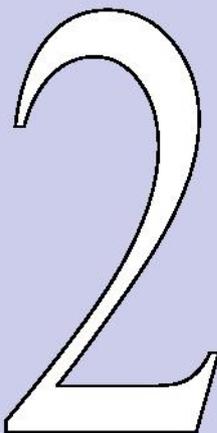


Segundo Plenario de la sección sindical



PLENARIO

Propuestas

CCOO servicios Targobank

targobank@servicios.ccoo.es

CCOO serviciosestá adherida a la **unión network international**



También estamos en la intranet del Grupo: Pixis / Comunicaciones Sindicales / CCOO

Índice

PROPUESTAS DE LA COMISIÓN EJECUTIVA ESTATAL DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. EN TARGOBANK

Introducción	4
Acción Sindical	5
Salud Laboral	7
Previsión Social	8
Mujer & Igualdad	9
Organización	10
Comunicación	14

Introducción

El cambio de situación debido a los resultados obtenidos en las últimas elecciones, pasando de 13 a 7 delegados, nos obligan a realizar una reestructuración en el seno de la sección sindical. Y lo que es más importante, nos lleva a reflexionar sobre cuales deben ser nuestras actuaciones en estos próximos cuatro años, cuyo objetivo ha de ser ineludiblemente dar a conocer nuestro trabajo y recuperar la confianza de la mayoría de la plantilla.

El conjunto de la afiliación, todos vosotros, nos dais la fuerza necesaria para continuar con nuestra labor, y os abrimos las puertas para que aquellos y aquellas que deseen sumarse activamente al trabajo sindical, nos lo comunicuéis para así poder incorporaros en un futuro a las labores de defensa de los intereses de la plantilla.

A pesar de que con solo 16 votos más habríamos conseguido el octavo delegado y quedar en situación de igualdad frente a nuestros adversarios, no es excusa para la relajación, de manera que debemos prepararnos para trabajar en pro de revertir la situación actual.

Las presentes PROPUESTAS dibujan una serie de objetivos que deben permitirnos mejorar como sindicato en Targobank y están pensados para acercarnos más a la plantilla y defender con mayor capacidad sus intereses.

La conexión entre delegados y sus afiliados es un vínculo imprescindible para que nuestras actuaciones resulten eficaces y coherentes; en definitiva, para que nuestras actuaciones sindicales cobren sentido.

Acción Sindical

El plan de trabajo de la sección sindical es esencial para dar respuesta a las demandas de la plantilla en general y de la afiliación en particular. Es un instrumento imprescindible de planificación que deberemos actualizar periódicamente en función del contexto en el que se desenvuelve nuestra acción sindical, máxime en un escenario de cambios constantes del sector financiero. Y para que sea adecuado es necesaria una constante comunicación con la plantilla, algo que solo conseguiremos mediante una interacción permanente con ella.

Estas Propuestas tienen por objeto la organización del trabajo a realizar por los delegados y delegadas de la sección sindical, en respuesta a las demandas de los compañeros y compañeras y para atender las necesidades de expansión de la propia organización.

Las principales líneas de actuación, objetivos prioritarios en estos próximos cuatro años serán:

1. **Reforzar nuestra organización en la empresa:** debemos prestar especial atención en aquellas provincias donde presentamos más debilidades en afiliación. Se propondrán planes de actuación, intensificando nuestras visitas a las oficinas, con el objeto de incrementar la afiliación. Prestaremos especial atención en el sector femenino para conseguir una representación paritaria de la que carecemos actualmente. Si fuera necesario, se reforzarán estas visitas con el apoyo de delegados de otras provincias en aquellas en las que disponemos de un solo delegado o delegada; de esta forma, creemos que las visitas pueden resultar más positivas.
2. **Elaborar un plan de actuación:** Se hará un plan de visitas con el objetivo de llegar a todos los centros de trabajo y a todas las personas de la empresa con una periodicidad de al menos una visita por semestre. Para garantizar el cumplimiento de estos planes, esenciales para el futuro de la sección sindical, el delegado responsable de "Acción Sindical" se encargará de llevar anualmente una previsión de gastos, y un control mensual sobre las visitas realizadas, así como una vigilancia sobre el uso de las horas sindicales, que, inexcusablemente, debemos utilizar en su totalidad.
3. **Incrementar la relación con otras estructuras del Sindicato:** Hasta el pasado mes de julio hemos podido contar con la liberación de uno de nuestros delegados, que al desarrollar su labor en una federación provincial nos mantenía en constante comunicación con las altas estancias de la Confederación de CCOO. Al no poder contar con esta liberación desde agosto, se hace necesario que los delegados en sus distintas provincias, estrechen más aún su relación con las respectivas Agrupaciones Provinciales del Sector Financiero, que son en definitiva los que podrán resolver nuestras dudas y nos podrán prestar mejor apoyo en nuestra labor sindical.

4. **Reforzar nuestra interlocución con la empresa:** A pesar de que existe actualmente una comunicación periódica con la empresa, no se puede decir que la fluidez sea una de sus virtudes. La empresa se limita a trasladar a la representación de los trabajadores los puntos que le interesan y nosotros informamos a la plantilla de ello. Nos usan como su tablón de anuncios. Debemos conseguir poder aportar nuestros temas a estas reuniones, poder poner sobre la mesa los problemas cotidianos de la plantilla. En este próximo Plenario se elegirá la Comisión Ejecutiva, y de ella deberán salir los responsables de esta interlocución, que debería recaer en la Secretaría General y el Área de Acción Sindical.

Convendrá también reforzar la relación entre los delegados y delegadas y los responsables directos en su zona de actuación, para solventar en primera instancia todas aquellas cuestiones que resulten de su competencia (nombramientos, traslados, quejas, presiones, sanciones...).

5. **Formación sindical:** La Federación de Servicios de cada territorio ofrece a las secciones sindicales no sólo apoyo y asesoramiento, sino también un amplio catálogo formativo que abarca todas las cuestiones de nuestra acción sindical. Por ello es importante tener un contacto permanente con la organización para que así los delegados actuales, pero sobretodo los de nueva incorporación, que serán la nueva generación encargada de velar por los intereses de la plantilla, puedan utilizar estos recursos.

Salud Laboral

Todo lo relacionado con esta materia será prioritario en nuestra acción sindical diaria, vigilando de forma sistemática las condiciones de trabajo de las oficinas y denunciando y gestionando la subsanación urgente de carencias o situaciones que no cumplan la normativa.

Dada la creciente incidencia de circunstancias que agravan los riesgos psicosociales (mayores cargas de trabajo, formación continua imposible de compaginar con el trabajo diario, creciente desconfianza de la clientela,...) desde CCOO llevamos tiempo demandando la puesta en marcha de un sistema de evaluación de riesgos psicosociales fiable, que, aunque la empresa parece dispuesta a ello y dice haber puesto en marcha los mecanismos necesarios para su realización, en el momento del redactado de la documentación del presente plenario, aún está sin realizar. El objetivo de la acción sindical en esta materia no es otro que conseguir que la salud laboral se convierta en un elemento presente en todas las oficinas y en la conciencia de cada una de las personas que formamos esta plantilla.

La Federación de CCOO ha publicado un manifiesto sobre los riesgos de "la inseguridad laboral asociada a las relaciones laborales temporales y parciales no deseadas que monopolizan las nuevas contrataciones, así como los ínfimos salarios" que "están obligando a los trabajadores y trabajadoras a elegir entre salario y salud, entre derechos y empleo".

Junto a la inseguridad laboral, hay otros tres factores a tener en cuenta. En primer lugar, el sub-registro de las enfermedades de origen laboral, porque "lo que no se registra no se previene y lo que no se previene termina dañando la salud de las personas trabajadoras". En segundo lugar, la exposición continuada a "sustancias peligrosas o a cargas de trabajo físicas o mentales excesivas" que provocan enfermedades invalidantes e incluso la muerte. Y en tercer lugar está el cáncer de origen laboral, una "signatura pendiente" de las políticas de salud laboral. Si se reconocieran todos los casos que se producen, el cáncer sería la primera causa de mortalidad profesional en España.

Para CCOO las actuaciones individuales son inútiles frente a esta lacra, en cuyo combate deben estar implicadas las distintas administraciones públicas, y por supuesto las empresas. Por ello, desde CCOO reclamamos al Gobierno que actúe contra la precariedad y el deterioro de las condiciones de trabajo derogando las reformas laborales. Así mismo, consideramos necesaria una prevención real en las empresas, y es en este sentido en el que en el futuro inmediato vamos a dirigir nuestras actuaciones.

El primer paso para poder hacerlo realidad es que la empresa realice de una vez la evaluación de riesgos psicosociales, algo que desde CCOO reclamamos desde hace tiempo. Aunque estos riesgos son los más frecuentemente señalados por la población trabajadora, son los grandes ausentes de la actividad preventiva. Uno de nuestros objetivos es exigir la evaluación de las condiciones de trabajo y no de las personas.

Previsión Social

Nos ha correspondido en estos últimos cuatro años la responsabilidad de vigilar los Planes de Pensiones de los empleados y empleadas de Targobank. Algo que asumimos en toda su dimensión, controlando las inversiones en todos sus apartados y comprobando las prestaciones a abonar a los empleados o empleadas en el momento de su jubilación. Por ello no dudamos en su momento en presentar la correspondiente denuncia ante la DGS cuando la empresa vulneró los derechos de los trabajadores al incumplir las bases técnicas por las que se rige el Plan de Pensiones de los empleados y empleadas de Targobank en lo referente a las aportaciones del Colectivo A.

Es nuestra intención continuar en la misma línea, aunque ostente la presidencia otra sección sindical, de llevar un control exhaustivo de las actuaciones de la empresa en materia de previsión, y como no, seguiremos reclamando mejoras para los empleados y empleadas del Colectivo B.

Mujer - Igualdad

A pesar de la pérdida de empleo y la disminución del número de sucursales con respecto a hace cuatro años, hay que reconocer que el censo femenino en Targobank ha crecido, aunque solo sea de forma testimonial. Hemos pasado de algo menos de un 42% a un 44% de mujeres, un porcentaje bastante inferior al que deseáramos, por lo que el objetivo en este apartado sigue vigente: la consecución de la efectiva igualdad entre hombres y mujeres.

Por ello disponemos desde julio de 2015 de un Plan de Igualdad, cuyo objetivo es optimizar los recursos humanos y eliminar cualquier tipo de discriminación que por razón de sexo pueda existir en la empresa. Se trata de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Nuestros objetivos en este apartado serán:

- ✓ Luchar para conseguir eliminar los desequilibrios y las desigualdades que puedan existir en la empresa, respecto de la presencia, categoría profesional y participación de hombres y mujeres.
- ✓ Asegurar que en la selección y contratación, formación, promoción, política salarial y otras prácticas de gestión, como la clasificación profesional o la evaluación del desempeño, se da el mismo trato y se ofrecen las mismas oportunidades a mujeres y hombres.
- ✓ Realizar la adecuada gestión del talento de las personas trabajadoras, dejando al margen los prejuicios y estereotipos.

Organización

Al haber realizado las elecciones por circunscripción única, al igual que hace cuatro años, la sección sindical de CCOO es una sección única para todo el territorio nacional, y todos y cada uno de los delegados que la componen pueden ejercer su labor en todo el estado.

Aunque hemos procurado que en todas las comunidades autónomas hubiera al menos un delegado o delegada, para atender las necesidades de su zona, cualquier miembro de la sección sindical está habilitado para ejercer como delegado en todas las comunidades.

La función fundamental de cada delegado es asumir la defensa de los intereses de toda la plantilla de Targobank, extender la afiliación y potenciar la labor sindical, todo ello en coordinación con el resto de delegados, las diferentes secretarías y la Comisión Ejecutiva.

La Sección Sindical Estatal contará con los órganos de dirección que se relacionan, cumpliendo todos ellos con los Estatutos Federales y Confederales en lo referente a la proporcionalidad de género.

Plenario Estatal

Es el órgano máximo de deliberación y decisión de la Sección Sindical Estatal.

Se constituirá con los Delegados y Delegadas asistentes al Plenario que elijan las Asambleas de Afiliados y Afiliadas de las diferentes ciudades y comunidades autónomas.

Se reunirá, de forma ordinaria, cada cuatro años, y de forma extraordinaria, a instancias de la mayoría del Consejo, de la Ejecutiva o de un tercio de la afiliación.

El sistema de representación será proporcional a la afiliación, garantizando la presencia de la totalidad de las secciones sindicales constituidas en las ciudades y comunidades autónomas, con clara voluntad de dar representación a aquellas que no se han constituido porque el volumen de afiliación no lo permite. Será la Comisión Ejecutiva Estatal la que apruebe los criterios de composición y los presente al Plenario.

A efectos de elaboración de normas y reglamentos del Plenario, los datos de afiliación serán los que certifique la Secretaría de Organización de la Federación de Servicios a la fecha que proceda.

El Plenario de la sección sindical se celebrará, siempre que sea posible y los recursos lo permitan, en un lugar diferente cada vez, procurando de esta forma su descentralización.

Comisión Ejecutiva

Es el órgano de dirección y toma de decisiones de la actividad cotidiana de la Sección Sindical. El Plenario de la Sección Sindical Estatal fijará el número de las personas que la compondrán y elegirá las mismas, a propuesta de la Comisión de Candidaturas, y de conformidad con las normas del propio Plenario.

Las personas integrantes de la Comisión Ejecutiva serán componentes natos del Consejo de la Sección Sindical Estatal.

Su composición tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- Incluir el número de personas necesarias para garantizar su mejor funcionamiento posible. En caso de producirse bajas por cualquier causa, se podrán efectuar las sustituciones según las normas que establecen los Estatutos Confederales.
- Representación proporcional a la afiliación en cada uno de los territorios.

Se celebrará reunión ordinaria de la Comisión Ejecutiva cada tres meses. No obstante lo anterior, se considerará cumplido este requisito caso de celebrarse durante el trimestre de que se trate, reunión del Consejo o Comisión Ejecutiva extraordinaria. Se procurará en todo momento celebrar la sesión de la Comisión Ejecutiva en fecha y hora a la que puedan acudir la totalidad de personas integrantes de la misma.

Podrá convocarse reunión extraordinaria de la Comisión Ejecutiva cuando así lo estime conveniente la Secretaría General, o cuando así lo solicite formalmente un mínimo de un tercio de componentes de la Comisión Ejecutiva.

El Orden del Día lo establecerá, si la reunión es ordinaria, la Secretaría General, y se hará llegar a todas las personas integrantes de la Comisión Ejecutiva con la suficiente antelación, así como también toda la documentación de trabajo relacionada con los puntos a tratar. Cuando se trate de una reunión extraordinaria el Orden del Día lo confeccionarán aquellas personas que la convoquen.

A las reuniones de la Comisión Ejecutiva podrá asistir como invitada, con voz y sin voto, cualquier persona que dicha Comisión considere oportuno.

Secretaría General

Su titular será la persona elegida por el Plenario de la Sección Sindical Estatal y será representante oficial de la Federación de Servicios y ante ella de la Sección Sindical Estatal. Actúa bajo acuerdo colegiado de la Comisión Ejecutiva, del Consejo y del Plenario. Podrá delegar sus funciones representativas en otras personas integrantes de la Comisión Ejecutiva.

FUNCIONES Y COMPETENCIAS

Del Plenario:

- Elegir a la persona que ostentará la Secretaría General, y al número de personas integrantes de la Comisión Ejecutiva.
- Aprobar el número de personas que formarán el Consejo de la Sección Sindical Estatal, la distribución de las mismas y los plazos de su constitución.
- Diseñar y aprobar las políticas a desarrollar, referentes a la acción sindical, organización e implantación del Sindicato en el ámbito de actuación de la Sección Sindical Estatal, dentro de las directrices emanadas de los órganos de dirección de la Federación de Servicios.

De la Comisión Ejecutiva:

- Dotarse de las personas suficientes para que se hagan responsables de desarrollar las tareas asumidas por la Sección Sindical Estatal.
- Nombrar de entre sus integrantes a las personas que deban estar al frente de las distintas secretarías o áreas de trabajo, las cuales llevarán a efecto la aplicación diaria de las tareas asumidas y de las decisiones adoptadas por la Comisión Ejecutiva así como la adopción de decisiones imprevistas entre reuniones de dicha Comisión, las cuales deberán ser sometidas a ratificación por ella.
- Dirigir la política sindical aprobada por el Plenario.
- Recibir la información que las empresas trasladan periódicamente sobre datos generales de plantilla, formación y demás.
- Aprobar el reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva.
- Designar a los Delegados y Delegadas Sindicales que correspondan a la Sección, de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, L.O.L.S, así como de acuerdo con los pactos para su aplicación en las empresa, cuando éstos establezcan también la segunda de estas figuras.
- Informar del crédito horario de la Sección Sindical Estatal.
- Levantar acta de todas sus reuniones, que será enviada a todas las personas que integran la Comisión Ejecutiva.

De la Secretaría General:

- Representar al conjunto de la afiliación ante la empresa, a todos los efectos.
- Representar al conjunto de la Afiliación ante las Secciones Sindicales de otros sindicatos.
- Realizar las funciones de representación ante la empresa que le sean encomendadas por la Federación de Servicios, la Agrupación Estatal de Servicios Financieros y/o la Sección Sindical Estatal.
- Tomar las iniciativas precisas con objeto de garantizar que la Sección Sindical Estatal desarrolle adecuadamente las funciones que le competen y, muy especialmente, los aspectos referidos a la relación permanente y fluida con las distintas estructuras de la Organización.
- Garantizar el efectivo cumplimiento de los acuerdos y resoluciones adoptadas por la Sección Sindical Estatal.
- Coordinar el trabajo de los Delegados y Delegadas de la Sección Sindical Estatal.
- La persona designada para la Secretaría General preside las reuniones de la Comisión Ejecutiva y del Consejo.

RECURSOS DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL

La Sección Sindical Estatal, garantizará la adecuada utilización de los derechos sindicales en la empresa y especialmente velará por la adecuada utilización de las horas sindicales. Los miembros de la Sección Sindical elegidos bajo las siglas de CCOO a cualquier órgano de representación atenderán tanto las tareas sindicales de su empresa como aquellas otras relacionadas con el funcionamiento del Sindicato; con este fin y para lograr una mejor defensa de los intereses colectivos pondrán a disposición de la Sección Sindical Estatal los recursos materiales, humanos y horas sindicales disponibles.

Las horas puestas a disposición, conformarán el banco de horas o crédito horario de la Sección Sindical de CCOO y será la Sección Sindical Estatal, a través de la Secretaría de Organización, la encargada de distribuir dichos recursos, buscando el necesario consenso para atender todas las necesidades organizativas y afiliativas que se producen en los diferentes territorios.

ESTATUTOS DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL

La Sección Sindical Estatal se regirá, además de por el contenido del presente documento, por la normativa establecida en los Estatutos de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras y de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Comunicación

Continuamos durante estos últimos 24 meses en la línea que nos habíamos propuesto desde el principio, hacer llegar a toda la plantilla los informes de las reuniones mantenidas, nuestra opinión en todos aquellos temas sobre los que hemos creído importante opinar, hemos seguido con nuestra publicación semestral Bastien, cuyo último número aprovechamos para divulgar nuestro programa electoral, etcétera.

Para ello hemos utilizado como principal herramienta, el correo electrónico, haciendo llegar todas nuestras comunicaciones a los buzones particulares de toda la plantilla de Targobank, aprovechando que en nuestra entidad, toda la plantilla goza de un mail particular.

Al disponer de un universo sindical propio en la intranet del banco, todos los empleados y empleadas pueden consultar en el mismo todas las comunicaciones y publicaciones remitidas por nuestra sección sindical. Además, tenemos un apartado específico para las diferentes secciones que componen nuestra sección sindical: Afiliación, Igualdad, Previsión Social y Seguridad y Salud Laboral.

En este periodo hemos incorporado una nueva forma de comunicación aprovechando las nuevas tecnologías. Gracias a estos nuevos sistemas podemos enviar de forma anticipada a toda la afiliación las comunicaciones que posteriormente pensamos lanzar a toda la plantilla, de esta forma los afiliados y afiliadas cuentan con el privilegio de recibir antes que el resto nuestros comunicados.

Durante este último año y medio hemos lanzado unos 70 comunicados, además de los números 5, 6 y 7 de nuestra publicación Bastien. Hemos informado en numerosas ocasiones sobre la situación del tema Mifid; reclamando que la responsabilidad está en las empresas y no en los empleados, y compensaciones para estos últimos; hemos trasladado a la plantilla todas aquellas noticias referentes al proyecto Darwin que creímos susceptibles de informar; denunciado la política de sanciones de la empresa, que se ha permitido responsabilizar en muchas ocasiones a unos empleados, por situaciones cuya única responsabilidad es achacable a la propia empresa; informado sobre el conflicto del registro de la jornada laboral, en la que los tribunales han dado la razón a CCOO, y a la fecha de la redacción de este informe ya es inminente su implantación efectiva.

Seguirá siendo un objetivo ineludible del Área de Comunicación informar a toda la plantilla de todos aquellos temas que surjan y que creamos necesario poner en conocimiento de todos y todas, siempre desde un punto de vista crítico, expresando nuestra opinión, y no siendo meros informadores neutros de acontecimientos.