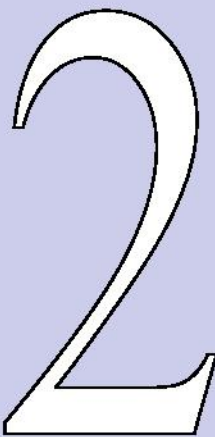


# Segundo Plenario de la sección sindical

---



PLENARIO

## Informe de Gestión

**CCOO servicios Targobank**

**targobank@servicios.ccoo.es**

CCOO servicios .....está adherida a la **unión network international**



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

## Índice

### INFORME DE GESTIÓN DE LA COMISIÓN EJECUTIVA ESTATAL DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. EN TARGOBANK

Introducción.....	4
Acción Sindical .....	5
Salud Laboral .....	6
Previsión Social Complementaria.....	8
Mujer & Igualdad.....	9
Comunicación .....	10

## Introducción



A pesar de que solo han pasado dos años desde la realización del anterior, con motivo de las elecciones sindicales del pasado mes de febrero, debemos proceder a la realización de un nuevo Plenario, para reflexionar sobre las actuaciones realizadas durante este último periodo y también para proceder a la elección de los cargos que van a conformar la nueva Ejecutiva de CCOO en Targobank.

Aunque se trata de realizar una valoración de un periodo relativamente corto de tiempo, hay que señalar que han sido unos meses de trabajo muy intenso, sobretodo en los meses previos a las elecciones, en los que la campaña electoral ha resultado especialmente dura debido a las circunstancias especiales en que nos encontrábamos.

Viéndonos obligados de inicio a realizar las elecciones por comités provinciales, el trabajo tuvo que centrarse en la confección de las listas que se iban a presentar para cada provincia, bien para la elección de delegados o, si el número de empleados de la provincia daba para ello, para la elección de comités de empresa.

Fue un trabajo que nos llevó a un estado de desánimo por las grandes dificultades que tuvimos para encontrar candidatos dispuestos a trabajar en las labores sindicales. Ya sea por la edad o por las perspectivas de los empleados y empleadas de la entidad,

quedó claro que la labor sindical no entraba en los proyectos de casi nadie.

La posterior modificación de los planes y permitirse la elección de un Comité Único Estatal nos permitió la confección de una sola lista para todo el territorio nacional, solucionando el problema que suponía hacerlo por comités provinciales, ya que habría dejado un gran número de provincias sin representación sindical, algo que, a nuestro modo de ver, resultaba inaceptable.

Resulta difícil después de tanto trabajo, horas dedicadas, preocupaciones, todo ello con la mejor ilusión, en pro de la defensa de los intereses de toda la plantilla y lucha por la mejora de las condiciones laborales, asumir unos resultados electorales en los que la mayoría ha preferido a otra sección sindical frente a la nuestra, pero somos conscientes que ahora toca reflexionar, ver dónde y cómo nos hemos equivocado, y seguir trabajando con la misma ilusión de siempre, para aportar lo que esté en nuestra mano para mejorar las condiciones de todos los compañeros y compañeras en esta empresa.

Este es nuestro trabajo y nuestro compromiso, y la participación del conjunto de afiliados y afiliadas, con sus opiniones y sugerencias, nos enriquecerán y nos harán más fuertes.



## Acción Sindical

Durante estos últimos veinticuatro meses nuestro trabajo se ha desarrollado sin perder de vista las elecciones sindicales que se avecinaban. La realización de las mismas por comités provinciales nos obligó a dirigir nuestras energías en la búsqueda de candidatos en todas las provincias para poder confeccionar las listas. Resultó ser un trabajo desolador. La perspectiva de no poder presentar lista en bastantes provincias y tener que dejarlas sin representación sindical nos llevó a tener que replantearnos la posibilidad de defender unas elecciones por circunscripción única, con la elección de un comité para todo el territorio nacional.

Aunque nuestro principal objetivo fue la búsqueda de candidatos para las listas, no dejamos de lado en ningún momento nuestra misión: defender los derechos de toda la plantilla e intentar conseguir la mejora de las condiciones laborales. Hemos proporcionado información constante de todas nuestras actuaciones, con explicación mediante comunicados y a través de contactos personales en nuestras visitas a las oficinas. La labor divulgativa y de resolución de dudas ha sido constante. Hemos dedicado importantes esfuerzos organizativos y personales en la vigilancia y seguimiento de la situación de la plantilla.

Así, hemos estado vigilantes en temas como:

**Mifid II.** CCOO emplazamos a la Patronal del Sector Financiero a negociar una compensación y una correcta planificación de la formación para el cumplimiento de la normativa europea.

**Registro de la Jornada**, en que tras multitud de denuncias y conflictos presentados por CCOO con el objeto de combatir la lacra de las prolongaciones de jornada en el sector financiero, finalmente hemos conseguido que las empresas del sector se vean obligadas al registro efectivo de la jornada, implantándose en Targobank a final de mayo 2019. De todo ello hemos dado cumplida información a toda la plantilla a través de numerosos comunicados y con nuestros contactos personales en las oficinas.

**0,10% en hipotecas de empleados**, disputa en la que CCOO y RRHH nos vimos inmersos en cuanto a la correcta aplicación del Euribor negativo en los préstamos hipotecarios de empleados. Finalmente, también conseguimos que la Dirección rectificara en ese tema.

**Horario Servicios Centrales**, una negociación especialmente delicada de la que nos enorgullecemos especialmente, porque gracias a nuestra mediación conseguimos llegar a un acuerdo satisfactorio, que nuestros adversarios en las elecciones estaban dispuestos a firmar en unas condiciones mucho peores.

Todo ello sin perder de vista otros muchos aspectos que afectan a nuestra vida laboral, como Igualdad, Salud Laboral, Previsión Social, y todas aquellas consultas que a nivel personal nos han planteado muchos de nuestros afiliados y afiliadas.

De cara al futuro inmediato deberemos empezar a trabajar en un nuevo e importante aspecto, el relevo generacional de la organización, la búsqueda de empleados y empleadas dispuestos a trabajar en la defensa de los demás.

## Salud Laboral



Desde febrero del 2016, una vez constituido oficialmente el CESS, empezamos a trabajar intensamente para ponerlo en funcionamiento y para conseguir que fuera un órgano operativo y participativo, y no sólo de información y consulta.

La vigilancia de las condiciones de los centros de trabajo, el seguimiento de las medidas correctoras propuestas, formación, información, denuncias, etc. han sido los objetivos primordiales de los delegados de CCOO que formaban parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Durante estos dos años hemos continuado con nuestra labor de visita a las oficinas, participando y acompañando a los técnicos en la evaluación de las mismas, hemos continuado con nuestra labor de vigilancia y hemos colaborado, participado y contribuido para que la empresa mejorara nuestras condiciones laborales, tanto en lo que respecta a nuestra salud como a la prevención de nuestros riesgos físicos y psicosociales.

Durante este tiempo, podemos destacar los siguientes puntos, hechos relevantes y logros conseguidos:

- ✧ Hemos reclamado y conseguido un mejor funcionamiento del CESS. Recibimos más cantidad y calidad de información.

- ✧ Hemos reclamado y conseguido mejoras en los protocolos de reformas de las sucursales, minimizando riesgos y molestias a plantilla y clientes aunque todavía estamos a la espera de que la empresa nos facilite un protocolo de actuación para detectar y retirar materiales que contengan amianto de una manera segura y sin riesgos.

- ✧ Hemos reclamado una mayor participación y colaboración del departamento de Inmuebles en nuestras reuniones del CESS. Continuamos reclamando que nuestro Servicio de Prevención Propio (SPP) asuma y realice las especialidades que tiene asignadas, Ergonomía e Higiene Industrial, sin delegar en Servicios de Prevención Ajenos (SPA).

- ✧ Hemos acompañado a los Técnicos de Prevención del SPA en las evaluaciones de riesgos efectuadas a las sucursales. Mantenemos el plan previsto de evaluar unas 25 sucursales por año para detectar y eliminar los posibles riesgos en un plazo inferior a cinco años. Dejamos constancia ante la Dirección y el SPP de nuestra disconformidad e indignación por no haber sido previamente informados ni posteriormente consultados en la auditoría externa que se realizó sobre nuestro SPP.

- ✧ Continuamos solicitando e insistiendo en clarificar y divulgar los planes de evacuación y emergencia así como los cursos de formación en prevención para la plantilla en general y, en especial, para los equipos de emergencia encargados de esas funciones en los edificios y sedes centrales. Recordamos la obligatoriedad de efectuar simulacros con periodicidad y nuestro deseo de participar en los mismos.

- ✧ Solicitamos y conseguimos que se instalen manivelas en las puertas de acceso a las sucursales para no depender de la apertura a distancia y, en caso de emergencia, poder efectuar una más fácil y rápida evacuación.

- ✧ En la elección del mobiliario para las oficinas del nuevo proveedor sugerimos algunas ideas para mejorar la ergonomía en las mesas de trabajo y, sobre todo, en los puestos de caja.

- ✧ Por razones de seguridad y salud laboral pero, también de productividad, aprovechamos la reestructuración del Darwin para insistir en la necesidad de acercar a sus domicilios a las personas de la plantilla desplazadas por antiguas razones de política de empresa.

✧ También mostramos y canalizamos la inquietud e inseguridad que produjo el Darwin entre la plantilla y reclamamos que los cambios y cierres en las oficinas se materializaran con el máximo consenso y buscando el mejor acomodo de las compañeras y compañeros afectados.

✧ Ante la implantación del MIFID y su urgente y obligada formación que, por descontado no ha sido planificada ni negociada con la Representación Sindical, exigimos, en el seno del CESS y en otros foros junto con el resto de delegadas y delegados, compensaciones justas, proporcionales y equiparables al esfuerzo realizado. Desgraciadamente, sólo conseguimos un mísero día de licencia que queda muy lejos de nuestras aspiraciones y de los 4 días concedidos por la mayoría de entidades financieras.

✧ Tras mucho insistir conseguimos una pequeña mejora y evolución en los aplicativos que se utilizan en caja para tratar el efectivo. A pesar de nuestras innumerables sugerencias y de nuestro ofrecimiento para testar los programas, la empresa no consideró necesario que participáramos de manera más activa en las modificaciones de los programas. Continuando con el tema del efectivo, hemos solicitado, por seguridad y eficacia, poder recargar los cajeros 4B con los billetes de 50 y 20 disponibles y homologados por los recicladores.

✧ También hemos reclamado la domiciliación de los impuestos de las sucursales e introducir mejoras en la circular de "Pagos en efectivo realizados por empleados de sucursal" para evitar el traslado de efectivo que supone su pago en otra entidad y así, eliminar los riesgos. Además, hemos intervenido e intercedido para solucionar los problemas de acumulación de efectivo que sufren algunas sucursales.

✧ Hemos reclamado y conseguido que se deje de instruir a las sucursales para que mantengan levantados los estores y cortinas que hay alrededor de los puestos de caja apelando a la excesiva visibilidad y posible vigilancia desde el exterior.

✧ Hemos exigido que se nos informe diligentemente en los casos de Accidentes Laborales y de Atracos para intentar ayudar y asesorar a las compañeras y compañeros afectados. Asimismo, nos congratulamos que la empresa haya implementado un servicio de asesoramiento psicológico en los casos de atracos.

✧ Dentro del protocolo de Vigilancia de la Salud, hemos conseguido reintroducir y mantener los reconocimientos ginecológicos voluntarios a las compañeras. Al respecto, continuamos echando en falta una mayor difusión y facilidades para poder acceder al mismo. Tampoco estaría de más, tal y como continuamos reclamando, que nuestro SPP divulgará que, previa solicitud, existen a nuestra disposición los recipientes para recoger las muestras a analizar.

✧ Hemos intervenido e intercedido, siempre que hemos tenido constancia o hemos sido interpelados, para aliviar y solucionar los problemas estructurales y de malos olores que sufren algunas sucursales y los problemas de adaptabilidad al puesto de trabajo por cuestiones personales de salud.

✧ Tras el cambio por parte de la empresa de mutua de accidentes solicitamos que la nueva mutua "MC Mutual" nos mejorara la información y memorias facilitadas y una rápida permuta e instalación de botiquines y actualización de los centros de salud donde acudir en caso de accidentes y de la documentación requerida. A fecha de hoy, todavía quedan sucursales con botiquines antiguos e información desfasada y sin actualizar en sus tablones.

✧ Sigue pendiente la realización de la Evaluación de Riesgos Psicosociales. La empresa intentó delegar sus funciones y su ejecución en una Consultora que, por Ley, no está ni puede estar homologada para tal fin. Tras duras y arduas discusiones, la oposición frontal de los delegados de CCOO consiguió que la empresa recapacitara ofreciendo la posibilidad de que fuera un Servicio de Prevención Ajeno quien coordinara la misma. Nuestra buena disposición y gran interés en que se efectúe la necesaria y urgente Evaluación nos ha hecho aceptar que nuestro Servicio Prevención Propio delegue sus inexcusables funciones y se apoye en un, por lo menos, homologado SPA. Esperamos que, en breve, se ponga en marcha y podamos, gracias a ella, mejorar nuestras condiciones laborales.

## Previsión Social



La Previsión Social continua siendo uno de los apartados en que la actividad sindical es más intensa. La vigilancia de los planes de pensiones de los empleados supone estar poniéndose al día en todo momento sobre los cambios que puedan producirse, ya que ello afecta a los intereses de toda la plantilla.

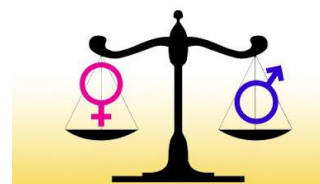
Si bien es cierto que cada vez son menos los empleados y empleadas pertenecientes al Colectivo A (personas ingresadas antes del 8 de marzo de 1980), aún se trata de un grupo importante de compañeros y compañeras, por lo que todo lo concerniente a ese colectivo cobra vital importancia por el volumen de las inversiones en este fondo. Continúan con la posibilidad de jubilación anticipada voluntaria por mutuo acuerdo a los 65 años de edad con el 100% del PE (porcentaje económico que le corresponda), llegando al 90% a los 63 años y al 95% a los 64 años, cuando la jubilación sea por iniciativa propia.

En un estudio sobre retribuciones en el sector financiero elaborado por CCOO se constata que el 20% de las plantillas con más ingresos suponen el 33% del gasto de personal mientras que el 20% que menos gana supone tan solo un 6,7% del gasto. Esto se produce con mayor intensidad en las entidades más grandes. Las políticas retributivas de los directivos son las que indican una mayor desigualdad en las entidades, que es tanto mayor cuanto mayor es la entidad.

CCOO insiste año tras año en la importancia de desglosar los informes de costes laborales por tramos de ganancia y exige que la recuperación económica no se haga a costa de la desigualdad salarial.



## Igualdad



La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, el ocio y el tiempo personal.

Por tanto, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

En Targobank tenemos recogidas una serie de medidas que, desde la firma del Plan de Igualdad hemos intentado difundir entre todas las empleadas y empleados a través de nuestras publicaciones, comunicados, y, por supuesto, en las visitas a las oficinas atendiendo cuantas consultas al respecto se nos han presentado.

A lo largo del tiempo hemos podido constatar que dichas medidas apenas son usadas por la plantilla de nuestro banco, bien sea por desconocimiento, bien por la inutilidad de las mismas. Por ello, propusimos a la empresa la realización de una sencilla encuesta con el fin de saber lo que demanda la plantilla en este sentido. Tal como os informábamos en un comunicado del mes de abril, la empresa se negó a su realización. Después de esperar un tiempo prudencial, para darles la oportunidad de rectificar e ir de la mano en esta consulta, decidimos hacerla por nuestra cuenta.

Como os prometimos en aquel comunicado os planteábamos la posibilidad de expresar a través de un sencillo cuestionario las inquietudes y necesidades de conciliación de las personas que, en la realidad diaria, padecemos las consecuencias de una política laboral de una empresa que no da la importancia necesaria a este apartado. Contar con la participación de la plantilla, con sus sugerencias y aportaciones, era una necesidad para poder afrontar las reuniones del Comité de Igualdad con el objetivo de intentar hacer reflexionar al respecto a los responsables directos e intentar que en el futuro aceptaran adoptar las medidas necesarias para que la igualdad en Targobank se convierta en una realidad.

En su momento ya enviamos el análisis completo de la misma, que no reproduciremos en este informe, pero llama la atención que en un tema de esta importancia, tan solo contestaran a la misma el 9,80% de la plantilla. ¡71 encuestas recibidas de 724 posibles! De estas, el 60,56% opinan que en nuestro banco no se tienen en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Algo que debería hacer reflexionar a los responsables en vez de mirar hacia otro lado tal como están haciendo en la realidad.

Porque nos interesa la igualdad, en CCOO seguiremos luchando para intentar corregir las dificultades que surgen en la aplicación del Plan de Igualdad vigente en Targobank, así como para proponer la adopción de nuevas medidas que ayuden a que la igualdad de trato y de oportunidades sea cada vez más una realidad.

## 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.