

# Los profesionales de Osakidetza siguen en lucha

Durante el mes de febrero han seguido las movilizaciones en los centros sanitarios y se han convocado dos jornadas de huelga los días 25 y 28. Aquí va una pequeña muestra en imágenes.



## Osakidetzako profesionalek borrokan jarraitzen dute

Otsailean mobilizazioak egin dira osasun zentroetan, eta bi greba egun deitu dira hilaren 25 eta 28rako. Hona hemen irudi batzuk.

comisiones obreras  
**BILTZAR**

# 8M

## Para la igualdad, tenemos un plan





Loli García  
secretaria  
general de CCOO de Euskadi

# Ahora a los centros de trabajo

Los últimos días de febrero hemos realizado asambleas territoriales con un doble objetivo, por un lado trasladar al conjunto de delegadas y delegados una explicación clara y práctica de los contenidos del acuerdo de reforma laboral, y por otro, ponernos manos a la obra para trasladar a todos y cada uno de los centros de trabajo lo acordado.

La reforma laboral supone el mayor cambio en el modelo de contratación regulado en este país desde los años 80. La acotación al uso del contrato temporal y la desaparición del contrato de obra o servicio, supone romper con el modo estructural en el que miles de empresas han gestionado sus relaciones laborales, sus colchones de flexibilidad externa y, en no pocos sectores, la propia forma de organización empresarial.

Pero el proceso de conversión de contratación temporal a indefinida,

así como la tendencia, que ya se observa en los datos, a que el porcentaje de contratos indefinidos se duplique o triplique sobre el total mensual, no puede aparecer ante los trabajadores y trabajadoras como una consecuencia de un cambio normativo derivado de nuestra participación en el ámbito del diálogo social.

Desde este punto de vista, hay que adaptar actuaciones sindicales de materialización de lo logrado, con acciones sindicales negociadas en los centros de trabajo.

Las acciones que debemos identificar, planificar y ejecutar pasan por: garantizar la prevalencia de los convenios colectivos sectoriales en todas aquellas empresas en las que existiera un convenio colectivo en peores condiciones; disputar, si fuera el caso, la determinación del convenio colectivo de referencia en aquellas empre-

sas subcontratadas donde la actividad efectivamente realizada pudiera deslizarse hacia un convenio sectorial de peores condiciones; tratar de vincular el proceso de conversión de contratos temporales en indefinidos, así como las previsibles nuevas contrataciones de carácter indefinido a actuaciones sindicales, por ejemplo, determinando porcentajes máximos de temporalidad, criterios de conversión, etc.

La estabilidad en el contrato es consecuencia de la acción sindical, no exclusivamente de la norma. Esa debe ser la idea fuerza.

Debemos emprender varias tareas desde distintos ámbitos. Elaborar planes específicos (por sectores, empresas y territorios) de actuaciones con las inspecciones de trabajo, sobre todo lo referido a contratación temporal fraudulenta y falsa parcialidad con alargamientos de jornada.

Tutelar la transformación de la temporalidad en relación laboral fijando los periodos mínimos de actividad anual, los criterios de llamamiento y todas las demás casuísticas derivadas del nuevo contrato fijo discontinuo.

Aprovechar el efecto desincentivador del nuevo marco regulatorio de la subcontratación y la prevalencia de convenios, para limitar o revertir los procesos de externalización especialmente de las actividades principales o troncales de las empresas, así como impulsar desde estas dinámicas de trabajo la coordinación entre nuestras estructuras sindicales y las propias secciones



sindicales; las empresas principales y las externas.

También debemos poner en valor el acuerdo alcanzado con el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que subirá hasta los 1.000 euros mensuales en 2022, en 14 pagas, y tendrá efecto retroactivo desde el 1 de enero. Un incremento que supone el 35,9% desde 2018 y es un paso decisivo en la mejora de las condiciones laborales y salariales de las personas más precarias y vulnerables, principalmente jóvenes y mujeres. Además contribuirá a reducir la brecha salarial.

Las políticas laborales desplegadas en los últimos años se sitúan en la antítesis de las ejecutadas tras las crisis anteriores, pero ahora nos toca trasladar el contenido del BOE a todos y cada uno de los centros de trabajo de nuestro país. La extensión y materialización de los acuerdos supone un trabajo de planificación de nuestra acción sindical.

Tenemos mucha tarea, hemos ganado derechos que debemos consolidar en los centros de trabajo y, para eso, el mejor instrumento que tiene la clase trabajadora son las Comisiones Obreras.

**biltzar** comisiones obreras

**Eusko langileen kazeta  
sindikala 1967az geroztik**

El periódico sindical de los trabajadores y las trabajadoras vascas desde 1967

**DIRECCIÓN**  
Comisión Ejecutiva

**REDACCIÓN**  
Santi Martínez, Iker Armenteros,  
y Helena Ferreras

**Email**  
biltzar@ccoo.eus

**FEBRERO 2022**  
**CCOO.EUS**

Afiliada a la Confederación  
Europea de Sindicatos

**48001 BILBAO**  
Uribitarte, 4  
Tfno.: 94 424 34 24

**20011 DONOSTIA**  
Carlos I, 1-3  
Tfno.: 943 47 03 99

**01007 VITORIA-GASTEIZ**  
Castilla, 50  
Tfno.: 945 13 13 22

**Euskadiko Langile Komisioak**  
Apdo. 5202 - 48001 - BILBAO  
Año 44 - D.L.: SS-704/77

**Lan erreformak, 80ko hamarkadaz geroztik, kontratazio ereduan izandako aldaketa handiena ekarri du. Aldi baterako kontratua erabilera mugatzea eta obra edo zerbitzu kontratua desagertzeak, enpresek orain arte zuten lan harremanak kudeatzeko eredia hausten du, kanpoko malgutasun koltxoiak eta sektore askotan, enpresa antolamendu era.**

**Azken urteotan hedatu diren lan-politikak aurreko krisien ondoren gauzatutakoen antitesian kokatzen dira. Orain Estatuko Aldizkari Ofizialaren eduki hori lantoki guztietaraino hedatzea dagokigu. Akordioak hedatu eta gauzatzeak gure ekintza sindikala planifikatzeko lana dakar.**

**Lan handia dugu, lantokietan finkatu behar ditugun eskubideak irabazi ditugu eta horretarako langile klasearen tresnarik onena Langile Komisioak gara.**

# Doble condena en un mes a la mutua Fraternidad por vulnerar el derecho de dos trabajadoras a una lactancia natural segura

Condenada a pagar la prestación por riesgo durante la lactancia natural a una trabajadora de Ambulancias de Gipuzkoa.

Condenada por intentar ocultar el riesgo durante la lactancia natural a una trabajadora de Ambulancias Gipuzkoa.

**CCOOk ziurtatu du Fraternidad mutua Gipuzkoako Anbulantzien langileen eskubideak urratu dituela edoskitze natural zurrak izateko, arriskutsutzat jo diren lan baldintzak pairatzera behartuz, eta, beraz, mutuari jardun hori bertan behera utzi eta langileek edoskitze natural segurua izateko duten eskubidea errespetatzeko eskatu dio.**



Explicamos cada una de ellas:

1.El Juzgado de lo Social Nº5 de Donostia ha emitido una sentencia por la que condena a la mutua Fraternidad a conceder la baja por riesgo durante la lactancia natural y a abonar la prestación económica que ello lleva aparejada a una técnica de emergencias sanitarias de la empresa Ambulancias Gipuzkoa Sdad. Coop. una vez agotada la baja por maternidad.

Tras el parto, que tuvo lugar en

septiembre de 2020, la trabajadora J.M.C. tenía fecha de incorporación a su puesto de trabajo en febrero de 2021, pero con un mes de antelación a la fecha de incorporación solicitó la prestación por riesgo durante la lactancia natural a la mutua Fraternidad, que fue denegada por esta entidad.

2.El Juzgado de lo Social Nº5 de Donostia ha emitido una nueva sentencia condenatoria contra la mutua Fraternidad por no reconocer el derecho de una se-

gunda trabajadora de Ambulancias Gipuzkoa Sdad. Coop. a la suspensión del contrato de trabajo ante el riesgo durante la lactancia natural. En esta segunda ocasión, la trabajadora E.G.N. también realiza su trabajo en una ambulancia medicalizada, con la categoría profesional de sanitaria.

Al finalizar en agosto de 2021 el periodo de baja por maternidad, E.G.N. solicitó a la mutua Fraternidad la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural con el correspondiente abono de la prestación económica, siendo todo ello denegado por esta mutua, igual que en el caso del trabajadora de la misma empresa que fue puesto en conocimiento de la opinión pública por parte de CCOO.

CCOO asegura que la mutua Fraternidad está vulnerando el derecho de las trabajadoras de Ambulancias Gipuzkoa Sdad. Coop. a una lactancia natural segura, obligándolas a exponerse a unas condiciones de trabajo que se ha acreditado que son de riesgo, por lo que exige a la citada mutua que cesen en esta práctica y respeten el derecho de las trabajadoras a una lactancia natural segura.

# Los y las trabajadoras de Locales y Campos Deportivos de Bizkaia tendrán una subida salarial del 7,25% este año

Este mes de febrero de 2022 hemos firmado las tablas salariales del convenio colectivo de Locales y Campos Deportivos de Bizkaia. El convenio, con

vigencia 2018-2022, tiene pactado un incremento salarial para el año 2022 del IPC del 2021 más un 0,75%, es decir, un 7.25%.

Las empresas deben actualizar las nominas y abonar atrasos del mes de enero de 2022.

A modo de ejemplo:

- El personal de accesos pasa de un salario base de 1.200,33€ a 1.287,35€.
- Un o una socorrista pasa de un salario base de 1.183,90€ a 1.269,74€.
- Un monitor o monitora pasa de un salario base de 1.272,88€ a 1.365,16€.
- Una persona coordinadora pasa de un salario base de 1.693,39€ a 1.816,16€.

Desde la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de Euskadi recuerdan que con la firma de este convenio se consiguió un salario mínimo de convenio de 1.200€ por 16 pagas y una rebaja de jornada laboral de 50 horas anuales. Ahora con este impulso el salario mínimo de los trabajadores y trabajadoras de este sector será de 1.259€ por 16 pagas, es decir 20.144€ anuales, fruto de la lucha y del acuerdo alcanzado, seguimos mejorando las condiciones de un sector que sufre como pocos la precariedad debido a las altas tasas de parcialidad en la contratación



Euskadiko CCOOko Herritarrentzako Zerbitzuen Federazioak gogorazi du hitzarmen hau sinatuta lortu dena: 16 ordainsaritako 1.200€ko hitzarmeneko gutxieneko soldata eta urteko lanaldia 50 ordutan murriztea.

Orain, bultzada horrekin, sektoreko langileen gutxieneko soldata 1.259€ izango da 16 ordainsatan, hau da, 20.144 €urtean, borroka eta lortutako akordioari esker.

Kontratazioaren partzialtasun tasa handiak direla eta prekarietatea jasaten duen sektore baten baldintzak hobetzen jarraitzen dugu.

# La escuela pública debe ser el eje principal del sistema educativo vasco

CCOO Irakaskuntza considera, con gran decepción, que todo el texto “Bases para una educación del siglo XXI” no es sino un gran eufemismo, que intenta disfrazar la preten-

Alde batetik, eleaniztasunaren inguruan hitz orokorrak baino ez dira, eta horietan ia hezkuntza-eragile guztiok nekez erakuts genitzake desadostasuni, eta non CCOO Irakaskuntzak oso argi kokatzen duen gakoak: baliabide nahikoak jarri behar harko lirateke gehien behar diren lekuetan, eta ez orain bezala, baliabide ugariak arrakasta-berme gehien aurreikusten den lekuetan.

Bestalde, bi hezkuntza-sare desberdin, publikoa eta pribatua, bereizketaren iraupena bermatzen da; azken sare honek, hain zuzen ere, egiten den planteamenduaren arabera, bere finantzaketari eutsiz, baita handituta ere antzematen denez, baina hezkuntza-xede erlijiosoaren eta/edo sozio-kulturalaren interes pribatuen gaineko burujabetzari ere eutsiz.

CCOO Irakaskuntza teme que la pretensión del Gobierno Vasco y el principal partido de la oposición no sea otra que perpetuar un sistema educativo dual, con una red adecuada a la formación de élites económicas y socioculturales, dotada de buenos y abundantes recursos y con una clara garantía de prestigio; y otra red, pública y verdaderamente gratuita, pero en la práctica subsidiaria de la otra red, destinada a ofrecer justo lo mínimo imprescindible para la población que no puede acceder económicamente a una educación privada.

CCOO Irakaskuntza considera que este planteamiento, que incluye alguna idea innovadora, pero que, sobre todo, se articula con la premisa fundamental y clarísima de alejarse de conceptos que pudieran

sión de dejar las cosas más o menos como está, sobre todo en lo que a dos grandes temas se refiere.



resultar polémicos, se aparta intencionadamente del enfoque de establecer la escuela pública como eje principal del sistema educativo vasco, única forma de avanzar en la lucha contra el principal problema de la educación vasca, la segregación escolar, un planteamiento que profundizará en la brecha de clase, y que en absoluto contribuirá a que las generaciones futuras, que serán mayoritariamente urbanas y diversas, conozcan, valoren y adquieran como propias nuestra lengua y nuestra cultura vasca.



# Huelgas, negociaciones y logros

Estas últimas semanas han sido de esas que, en gran medida, ocupan las agendas de la Federación de Industria. Semanas de conflictos, negociaciones y huelgas. Semanas que también han dejado hueco para los grandes logros, como el del convenio de Conservas y Salazones de Bizkaia. La firma del mismo, se ha conseguido en un sector

altamente precarizado, con una profunda brecha salarial que afectaba a la gran mayoría del sector, las mujeres. Una firma que va a traer una clara mejora en las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores del sector y por supuesto, una importante inyección de incrementos salariales que la patronal trataba de frenar.

Este convenio se ha firmado gracias al ejemplo que han mostrado las trabajadoras del sector, con un calendario de movilizaciones y una jornada de huelga que hizo torcer el brazo de la patronal añadiendo sin duda el compromiso de nuestras delegadas, llevando a cabo un arduo trabajo informativo en las empresas y negociador en las mesas.

Así mismo, no ha sido el único triunfo reseñable de estas semanas. No podemos dejar sin nombrar al conflicto de PCB – ITP Aero Casting, que tras un año desde que se dictara el despido colectivo de 83 trabajadoras/es y tras haber presentado la empresa un recurso a la sentencia del TSJPV que declaraba nulo el mismo, finalmente dicho recurso ha sido desestimado por el Tribunal Supremo, con lo que obliga a la dirección a readmitir a

las trabajadoras/es afectadas/os en sus respectivos puestos de trabajo. En este caso, también se ha llevado a cabo un amplio calendario de movilizaciones y huelgas, además del recorrido jurídico, en el cual la plantilla de PCB y el comité de empresa encabezado por CCOO han demostrado en todo momento estar comprometidos con el empleo y la viabilidad de la planta así como el futuro de Ezker-raldea.

Paralelamente a estos conflictos y dado al imperante deseo de muchas empresas de acumular beneficios a base de despedir personas trabajadoras, siguen surgiendo nuevos conflictos y reavivándose otros. Los últimos días vuela sobre la planta Galdakaotarra de explosivos MAXAM, una amenaza de despidos que afectaría a parte importante de la plantilla. Ante esta

situación, las trabajadoras y trabajadores tratan de paralizar dichos despidos mediante la negociación y la movilización, apostando también por una huelga indefinida que día a día está demostrando un seguimiento de la práctica totalidad de la plantilla. La sección sindical y la afiliación de CCOO están demostrando una implicación ejemplar tanto en la mesa como en la calle, frente a la cerrazón de la dirección y la represión policial en los piquetes.

Por todo ello CCOO sigue demostrando implicación en el día a día, buscando soluciones y enfrentando las amenazas que tratan de imponer a nuestra clase. Comprometidas con la negociación y la movilización, estrategia central para seguir conquistando derechos para las trabajadoras y trabajadores de Euskadi.

**CCOOk egunerokotasunean inplikazioa erakusten jarraitzen du, konponbideak bilatzen eta gure klaseari inposatu nahi dizkieten mehatxuei aurre egiten. Negoziazioarekin eta mobilizazioarekin konprometituak, Euskadiko langileentzako eskubideak konkistatzen jarraitzeko estrategia nagusia delarik.**



# Amianto: Urola Garaiaiko hiltzalea

**Amiantoaren kalteak noraino iristen diren Euskadiko CCOOn argi daukagu eta behin eta berriz hiltzaile honen aurkako lana egin dugu, egiten dugu eta zoritxarrez, egingo dugu.**

Sabemos que el camino que las víctimas del amianto y sus familias tienen que recorrer injustamente, muchas veces, es más doloroso que la propia enfermedad. Ya que, como bien conocemos en el sindicato, además del sufrimiento físico que la propia enfermedad conlleva, el periplo judicial que hay que llevar adelante frente a grandes empresas, cuyos comportamientos son de todo menos éticos y respetuosos con el dolor de víctimas y familiares.



La lucha contra el amianto y sus consecuencias es una de las luchas más largas y dolorosas que desde CCOO de Euskadi tenemos que afrontar.

Horregatik, otsailaren 16ean Euskadiko CCOO eta Gazteak CCOO elkarlanean, "Urola garaia eskualdean (Gipuzkoa) amianto sorturiko eragina" jardunaldia antolatzea erabaki genuen.

Gipuzkoako barnealdean kokatzen den eskualde honetan, berun fundizioak, automoziorako lan egiten duten enpresak edota trenak eta hauen osagaiak ekoizten dituzten enpresak kokatzen dira.

Gipuzkoako eskualde industrializatuenetako batean kokatzen gara esanenez. Hori horrela izanik, 50,60 eta 70.hamarkadako langileek fabrika hauetan amiantoarekin harreman zuzena izan zuten eta horrenbestez, Urola Garaiko eskualdea amiantoarengatik kutsatuta dauden langileen zerrenda urte urte luzatzen bultzatzen gaitu.

Por eso consideramos imprescindible organizar esta jornada. Los latigazos del amianto y sus consecuencias son una característica de la comarca y por tanto, el cine Zelai Arizti de Zumarraga acogió la jornada que organizamos y a la que acudieron muchas personas interesadas y algunas, incluso, afectadas.

En cuanto a la jornada, se inició con una pequeña presentación del acto por parte del responsable de Gazteak de CCOO de Euskadi, Arkaitz Antizar, quien dio las gracias a las personas que acudieron y también a los jóvenes que habían creado y editado el documental que se proyectó.

El documental que lleva por título "Hauts" fue presentado a finales del 2021 por alumnos de Mondragón Unibertsitatea y lo que empezó como un Trabajo Fin de Grado, ha terminado por convertirse en una referencia audiovisual del tema en cuestión que está recorriendo muchos pueblos de Gipuzkoa.

Dokumentala, CAF-eko langile ohi baten bizipena kontatzen du, bere alabaren bitartez eta pertsona honen tesuingurua aztertu ondoren, amiantoarekin nola gaixotu

**Badakigu zer den gure lankide edo sindikatu kide bati amiantoarekin erlazi onaturiko gaixotasun bat diagnostikatu diotela jakitea eta honek dakarren min, ezinegon eta urduritasun guztia.**

zen eta bide mediku zein judiziala nola eramaten zuten aurrera argi eta garbi azaltzen du. Dokumentalaren ostean, gaiaren inguruko mahai-inguru bat hasi zen. Mahai-inguruan Alfonso Ríos (Euskadiko CCOOko lan osasuneko arduraduna) eta Jesús Uzkudun (Asviamieko kidea eta sindikatuko kidea) parte hartu zuten.

La mesa redonda nos sirvió para darnos cuenta y reflexionar sobre varios aspectos de esta enfermedad y de sus consecuencias. Por un lado, Alfonso Ríos hizo una explicación más detallada del amianto y los daños que genera en el contexto europeo y cómo desde los diferentes países de la UE se está legislando en esta materia. Hablé de la creación de un fondo de compensación para las víctimas del amianto de 25 millones de euros, un fondo tan pionero en el Estado español como insuficiente.

Por otro lado, Jesús Uzkudun expuso más referencias locales y trajo ejemplos concretos de afectados por la enfermedad. Además trasladó cómo desde el sindicato y desde la Asociación de Víctimas se había luchado y se sigue luchando para que las víctimas y sus familias no tengan que padecer una doble o triple dolencia (enfermedad, empresa, juzgado).

**Beraz, Euskadiko CCOO zein Gazteak CCOO-ko kideek jardunaldi honen balorazio oso positiboa egiten dugu eta gure konprometua berrestu nahi dugu, bai Urola Garaian zein gainontzeko eskualdeetan, amiantoaren aurkako lana eta biktima hauen aitortza eta erreparazioarengatik lan egingo dugula beti. Eskerrik asko gerturatu zineten guztioi.**



# Tomamos impulso

TARGOBANK | AGRUPACIÓ | ATLANTIS

## Ventaja negociada para la afiliación

GRATIS  
**X2**

### Multiplica x2

El capital de tu seguro de accidentes para la afiliación de CCOO, en caso de accidente laboral<sup>1</sup>.

 VIZCAYA: C. URIBITARTE 4 BAJO - 48001 BILBAO

 ALAVA: C.Portal de Castilla 50 - 01007 VITORIA

 GUIPUZKOÁ: C. Carlos I 1 y 3 bajo - 20100 SAN SEBASTIAN

 susana.rivashernandez@atlantisgrupo.es

 ana.magrachbarcenilla@atlantisgrupo.es

 inaki.caballerotendero@atlantisgrupo.es

 Tel. 944 242 302

 Tel. 945 154 329

 Tel. 943 445 647

Todas las personas afiliadas de CCOO con más de un año de antigüedad están aseguradas por una póliza colectiva de accidentes, que garantiza una indemnización de 9.000 € en caso de fallecimiento por accidente.

Ahora puedes ampliar **gratuitamente** su cobertura, con un capital adicional de 9.000 € en caso de fallecimiento por accidente laboral.

Además, si todavía no has cumplido tu primer año de afiliación, puedes beneficiarte de una póliza colectiva de accidentes **gratuita**, con la garantía de 3.000.-€ en caso de fallecimiento por accidente y de 6.000 € en caso de fallecimiento por accidente laboral<sup>2</sup>.

## ¡NO DEJES PASAR ESTA OPORTUNIDAD!

Si no lo has hecho ya, cumplimenta un sencillo **formulario on-line**, para obtener estas garantías gratuitas de la póliza colectiva de accidentes.

Escaneando  
este código QR:



O en tu buscador a  
través de la dirección:

<https://bit.ly/Atx2CCOO>



<sup>1</sup> Por ser afiliado/a de CCOO con más de un año de antigüedad, tu sindicato con la aseguradora GACM SEGUROS GENERALES, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.U., te proporciona un seguro de accidentes por fallecimiento de 9.000.-€ y, en caso de accidente laboral, si se cumplimenta el formulario on-line disponible al efecto, se dobla de manera gratuita el capital por fallecimiento, proporcionándose 9.000.-€ euros más, con una cobertura total de 18.000.-€.

<sup>2</sup> Para afiliados/as de menos de un año de antigüedad, si se cumplimenta el formulario on-line, el sindicato CCOO con la aseguradora GACM SEGUROS GENERALES, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.U., te proporciona un seguro de accidentes por fallecimientos de 3.000€, con la garantía de 6.000.-€ en caso de accidente laboral. No se considerarán accidentes laborales las enfermedades de cualquier naturaleza y sus consecuencias, excepto infarto de miocardio y hemorragia o infarto cerebral, siempre y cuando sea reconocido como accidente laboral por la autoridad competente. Las indicadas garantías tienen efectividad desde el día siguiente al envío del boletín de adhesión hasta la fecha del primer vencimiento de la póliza (00 horas del 01.01.22). La cobertura se renovará por períodos anuales, si no media oposición de las partes de conformidad con la ley 50/1980 de Contrato de Seguro.

<sup>3</sup> Seguro de Accidentes distribuido por TARGOBANK, SAU, NIF A-79223707, entidad bancaria, con clave 0216, en el Registro de Banco de España y operador banca-seguros vinculado, con clave OX0088, en el Registro Administrativo de Distribuidores de Seguros y Reaseguros de la DGSyFP, con domicilio en calle Ramirez de Arellano, nº 28, 28043-Madrid. Seguro de Accidentes asegurado por GACM SEGUROS GENERALES, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.U., NIF A-59575365, con clave DGSyFP C-0708, con domicilio en Carretera de Rubí, nº 72-74, 08174-SantCugat del Valles (Barcelona). El operador Banca-Seguros Vinculado TARGOBANK, S.A.U. dispone de un seguro de responsabilidad civil profesional, de conformidad con el Real Decreto 3/2020 de trasposición de la Directiva 2016/97, sobre la distribución de seguros y tiene contrato de agencia con las entidades aseguradoras consultables en el espacio información a cliente de la página web [www.tomamosimpulso.com](http://www.tomamosimpulso.com)