

## BBKburuari adorez eta faborez

Mahai negoziatzailearen hasieratik hile bira, hitzarmen kolektiboak hondoa jo eta handik ugerrean ezartzeko antzik be ez dauka. Zuzendaritzaren proposamen negoziatzailea guztiz lekuz kanpkoa izan da.

Abenduan zuzendaritza eta sindikatuen artean adostasunerako oinarriak jarri ziran, bide horretatik trantsizinoko hitzarmena egiteko moduan, beti be euskal kutxen fusinoa batera edo bestera argitu bitartean. Egoera horrek berak ekarren alde bien arteko arineketako zarratuera eta horregaz batera Vital, Kutxa eta BBK-ko zuzendaritza eta sindikatuen artean ekin egin behar eutsiela kutxa barriaren oinarriak sendotzeari. Proposamenaren edukinak ez dira makalak izan: erabateko murrizketak diru estandarretan eta gizarte eskubideetan; bulegoen mailaketea eta batera ibilbide profesionalaren desregulazinoa -inon bada-; sustapen, igokera eta promozinoaren politikaren barruan arbitrariedaderako -lehenagokoa baino- gune zabalagoaren hasikerea; sindikatuen potere kontraktual eta negoziatzailearen makalaldia. Azken baten, hitzarmena hankaz gora, goitik behera!. Presidenteari berari eskatu behar deusagu gogoeta sakona egin dagiala forma zein edukinaren aldetik begien aurrean daukagun zentzunbakokeria aztertzeke.

CCOO sindikatuak ez dau bertan behera itxiko ez negoziatuko ardurea, ezta adostasun orekatuko hitzarmena lortzeko konpromisoa be. Beste batzuetan legez, prest gagoz enpresearen proposamen zentzundunak euren ordain egokiakaz entzuteke. Baina gogoeta egizu egin, Presidente jauna, faborez eta arren, eta onartu eizu behinik behin proposamen hau ez dala bidezkoa.



Insólita imagen tomada durante un receso en una de las reuniones de la Mesa Negociadora. Se trata de uno de los miembros nombrados por la empresa para representar los intereses de la patronal, sorprendido en una profunda reflexión acerca del futuro de sus trienios.

## lo hemos

## entendido

SUMARIO	2	Editorial	AURKIBIDEA
	4	Clasificación	
	5	Salarios	
	6	Incentivos	
7	O.B.S. Última hora		
1 de Mayo	8		

Dois meses después de iniciarse los trámites de constitución de la Mesa negociadora, el convenio colectivo quedaba varado y sin visos de desencallar, al menos a corto plazo.

Desde que, de forma sorprendente, el Presidente de la BBK con todo su equipo de Dirección, presentara a los sindicatos las líneas maestras de los planteamientos de la empresa para la negociación del convenio, quedó claro que iba a ser muy complicado encontrar puntos en común que permitieran el comienzo de una verdadera negociación más allá del mero enunciado por cada parte de sus respectivas plataformas. Y ello por varias razones.

En primer lugar, hay que recordar que la propuesta negociadora (?) de la dirección resultaba absolutamente extemporánea. En efecto, un mes antes, en diciembre, se había establecido un principio de consenso entre la presidencia y los sindicatos para ir a la negociación de un convenio de "transición" en espera de que el tema de la fusión de las cajas vascas se clarificara en uno u otro sentido. Se habló de uno o dos años de vigencia, de subida salarial y de algunos otros temas de calado menor. Parecía lo adecuado en un momento en el que se afirmaba -se sigue afirmando, por cierto- que la fusión era algo imparable, estratégico, que estaba "aletargada", pero para nada aparcada. Se barajaba -¿ya no?- la proximidad de las elecciones municipales de 2007 como punto de inflexión, etc... La situación parecía exigir a ambas partes un cierre rápido y ponerse manos a la obra para sentar las bases sociales de la nueva caja entre los sindicatos y las direcciones de BBK, Kutxa y Vital.

Si esa hipótesis ya no es válida debiera ser descartada y oportunidades para ello han existido. Sin ir más lejos las recientes Asambleas Generales. Mientras esto no se haga, seguirá afectando a los enfoques de nuestro trabajo sindical y de la negociación del convenio.

Por otro lado, y por si la finta del Presidente de BBK no había resultado suficientemente sorprendente, los contenidos de su propuesta no resultaron menos impactantes: reducción drástica de los estándares retributivos y de derechos sociales; desregulación, mayor aún, de la carrera profesional (incluida la clasificación de oficinas); apertura de un espacio, mucho más amplio, para la arbitrariedad en la política de incentivos, ascensos, promociones...; debilitamiento del poder contractual y negociador de los sindicatos. Una vuelta completa al calcetín del convenio, vamos.

Y aquí, además de los contenidos en sí, es que llueve sobre mojado. Es decir que ya hemos padecido una experiencia bastante amarga de la gestión de los dos convenios anteriores por parte de Recursos Humanos, como para que pueda existir la mínima confianza de cara a adentrarse en semejante jardín.

Más aún, se pretende utilizar esa gestión, que ha convertido las relaciones laborales en un lodazal, como "argumento" para presionar en la negociación del convenio desde su mismo arranque, con la pretensión de que "negociemos con una navaja en el cuello". Suspender "de facto" la aplicación del convenio en capítulos como la clasificación de oficinas o el complemento de las nuevas direcciones de oficinas son las más recientes ocurrencias de la inagotable factoría de chapuzas de Recursos Humanos. Si a eso le añadimos la materialización de la primera oleada de la nueva política de incentivos o la gestión de las retribuciones pactadas con una parte del personal contratado para la expansión, queda compuesto un cuadro bastante tenebroso de cómo se entienden por parte de la dirección conceptos tan manoseados como "flexibilidad", "incentivación", "evaluación del desempeño", etc...

Con estos mimbres, pues, resulta muy complicado abrir una negociación sostenida en un mínimo clima de buena fe.



Pero también tenemos que decir que ya hemos entendido que tras la estrategia de negociación de la empresa, detrás del que maneja la manguera para embarrar el campo, está, respaldándole (y haciendo flaco favor a la gestión de otras áreas, como la red de oficinas) el Presidente de la entidad. A él nos dirigimos para pedirle una reflexión en profundidad sobre el dislate que nos está planteando, tanto en el contenido como en la forma.

CC OO no va a dimitir de la responsabilidad de negociar y alcanzar un acuerdo equilibrado de convenio. Como en otras ocasiones estamos dispuestos a atender propuestas razonables de la empresa con las contrapartidas adecuadas; pero, reflexione y verá que no es precisamente esto lo que nos está ofreciendo.

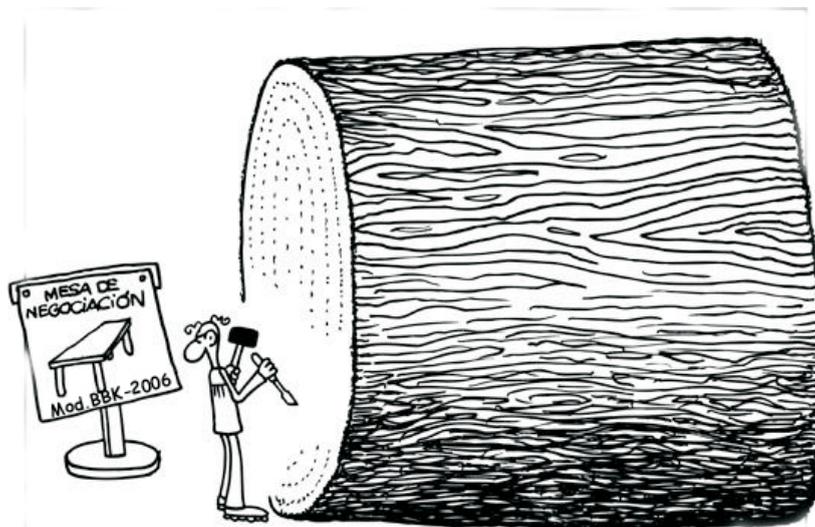


# ¿sólo teatro?

Quisiéramos manifestar que lo de la puesta en escena del convenio, que ha resultado novedosa, que no original, también lo hemos pillado.

La presencia en la bancada de la empresa de todas las áreas de gestión, con presencia desde directores generales hasta jefes de zona (e incluso ayudantes de jefes de zona) es un mensaje en ningún caso inocuo.

Se pretende explicar a una parte sustancial de la plantilla (con la pretensión evidente de llegar hasta las direcciones de oficina) que en la negociación del convenio no sólo no está representada por los sindicatos sino que tiene que sostener la posición de la empresa. Se pretende separar sus intereses de los del resto de la plantilla; y que su misión en el convenio es transferir una parte de la renta y derechos de la parte social hacia la de la empresa.



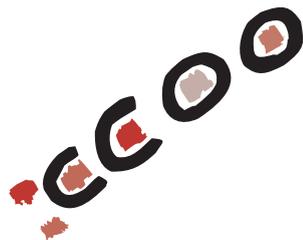
La pregunta que surge inmediatamente es obvia: "¿entonces, qué pintamos dentro del convenio?"

También para esa cuestión tiene respuesta la empresa: "Pues nada. Vuestra aspiración debería encaminarse a salir del convenio colectivo y quedar regulados por unas bonitas normas que nosotros -el Director de Recursos Humanos, por ejemplo- os confeccionaremos, con su camiseta y su canesú".

Aviso para navegantes: Ciertamente dentro del convenio no siempre hace un tiempo primaveral. Hay estaciones, pero en general sabe uno a que atenerse. El bochorno, las heladas se suceden con cierto orden y regularidad. Apesar del cambio climático.

Pero fuera... ¡ay!... fuera el desorden climático es brutal. Tan pronto te abrasas como te hielas. Y todo en el mismo día. Ahí si que no sabes qué puñetas ponerte. De ese "territorio sin ley" conocen la tira en muchas empresas del sector. Algunas personas que saben de su rudeza, se cobijan hoy bajo nuestro convenio.

Un mensaje para la plantilla, para toda la plantilla (a sabiendas de que siempre habrá alguna excepción que no nos va a traumatizar):



**¡¡Defiende el Convenio!!  
¡¡el Convenio te defiende!!**

## Quien siembra vientos...

La entrega por parte de la Caja de la Clasificación de Oficinas, efectuada con los parámetros del ejercicio 2004, **es un FRAUDE**, uno más, al personal de las "trincheras"

El actual Convenio, en vigor hasta la firma del siguiente acuerdo, establece que para alcanzar la consolidación de la categoría hay que mantener la oficina clasificada durante 2 ejercicios consecutivos.

La no realización de la Clasificación del año 2005 supone, como decimos, un auténtico FRAUDE a la plantilla de oficinas y una tomadura de pelo. Reconocer categorías y complementos de puesto no por el trabajo desarrollado durante el año anterior sino por el desarrollado dos años antes **constituye una ESTAFA**.

Para quienes durante el año 2004 lograron subir el nivel de sus oficinas, miel sobre hojuelas, pero todas las personas con responsabilidades de dirección y subdirección de oficinas que durante el año 2005 se han batido el cobre para alcanzar los objetivos fijados, se han "currado" las tardes, etc., se encuentran ahora con que todo su esfuerzo, por una **decisión unilateral** y a todas luces **ILEGAL**, se han quedado sin la recompensa acordada cuando iniciaron el ejercicio.

A esta plantilla se le exigió dedicación, esfuerzo, resultados; pero también se le explicó que en el Convenio Colectivo existe un sistema de promoción ligado precisamente a ese esfuerzo. Y cuando llega la hora de hacer balance y cobrar lo "currado", desde Recursos Humanos nos anuncian la ruptura por su parte de los compromisos legalmente pactados.

Ante esta decisión, tomada por su cuenta y riesgo y de forma arbitraria por la Caja, presentamos la oportuna denuncia al Presidente y ante la Asamblea General por lo que, entendemos, significa de quiebra profunda en las relaciones laborales dentro de esta empresa. Mantenerla supone, además de una nueva demostración de prepotencia, añadida al ya citado deterioro de las relaciones, un menosprecio evidente hacia las personas situadas a la cabeza de las oficinas de la BBK.

Para completar el desaguizado que han organizado tan "preclaras" mentes, se ha alcanzado el cénit de la sinrazón al colocar al frente de las oficinas (oficinas de nueva creación, que todavía tienen que introducirse en el mercado) a las personas consideradas como más idóneas en cada zona pero que, a la vista del engaño al que se han visto sometidas, poco o nulo interés van a mostrar si se les "birlan" mensualmente del orden de unos 800 euros que les corresponden por diferencia entre la categoría personal y la categoría de la oficina.

Estas personas son aquellas que han tenido la desgracia de que les sitúen al mando de alguna oficina durante el año 2006; para el resto de la plantilla, se da el caso de que, accediendo a la dirección de la oficina en Diciembre de 2005, sí cobran el complemento por diferencia entre categorías.

Parece que esta es la nueva política de Recursos Humanos. Desde CC OO, por nuestra parte, vamos a intentar por todos los medios que se imponga la razón y que, finalmente, se reconozca la dedicación, el esfuerzo y el logro tal y como establece el **VIGENTE CONVENIO COLECTIVO**.



## el secreto mejor guardado

Desde el lugar más remoto del planeta, cualquier internauta puede consultar el sueldo del presidente de cualquier empresa que cotice en Wall Street, el santuario del capitalismo. Sin embargo, en una "entidad benéfico-social" y sin ánimo de lucro, como es la BBK, ni tan siquiera los miembros de la Comisión Ejecutiva conocen este dato trascendente para el control de una empresa con gran ascendencia pública.

¿Quién fija los salarios de los que fijan los salarios? Esta es una pregunta que debiera responderse al menos con la misma transparencia con la que son conocidos los sueldos del resto de la plantilla. (Conocidos y criticados hasta el hartazgo por el Director de Recursos Humanos).

Los datos para este comentario los tomamos del Informe Anual de Gobierno Corporativo, que la CNMV en forma de encuesta pide a los emisores de valores admitidos a negociación. A su vez la BBK ha colgado de su página Web los informes referentes al año 2004 y 2005, que la prensa local ha elevado a categoría de noticia, al menos alguno de sus contenidos.

La información al Consejo de las retribuciones e incentivos del Personal Directivo corresponde a la Comisión de Retribuciones, formada por los Sres. Barreiro e Iruarrizaga (pregunta A.2.29 de la citada encuesta). Esta Comisión se ha reunido 4 veces en el año 2005 y 1 vez en el año 2004 (A.2.35) sin que haya trascendido ningún informe de sus conclusiones. A su vez el Presidente Ejecutivo, Director General y asimilados son 5: Sres. Irala, Ibáñez, Saenz de Buruaga, Egaz y Irigoyen (A.2.13).



No podemos concretar si son estos Sres. ó 13 más a los que corresponden los 2,89 millones de euros de sueldos y el 1,43 millones de euros por obligaciones por pensiones (con un incremento con respecto al 2004 del 6% en el primer caso y un decrecimiento del 1,64% en el segundo. La media de 865 mil euros en el primer caso (5 directivos) pasaría en el caso de los 18 directivos a 240,5 mil euros de sueldo y obligaciones de pensión incluidas (sumadas ambas partidas y divididas entre uno u otro colectivo).

En el supuesto más restrictivo (dividir los sueldos entre 18) nos daría una media de 160 mil euros anuales por persona, supuesto que puede ser asumible con reparos, pero que estamos convencidos no refleja la realidad.

Existe una clara indeterminación para no enseñar el importe de las retribuciones de los que sí insisten en poner en cuestión sueldos que proceden de muchos años de entrega o de muchas ilusiones por desarrollar un trabajo dignamente remunerado. No se corresponde un desparpajo tan insistente para con el sueldo de los demás con una falta de interés en transparentar los suyos.

Podemos pensar que el pudor en escribir lo que muchas veces los fichajes de la BBK han manifestado de palabra, que han venido a la Caja, a pesar de que perdían dinero, es lo que les lleva a interponer este respetuoso velo en un tema no apto para los demás. Nos lo podemos creer... o no. En cualquier caso...no son modos.



# ¡¡Toma ya!!

# ¡¡Que no te engañe!!

En febrero de 2005 la Dirección de BBK nos sorprendió con un "Plan de incentivos 2005" que colgó de la red para su conocimiento general y que afectaría a los colectivos en él incluidos de forma inmediata. Y en la nómina de febrero del 2006 se han visto sus resultados.

Lo primero que queremos señalar es que **este Plan no fue negociado ni refrendado por CCOO ni ningún otro sindicato** como ya escribimos en el largo artículo del boletín que en su día publicamos. Y queremos remarcarlo porque ante la petición de explicaciones que personas afectadas han formulado ante sus direcciones respectivas, se les ha explicado que *"esto es así y además está firmado por los sindicatos"*. **Esto no es cierto**. No se nos pidió opinión, ni refrendo, ni firma; quizá lo dejaban para el Convenio. Así que las explicaciones tendrá que darlas el Dpto. de RR.HH, o la propia Dirección General, o la de Negocio. Y si a los territoriales, etc., les han contado eso, les han mentado una vez más.

Dicho esto, pasemos a comentar los resultados, de forma muy casuística, puesto que no hemos recibido ninguna información general sobre los mismos, pero sí de nuestra gente que nos ha contado su caso y el de su oficina y alrededores.

Las direcciones y subdirecciones de la oficina cobran en función del nivel de objetivos conseguidos por la misma y no por su propio número de contrataciones. ¿Qué pretenden incentivar? Evidentemente la consecución de los objetivos presupuestados pero para ello no sólo es necesario el trabajo personal sino también el del resto del equipo. Probablemente quieren convertir la función de dirección de oficina en "el aporreador" que, a ritmo de bombo y látigo, dirigía las galeras romanas, que siempre es más barato que la otra opción posible para que el resto de la oficina "se incentive", y es repartir el cierre de operaciones que personalmente no le cuentan y por tanto no se pagan, y hoy se la doy a este gestor y mañana a la otra. Elegir entre el látigo o la zanahoria dependerá del carácter, pero en cualquiera de los dos casos, producirá un reguero de agravios y no será una buena política para hacer equipo e incentivar al personal. Palabra.

¿Os contamos un caso sangrante?. Mientras el Sr. Xabier de Irala sale en el periódico como impulsor de una política de erradicación de la discriminación de la mujer en BBK, diciendo que *"se aplica un plan de igualdad y que uno de cada tres puestos directivos esta ocupado por mujeres"* y que está, por así decirlo, a tope con el colectivo femenino, una directora de oficina ha cobrado solo parte del incentivo a pesar de haber logrado los objetivos al 100%. La razón es que ha tenido una baja por maternidad ¡¡¡y le descuentan los tres meses de la misma!!! Eso es lo que se llama una política de conciliación de la vida familiar y laboral, ¿a que sí?. Por cierto, a la gestora que le suplió en su puesto, sin nombrar, ni con pago de plus ni nada de nada, tampoco le han pagado lo descontado a la directora, simplemente se lo han ahorrado, que igual también tiene que cumplir objetivos el Dpto. correspondiente para cobrar sus idem.

De direcciones y subdirecciones para abajo, en los puestos de gestión, con o sin cartera, la cosa también ha tenido su miga porque el cobro depende de lo que se haga personalmente, de los resultados de la oficina, y de lo que haya hecho el resto del colectivo.

¿Quiénes cobran entre el colectivo con cartera? El "bonus" personal depende no solo del resultado de la cartera individual, sino también del de la oficina (y/o zona) y de que el "nivel de logro" alcanzado esté en los dos tercios superiores de un ranking en el que el colectivo es ordenado de mayor a menor. Total, que igual le has sacado chispas a tu cartera pero la oficina no ha logrado objetivos, no sales bien en la foto general y no cobras. Y te vas a casa con un "donus" redondito con una pinta de cero patatero que incentiva mogollón, máxime si además ha cobrado el de la otra oficina o la de la mesa junto a la tuya, esa a la que se le apareció la virgen queriendo trasladar el plan de pensiones de otra Entidad, y tenía una pasta.

¿Y el resto de la tropilla?: gestión a cuerpo gentil, ventanillo puro y duro, administración de oficina, ¿quiénes cobran?. Pues el primer tercio de un ranking establecido en función de las ventas propias que puntúen y de los resultados de la oficina y de la zona y del colectivo en general. Ya está dicho. No sabemos quienes cobran, lo que sí sabemos es quienes no lo harán, el trabajo administrativo y de mantenimiento de una oficina no tiene valor en ese "premio" que la Caja da, no tiene valor el mantenimiento de cajeros, archivo, suministros. No tiene valor la atención en ventanillo. No tiene valor el tratamiento del cúmulo de listados que hay que revisar, el control de otros tantos, los números rojos, las rechazadas, las incidencias. Solo vale la venta.

Vamos a proponer al Dpto de Formación que organice uno de aquellos cursos tan graciosos en los que nos explicaban que todo ese trabajo es fundamental para una buena gestión de la clientela. Creo que el argumento era que, en general, no se entra a una sucursal "de compras", muchas más veces se va a resolver pequeños asuntos, a por dinero, a pagar algo, a consultar un apunte, es decir, a demandar un servicio. Si este se realiza de forma eficiente y rápida la Entidad les produce más confianza y son más manejables, aumentando las posibilidades de que cuando lleguen a una mesa de gestión y les digan "firme aquí" lo hagan en vez de mentarte a la madre. Sugeriremos que el cursillo termine con un bonus para un spa porque tanto incentivar lo mismo nos ponemos como motos.

¿Y los Servicios Centrales?. Esos si que ya no deben aportar nada, lo mismo que su personal, ni el primer tercio. Como premio de consuelo recomendaríamos el mismo cursillo pero enfocado desde la óptica de "atención al cliente interno". Ah! y el mismo circuito de spa, que lo mismo se alteran de los nervios.

**Y para 2006, defendida y enmendada**

Os recomendamos su lectura ya que han vuelto a enviarla a todo el personal vía correo electrónico, no es simple pero si le coges el punto es clarificadora. En aras a reconocer mejor los logros personales (¡?!) han realizado alguna modificación.

A partir de ahora, el nivel de logro (y por tanto el de pago del incentivo) no se va a medir como incremento de saldos totales sino que se van a considerar sólo los incrementos presupuestados, esto se traduce en que el porcentaje de pago será siempre mas elevado. Además, se valorará a partir del 80% de consecución de los objetivos, en vez de cómo mínimo el 100%, y no estará topado para incrementos superiores al 120% de los objetivos sino que se valorará hasta el 150%, (no te rías, que lo pone). Por el contrario, será necesario la consecución del mínimo en dos de los objetivos para que todo el proceso de valoración continúe, y no como ahora que bastaba con uno pero al 100%. Parece claro se que podrá cobrar desde un nivel menor de logro, pero entre el 100% y el 120% de consecución de objetivos se cobrará menos, o sea, que están por repartir quitando aquí para dar acullá.

Ni idea de lo que significará en euros y su distribución, ni de las alegrías que proporcionará, los agravios que se acumularán, o de las injusticias que se sufrirán. Pero lo veremos.

Hay otra modificación muy en la línea con la política de personal que padecemos. En la versión anterior sólo los colectivos de dirección y subdirección de oficina, gestores/as con especialización en pequeñas empresas y comercios, y banca personal, en su puntuación tenían un 20% de "componente discrecional" (ahora le llaman así a lo que antes era el informe de personal). Ahora, también en los colectivos restantes, es decir, gestores/as con cartera y sin ella, lo cuantificable pierde peso y pasa a ser el 80% por la incorporación de dicho componente. ¡Maldición!

Para general conocimiento, en el "emilio" explican como lo evalúan. Dibujan unos ejes cartesianos en los que en un lado se mide el nivel de logro y los resultados, y en el otro la actitud y el esfuerzo. Se determinan nueve situaciones posibles y a algunas de ellas se les da una puntuación de componente discrecional y al resto, cero. Pudiera darse el caso que exista una "rara avis" que: *"superando claramente las metas y objetivos y haciendo aportaciones que son muy valoradas por los demás"* en un eje, *"demuestra una actitud negativa en su trabajo y entorno y evita asumir compromisos y responsabilidades"* en el otro (?) y se le adjudicará un 50% de logro. También se puntuará a quien *"no logra los cometidos y resultados exigibles en su puesto y nivel de responsabilidad"*, pero *"está disponible más allá de lo requerido y colabora activamente"*, pues un 25%. Está todo pensado.

Esta "disponibilidad" mejora el % en cualquiera de los niveles de resultados cuantitativos. Dejarlo lo dejan claro ¿no? Lo que no pueden pillar vía Convenio pretenden conseguirlo por medio de los incentivos. Ahora, en oficinas, se valora la disponibilidad más allá de lo requerido en todos los puestos y se notará sobre todo en los que se cobra en función de un ranking.

Vemos con preocupación todos estos planes porque calculamos las intenciones que hay tras ellos. No creemos que pretendan ofrecer un mejor servicio, mayor eficacia y satisfacción de la clientela, ni que con estos planes incentiven la profesionalidad y el buen hacer, los equipos de trabajo, las aspiraciones individuales. Pretenden una plantilla más barata en lo obligatorio, haciendo horas extras que se pagan o no con incentivos, con futuros ascensos al purgatorio.

Ya decía mi abuelo: *Más vale prometer Bilbao que dar Portugalete*. Mañana ascenderás, el año que viene cobrarás pero eso será mañana, o el año que viene o el próximo. Y mientras tanto vas a hacerme este trabajo sin que te nombre nada ni te pague lo que corresponde y así, si lo haces bien, el año que viene te nombraré... sota de bastos. Mi abuelo terminó haciéndose bolchevique.

**O.B.S -Última hora. Escuelas infantiles**

*El 30 de Marzo y a instancias sindicales mantuvimos una reunión con la empresa con el fin de recabar información a la caja acerca de las solicitudes de plazas para el próximo curso en Escuelas Infantiles.*

*Con cierta sorpresa por nuestra parte la Caja nos facilitó un documento con los datos provisionales hasta esa fecha, en la cual aún no se habían realizado las preceptivas entrevistas a los padres.*

*Los datos que aportaron eran ciertamente preocupantes dada la reducción producida en el número de solicitudes, y es que hay centros en los que, aunque baja el número, se mantiene una demanda superior a las plazas ofertadas, pero en otros, en cambio, se podría llegar a la situación de tener que suprimir aulas.*

*Y, ¿a qué se debe esto?, ¿cuáles son los motivos que originan esta situación? Pues, según noticias de prensa, el año pasado, sólo en Bilbao, había un déficit de 1.200 plazas para escolares de 0 a 2 años. A pesar de ello en las Escuelas Infantiles de la BBK se van a cerrar aulas. Una de las causas que favorecen este hecho es que algunas solicitudes son rechazadas por motivos varios, entre los cuales no es el menos importante el de la escasa o nula vinculación de los padres como clientes de la Caja.*

*Desde CC OO entendemos que ante dos posibles candidaturas a una plaza se le conceda esta a la de mejor vinculación con la BBK, pero no comprenderemos nunca que existiendo plazas libres y una importante demanda, algunas no se ocupen por el hecho de que los padres no sean tan buenos clientes como nos gustaría. Siempre será más rentable para todos que las aulas estén completas.*

*No olvidemos que las cuotas de las Escuelas Infantiles de la BBK son similares a las del mercado y que cuando las solicitan no es por su precio sino por su calidad.*



**MANIFESTALDIAK****BILBO:** G.Vía / M<sup>a</sup> Díaz de Haro (11,30 h.)**DONOSTIA:** Alderdi Eder (12,00 h.)**GASTEIZ:** Plaza Virgen Blanca (12,00 h.)**MAIATZAK 1****PREKARIETATEA KANPORA!**  
**Porque otra Euskadi es posible****OTRAS CONVOCATORIAS**

- ALICANTE** 12:00 Escaleras Jorge Juan  
**BARCELONA** 11:30 Rda.Sant Pere / P<sup>o</sup> de Gracia  
**CIUDAD REAL** 12:00 Puertollano  
**GUADALAJARA** 12:00 Pza. Los Caídos  
**LOGROÑO** 12:00 Glorieta Dr. Zubía  
**MADRID** 12:00 Cibeles  
**MÁLAGA** 11:00 Alda. De Colón / Muelle Heredia  
**SANTANDER** 12:00 Numancia  
**TOLEDO** 12:00 Plaza de toros  
**VALENCIA** 11:00 Plaza de San Agustín  
**ZARAGOZA** 12:00 Plaza de San Miguel

**E**uskadi vive momentos de esperanza. Pero el debate de normalización política no puede ocultar la situación del empleo, la siniestralidad laboral, la precariedad o la subcontratación. Tampoco el ataque sin precedentes contra las herramientas de intervención sindical para hacer frente a esos problemas: el diálogo social y la negociación colectiva. CC OO apuesta por su revitalización, porque de ello depende el futuro de los trabajadores y trabajadoras vascas y sus condiciones laborales.

**Boletín de Afiliación**

Nombre y Apellidos \_\_\_\_\_

Domicilio \_\_\_\_\_ Localidad \_\_\_\_\_

Código Postal \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_

D.N.I. \_\_\_\_\_ Nº Cuenta \_\_\_\_\_

Sucursal o Servicio \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_

Firma



Enviar a CC.OO. - BBK Rodriguez Arias, 1 - 4º