

**SOMOS
ESENCIALS**
ENTADEBANT

OSTÀ

ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN

**II Asamblea FSP-OSTA
Ponencia**

ÍNDICE: PONENCIA “SOMOS ESENCIALES”

I. INTRODUCCIÓN 2

II. SECTORES FSP

A. SECTORES PRIVADOS:

I. SECTORES CON CONVENIO ESTATAL

1. DEPENDENCIA
2. DISCAPACIDAD
3. ENSEÑANZA NO REGLADA
4. ENSEÑANZA CONCERTADA

II. SECTORES CON CONVENIO AUTONÓMICO – PROVINCIAL

1. CLÍNICAS PRIVADAS
2. ESPECTÁCULOS Y DEPORTES
3. TÉCNICO SUPERIOR DE EDUCACIÓN INFANTIL
4. AYUDA A DOMICILIO

III. EMPRESAS CON CONVENIO PROPIO

1. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS
2. SOCIEDAD ARAGONESA DE GESTIÓN AGROAMBIENTAL (SARGA)
3. DISMINUIDOS FÍSICOS DE ARAGÓN (DFA)
4. TRANVÍA ZARAGOZA
5. RESIDENCIA SANCTI SPIRITU DE BORJA

B. SECTORES PÚBLICOS:

I. AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA

II. SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD

III. COMARCAS Y AYUNTAMIENTOS MUNICIPALES:

1. COMARCA CENTRAL
2. COMARCA DE CALATAYUD
3. AYUNTAMIENTO DE CASPE
4. AYUNTAMIENTO DE CADRETE
5. AYUNTAMIENTO DE LA MUELA
6. AYUNTAMIENTO DE UTEBO

C. CONCLUSIONES Y OBJETIVOS

III. FUNCIONAMIENTO FEDERACIÓN FSP-OSTA

¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

I. INTRODUCCIÓN

La Pandemia del Covid-19 nos ha hecho darnos cuenta de la importancia del Sector Público y sus afines (Salud, Sanidad Privada, Dependencia, Discapacidad, Sarga...etc.). Gran parte de la sociedad antes de la pandemia ya venía reivindicando la presencia de unos servicios públicos de calidad y accesibles a toda la población. Sin embargo, como se decía, la Pandemia vino a recordarnos que no basta únicamente con apostar o destinar una cantidad de dinero “suficiente” para mantener estos servicios, sino que, por el contrario, hay que reconocer y reivindicar el valor de todas las personas trabajadoras del Sector Público que ya desde antes de la Pandemia venían realizando. Decimos esto porque todas estas personas estuvieron trabajando en primera línea (limpiadoras, cuidadoras, sanitarias...) sectores que, además, venían arrastrando una precariedad alarmante y que merecen un reconocimiento a todo lo que han realizado y que realizan.

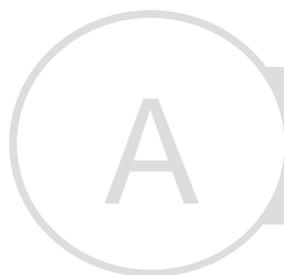
Nuestra posición respecto a cómo se ha de tratar el tema de los servicios públicos es muy clara: más y mejores condiciones para los trabajadores que son quienes prestan estos servicios esenciales.

No obstante, somos concededores de las diferencias entre el Sector Público y Privado, aunque, en realidad, ambos sectores se realicen las mismas funciones. Es por ello que entendemos que, con independencia del sector que se trate, hay que apostar por mejorar las condiciones de todos los trabajadores y trabajadoras y equiparar en todo lo posible sus condiciones. Así se ha hecho, como sabéis, con la firma del Convenio de las Clínicas privadas; y es una muestra del compromiso que tenemos tanto con el Sector público como con el Sector privado.

A pesar de todo esto aún queda mucho por hacer, por un lado, tras la Pandemia se han visto las costuras de muchos servicios (Residencias, Centros Especiales de empleo, Hospitales...) y es necesario una apuesta firme en la financiación de todos estos sectores; ya no sólo por la plantilla que hay en ellos, sino también por todas las personas usuarias que utilizan estos servicios y que gran parte de la sociedad se ha dado cuenta de su importancia tras la Pandemia.

En definitiva, tenemos que apostar por todos los Servicios Públicos. Más aún cuando la insuficiencia de recursos destinados a ellos provoca no sólo la precariedad del servicio (listas de esperas, peores cuidados, menor atención, aumento de incendios...) sino porque existen muchísimos trabajadores y trabajadoras que prestan un servicio indispensable y esencial y no se entiende cómo la Administración con su dejadez y la patronal con su único incentivo de conseguir beneficios están convirtiendo los servicios públicos en algo cada vez más residual y precario a pesar de su importancia.

II. SECTORES FSP



SECTORES PRIVADOS

I. SECTORES DE CONVENIO ESTATAL

DEPENDENCIA / DISCAPACIDAD

En primer lugar, aclarar que, se agrupan estos sectores en el mismo epígrafe, ya que, aunque tengan distintos convenios colectivos de aplicación (ambos estatales), la problemática en los centros de trabajo es idéntica, así mismo, es de igual aplicación para estos sectores la Ley sobre Ratios de Personal que determina el Gobierno de Aragón para los centros residenciales.

En cuanto a la problemática laboral que sufren estos sectores, la podemos encuadrar en dos ámbitos genéricos:

Por un lado, derivan de una serie de regulaciones marcadas por la Administración Pública, y un claro ejemplo de ello es el Decreto 111/1992, de 26 de mayo, del Gobierno de Aragón por la que se regulan las ratios de personal mínimos con los que tienen que contar estos centros, la cual por razones obvias se encuentran obsoletas y desactualizadas con la situación real de estos sectores. Esta ley provoca que estos centros de trabajo tengan escaso personal para la atención directa a usuarios, ya que el cumplimiento de la misma es irrisorio, porque incluye en la ratio necesaria, para la apertura de un centro de trabajo de estas características, a todas las categorías profesionales de la empresa, sin discriminar por atención directa, tipo de jornada o turno de trabajo. Es por ello, que esta ley, a efectos prácticos supone un incremento de la carga de trabajo de las trabajadoras, las cuales a largo plazo cuentan con numerosas lesiones físicas y psicológicas derivadas de las condiciones de su puesto de trabajo.

Por otro lado, cabe destacar la precariedad laboral que afecta a estos sectores la cual emana de Convenio Colectivo de este sector, negociado en Madrid por organizaciones sindicales y patronales que desconocen las características territoriales de Aragón, manteniendo unas condiciones laborales muy precarias, y el cual cuenta con escasas

mejoras con respecto a la normativa laboral básica e impide abordar la situación real de las trabajadoras del sector de la dependencia en Aragón.

Dicho sector a nivel de representatividad sindical, se trata de un sector muy deslocalizado y muy escueto en cuanto a número de representantes por cada centro de trabajo. Ya que, la mayoría de las empresas están distribuidas por todo el territorio aragonés de forma dispersa, teniendo incluso más incidencia en la zona rural que en las capitales de provincia. Además, en cuanto a número de representantes por cada centro de trabajo, este sector está formado en su mayoría por 1-3 delegados de personal por cada centro de trabajo y como máximo por comités de 9 representantes. Aunque estos últimos son minoritarios.

ENSEÑANZA NO REGLADA / ENSEÑANZA CONCERTADA

Tanto la enseñanza privada como la concertada sufren unas condiciones muy precarias si se compara con las condiciones de la Administración Pública. Por poner un ejemplo: Mientras que un profesor en Aragón puede llegar a ganar en torno a 2000-2400 euros mensuales, en el convenio de la enseñanza privada estatal es de escasamente 1100 euros mensuales.

De este modo, nuestra presencia como sindicato es muy escasa al tratarse de sectores muy conservadores (escuelas religiosas en su gran mayoría) y con presencia de sindicatos sectoriales muy implantados y que acaparan gran parte de la representación. De esta manera, nuestro objetivo es seguir creciendo en afiliación por ahora hasta que podamos crear una red de afiliados que nos permita dar el salto a unas futuras elecciones sindicales, para así incidir y mejorar las condiciones laborales del sector.

II. SECTORES DE CONVENIO AUTONÓMICO/PROVINCIAL

1. CLÍNICAS PRIVADAS

En dicho sector a nivel de representatividad sindical, OSTA es el sindicato mayoritario de la Sanidad Privada en Aragón, contando con un 54% de la representatividad en la mesa de negociación del convenio, así como tiene representantes en todas las empresas del sector de las clínicas privadas en Aragón, exceptuando el centro psiquiátrico juvenil de la empresa Rey Ardid.

Se trata de un sector muy centralizado (ya que la mayoría de las clínicas privadas se encuentran en la localidad de Zaragoza, una solamente en Huesca y ninguna de ellas en Teruel.)

En cuanto, al número de representantes elegibles dentro de estas empresas, nos encontramos con las grandes clínicas privadas en las que existen comités de empresa desde 5 a 13 representantes como máximo, y unas cuantas empresas, aunque minoritarias que cuentan con 1-3 delegados de personal.

La problemática laboral que sufre este sector, las podemos encuadrar en dos ámbitos genéricos:

En primer lugar, la diferencia en cuanto a condiciones de trabajo existente entre la sanidad pública y la privada, siendo mucho más precarias las condiciones de la segunda.

Por otro lado, en la actualidad, debido a que las Bolsas de Empleo del Salud se encuentran a 0 puntos y requieran personal sanitario para cubrir vacantes, dicho sector este escaso de personal sanitario, lo que supone un aumento de la carga de trabajo del personal del sector.

2. ESPECTÁCULOS Y DEPORTES

En este sector a nivel de representatividad sindical, está muy deslocalizado, ya que, aunque este gestionado por grandes empresas multiservicios, los trabajadores se encuentran dispersos, en su mayoría, por múltiples centros de trabajo.

En dicho sector nos encontramos a 1 representante para entrar a la negociación del convenio colectivo provincial, contando actualmente con representación en las empresas CLECE y REAL ZARAGOZA.

En cuanto a la problemática laboral cabe destacar que la mayoría del personal de este sector cuenta con contratos a tiempo parcial y de modalidad “fija-discontinua” lo cual supone una precarización, por defecto, del mismo. Así mismo, la mayoría de las empresas que se encargan de este sector, son empresas denominadas “multiservicios”, empresas por norma general precarias y vinculadas en muchos casos con la administración, situación que todavía empeora mas las condiciones de la plantilla, así como la capacidad de acción de nuestros representantes.

3. TÉCNICO SUPERIOR DE EDUCACION INFANTIL

Las técnicas superiores de educación Infantil han visto durante el último año cómo su labor se ha infravalorado desde la Administración una vez más. Por un lado, no sólo se ha hecho tarde y mal el llamamiento, sino que, en un primer momento, aquél contenía muchos menos centros que otros años. Ha sido la movilización a las puertas de un periodo electoral para la DGA el que ha motivado que, de nuevo, se hagan bien las cosas y se permita una pausa para las trabajadoras de este sector. Ahora bien, la cuestión sigue dependiendo de la DGA dado que es esta última la que presupuesta a la empresa

licitadora de estas trabajadoras. Es decir, que, a mayores recursos destinados por la DGA, más y mejores condiciones tendrán las trabajadoras de este sector.

Por otro lado, en próximo año se realizará la negociación del Convenio del Sector en donde OSTA cuenta con un 44'4% de la representación. De este modo, apostamos por acordar con las trabajadoras las mejores condiciones posibles, así como la regulación que nos trasladen para realizar los llamamientos a través del Convenio.

4. SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO

Dicho sector a nivel de representatividad sindical, se trata, al igual que espectáculos y deportes, de un sector muy deslocalizado, ya que, aunque este gestionado por grandes empresas multiservicios, los trabajadores se encuentran dispersos, prestando servicios en su mayoría en diferentes domicilios particulares a lo largo de su jornada laboral.

Este sector cuenta con un convenio provincial que, por el momento cuenta con una vigencia hasta diciembre de 2022, dicho convenio fue negociado por CCOO y UGT, actualmente mayoritarios en el sector y en el mismo solamente se consiguió una rebaja de la jornada laboral, sin negociar en ningún momento cuestiones económicas, de conciliación o ayudas sociales, como si hace OSTA en los Convenios Colectivos que negocia.

III. EMPRESAS CON CONVENIO PROPIO

1. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE ZARAGOZA

OSTA cuenta en esta empresa con mayoría absoluta en su Comité, en concreto, con la totalidad de sus miembros, un total de 13 delegados.

Esta empresa se ubica dentro del sector de la sanidad privada, pero cuenta con Convenio Colectivo propio, es por ello, que aunque se rija por su propio convenio, la problemática laboral dentro de la empresa es similar al resto de empresas de la privada, en resumen, cuentan con peores condiciones laborales que la sanidad pública, pese a que la mayor parte de su actividad proviene de un convenio de vinculación con el SALUD y cuentan con problemas de personal ya que, en los últimos años el personal sanitario ha emigrado al salud en su mayoría.

Por el contrario, el hospital cuenta con un convenio colectivo propio, el cual se negocia siempre dentro de los plazos establecidos, gracias a la acción sindical y al trabajo del Comité de empresa, el cual cerró el último convenio negociado con una subida salarial en torno al 12%. Además, a través de la acción sindical y de varios conflictos colectivos,

hemos conseguido mejoras considerables para la plantilla, como, por ejemplo, el abono de un complemento salarial para toda la plantilla que preste servicios en la “Planta COVID”.

2. SOCIEDAD ARAGONESA DE GESTION AGROAMBIENTAL (SARGA)

SARGA es la empresa pública más grande de Aragón resultado de la fusión en 2013 de la empresa pública SODEMASA, que fundamentalmente aglutinaba a los y las trabajadoras del Operativo de Prevención y Extinción de Incendios y al personal de Espacios Naturales Protegidos (ENP), y de la empresa pública SIRASA que comprendía el servicio de recogida de cadáveres de animales (MER), los proyectos europeos, las infraestructuras en el mundo rural, las denominaciones de origen de Aragón, etc.

Se eligen 47 delegados repartidos en los 3 comités provinciales, Zaragoza (17), Huesca (17) y Teruel (13). Con los resultados de las elecciones sindicales se conforma a su vez un Comité Intercentros (CIS) de 11 que es el que tiene la capacidad negociadora con la empresa y el que tiene que ratificar los acuerdos alcanzados en cualquier tipo de comité (acción social, seguridad y salud, igualdad, etc.).

OSTA es el tercer sindicato en delegados, 10, pero el segundo en número de votos. Existe una excesiva atomización en SARGA y como ejemplo el número de delegados totales en la empresa y la composición del CIS:

CGT: 12/CCOO 11/OSTA 10/CSIF 7/SOA 4/UGT 3

CIS: CGT 3/OSTA 2/CCOO 2/ CSIF 2/ SOA 1/UGT 1

SARGA tiene convenio propio, que empeoró los convenios de SIRASA y SODEMASA con la firma y el aval de una candidatura independiente y el CSIF, pero lleva más de 3 años caducado. Esto es debido, además de que la empresa tiene poco interés en modificar un convenio con el que está muy cómoda, por la complejidad de esta empresa. Existe un alto componente político, cualquier acuerdo incluido el de un nuevo convenio al que se llegue con la empresa, debe ser posteriormente ratificado por la DGA. Además, los aumentos salariales están sujetos a la ley de presupuestos de la Comunidad autónoma y cualquier mejora que suponga un aumento de la masa salarial debe ser aprobado por la corporación de empresa públicas (CEPA). Como sindicato es muy complejo negociar mejoras en una empresa donde existen colectivos tan diferentes y con problemáticas e intereses tan diversos.

La acción sindical en SARGA es igual de compleja que la composición de la propia empresa. Los y las trabajadoras están dispersas por todo el territorio aragonés. Como muestra el Operativo de Prevención y Extinción de Incendios con 62 cuadrillas terrestres cada una con su punto de encuentro (así se denominan sus bases porque hace años en ocasiones eran plazas de un pueblo, por ejemplo, y aun hoy en día queda mucho por hacer en su

acondicionamiento como auténticos puestos de trabajo), 8 cuadrillas helitransportadas con sus respectivas bases, 80 casetas y torres de vigilancia de Puestos Fijos de Vigilancia que son puestos de trabajo unipersonales, etc.

La sección sindical de OSTA ha conseguido incorporar a sus filas, personas que representan la gran diversidad de colectivos en SARGA y una de nuestras señas de identidad es defender los derechos de la totalidad de la plantilla, algo que no es la norma general de los sindicatos con representación en la empresa.

Algunas de nuestras últimas acciones más significativas han sido el conseguir la transformación de los trabajadores de las cuadrillas helitransportadas de fijos discontinuos a indefinidos y ganar en conflicto colectivo la aplicación de la subida salarial a los pluses y al complemento CAIR que la empresa no quería aplicar y que afectaba a la práctica totalidad de la plantilla de SARGA.

3. DISMINUIDOS FISICOS DE ARAGON (DFA)

Esta es una de las empresas más importantes en el sector de la discapacidad; si bien es cierto que cuentan con convenio de empresa propio, que mejora sustancialmente las condiciones del Convenio Estatal de la Discapacidad.

En ella, en las últimas elecciones, gracias al trabajo y a la acción sindical de nuestras representantes aumentamos con creces nuestra representatividad, obteniendo 6 representantes de los 13 que se elegían.

En cuanto a la negociación de su convenio colectivo, será en el próximo año 2023 cuando comience la negociación del que será el nuevo convenio de empresa. Dentro de los principales retos a afrontar, será sobre todo en la cuestión de la revisión salarial indexada, en principio, al IPC.

4. TRANVÍA ZARAGOZA.

Recientemente hemos conseguido representación en el Tranvía de Zaragoza. Por tanto, tenemos toda la acción sindical todavía por hacer, su convenio de empresa se ha firmado este año no sin muchos problemas y conflictos de por medio.

En cualquier caso, la posición de OSTA será la de mantener una posición combativa para conseguir mejores condiciones, sabiendo dialogar con todos los actores implicados en la negociación. Sabemos que el tranvía es una empresa importante, y a través de la acción sindical buscaremos crecer en afiliación y representación para las próximas elecciones.

5. RESIDENCIA SANCTI SPIRITUS DE BORJA

OSTA cuenta con mayoría absoluta en cuanto a representatividad en este centro, cabe destacar que es de las pocas residencias privadas de la provincia de Zaragoza que cuenta con Convenio propio.

Este convenio mejora sustancialmente el Convenio estatal de dependencia, sobre todo, en cuanto a jornada y salario.

Por otro lado, este centro cuenta con parte de la problemática laboral del sector de la dependencia, en concreto, con el de falta de personal debido a las ratios mínimos establecidos por el Gobierno de Aragón.

Por último, cabe destacar que las delegadas de OSTA, a lo largo de su mandato mediante la acción sindical, han logrado el cumplimiento de artículos de convenio que hasta ahora se estaban incumpliendo, como por ejemplo el abono del Complemento de Incapacidad Temporal, entre otros.



I. AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA

Se trata de la segunda Administración Pública de Aragón, con una plantilla de 5669 plazas de funcionarios/as y 118 en la plantilla de laborales.

Es una Administración muy descentralizada, debido a que existen 275 edificios municipales distribuidos en los diferentes distritos y barrios rurales de la ciudad. Además, hay que sumar los Organismos dependientes del Ayuntamiento de Zaragoza: SOCIEDAD MUNICIPAL ZARAGOZA VIVIENDA, S.L.U. / PATRONATO MUNICIPAL DE LAS ARTES ESCENICAS Y DE LA IMAGEN / ECOCIUDAD ZARAGOZA, S.A.U./ PATRONATO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN Y BIBLIOTECAS / SOCIEDAD ZARAGOZA CULTURAL / ZARAGOZA DINÁMICA / ZARAGOZA DEPORTE MUNICIPAL, S.A.U. / ZARAGOZA TURISMO / INSTITUTO MUNICIPAL DEL AGUA / ZGZ ARROBA DESARROLLO EXPO S.A

El Ayuntamiento de Zaragoza se compone de una Junta de Personal (personal funcionario), compuesta por 29 delegados/as electos/as y un Comité de Empresa (personal laboral), compuesto por 9 delegados/as electos/as.

Actualmente la Representación sindical en el Ayuntamiento de Zaragoza, está compuesta por 8 sindicatos, distribuidos de la siguiente forma:

FUNCIONARIOS: OSTA: 2 / CCOO: 7 / CGT: 4 / CSIF: 3 / UGT: 3 / CSL: 5 / STAZ: 3/ FORZAPOL: 2

LABORALES: OSTA:1 / CCOO: 2 / CSIF: 2 / CGT:3 / UGT:1

Por otro lado, en el Ayuntamiento de Zaragoza existen 12 delegados/as de Prevención, repartidos/as proporcionalmente, entre los 8 sindicatos.

La negociación sindical, con el Ayuntamiento de Zaragoza, se realiza a través de la Mesa General de Negociación, compuesta por las distintas Secciones Sindicales y las personas designadas por la concejalía delegada de Personal. Entre las cuestiones a destacar, nos encontramos con las siguientes:

- Dentro de la plantilla municipal, existen dos colectivos muy numerosos y endogámicos, como son el colectivo de policías con una plantilla de 1443 trabajadores/as y 514 en la plantilla del Servicio contra incendios y de salvamento y de protección civil, absorbido principalmente por los sindicatos CSL y Forzapol.
- Plantilla envejecida, dado que con el cumplimiento de la Ley no se permite la contratación al estar limitadas por las tasas de reposición.
- Un alto número de propuestas sindicales a las que hay que añadir que, en las próximas elecciones sindicales, a realizar en marzo de 2023, se pueden unir hasta 2 propuestas más (USO y Solidaridad), quedando un número total de 10 sindicatos.
- Una gran dispersión geográfica del número de centros de trabajo, lo que supone mayor grado de dificultad a la hora de realizar las visitas sindicales.
- Gran diversidad de puestos de trabajo con colectivos con grandes diferencias.
- El Pacto Convenio 2016-2019 sigue prorrogado, en un primer momento por la pandemia y ahora por la cercanía de las Elecciones Municipales.

II. SERVICIO ARAGONES DE SALUD (SALUD)

Este es uno de los objetivos principales de la Federación, ya que en la actualidad no contamos con representatividad dentro del mismo. Para ello, desde la federación se está trabajando de forma activa con las afiliadas del sector mediante denuncias y escritos a gerencia, listas de difusión informativas y acción sindical en las plantas donde están ubicadas.

Por otro lado, debido a la inacción de los sindicatos corporativos, así como de CCOO y UGT en dicho sector, se está colaborando activamente con Plataformas creadas para llevar a cabo reivindicaciones ante Gerencia del SALUD, una de estas plataformas es “Baremación Ya Salud”, la cual está actuando activamente para conseguir la actualización de la puntuación de bolsa del personal de dicho organismo, la cual lleva paralizada desde el año 2020, situación que supone un perjuicio grave para todas aquellas personas que dependen de su puntuación en bolsa para su contratación o solicitud de mejoras de empleo, así como para percibir el complemento el “Carrera Profesional”.

III.COMARCAS Y AYUNTAMIENTOS DE MUNICIPIOS

OSTA tiene en términos generales representación en los ayuntamientos y comarcas con mayor población de la provincia de Zaragoza (Utebo, Caspe, Calatayud, La Muela entre muchos otros). La tendencia en estos sectores es creciente y existe la posibilidad de seguir implantarnos paulatinamente en otras entidades locales de la provincia. De este modo, los principales ejes sobre los que gira la acción sindical de OSTA es la negociación colectiva tanto de personal laboral como de funcionarios.

También, y en este 2022 está siendo relevante, son los procesos de estabilización sobre los que se está dando asesoramiento a todos los afiliados afectados por ellos.

Las mayores dificultades de OSTA a la hora de asentarse en otras entidades locales (diputaciones provinciales, por ejemplo), es la presencia de sindicatos corporativos muy enfocados a funcionarios de carrera que limitan la presencia de cualquier otro sindicato.



CONCLUSIONES Y OBJETIVOS

1. CONCLUSIONES

Tras observar la situación en la que se encuentran los diferentes sectores que conforman esta federación, así como las características principales de cada uno de ellos, podemos concluir que:

- Estos sectores se caracterizan 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.

2. OBJETIVOS Y PLAN DE TRABAJO

- 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.
- Desde la Federación se ha conseguido entrar en diferentes sectores en los que hasta ahora no teníamos representación o esta era minoritaria, incluso en muchos de ellos hemos conseguido tener amplios márgenes de representatividad como puede ser en la sanidad privada, SARGA, dependencia y discapacidad. Sin embargo, como se expone en la introducción, esta federación cuenta con una gran variedad de sectores, en los cuales todavía no contamos con representatividad suficiente para negociar las condiciones de trabajo de los mismo desde el territorio o influir en las condiciones de trabajo y en la negociación colectiva de estos, por ello, debemos ampliar nuestras miras y conseguir entrar en aquellos sectores donde todavía no tenemos representación, como pueden ser la DGA, SALUD, o la enseñanza privada y las mutuas, para poder aumentar el número de afiliados y delegados de la federación e influir y mejorar las condiciones de trabajo de dichos sectores.
- De igual manera, debemos de resaltar que la composición de los afiliados y afiliadas de nuestra Federación, es mayoritariamente femenina. Es por ello, que tienen que ser pilares fundamentales de nuestra acción sindical y nuestras reivindicaciones: 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.
- La situación sociolaboral del sector nos obliga, a nivel sindical, a construir una identidad clara, la denominada “sindicato de contrapoder” para evitar caer en el error de parecernos en nuestra forma de actuar, a los mal llamados “Sindicatos mayoritarios”, la cual en la actualidad se encuentra obsoleta y consigue escaso logros para la clase trabajadora. 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.

- Nuestra seña de identidad debe de ser la alternativa en el ámbito de la negociación colectiva, siendo rigurosos en el antes, durante y después de la firma de un Convenio, así como transparentes y participativos con nuestras bases. 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. Además, 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.

- Con respecto a la Negociación Colectiva, otro de los objetivos prioritarios de la Federación, es conseguir un Convenio Autonómico para aquellos sectores que en la actualidad se rigen por Convenios Estatales, como es el caso de la Dependencia y de la Discapacidad. Normalmente la negociación de los convenios de ámbito estatal resulta obsoleta, ya que supone la paralización de los mismos durante año, así como una negociación generalizada desde las sedes sindicales en Madrid sin tener en cuenta las peculiaridades de cada territorio. Es por ello, que consideramos primordial que las condiciones de trabajo se negocien en el territorio, teniendo en cuenta el criterio de las trabajadoras de Aragón y las peculiaridades con las que se cuenta en cada centro de trabajo. Conseguir una negociación colectiva mas cercana a las trabajadoras y realista con las condiciones del sector. Este objetivo se puede lograr aumentando la representación en los sectores y, por ende, el aumentando la influencia en el mismo, consiguiendo una amplia capacidad de movilización que nos de la capacidad de presionar a las patronales del sector en Aragón y forzarlas a negociar un Convenio en el territorio.

- Asimismo, es importante conseguir una mayor influencia en las decisiones y normas llevadas a cabo por el Gobierno de Aragón, ya que muchas de ellas afectan directamente a las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras que conforman esta Federación, tanto a los representantes del sector público, como de los sectores privados que la conforman, un buen ejemplo, es la Ley de Ratios de la Dependencia, la cual está obsoleta y debería actualizarse de forma inmediata. Intentar que la publicación de estas normas o la modificación de las mismas garanticen unas condiciones laborales dignas o mejoren las ya existente. Y en ningún caso, supongan un detrimento de las que ya existen actualmente, como ha estado ocurriendo en los últimos años.

- Con respecto a las Elecciones Sindicales, el objetivo es seguir aumentando el número de representantes sindicales, para ello, es necesario acercar al sindicato a los centros de trabajo, llevando la acción sindical a la calle. Esta cuestión es más importante de lo que parece, ya que el número de representantes es lo que te permite acceder a la negociación colectiva y, por ende, a tener mayor influencia y capacidad de acción en los sectores que se engloban en esta federación.
- Respecto a la Acción Sindical, nuestro objetivo es ofrecer una acción sindical cercana y a pie de cada centro de trabajo, es otra de las características que nos diferencian de otros sindicatos (los cuales solo se acuerdan de sus delegados y delegadas cuando se acercan los periodos electorales). El reto de la Federación, incluyendo asesores/as y delegados/as es dar una atención cercana a nuestra afiliación y demostrarles que el sindicato, al contrario que en otras organizaciones, no te aleja de la realidad, sino que es una herramienta que tienen y tendrán a su disposición para poder cambiar y mejorar las condiciones de trabajo.
- Para los años 2023, 2024 y 2025 el objetivo de la FSP es seguir siendo “haciendo” Federación y Sindicato, y conseguir influir en la negociación colectiva tanto a nivel público como privado. 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.

III. FUNCIONAMIENTO FEDERACIÓN FSP-OSTA

1. DENOMINACIÓN

Con la denominación de FEDERACIÓN DE SERVICIOS PUBLICOS DE OSTA (FSP-OSTA), se constituye en Aragón la Federación de Servicios Públicos de OSTA, que se regirá por el presente reglamento, que en ningún caso podrá contradecir las decisiones de los órganos nacionales ni lo establecido en los Estatutos.

2. ÁMBITO

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. ÁMBITO PROFESIONAL

El ámbito de actuación de la FSP-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:

- Administración Pública en General.
- Subcontratas y empresas que cuentas con conciertos y licitaciones con la Administración
- Empresas Públicas de gestión Privada
- Dependencia
- Discapacidad
- Espectáculos y Deportes
- Mutuas
- Servicio de Ayuda a Domicilio
- Sanidad pública y privada.
- Enseñanza Pública y Privada
- Espectáculo y Deportes

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 FSP-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. ÓRGANOS DE LA FSP-OSTA

Los órganos de gobierno de la federación son los siguientes:

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

6. ASAMBLEA GENERAL DE LA FSP-OSTA

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

8. COMPOSICIÓN Y QUORUM

La Asamblea de la FSP-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 ½ de los delegados/as.

9. DESARROLLO

El orden del día de la Asamblea de la FSP 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 FSP 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 FSP-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 FSP-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 FSP-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 COMISIÓN EJECUTIVA FEDERAL

Es el órgano de gestión diaria y permanente de la FSP-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 FSP-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 FSP-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 FSP-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.

OSTÀ

ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN

**SOMOS
ESENCIALES**
ENTADEBANT

OSTÀ

ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN