



- / Actos del 20 d'aviento**
- / Charla con Federico Giuliani**
- / Protocolos contra las agresiones en centros de discapacidad**
- / Acuerdo de colaboración con UGT SARIO**
- / FID- ERE en Mann+Hummel**
- / FSP- Congelación de salarios en residencias en 2026**
- / FSA- Negociación del Convenio de Limpieza**



ACTOS DEL 20 D'AVIENTO

Como todos los años y con motivo de la celebración del día de Justicia de Aragón, realizamos varios actos de homenaje a la figura histórica de Juan Lanuza, último Justicia de Aragón, que fue decapitado por defender los derechos y libertades del pueblo aragonés en 1591.

CHARLA SOBRE EL AVANCE DE LA ULTRADERECHA EN LA ARGENTINA DE MILEI Y EL MOVIMIENTO SINDICAL

Para dar comienzo a las conmemoraciones, organizamos el día 17 de diciembre, junto al sindicato ISTA, una charla con el sindicalista argentino Federico Giuliani, Secretario General del sindicato ATE y CTA -Córdoba y víctima de la represión del gobierno de Javier Milei, que estaba en Euskadi bajo un programa de protección para defensores de los derechos humanos.

La charla, que tuvo lugar en la librería La Pantera Rossa, contó alrededor de 50 personas que escucharon con atención la visión y experiencia de Giuliani sobre cómo se ha ido degradando la situación de la clase trabajadora en el hemisferio sur americano con las políticas liberales y el enquistamiento de la clase política y sobre todo, con el ascenso al poder de políticos ultraderechistas como Javier Milei en Argentina, o José Antonio Kast en Chile.

El líder sindical cordobés nos alertó de la deriva cada vez más acuciante hacia la desregulación y el destrozo de los servicios públicos para favorecer, más si cabe, a los intereses geoestratégicos de Estados Unidos y el sionismo internacional.

El mismo Giuliani, a pesar de que ha sufrido en sus carnes la represión más brutal por oponerse a esas políticas, no cede al desánimo y considera que la confrontación y organización de la clase obrera organizada desde abajo, desde cada puesto de trabajo, puede y debe ser bastión para revertir esas políticas. Eso sí, dejó más de una interesante reflexión para no dejarse llevar ni por el lenguaje ni las prácticas de los medios para dividir los intereses comunes, en aras de conseguir migajas o medias conquistas.



Es más, apuntó que el auge de la ultraderecha vino de la mano de los voceros de los intereses de los poderosos, pero tras años de tibieza o medias tintas de quien decía representar a las personas desfavorecidas, ya fueran organizaciones políticas o castas sindicales.

El viernes 19 comenzamos con un acto floral a las 10:00 horas en el monumento al Justicia, en la Plaza de Aragón de Zaragoza y

reivindicamos la propuesta que tiene el sindicato para Aragón y que hemos denominado La Vía Aragonesa.

Tras la ofrenda floral, organizamos un acto sindical abierto a toda la afiliación, delegados y delegadas en el Centro Pignatelli, donde realizaremos un pequeño balance tras la celebración del V Congreso Nacional de OSTA y presentaremos el presupuesto para el año 2026 y debatimos diferentes modificaciones del reglamento de la caja de resistencia para hacerla más robusta.

En este importante día, volvimos a exigir más cotas de autogobierno y una financiación digna para nuestro territorio, como garantía para poder tener unos servicios públicos de calidad.

Al día siguiente, el día 20 tuvo lugar el acto principal con otras organizaciones aragonesistas en el que reivindicamos la figura del Justicia como símbolo de las libertades aragonesas y recordando que su ejecución no fue solo un castigo individual, sino un ataque directo al sistema político propio de Aragón. En el discurso, la memoria histórica se presentó como una herramienta imprescindible para entender los conflictos actuales entre poder, territorio y derechos.



EXIGIMOS PROTOCOLOS PARA HACER FRENTE A LAS AGRESIONES QUE SUFREN LAS TRABAJADORAS EN LOS CENTROS DE DISCAPACIDAD



Desde el sindicato hemos iniciado una campaña contra las agresiones para recordar que las empresas tienen la obligación legal de proteger la salud y seguridad de sus trabajadoras y trabajadores

Tristemente, cada vez son más frecuentes las agresiones sufridas por el personal que trabaja en centros de atención a personas con discapacidad en Aragón, y la **ausencia de protocolos claros, eficaces y aplicables** pone en riesgo su integridad física y emocional.

Son muchas trabajadoras las que resultan agredidas a lo largo del año por una persona usuaria en los centros de trabajo. Las agresiones pueden causar daño físico o incluso un profundo impacto psicológico.

No se trata de casos aislados, sino **el reflejo de una realidad que viven diariamente miles de profesionales del sector**: la falta sistemática de medidas preventivas, la ausencia de personal sanitario disponible en los centros, y la negativa de las empresas a reconocer y gestionar estas agresiones como accidentes de trabajo.

Esta actitud no es anecdótica. Es el resultado de una **falta de responsabilidad institucionalizada** en gran parte del sector y en múltiples centros de trabajo. Los **Reglamentos de Régimen Interno no se entregan a la plantilla ni a la representación sindical**, incumpliendo el derecho a la información. Los llamados “protocolos de actuación ante agresiones” suelen ser documentos genéricos, **no operativos ni aplicables**, que además no se activan en los casos reales.

Esto no es un problema de una sola entidad. **Es un problema estructural del sector de la atención a la discapacidad en Aragón, donde miles de profesionales —en su mayoría mujeres— trabajan en condiciones de precariedad, sobrecarga y riesgo psicosocial**, sin los recursos, la formación ni los protocolos actualizados que garanticen su seguridad.

Ante esta situación, hemos presentado denuncia formal ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Zaragoza, exigiendo sanciones a las empresas que incumplen la normativa y la inmediata adecuación del sector a la legalidad vigente. De la misma manera el sindicato inicia una campaña en los centros de trabajo destinada al establecimiento de protocolos que garanticen:

Protocolos de actuación reales, accesibles y aplicados ante agresiones por parte de personas usuarias.

Derivación inmediata a la Mutua, reconociendo todas las agresiones como accidentes de trabajo.

Formación, ratios adecuadas y recursos suficientes para que nadie tenga que temer ir a su puesto de trabajo.

Transparencia y participación sindical en la elaboración, revisión y aplicación de normas internas de seguridad y salud.

No podemos permitir que la violencia en el trabajo se normalice, ni que se silencie el sufrimiento de quienes cuidan a las personas más vulnerables. Defenderemos, con todos los medios a nuestro alcance, el derecho a la protección que la ley nos garantiza.



ACUERDO DE COLABORACIÓN CON UGTSARIO

El pasado diciembre firmamos con el sindicato saharaui UGTSARIO un acuerdo de cooperación con el fin de fortalecer la solidaridad sindical y contribuir al apoyo de la Unión General de trabajadores de Saguia El Hamra y Rio de Oro en todos los ámbitos.

En dicho documento nos comprometimos a abrir oportunidades de formación para los y las trabajadoras saharauis, así como visibilizar la lucha del pueblo saharaui por la libertad y la independencia y denunciar la situación de los derechos humanos en el territorio ocupado del Sahara Occidental.

Cabe recordar que, a pesar de que el 30 de octubre de 2025 el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas se reunió para votar la resolución 2797 (2025) sobre el Sáhara Occidental, el texto aprobado omitió toda referencia al referéndum y a su derecho a decidir.

Mientras el pueblo saharaui sigue ocupado, tanto el gobierno del Estado español como el europeo siguen mirando a hacia otro lado, eludiendo su responsabilidad tras los Acuerdos de Madrid (1975) y por abandonar la supervisión del referéndum de autodeterminación prometido por la ONU.

Por todo ello desde OSTA reafirmamos nuestro compromiso con la causa saharaui y defendemos la autodeterminación del pueblo saharaui, el cumplimiento de las resoluciones de la ONU y del derecho internacional y exigimos el fin de la ocupación ilegal y explotación de recursos.



/ FEDERACIÓN DE INDUSTRIA Y DERIVADOS

ERE DE EXTINCIÓN EN MANN+HUMMEL

El pasado 19 de diciembre la dirección de empresa de MANN+HUMMEL, Empresa con 60 años fabricando en Zaragoza elementos filtrantes para la automoción, comunicó a la representación la intención de iniciar a mediados de enero un expediente de extinción colectivo de empleo.

No entendemos y criticamos duramente que una empresa con beneficios millonarios años tras año, además de las numerosas subvenciones que ha recibido a lo largo de todos estos años, plantea despedir a una parte importante de la plantilla con el impacto tan negativo que tiene para el tejido industrial en Aragón.

Este ERE además, según nos han adelantado, plantea el despido de 150 compañeros, anunciado con un adelanto insólito y rara vez visto en la industria Aragonesa que ha supuesto un daño extra derivado de la ansiedad e incertidumbre causada en la plantilla durante este más de un mes largo, hasta recibir la documentación y empezar la negociación.

Desde La Sección sindical de OSTA se ha propuesto al resto del comité de empresa iniciar las acciones sindicales contra este ERE con el planteamiento de la realización de un paro de 24 horas, que se ha sometido a votación y donde una mayoría del comité no apoyó, a la esperar a conocer las condiciones de la empresa, para tomar una decisión. En estos momentos sigue el periodo de consultas sin haber llegado a ningún acuerdo.



/ FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS

LOS SALARIOS EN RESIDENCIAS NO SE REVALORIZARÁN EN 2026

Al haber caducado el convenio estatal el pasado diciembre, los salarios de las trabajadoras no subirán en 2026. Una vez denunciado el convenio, en tanto no se alcance un acuerdo sobre el nuevo texto, el convenio queda prorrogado en régimen de ultraactividad. Sin embargo, las subidas salariales automáticas previstas en el convenio no se aplicarán en 2026, tal como establece su propia Disposición Final.

Según dicha cláusula, la revisión salarial automática basada en el IPC solo operará a partir del ejercicio 2027, y únicamente si el PIB español registra un crecimiento anual superior al 2%. Además, aunque existe una cláusula de garantía salarial que contempla una posible actualización en enero de 2026 —si la suma del IPC real de 2023, 2024 y 2025 supera el 9% pactado en el convenio—, dicha actualización está limitada a un máximo del 3% adicional (12% total) y dependerá de un cálculo que realizará la Comisión Paritaria tras conocerse el IPC de diciembre de 2025.

Esto supone una congelación salarial de facto para 2026 en un contexto de inflación persistente y de un sector ya históricamente precarizado, donde las trabajadoras —mayoritariamente mujeres— soportan condiciones laborales extremadamente duras y una retribución que no refleja ni su esfuerzo ni la importancia social de su labor.

Aunque UGT y CCOO culpan a la patronal de la parálisis, es fundamental señalar que la propia estructura de la mesa de negociación está bloqueada por la incapacidad de los propios sindicatos y patronales para acordar quiénes tienen legitimidad para sentarse a negociar.

Más allá de dicha retórica, UGT y CCOO no han avanzado ni un paso en la sustancia del convenio, limitándose a exigir un acuerdo de representatividad que debería haberse resuelto hace meses. Su amenaza de acudir a la autoridad laboral, lejos de ser una solución, refleja la ausencia de voluntad real de negociación y el uso de la presión burocrática como excusa para la inacción.

Exigimos a la patronal y a los sindicatos UGT y CCOO urgentes avances en la negociación del nuevo convenio con el objetivo de garantizar una revalorización salarial justa, acorde con la inflación real y con el reconocimiento que merece el trabajo de cuidados. No podemos permitir que, mientras los beneficios empresariales se disparan, quienes sostienen el sistema de atención a las personas más vulnerables sigan viendo congelados sus salarios.

/ FEDERACIÓN DE SERVICIOS Y AFINES

NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ZARAGOZA

En la segunda reunión entre las empresas del sector de limpieza y la parte social, celebrada a fines de enero, la patronal ha traído una propuesta en la que no había ningún incremento salarial y se pedía la eliminación de los complementos por Incapacidad Temporal del artículo 24 de nuestro Convenio. Además, su intención era llevar nuestro Convenio Colectivo a una vigencia de 5 años.

La parte social hemos dicho que NO a esta propuesta y le hemos realizado una oferta de cierre de convenio fundamentada en algunos puntos importantes como estos:

Convenio colectivo de duración de 3 años con incrementos salariales de 3,5% para cada uno de los años. Un plus de transporte a 6,5 € por día efectivo de trabajo a cobrar a fin de convenio. Mejorar los permisos retribuidos, trasladándose los permisos del Estatuto de los Trabajadores que supongan una mejora del convenio sectorial. El establecimiento de un plus industrial del 5% del salario base a partir del año 2027 para todos aquellos que presten servicios en empresas manufactureras. Una excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo y una reducción de jornada laboral que iría imputada a vacaciones.

Tras la última reunión de la comisión negociadora del convenio de edificios y locales para la provincia de Zaragoza, las negociaciones estan totalmente bloqueadas.

La última propuesta de la parte empresarial consiste en incrementos salariales del 2% desde la firma del Convenio, 2,5% y 2,5% por año de Convenio. Esta oferta está muy lejos de nuestra pretensión de un incremento del 10,5% en tres años o de la inicial que era de un 14%.

Tras esta propuesta inasumible, se ha decidido realizar asambleas en los centros de trabajo y tras estas convocar una concentración el 10 de marzo, como inicio de diferentes movilizaciones para conseguir un convenio justo para un sector que ya esta siendo alcanzado por el SMI.