

**»» A LUITAYE
L'UNICO CAMIN**

**II ASAMBLEA FID-OSTA
ponencia**

OSTA

ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN

ÍNDICE

1. EMPLEO EN EL SECTOR INDUSTRIAL.....	2
SITUACIÓN DEL EMPLEO EN EL SECTOR INDUSTRIAL EN ARAGÓN.....	2
2. SECTORES CON CONVENIO ESTATAL.....	4
QUIMICA.....	4
PASTAS, PAPEL Y CARTON.....	5
CONSERVAS y SEMICORSERVAS.....	5
2. SECTORES CON CONVENIO PROVINCIAL.....	6
SIDEROMETALURGIA.....	6
MADERA Y ASIMILADOS.....	7
CONSTRUCCION.....	7
3. CONVENIOS DE EMPRESA EN EL SECTOR INDUSTRIAL.....	8
4. CONCLUSIONES Y OBJETIVOS.....	9
CONCLUSIONES.....	9
OBJETIVOS.....	10
5. FUNCIONAMIENTO DE LA FEDERACIÓN.....	11
1. DENOMINACIÓN.....	11
2. AMBITO.....	11
3. AMBITO PROFESIONAL.....	11
4. ESTRUCTURA DE LA FEDERACIÓN.....	12
5. ORGANOS DE LA FID-OSTA.....	12
6. ASAMBLEA GENERAL DE LA FID-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 Y CONDICIONES EN EL SECTOR INDUSTRIAL

Situación y condiciones del empleo en Aragón.

Empleo y paro.

En Aragón, según la última encuesta de población activa del Instituto argones de estadística en el tercer trimestre de 2023, asciende a un total de 596.600 personas activas. De las cuales 321.800 son hombres (53,9%) y 274.800 son mujeres (46,06%).

Por provincias, el peso del empleo y de personas ocupadas lo tiene la provincia de Zaragoza con un total de 435.615 (73%), la provincia de Huesca tiene 100.943 personas ocupadas (16,9%) y la provincial de Teruel 60.154 personas ocupadas (10,1%).

Dentro de la ocupacion media anual, el Sector Industrial representa un 27,6% del total, el Sector del Comercio el 21% y el Sector Sevicios no financieros el 51,3%.

La tasa de desempleo en Aragón en el último trimestre de 2023 se sitúa en el 7,77%, 4,07 puntos porcentuales menos que la tasa de desempleo del estado español (11,84%). En el último año, Aragón ha descendido 1,31 puntos porcentuales.

Todo esto indica, que actualmente en Aragón esta en una posición privilegiada de actividad, muy por encima de la mayoría de territorios en el estado español.

Salario

El salario medio de Aragón aumenta hasta los 1.720 euros. Estas cifras posicionan a Aragón como la séptima comunidad autónoma por salario medio, aunque se sitúa por debajo de la media estatal de 1.822 euros.

En cuanto a comunidades autónomas, Aragón cuenta con el séptimo salario medio más elevado. Nuestra comunidad autónoma se sitúa por detrás de otros lugares como Madrid (2.139 euros/mes), País Vasco (2.099 e/m), Navarra (1.971 e/m), Cataluña (1.954 e/m) o Asturias (1.799 e/m).

El salario medio en Aragón es un 25,3% más bajo que el de la UE, con 582 euros mensuales y 6.984 anuales menos, su situación es más favorable que la de 15 países de la UE, pero inferior a la de otros 12, entre ellos, la remuneración media de España

El salario medio ordinario bruto en los 27 países de la Unión Europea en 2022, ha sido de 2.302 euros mensuales de media por lo que la remuneración media aragonesa de 1.720 euros resulta un 25,3% más baja. En términos absolutos, la diferencia es de 582 euros mensuales y de 6.984 euros por año.

Negociación Colectiva

El incremento salarial medio acordado en Aragón se sitúa en un 4% de media a julio de 2023. con respecto a los incrementos salariales acordados en los principales sectores son:

- En el Sector Industria el aumento de salarios es de un 4,2% de media.
- En el Sector Servicios el aumento de salarios es de un 4,1% de media.
- En el Sector Construcción el aumento de salarios es de un 3,7% de media.

Respecto al Sector Industrial el salario medio por persona ocupada en la rama agroindustrial se situó en 17.676 euros, por debajo del salario medio agroindustrial nacional (23.878 euros), y del salario medio total en el sector industrial tanto aragonés (26.223 euros) como español (28.957 euros).

Con estos datos podemos concluir que el Sector Industrial es el motor económico dentro de nuestro territorio, generando los mayores incrementos salariales y el mayor salario medio con respecto a otros sectores. Eso sí, estas cifras de crecimiento son un poco engañosas, ya que la inflación ha provocado que podamos adquirir menor cantidad de bienes por el mismo precio.

PRINCIPALES SECTORES CON CONVENIO ESTATAL

Convenio Colectivo Industria Química

El sector de la química en Aragón se rige con un convenio de ámbito estatal, lo que conlleva una generalidad en las condiciones que supone una clara merma de la capacidad negociadora de las personas trabajadoras que se rigen por el mismo.

Esta generalidad de las condiciones aun es más agravante, en comparativa con otros convenios estatales, ya que regula a empresas de actividades totalmente diferentes como son:

- Empresas del subsector del plástico.
- Empresas del subsector del caucho.
- Empresas del subsector de industrias farmacéuticas, zoosanitarias y fitosanitarias.

Las empresas del subsector del plástico y caucho en Aragón, principalmente trabajan como auxiliares de la automoción, lo que conlleva a las personas trabajadoras de estas empresas a tener unas condiciones laborales dependientes, mayoritariamente, de la producción de empresas matrices de la automoción (Stellantis, Jaguar, Ford, Mercedes...) con problemáticas paralelas, donde se está imponiendo el modelo productivo "Just in Time" o producciones a demanda, que junto con el actual escenario de falta de componentes por la producción deslocalizada y global, se traduce en unas condiciones precarias tanto en la conciliación personal y familiar, con un modelo de trabajo laboral donde prima la flexibilidad horaria y de jornadas, además de altos ritmos de trabajo con esfuerzos físicos que repercuten en la salud.

Las empresas del subsector de industrias farmacéuticas, zoosanitarias y fitosanitarias están en un escenario totalmente diferente donde su momento actual es de altísima producción y beneficios empresariales, además de los anuncios públicos de implantación de nuevas empresas estratégicas de estos sectores en Aragón.

Esta realidad está determinando, y condiciona, nuestra acción sindical, donde tenemos que seguir primando por la negociación de convenios de empresa que conlleven mejoras reales a las personas trabajadoras del sector, independientemente de las condiciones reguladas en el convenio estatal.

Por otro lado desde OSTA, realizaremos un plan de trabajo y una campaña pública, para reivindicar la apertura de una mesa de negociación con la patronal Aragonesa del sector de la química, con el fin de acordar convenios colectivos de ámbito provincial o autonómico que se adapte a la realidad de nuestro territorio, buscando las mejores condiciones para las personas que trabajan en estas empresas.

Cabe destacar que actualmente OSTA tiene una representatividad mayor del 10% en este sector en la provincia de Zaragoza y debemos trabajar para seguir subiendo cuota de representatividad en este sector, además de mantenerla en los centros de trabajo donde ya tenemos un histórico, realizando campañas y planes de trabajo con el fin de crecer en masa afiliativa.

Pastas, Papel y Cartón.

El sector industrial de Pastas, Papel y Cartón en Aragón, se rige por un convenio estatal, si bien es cierto que en nuestro territorio la realidad empresarial es diferente, ya que contamos con muy pocas empresas pero de una gran embergadura, como son El grupo SAICA con sus múltiples empresas, el grupo Lecta con la empresa Torraspapel, Industrie Cartarie Tronchetti Iberica (Tronchetti) y Goma Camps y Wepa S.L que abarcan la mayoría de la actividad y de las personas trabajadoras de este sector, donde las condiciones laborales se rigen por convenios o pactos de empresa que mejoran sustancialmente las condiciones de trabajo, ya que el histórico sindical en estas empresa es muy grande. Paralelamente a estas existen pocas empresas con una plantilla menor de 50 trabajadores, que si se siguen rigiendo por el propio convenio estatal.

OSTA cuenta con un bajase sindical grande en estas empresas y sector, teniendo representatividad en 3 de las 4 principales empresas del sector, destacando la reciente mayoría absoluta en la empresa Torraspapel. Actualmente tenemos el 20% de representatividad en el sector de Pastas, papel y carton en la provincia de Zaragoza.

El plan de trabajo para este sector se va a centrar en manetener la representatividad en las grandes empresas donde ya estamos, y trabajar mediante una campaña sindical para entrar en la única gran empresa donde no tenemos representación.

Paralelamente tenemos que darnos a conocer en las pequeñas empresas, donde informemos mediante repartos y asambleas de la implantación que tiene OSTA en el sector, destacando que realizar un sindicalismo diferente al intitucionalizado es posible y que donde tenemos representación se mejoran las condiciones laborales mediante la acción sindical que realizamos bajado en nuestro modelo de confrontación.

Conservas, semiconservas, salazones, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos .

El sector industrial de las conservas en Aragón, donde OSTA tiene una representatividad del 18%, se rige por un convenio estatal. La situación real de este sector en nuestro territorio es muy simple, teniendo unicamente dos empresas que se dedican a esta actividad, una gran empresa , Profand Zaragoza, donde OSTA tiene 4 delegados de 17, siendo la segunda fuerza sindical más votada, y una pequeña empresa Scanfisk Seafood, donde OSTA no tiene representatividad .

El objetivo a conseguir estos próximos años en este sector es seguir realizando la misma labor sindical en Profand, buscando ser el sindicato más representativo, para ello estamos ya forzando una negociación de convenio de empresa, ya que la realidad del convenio estatal no se adapta a una fabricación industrial, reflejando más las condiciones de pequeñas empresas conserveras de poca plantilla y producciones limitadas.

PRINCIPALES SECTORES CON CONVENIO PROVINCIAL

Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal de la provincia de Zaragoza

Actualmente el sector de la siderometalurgia en Aragón esta en una situación, podríamos decir privilegiada, porque después de la crisis sanitaria derivada del COVID, la gran mayoría de las empresas están teniendo una gran carga de trabajo, derivada también de la acumulación del parón covid, lo que se traduce en unos beneficios empresariales record.

En este sector tenemos que destacar que OSTA hemos conseguimos uno de los mayores objetivos que teníamos marcados históricamente como sindicato, alcanzar la representatividad provincial, actualmente estamos en un 12%, ya que este convenio aplica al mayor número de personas trabajadoras en la provincia de Zaragoza (más de 60.000).

además destacamos en este sector, la labor de OSTA en la negociación colectiva en empresas y centros de trabajo, donde hemos conseguido convenios superiores a los porcentajes acordados en en Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva, haciendo un reparto más justo de estos beneficios que están consiguiendo las empresas.

Todo esto deja claro, que donde mayor representación tiene OSTA, mejores convenios se consiguen, ya que nuestro modelo sindical, alternativo al sindicalismo obsoleto de los sindicatos institucionalizados, se demuestra como garante en la consecución de mejora y derechos para la clase trabajadora en Aragón.

El objetivo fundamental en este sector para los próximos años será seguir creciendo en representatividad para cuando toque negociar el convenio, tener la mayor cantidad de representantes en la mesa de negociación, y poder pelear por un convenio, que año tras año se firma con retrocesos para todas las personas trabajadoras del sector, en concreto en el ultimo convenio han firmado flexibilidad general para todas las personas trabajadoras y una nueva escala salarial, eliminando el plus transporte por una cantidad mínima mensual.

Como objetivos complementarios, tiene que ser seguir peleando por reducir las grandes flexibilidades que hay en este sector que perjudican gravemente la conciliación familiar y intentar eliminar la discriminación salarial derivada de la imposición de dobles y triples escalas que se ha venido generando desde la crisis economica de 2008.

ACCIONES A REALIZAR

Para conseguir este objetivo, planteamos una doble acción sindical:

Por un lado, seguir siendo un referente en nuestra acción sindical dentro de las empresas y negociaciones que realizamos, que mediante la información entre las personas trabajadoras y los medios de comunicación hace que estemos siendo en diferentes ocasiones un sindicato referente que realiza una buena acción sindical, representativa, de confrontación, de defensa de las condiciones laborales, independiente y democrático.

Realizar una campaña para darnos a conocer en empresas donde no tengamos representación, realizando visitas y rutas informativas en las empresas que sabemos que en un plazo de 1-2 años tiene elecciones. Tenemos que visitar 2 o 3 veces cada centro de trabajo antes de que vaya a realizar elecciones sindicales, además de asistir a las constituciones de las elecciones para evitar fraudes en el número de delegados/as a elegir. También tendremos que intentar realizar asambleas informativas para darnos a conocer y que las personas trabajadoras pongan rostro a nuestro sindicato.

Buscar realizar 1 asamblea del sector del metal para valorar la situación conjunta e impulsar la información e imagen del sindicato en este sector.

Industrias de la Madera y asimilados

La problemática del sector de la madera en la provincia de Zaragoza es su escasa implantación, muy pocas empresas se rigen por este convenio colectivo y por ello conseguir la representatividad es algo más complicado.

A pesar de ello, OSTA tiene el 7,69% en la provincia de Zaragoza y para conseguir ser representativo necesitamos a un delegado/a, consiguiendo más del 10% de representatividad.

Nuestro objetivo para este año es no solo conseguir el 10%, sino afianzar nuestra representatividad y llegar a un porcentaje más alto que nos permita tener fuerza en el sector.

Este convenio en concreto, está sin negociar desde el año 2012, única y exclusivamente se negocia el calendario laboral y las tablas salariales, las cuales son con subidas mínimas, sin garantizar en ningún caso el poder adquisitivo, el cual, durante estos últimos años, y debido a los incrementos del coste de vida, las personas trabajadoras han sufrido una pérdida muy grande.

Tras conseguir la representatividad en el sector, se pretende realizar movilizaciones y acudir a los medios de comunicación para forzar la negociación del convenio colectivo, ya que no podemos permitir que las personas trabajadoras de este sector tengan un convenio colectivo anclado en el tiempo desde hace más de 10 años.

Por ello, y como vía para conseguir nuestro objetivo, es realizar todos y cada uno de los preavisos del sector de la madera, además de buscar empresas blancas, es decir, sin representación, para animales a realizar elecciones sindicales.

Estos cuatro años, y como hemos comentado, el objetivo principal es forzar la negociación del convenio colectivo recuperando la pérdida de poder adquisitivo de los últimos años y que no vuelva a realizarse un bloqueo de esta magnitud.

Contrucción

El sector de la construcción sufrió un cambio radical tras la crisis del 2008, lo cual implicó que

las grandes empresas dejaran de existir, y los comités de empresas grandes desaparecieran, segmentando el sector y convirtiéndolo en empresas que solo tienen entre uno y tres representantes.

La problemática principal del sector de la construcción es que, a pesar de existir un domicilio fiscal, las personas trabajadoras siempre se encuentran divididos en diferentes obras, es decir, llegar a ellos conlleva poder llegar a todas y cada una de las obras de la provincia de Zaragoza.

Es un sector que necesita un trabajo continuo y presencia en la calle, ya que, además, muchos de los trabajadores son fijos-discontinuos, y pueden tener parones muy largos de actividad hasta la realización de proyectos nuevos.

Nuestro objetivo para los próximos cuatro años es hacer repartos generales, localizar y tener contabilizadas las empresas del sector para poder controlar la actividad, empezando por una campaña informativa y afiliativa, lo que se podrá convertir en la realización de elecciones sindicales.

Como en el sector de la madera, al ser empresas pequeñas, muchas de ellas no cuentan con una RLT, por lo tanto, son blancas y habría que animar a que se realizaran EESS.

CONVENIOS DE EMPRESA EN EL SECTOR INDUSTRIAL

La realidad de la FID, a diferencia del resto de Federaciones, es que nuestra capacidad de Negociación Colectiva se centra sobre todo en convenios y pactos de empresa, donde actualmente tenemos representativas en la mayoría de grandes empresas (Stellantis, Bsh, Pikolin, Caf, Nurel, Saica, Grupo Adient, Yudigar, Bimbo, MannHummel, Profand, Lecta, Teka, Cefa, Kongsberg, Industrias Pardo, Tronchetti, Linamar, Relax, Operon...), y donde negociamos más de 60 convenios colectivo o pactos de empresa, además de los continuos ERTES que se han instaurado en el mundo laboral como norma y no como excepción, conllevándonos la mayor carga de trabajo en la Federación.

Es fundamental seguir aplicando el modelo sindical de OSTA, tanto en las negociaciones como en la acción sindical diaria, teniendo una comunicación continuada Federación-Secciones Sindical.

Es por esto, que nuestro objetivo es claro, seguir realizando nuestra labor sindical como hasta ahora, ya que en la mayoría de estas empresas nuestro crecimiento es continuo, llegando a ostentar la mayoría de la representatividad en muchas de ellas.

Tenemos que compaginar nuestra acción sindical con la formación sindical, especialmente en las Secciones Sindicales de las empresas donde nuestra representatividad es reciente, ya que en muchas ocasiones los delegad@s nos la demandan y es básico para que puedan ir adquiriendo cierta autonomía y no tengan tanta dependencia de la Federación, pudiendo centrar nuestra labor, como Federación, en seguir trabajando para crecer en nuevos sectores y empresa-

Otro de los principales objetivos en estas empresas y las Secciones Sindicales que las integran, es aumentar nuestra base afiliativa, ya que solo con esta te aseguras mantener una implantación

en estas empresas, independientemente de las circunstancias internas y externas que puedan surgir, de ahí la importancia de acordar una campaña de afiliación a desarrollar durante las vigencias de sus mandatos.

CONCLUSIONES Y OBJETIVOS

Conclusiones

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

- En el sector industrial se caracteriza por tener salarios más altos que en el resto de sectores, altos ritmos de trabajo, masculinización, implementación de tecnología que repercute en la desaparición de puestos de trabajo y con una alta flexibilidad, que imposibilita la conciliación familiar.
- Es un sector con grandes diferencias salariales por el mismo trabajo y funciones, derivadas de la devaluaciones salariales acordadas por medio negociación colectiva desde la crisis del 2008, incluso en convenios sectoriales (eliminación antigüedad, eliminación pluses, dobles y triples escalas salariales...) que se han ido imponiendo en las diferentes empresas como justificación a la competitividad con empresas en países con economías más precarias.
- 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.

Objetivos

- Los avances de la Federación, han sido muy importantes en los últimos 7 años, incrementando más del 82% el número de delegados y delegadas, además de conseguir ser sindicato representativo (más del 10% de los delegad@s del sector) en convenios tan importantes como el Metal en Zaragoza y la Química, además de tener representaciones muy superiores en sectores como Pasta, Papel y Cartón (20%), Alimento para animales (23%), Conservas y salazones (18%) o Matadero de aves y conejos (62%) que abarca los principales sectores de la industria. Por ello, el objetivo tiene que ser afianzar lo que ya tenemos, formando y trabajando conjuntamente con las secciones sindicales de estos sectores y empresas mediante planes de trabajos concretos.
- El sindicato tiene menor implantación y representatividad en otros sectores importantes de la industria, que cada vez tienen mayor relevancia en Aragón por su crecimiento exponencial, de estos destaca la industria cárnica, la industria de la madera y sus derivados y la construcción. Por ello, el objetivo será realizar una campaña sindical con un calendario de repartos informativos concretos con las problemáticas de cada sector, trasladando las propuestas que realiza el sindicato

para dar solución a estas situaciones además de informar de los logros conseguidos en otros sectores a consecuencia de nuestra mayor influencia en la negociación colectiva y en los centros de trabajo.

- Desde la Federación de Industria y Derivados nos hemos marcado un objetivo más ambicioso, y esto se traduce en plantear para esta próxima legislatura, la realización de una campaña general tanto en el sector de la Química como en el sector de la Madera, mediante movilizaciones a nivel sectorial y de centro de trabajo, acompañado de una estrategia mediática, con la intención de forzar a las diferentes patronales y al resto de sindicatos con representatividad, a abrir una mesa de negociación con el fin de buscar convenios provinciales, porque tenemos claro que la estatalización de la negociación colectiva solo conlleva empeorar la condiciones laborales de las personas trabajadoras en Aragón.
- Tenemos claro que la igualdad y no discriminación en salario, la igualdad en categorías profesionales, la igualdad en promoción profesional, en conciliación familiar y en promoción en cargos de representación sindical, es un derecho, por eso tiene que ser pilares fundamentales de nuestra acción diaria en cada centro de trabajo, así tendrá que estar recogida en los planes de trabajo de las secciones sindicales y realizar las acciones oportunas sindicales (mediante la negociación o la confrontación) y legales para exigirla.
- 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.
- 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, tiene que ser nuestra seña diferencial, que donde este OSTA se sepa que la información y transparencia es un principio y una obligación. Tenemos claro, como dice nuestro modelo sindical, que 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.
- 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 2024, 2025, 2026 y 2027 el objetivo de la FID es seguir siendo la Federación de OSTA con más delegad@s, para ello debemos ser los mejores dónde estamos y seguir creciendo en afiliación, para conseguir también ser la Federación que más afiliación reporta al sindicato, siendo el motor fundamental en la organización conllevando una inercia al resto de Federaciones, marcando el camino a seguir.

FUNCIONAMIENTO DE LA FEDERACIÓN

1. DENOMINACIÓN

Con la denominación de FEDERACIÓN DE INDUSTRIA Y DERIVADOS DE OSTA (FID- OSTA), se constituye en Aragón la Federación de Industria y Derivados 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 INDUSTRIA Y DERIVADOS DE OSTA, en adelante FID-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 FID-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:

- Metal.
- Química.
- Madera.
- Construcción.
- Conservas.
- Pastas, papel y cartón.
- Carnicas.
- Agroalimentaria
- Artes gráficas.
- Energía.
- Industria alimentaria.
- Textil.

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 FID-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 regirán por el Reglamento aprobado por el Consejo Nacional.

5. ORGANOS DE LA FID-OSTA

Los órganos de gobierno de la federación son los siguientes:

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

6. ASAMBLEA GENERAL DE LA FID-OSTA

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

8. COMPOSICIÓN Y QUORUM

La Asamblea de la FID-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 FID 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 FID 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 FID-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 FID-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 FID-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 FID-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 FID-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 FID-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 FID-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.