próximo año.

### **Hostelería**

La hostelería es otro de los sectores donde se produce más incumplimientos del Convenio Colectivo. A pesar de que el articulado facilita la conciliación de los y las trabajadoras del sector, el exceso de horas extras (no retribuidas) y el no cumplimiento de los descansos semanales ni de los periodos vacacionales son una constante, sobre todo en pequeños negocios de bares donde no existe representación.

Además, los ERTE de fuerza mayor aprobados por el Estado español han sido en ocasiones usados de manera fraudulenta, en detrimento económico de los trabajadores, y como excusa para la congelación salarial del sector, con CCOO y MIT como cómplices.

La correcta aplicación de las categorías profesionales es otra de las cuestiones que no se respeta. Así pues, por ejemplo, nos encontramos con un gran número de trabajadores y trabajadoras con categoría de ayudante, cuando deberían de tener categorías superiores por las funciones realizadas.

### **Limpieza**

Históricamente, el sector de la limpieza ha sido uno de los más reivindicativos dentro de la Federación, con notables huelgas como la realizada en 2008, y que supuso un incremento salarial del 22% en 4 años.

Sin embargo, desde el año 2011 y como consecuencia de la dispersión de las plantillas, así como de la alta parcialidad del sector, la acción sindical en el sector ha disminuido notablemente.

Actualmente OSTA es un referente dentro del sector, siendo el 3er sindicato con más representatividad, y suponiendo una de las afiliaciones más altas de la FSA.

En cuanto a características de la plantilla cabría destacar, además de la alta parcialidad y temporalidad, una nula presencia de trabajo femenino en categorías como peones, frente a la alta feminización de la categoría de limpiadoras. Eso sumado a la edad de las plantillas hacen necesario una atención en la Prevención de Riesgos de este sector.

## CONVENIOS DE EMPRESA EN EL SECTOR SERVICIOS

### Mercadona

Mercadona, que emplea a una plantilla de más de 96.000 trabajadores y trabajadoras, ha dedicado y dedica un gran esfuerzo por transmitir una imagen a la sociedad que dista mucho de la realidad.

Tras la pandemia, la empresa ha introducido una serie de cambios en las relaciones laborales que empeoran notablemente la calidad de vida de las plantillas. Así pues nos encontramos con que la compañía no cubre los descansos de personal con nuevas contrataciones, lo que hace que se realicen turnos de hasta 10 horas, llegando a incumplir incluso los descansos entre jornadas, con ritmos de trabajos absurdos.

Además, el Convenio de Empresa estatal no mejora el Estatuto de los Trabajadores en muchos puntos, por ejemplo, en permisos para acompañamiento de hijos a médicos, jornada máxima anual (1826 horas), jornadas de más de 9 horas, entre otros.

### Lidl

Según el último censo aportado por la empresa, en la provincia de Zaragoza contamos con una plantilla que representa un total de 80% mujeres frente al 20% hombres. En cuanto a las jornadas contratadas, observamos que la gran mayoría de la plantilla lo es a tiempo parcial, con un abuso de horas complementarias que hacen tarea imposible la conciliación de la vida laboral y familiar.

En cuanto al convenio colectivo, este lo es de empresa a nivel estatal, con salarios para grupos inferiores de 9,43€/hora, y con revisiones que no garantizan el mantenimiento del poder adquisitivo de la plantilla.

Otra de las problemáticas de Lidl es alto nivel de sobrecarga laboral. Tal es así, que durante los últimos años ha producido un aumento en las bajas laborales, hecho que ya ha sido revisado por Inspección de Trabajo.

### Plataforma Europa (Inditex)

En el polo opuesto al de empresas como Lidl nos encontramos la Plataforma Europa (Inditex).

El buen resultado de OSTA en el anterior proceso de elecciones sindicales (2020), por el cual se nos otorgó la presidencia y secretaría del comité, ha permitido la firma de un pacto de empresa en el cual se ha incluido nuestra reivindicación de una reducción de jornada de 64 horas en tres años sin merma económica, o lo que es lo mismo, garantizando el trabajo de 4 días laborales por semana.

Además de la mejora en la jornada, hemos obtenido otros beneficios en el 4º turno, vacaciones, conciliación familiar, así como una subida salarial con garantía de IPC que haga que la plantilla de Plataforma Europa no pierda poder adquisitivo.

### **Sabeco/Simply**

Actualmente, el grupo Sabeco / Simply emplea a una plantilla de alrededor de 4.000 personas en nuestro territorio.

Como en el resto de empresas del sector, también destaca la alta feminización de la plantilla (80% de mujeres frente al 20% de hombres), dato que se invierte en grupos profesionales de directivos (80% de hombres frente al 20% de mujeres).

El último convenio de empresa propio que se firmó supuso la consolidación de la absorción de Sabeco por Alcampo, pertenecientes a la multinacional Auchan Retail, así como la transición en 2025 al Convenio Estatal de Grandes Almacenes, hecho que dejará a OSTA fuera de la negociación colectiva.

Este hecho debe de hacernos estar vigilantes en nuestras empresas con el fin de evitar que sindicatos corporativistas entren en nuestros comités, y estatalicen una negociación que lo único que conseguirá es hacernos retroceder en derechos.

## **CONCLUSIONES Y OBJETIVOS**

### **Conclusiones**

Tras observar los datos cuantitativos del sector servicios, así como las características principales de cada sector, podemos concluir que:

- En el sector servicios se caracteriza por su alta feminización, temporalidad, parcialidad y con una alta flexibilidad, que imposibilita la conciliación familiar.
- Esto se suma a unos salarios que, en muchas ocasiones, se vean alcanzados por el SMI, lo que hace una alta precarización del sector.
- En aquellos sectores en los que se aplican convenios colectivos estatales, o de empresa a nivel estatal, se obtienen peores condiciones que los negociados a nivel provincial o autonómico y en los que no tenemos representación.
- Es notable el incumplimiento de los Convenios Colectivos en alguno de los sectores.
- La alta dispersión de los trabajadores en alguno de los sectores hace complicado que la información llegue a los centros de trabajo, y por tanto imposibilita una acción sindical más coordinada.

### **Objetivos**

- Los avances de la Federación, han sido importantes en los últimos 15 años, y deben de mantenerse. Pero para ello, es necesaria una adaptación y reorganización, ajustada a la realidad actual, modificando si es necesario, el actual esquema de trabajo.
- Contando con que en Aragón el sector servicios tiene unos 250.000 trabajadores y trabajadoras, las posibilidades de crecimiento en Representantes Sindicales y Afiliación de la FSA son muy grandes. Debemos de entrar en aquellos sectores donde todavía no tenemos representación para poder aumentar el número de afiliados y delegados de la federación.
- Respecto a nuestra acción sindical, debemos tener en cuenta, que en los nuevos subsectores de servicios que se están generando, los trabajadores y trabajadoras no encuentran una respuesta clara y diferenciada, ante la situación que están viviendo: No se pueden dar soluciones convencionales, a situaciones no convencionales. Esto genera una ausencia de alternativa sindical, que está siendo rellenada por otros modelos de organizaciones, "al margen de lo establecido", que ya están pidiendo que se les reconozca en las mesas de negociación, como "Kellys", "riders", etc. Esto crea una desafección hacia los "sindicatos establecidos", con graves consecuencias en el inmediato futuro para todos y todas.
- De igual manera, debemos de resaltar la composición de los afiliados y afiliadas de nuestra Federación, en la que la mayoría son mujeres. La igualdad en salario, la igualdad en categorías profesionales, la igualdad en promoción profesional, en

conciliación familiar y en promoción en cargos de representación sindical, tienen que ser pilares fundamentales de nuestra acción reivindicativa.

- La situación sociolaboral del sector nos obliga, a nivel sindical, a construir una identidad clara, para evitar caer en el error de parecernos en nuestra forma de actuar, a los mal llamados “Sindicatos mayoritarios”, lo que generaría una situación difícil, en la que nuestro modelo de acción sindical desaparecería. Esto nos obliga, a un estricto cumplimiento de lo acordado en el IV Congreso Nacional de OSTA, y consolidar nuestro modelo de acción sindical, asumiendo con radicalidad su aplicación práctica.
- Sobre la negociación colectiva, esta debe ser nuestra seña de identidad, y debemos ser rigurosos en el antes, durante y después de la firma de un Convenio. La información, nunca puede ser un instrumento para justificar la ausencia de acción sindical, en estos momentos, ha dejado de ser un hecho diferencial. La información en sí misma, no consigue nada si no está acompañada de participación, compromiso y acción, y esto es responsabilidad y tarea de la Federación.
- La Federación de Servicios y Afines, es la que más convenios de carácter provincial negocia. En consecuencia, es donde nuestro modelo de acción sindical se mide y se demuestra. Por ello, la negociación colectiva es responsabilidad de todos y todas, por lo que tiene que reflejar con claridad nuestra identidad y nuestra diferenciación con otros modelos sindicales.
- Debemos ser conscientes, que los resultados de la negociación afectan directamente a la credibilidad y al prestigio del Sindicato y, en consecuencia, a la afiliación y a nuestra capacidad de afiliar.
- Somos conscientes, de que la capacidad de crecimiento electoral del Sindicato debe sustentarse en nuestra Federación, dado el volumen de trabajadores/as y empresas, así como el conocimiento que se tiene de nuestras siglas en este sector. Esto nos obliga a intentar superar nuestro compromiso congresual.
- Creceremos en representantes sindicales, en lo que seamos capaces de hacer desde hoy, sin esperar al mañana. Esto supone, darse a conocer más y recuperar con fuerza una de nuestras señas de identidad: el sindicato en la calle.
- Para los años 2023, 2024 y 2025 el objetivo de la FSA es seguir siendo la Federación de OSTA con más afiliados/as, para ello debemos ser los mejores dónde estamos, seguir creciendo y por otro lado debemos buscar nuevos sectores o subsectores que hasta la fecha no han sido trabajados desde la federación.

## FUNCIONAMIENTO DE LA FEDERACIÓN

### 1. DENOMINACIÓN

Con la denominación de FEDERACIÓN DE SERVICIOS Y AFINES DE OSTA (FSA-OSTA), se constituye en Aragón la Federación de Servicios y Afines de OSTA, que se registrará por el presente reglamento, que en ningún caso podrá contradecir las decisiones de los órganos nacionales ni lo establecido en los Estatutos.

### 2. AMBITO

El ámbito territorial de actuación de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS Y AFINES DE OSTA, en adelante FSA-OSTA, es el propio de la Comunidad Autónoma de Aragón, definido en su Estatuto de Autonomía.

### 3. AMBITO PROFESIONAL

El ámbito de actuación de la FSA-OSTA comprenderá a:

Todos los asalariados/as por cuenta ajena, tanto en actividades manuales como intelectuales, en las diferentes categorías de obreros/as, especialistas, administrativos/as, técnicos/as, cuadros y los autónomos/as que no tengan asalariados/as a su cargo.

Desarrollando su actividad en los siguientes sectores:

- Hostelería
- Restauración Colectiva
- Monitoras de comedor
- Transporte de mercancías, de viajeros y logística
- Oficinas y despachos
- Comercio en general
- Grandes Almacenes
- Limpieza de edificios y locales, y de centros sanitarios
- Seguridad privada
- Contact Center
- Fincas urbanas
- Estaciones de servicio
- Empresas de ingeniería y estudios técnicos
- Garajes y aparcamientos
- Agencias de viaje
- Farmacia
- Banca
- Oficinas y despachos
- Empresas organizadoras del juego de bingo

Cualquier otro sector que el Consejo Nacional o Comisión Ejecutiva Nacional le atribuyera, así como aquellas empresas cuyo ámbito superior esté encuadrado en una de las anteriores descritas.

#### **4. ESTRUCTURA DE LA FEDERACIÓN**

La FSA-OSTA es donde se agrupan los trabajadores y trabajadoras del mismo ramo, de los sectores mencionados en el punto 3 del presente documento.

La Federación es la estructura organizativa, que tienen como finalidad impulsar la acción sindical y canalizar la participación de los afiliados/as.

La sección sindical es el conjunto de trabajadores y trabajadoras afiliados a OSTA en la empresa, grupos de empresas, centros de trabajo.

Las secciones sindicales se registrarán por el Reglamento aprobado por el Consejo Nacional.

#### **5. ORGANOS DE LA FSA-OSTA**

Los órganos de gobierno de la federación son los siguientes:

- Asamblea de la FSA-OSTA.
- Consejo Federal.
- Comisión Ejecutiva Federal.

#### **6. ASAMBLEA GENERAL DE LA FSA-OSTA**

La Asamblea de la FSA-OSTA es el máximo órgano de decisión de la FSA-OSTA.

Tiene atribuidas las siguientes funciones:

- Aprueba las líneas estratégicas y los programas globales de la Federación.
- Aprueba el Informe de Gestión la Comisión Ejecutiva Federal.
- Elige a los componentes de la Comisión Ejecutiva Federal.

#### **7. CONVOCATORIA**

La Asamblea de la FSA-OSTA se reúne de forma ordinaria cada cuatro años y de forma extraordinaria se reúne a convocatoria de los 2/3 del Consejo Federal o por un 1/3 de los afiliados/as de la FSA-OSTA.

## **8. COMPOSICIÓN Y QUORUM**

La Asamblea de la FSA-OSTA está compuesta por los delegados/as encuadrados dentro de la Federación, según lo establecido en el documento de la Asamblea General de la Federación.

La elección de los delegados/as a la Asamblea se realizará distribuyéndolos proporcionalmente a la Afiliación.

Quedará válidamente constituida cuando estén acreditados 2/3 de los delegados/as. Si a la hora señalada para su comienzo no se hubieran acreditado aún la mayoría requerida, se anunciará una segunda convocatoria para 30 minutos más tarde, que quedaría válidamente constituida si están acreditados 1/2 de los delegados/as.

## **9. DESARROLLO**

El orden del día de la Asamblea de la FSA será fijado por el Consejo Federal a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal y será notificado a la Comisión Ejecutiva Nacional de OSTA.

La Asamblea de la FSA será regulada por un Reglamento aprobado en el Consejo Nacional de OSTA.

Las decisiones de la Asamblea son adoptadas por mayoría simple.

Las votaciones serán a mano alzada, salvo para la elección de los Órganos dirigentes que serán mediante votación secreta en urna.

## **10. PROCESO CONGRESUAL**

El proceso congresual comienza al menos un mes antes de la celebración de la Asamblea, con la convocatoria del mismo.

Durante este período de tiempo, deben celebrarse Asambleas extraordinarias para debatir las ponencias y elegir a los delegados/as a la Asamblea.

## **11. CONSEJO FEDERAL**

El Consejo Federal es el máximo órgano de la FSA-OSTA entre Asambleas.

Define las líneas estratégicas y de actividad de la Federación, no pudiendo contradecir las decisiones tomadas por los órganos nacionales.

## **12. FUNCIONES**

Las funciones del Consejo Federal son las siguientes:

- Convocar la Asamblea ordinaria de la FSA-OSTA, así como el extraordinario, como regula el punto 7 de este documento.
- Aprobar documentos o reglamentos internos
- Aprobar los planes de trabajo de la Federación.
- Suspender, revocar o aceptar la dimisión de algún miembro de la Comisión Ejecutiva.
- Realizar nuevos nombramientos en sustitución de miembros suspendidos, revocados o dimitidos de la Comisión Ejecutiva Federal.
- Modificar o ampliar la Comisión Ejecutiva Federal.

## **13. COMPOSICIÓN Y QUORUM, DERECHO A VOTO**

El Consejo Federal está compuesto por los siguientes miembros, con derecho a voz y voto:

- Los/as componentes de la Comisión Ejecutiva Federal.
- Los/as Responsables Federales.
- Diez representantes como mínimo distribuidos proporcionalmente a la Afiliación. Para la válida constitución del Consejo Federal, el quórum necesario en primera convocatoria será de 2/3 de sus miembros, y en segunda convocatoria, media hora después, cuando estén presentes la mayoría simple de sus miembros.
- Los asesores de la FSA-OSTA.

## **14. CONVOCATORIA**

El Consejo es convocado de forma ordinaria por la Comisión Ejecutiva Federal, y de forma extraordinaria a petición de la mitad más uno de los miembros del Consejo.

El Consejo Federal se reunirá como mínimo una vez al año.

## **15. LA COMISION EJECUTIVA FEDERAL**

Es el órgano de gestión diaria y permanente de la FSA-OSTA, que desarrolla las líneas estratégicas y los programas globales de acción de la misma, aprobadas en su Asamblea.

Su mandato será de 4 años, encargándose de hacer las propuestas y ejecutar las decisiones y los acuerdos del Consejo Federal, dando cuenta de su gestión y respondiendo colegiadamente ante este y ante el Consejo Nacional de OSTA si fuera necesario o requerido.

## **16. FUNCIONES**

La Comisión Ejecutiva Federal tiene las siguientes funciones:

- Poner en práctica las directrices y las líneas estratégicas de la política sindical y organizativa, sin contradecir las directrices de los órganos nacionales.
- Nombrar a los representantes de la FSA-OSTA, para cualquier actuación dentro de su ámbito
- Poder convocar elecciones sindicales en su ámbito a través del secretario general de la Federación, al que se le dotara de poderes en esta materia.
- Mantener contactos periódicos con las Federaciones, Uniones Territoriales y Departamentos.
- Convocar el Consejo Federal y elaborar el orden del día.
- Debatir y aprobar las propuestas que la Comisión Ejecutiva Federal debe presentar al Consejo Federal o Nacional.
- Definir los objetivos de la política sindical y las estrategias de negociación colectiva, tanto sectorial, como a nivel de empresa, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de secciones sindicales.
- Desarrollar las políticas organizativas y establecer los reglamentos que regulen el funcionamiento de los diversos órganos.
- Responder ante el Consejo Nacional.

### **17. COMPOSICIÓN, QUORUM Y DERECHO A VOTO**

La Comisión Ejecutiva Federal estará compuesta como mínimo de tres miembros, uno de los cuales será el Responsable de la Federación y como máximo de trece.

Para la válida constitución de la Comisión Ejecutiva Federal, el quórum necesario en primera convocatoria será de 2/3 de sus miembros, y en segunda convocatoria, media hora después, cuando estén presentes la mayoría simple de sus miembros.

Los miembros de la Comisión Ejecutiva Federal tendrán derecho a voz y voto en las reuniones y deliberaciones realizadas.

### **18. CONVOCATORIA**

La Comisión Ejecutiva Federal se reúne, de forma ordinaria como mínimo tres veces al año, a convocatoria del Responsable Federal, y de forma extraordinaria a propuesta del propio Responsable Federal o a petición de cualquiera de sus miembros.

Las decisiones de la Comisión Ejecutiva Federal son adoptadas por mayoría simple.

Para la válida constitución de la Comisión Ejecutiva Federal, será necesaria la presencia de más de la mitad de sus miembros. Su funcionamiento está regulado por su respectivo Reglamento.

## **19. ELECCIÓN**

El Consejo Federal aprobará la Candidatura de la Comisión Ejecutiva Federal que será presentada a la Asamblea General.

Así mismo podrá presentar candidatura o candidaturas la propia Asamblea mediante el aval de 1/3 de sus delegados/as, estas candidaturas contendrán la totalidad de los puestos a elegir.

Para su elección, la candidatura de la Ejecutiva Federal deberá obtener más de la mitad de los votos de la Asamblea. En caso de no llegar a la mayoría requerida en primera votación, se realizará una segunda en la que será proclamada la candidatura más votada.

En caso de dimisión o fallecimiento de la totalidad de la Comisión Ejecutiva Federal asumirán sus funciones temporalmente una Comisión Gestora, que deberá ser aprobada por el Consejo Federal y ratificada por el Consejo Nacional de OSTA, no pudiendo exceder el tiempo de su mandato lo que restase de mandato congresual.

## **20. EL/LA RESPONSABLE DE LA FEDERACIÓN.**

El/La Responsable de la Federación es quien convoca las reuniones de la Comisión Ejecutiva Federal.

Es el/la máximo/a responsable de la marcha de las tareas de la FSA-OSTA entre una y otra reunión de la Comisión Ejecutiva Federal y coordina el trabajo de la Comisión Ejecutiva Federal y de los asesores/as de la FSA-OSTA.

Asiste a las reuniones de la Comisión Ejecutiva Nacional de OSTA, con derecho a voz y voto.

Puede convocar las elecciones sindicales de su ámbito.

En el caso de enfermedad o ausencia temporal del Responsable Federal, asume la representación interina de OSTA el miembro de la Comisión Ejecutiva Federal que se elija a tal efecto.

En el caso de dimisión o fallecimiento, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en el Consejo Federal. Su mandato alcanzará hasta la siguiente Asamblea ordinaria o hasta Asamblea extraordinaria convocado para la elección de un Responsable Federal, si así lo decide el Consejo.

La Comisión Ejecutiva Federal propondrá una candidatura que deberá ser aprobada en el Consejo Federal, así mismo podrá presentarse candidatura alternativa con el aval del 15% de los miembros del Consejo Federal.

En caso de no llegar a la mayoría requerida en primera votación, se realizará una segunda en la que será proclamada la candidatura más votada.

## **21. INCOMPATIBILIDADES**

Tanto las incompatibilidades internas, externas o el cese por incompatibilidades son las descritas en el CAPITULO VIII de los ESTATUTOS de OSTA.

## **22. SITUACIONES IMPREVISTAS**

Las situaciones cuya resolución no estuviesen contempladas en este documento, serán resueltas por la Comisión Ejecutiva Nacional de OSTA.