

Sección sindical de  
CC OO - Kutxabank  
Rodríguez Arias 1-4º - 48008 Bilbo  
Tf.: 94 401 70 24 - 94 401 70 29  
Fax 94 401 70 29  
e-mail: [bbk@comfia.ccoo.es](mailto:bbk@comfia.ccoo.es)  
[www.comfia.net/bbk/](http://www.comfia.net/bbk/)

marzo 2012 martxoa

Nº 1

5 milio langabe baino gehiago, estatua berriro atzerakadan, finantz sektorea hankaz gora eta bere negozio minimoen azpitik eta, hau dena biribiltzeko, lan erreforma, negoziaketa kolektiboa, irazpen kalte-ordainak eta lan-zuzenbidearen oinarrietako euste dikeak aurretik eramaten dituen.

“Kokapen” honetan gauzatzen ari da Euskadiko hiru entitateen, BBK, Kutxa eta Vital aurrezki kutxen integrazioa, eta badirudi proiektu honen helburu nagusia kostuak aurrezte dela. Une honetan ere izan da integrazioarako lan egokitze prozesuaren lehen pausua eman denean. Ondo dakizuenez, enpresaren zuzendaritzak lehen pausu hau Kutxa-ren hedapen sareko bulegoen murrizketan gauzatzea erabaki du.



## EDITORIAL

Más de 5 millones de parados, el país de nuevo en recesión, el sector financiero patas arriba y su negocio bajo mínimos y, como colofón, una reforma laboral que como una riada se lleva por delante los diques de contención de la negociación colectiva, las indemnizaciones por despido y los fundamentos del derecho del trabajo.

Es en esta “localización” donde se lleva a cabo la integración de las tres entidades vascas: BBK, Kutxa y Vital. Un proyecto cuyo objetivo fundamental parece ser el ahorro de costes. Es también en este momento cuando se da el primer paso en el proceso de ajuste laboral de la integración. Un primer paso que, como sabéis, la dirección de la empresa ha decidido que consista en un adelgazamiento de la red de oficinas de Kutxa en la expansión.

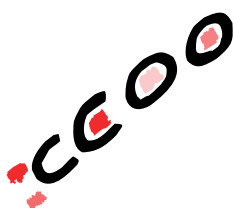
Inicialmente, el cierre de oficinas decidido por la empresa se tradujo en un planteamiento de 88 traslados. El análisis y discusión de los mismos en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Laboral los ha reducido a 68 y ha aplazado otros 4, atendiendo a distintas razones de tipo familiar, de salud, embarazo, lactancia, etc. Asimismo en la Comisión de seguimiento se han resuelto un buen número de cuestiones prácticas de aplicación de las compensaciones establecidas en el acuerdo laboral. En otro apartado de este boletín nos referiremos a todas estas cuestiones con más detalle.

Pero aquí y ahora nos interesa destacar la formidable herramienta que supone el acuerdo laboral para la protección de la plantilla ante las circunstancias que ya está produciendo la integración de las tres cajas y ante la deriva de la situación del sector, con anuncios de miles de excedentes en varias de las antiguas cajas, y de las amenazas de la reforma laboral (mayores facilidades y abaratamiento del despido, refuerzo de la unilateralidad del empresario en los ajustes de condiciones...).

Por encima de todo, este acuerdo, como no nos cansaremos de repetir, garantiza el puesto de trabajo, al cerrar el paso a las extinciones forzosas de contratos. Lejos de ser una coartada para despedir, como estúpidamente insisten algunos descerebrados, garantiza unas compensaciones que refuerzan el ya de por sí importante interés por el mantenimiento del puesto de trabajo en el caso de traslados. La mejor prueba la tenemos estos días: se han atendido situaciones específicas, dejando sin efecto el traslado, y hasta el momento sólo unas pocas personas parece que optarán por la rescisión, cuya indemnización está, por otro lado, sustancialmente mejorada.

Constituye, en suma, un magnífico paraguas para la que está cayendo desde todos los ángulos. Junto con los convenios renovados tras su firma, nos permite mantener el poder adquisitivo durante los tres años de vigencia, garantiza los puestos de trabajo e inicia la convergencia de las condiciones laborales en aspectos tan relevantes como la jornada y la previsión social. Pero ese paraguas se cerrará el 31 de diciembre del 2013, por lo que para entonces tendremos que haber acordado el primer convenio colectivo de Kutxabank, en el que, junto con la homologación del resto de condiciones laborales, las garantías de empleo tendrán que seguir jugando un papel primordial.

Pero a más corto plazo la plantilla de Kutxabank tiene que comprometerse en la respuesta a una reforma laboral devastadora, que si no le ponemos remedio acabará inundando también nuestras relaciones laborales por mucho dique que a nivel de empresa le pongamos. Impedir la quiebra que puede suponer la reforma laboral para la negociación colectiva en la empresa, con aspectos como la limitación a dos años de la vigencia de los convenios tras su vencimiento, o las facilidades para el despido o la modificación de las condiciones de trabajo o salariales, dejadas absolutamente en manos de la empresa, es también nuestra responsabilidad. La nuestra y la de cada una de las personas de la plantilla. Si no somos capaces de dar una respuesta contundente el futuro puede ser, también en Kutxabank, muy negro.



## inicio de **UNA NUEVA ANDADURA**

El año nuevo nos traía el nacimiento de KutxaBank, y como dice el nuevo lema tan publicitado “somos más”. Somos más de muchas cosas, pero sobre todo somos más personas trabajando para esta nueva entidad resultado de la unión de nuestras tres cajas anteriores.

Y para CC OO y sus tres secciones sindicales en nuestras “antiguas” cajas estos cambios no podían pasar inadvertidos. Se trataba de un momento ideal para obtener una organización sindical más eficaz, unificar líneas de actuación y recursos, y, sobre todo, hacer una organización fuerte para una mejor defensa de los intereses de las plantillas.

Con todos estos objetivos el pasado 6 de Febrero se constituía la Sección Sindical de CC OO en Kutxabank, resultado de un proceso que se iniciaba un mes antes con la posibilidad de participación de toda la afiliación de CC OO en Kutxabank en asambleas por provincias donde hay oficinas de la entidad.

Delegaciones que representaban a más del 90% de la afiliación, formaron parte del plenario que servía como punto de inicio para la nueva sección sindical de CC OO. Allí se aprobarían las ponencias que definirán nuestras líneas de actuación en los próximos tiempos:

- **el mantenimiento y defensa del empleo como prioridad absoluta.**
- **avanzar sobre la base del acuerdo laboral, que debe permitir alcanzar un convenio único para toda la entidad.**
- **la necesidad de unidad de acción sindical en Kutxabank.**
- **nuevas líneas de comunicación con la afiliación y la plantilla.**

Asimismo se eligió la nueva ejecutiva de la sección sindical, 21 personas (38% mujeres) que representan los distintos territorios y realidades de Kutxabank, coordinados por la figura del secretario general, Patxi Ruiz, que resultó elegido con el 95% de los votos.

Al acto asistieron además los máximos responsables de Comfía-CC OO (Chema Martínez) y de CC OO en Euskadi (Unai Sordo), así como representantes de la sección sindical de Cajasur y otras federaciones de Comfía. Todos ellos en sus intervenciones resaltaron la trayectoria de CC.OO. en las cajas vascas como sindicato mayoritario en las tres entidades y auguraron las mejores perspectivas para la nueva sección sindical pese a los tiempos tan convulsos que nos está tocando vivir en el sector financiero.

Así que a partir de ahora, valiéndonos del slogan publicitario de nuestro departamento de Marketing, en la sección sindical de CC OO en Kutxabank también “somos más”. Y nuestro compromiso es ser “mejores” en la defensa de los intereses de la plantilla.

## Reforma Laboral

Dejémonos de preámbulos. El Gobierno, pasando por encima de todo y de todos, ha dictado su reforma laboral: despido más fácil y barato, movilidad funcional, empeoramiento de las condiciones de trabajo, nuevos contratos con despido libre y sin indemnización, limitación de la ultratractividad de los convenios...

Una, perdón por la expresión, hostia de tal magnitud a los derechos de trabajadores y trabajadoras, a tus derechos, que hasta el mismo artífice de la misma, antes de dar a conocer públicamente el texto, se jactó ante sus homólogos europeos de que le iba a costar una huelga general. Algo al parecer imprescindible en su currículum y que ya ha encontrado quienes se muestran prestos a concedérsela. Todo apunta a que al final, si nadie lo remedia, será una triste realidad.

### Despido improcedente más barato.

La reforma establece que la indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a su entrada en vigor se calculará a razón de 45 días por año, por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, y a razón de 33 días por año, por el tiempo de prestación de servicios posterior, con el límite de 720 días de salario.

Con una excepción: si del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor resultase un número de días superior, se aplicará este tope como importe indemnizatorio máximo, que nunca será superior a 42 mensualidades.

	Caso 1	Caso 2	Caso 3
Fecha de entrada	10/02/1982	10/02/2000	10/02/2012
Fecha de despido	12/02/2014		
Sueldo anual	21.600,00		
Sueldo / Día	59,18		
<b>Tiempo trabajado</b>			
Antes de la reforma laboral			
Años:	30	12	0
Desde la reforma laboral (11/02/2012)			
Años:	2	2	2
Total periodo trabajado			
Años:	32	14	2
<b>Indemnización:</b>			
Antes R.L.			
Días	1.440	630	
Días a pagar	1.260	630	
<b>Importe</b>	<b>74.566,80</b>	<b>37.283,40</b>	
Después R.L.			
Días			
Hasta 11/2/12	1.350	540	0
Resto	66	66	66
Total días	1.416	606	66
¿Supera 720?	Sí	No	No
Días a pagar	1.260	606	66
<b>Importe</b>	<b>74.566,80</b>	<b>35.863,08</b>	<b>3.905,88</b>

En el cuadro puedes ver tres casos. En el primero no se ve afectado por la reforma, pues ha generado el tope indemnizatorio antes de su entrada en vigor. Al último se le aplican directamente 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades. Es en el segundo, que comprende ambos periodos, donde se refleja claramente la rebaja, que sería más notoria a medida que se redujese el periodo trabajado antes de la reforma y aumentase el posterior a la misma.

### Despido objetivo: cuando el objetivo es el despido

Más fácil, más barato todavía, más injusto. Como en el improcedente todavía hay que "pagar mucho", se ha ampliado de tal forma la casuística para el despido objetivo, que casi cualquier empresa podrá reducir personal con una indemnización de 20 días por año de servicio, con un máximo de 12 meses. Tomando los ejemplos anteriores, ¿ves como quedaría? Y lo que es peor, se pierde la tutela judicial y las empresas no necesitan autorización de la Autoridad Laboral para llevar a cabo un ERE.

	Caso 1	Caso 2	Caso 3
<b>Indemnización por despido objetivo:</b>			
Días	640	280	40
Días a pagar	365	280	40
<b>Importe</b>	<b>21.600,00</b>	<b>16.570,40</b>	<b>2.367,20</b>



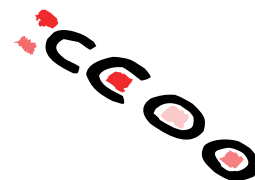
## Nuevos y peores contratos.

- ❖ Nuevo contrato indefinido, de uso casi general, que podrá extinguirse durante el primer año sin indemnización.
- ❖ Contrato de formación, de duración mínima de un año y máximo de tres, con el que la misma persona podrá trabajar en una o varias empresas.
- ❖ Se podrán realizar horas extraordinarias en contratos a tiempo parcial.
- ❖ Se hace compatible el cobro del salario con la prestación por desempleo.

## Organización del trabajo y negociación colectiva.

- ❖ Se amplían para el empresario las posibilidades de movilidad geográfica, así como la posibilidad de modificar unilateralmente la jornada, el horario y suspender o reducir, sin autorización administrativa, la jornada de trabajo.
- ❖ Pone fin a la ultraactividad del convenio colectivo: transcurridos 2 años desde el final de su vigencia, sin haber sido renovado, dejará de tener validez, individualizando las condiciones laborales de los trabajadores.
- ❖ Se contempla la inaplicación del convenio a través de un arbitraje obligatorio.

Este somero repaso que hemos hecho puedes leerlo como currela o como empresa. Si lo haces como el primero, seguro que notarás cómo ceden los cimientos sobre los que se asienta tu relación laboral, lo que te generará intranquilidad. En cambio, si lo haces como empresa, te frotarás las manos. ¿Cuál es tu caso?



## El EMPLEO, por delante

Poco a poco se van sucediendo los días desde el nacimiento de Kutxabank. Con su transcurrir podemos constatar lo acertado de la firma del acuerdo laboral previo a la fusión de nuestras cajas de procedencia. Éste, junto con los convenios colectivos renovados en Vital y Kutxa, nos están aportando la tranquilidad necesaria en estos momentos.

**El acuerdo laboral y los convenios renovados son lo mejor que tenemos ahora mismo en nuestras manos**

En un mercado financiero convulso, con otra vuelta de tuerca en cuanto a provisiones, con muy malas noticias en lo referente al empleo, con pocas expectativas de una pronta recuperación, el acuerdo laboral y los convenios renovados son lo mejor que tenemos ahora mismo en nuestras manos. Garantizan el empleo, así como un incremento salarial igual al IPC, tanto para este año como para el próximo. ¡Una bagatela para algunos, al menos de boquita!

Mientras desarrollamos este boletín se están produciendo las primeras prejubilaciones fruto del acuerdo. Los ajustes de plantilla siempre aparecen en toda fusión y ésta es la principal medida para afrontarlos. Es voluntaria y a nadie traumatiza; quien puede y se quiere acoger, la mayoría, se acoge, quien no, los menos, la rechazan y siguen. En esta primera tanda, 180 personas han recibido la oferta y tan solo 24 han pasado de ella.

Pero no hay que engañarse y no lo hacemos; no todo es dulce en una fusión, también tiene su punto amargo. Surge, es inevitable, la movilidad y, con ella, los traslados. Es aquí donde cobra especial relevancia el acuerdo firmado, que establece taxativamente que la empresa no utilizará el despido para llevar a cabo los ajustes que necesite. He aquí su pilar fundamental: la garantía de empleo para todas las personas que formamos Kutxabank.

Un compromiso que ha hecho posible que los traslados, aun siendo una mala faena, no sean despidos; que en lugar de rescindir contratos con una bajísima indemnización, la empresa haya tenido que buscar nuevo destino para algunos compañeros y compañeras, que irán acompañados de unas compensaciones económicas sin igual en nuestro sector.

Nuestra empresa anunció inicialmente 88 cambios de destino producto del cierre de algunas oficinas, que se encontraban en pérdidas. El buen hacer en la comisión de seguimiento, además de aclarar buena parte de las dudas que han ido surgiendo, ha hecho que el número final de los mismos se haya reducido a 68, mientras otros 4 casos se pospondrán hasta que finalice su especial situación.

Unos traslados que, frente al “*¡y ahora qué, estoy en la calle!*” de las rescisiones de contratos, permiten afrontar un futuro con garantías. El momento no está para grandes alegrías, y mantener el puesto de trabajo constituye una sólida base sobre la que auparse. No pensamos que no sea un mal trago, que no vaya a costar. Decimos que hay esperanza, que al final veremos que mantener el tipo merece la pena.

Y aunque la tentación es fuerte, no vamos a tirar de hemeroteca, aunque ahí la tienes. No la necesitamos para ver cómo los negros augurios que nos lanzaban desde varios ámbitos van cayendo por sí mismos, carentes de fundamento. La realidad no perdona y se ha encargado de dejar a cada cual en su lugar. Y lo seguirá haciendo.

Se nos ponen los pelos de punta pensando en la reforma laboral. ¿Qué hubiese pasado si nos llega a pillar en todo este proceso sin el escudo que supone este acuerdo?, ¿de qué estaríamos hablando ahora? ¡Uf!, mejor seguimos pensando en positivo.

**El pilar fundamental del acuerdo laboral es la garantía de empleo**

## Ni en la mayoría, ni en la legalidad. El problema está en la actitud

*No, no estamos ante un problema de mayoría, ni tampoco de legalidad; habremos de buscarlo, y lo encontraremos, en la actitud. Ahora bien, el problema no lo hallaremos en donde el “eje del ámbito” dice, sino en ellos mismos. Una actitud obstruccionista, negativa, que pone piedras en el camino para entorpecer el avance. Nada positivo han aportado todavía.*

Por una u otra causa, reunión tras reunión cuestionan la legalidad de la mesa negociadora del convenio. No hay cita que no comience con una alusión a la representatividad; una y otra vez intentan sabotearla, pues no es la del ámbito que desean. Inútil esfuerzo: la mesa se constituyó con arreglo a las delegadas y delegados elegidos a 1 de enero de 2012, tras rechazar ellos mismos, aunque lo nieguen, nuestra propuesta que, en aras a la unidad, “corregía” ese supuesto “déficit democrático” del que tanto hablan.

	Delegados	Asesores	Euskadi	Expansión
CCOO	6	2	6	2
PK	2	2	4	
ELA	2	2	4	
LAB	1	2	3	
ALE	1	2	1	2
GIV	1	2	3	
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>4</b>
	25		25	

Se empeñan en mantener abierta su campaña sobre el ámbito vasco, con recogida de firmas incluida, intentando sembrar entre la plantilla el miedo sobre quién negocia y dónde lo hace, en ambos casos sin base que lo justifique. Es muy sencillo, nada ha cambiado. **¿Dónde se negocia?** En Bilbao, donde tiene su sede la empresa, como antes se hacía también en Vitoria y Donosti. **¿En qué ámbito?** El de empresa, para toda la empresa, como llevamos haciéndolo años. **¿Quiénes negocian?** Entre delegados y asesores podemos llegar a las 25 personas, tan solo 4 de la expansión. Sin tener en cuenta a los asesores, el ratio es de 10 a 3.

Y aunque lo nieguen, eso es lo que CCOO propuso en la primera reunión de composición de la mesa negociadora, el 10-3, que moderaba la participación de cada grupo, reduciendo la nuestra en beneficio suyo, de lo que tanto se lamentan, que la rechazaron sin mayor miramiento. ¿Quizás porque tampoco así obtenían mayoría en la mesa?

Que las cosas no discurren en el ámbito que desean (que se han autoimpuesto solitos y quieren imponérselo a todos) no significa que la empresa haya aplicado “su legalidad” (la Audiencia Nacional fue muy contundente respecto de la mesa del convenio de BBK) o que se pretenda acallar su voz.

Ya vale de la cansina mojiganga “la empresa no quiere negociar con nosotros porque somos más duros”. ¡Ja! ¿De verdad, alguien se cree que la empresa no quiere negociar con ELA? Pero si ha firmado todos los convenios de la historia de BBK, de Vital también todos, menos los dos últimos (en Kutxa no han firmado nada en los últimos 25 años, pero es que estuvieron sin representación más de 10 años y ahora tienen una representación marginal y ya se sabe que eso, la marginalidad, le permite a uno muchos lujos como pedir el IPC+5 y fumarse un puro). ¿Y LAB, que no ha firmado ni un convenio en las cajas vascas, aunque haya participado en todas las mesas? ¿Para eso quiere un convenio de “aquí”? ¿Para que lo negociemos y firmemos, en su caso, los de siempre? ¿Es lo del IPC+5 una pista de lo “duros” que son, o de lo irresponsables que pueden ser?

Es muy cómodo refugiarse en sucesivos pretextos -primero la bankarización, luego el IPC+5, ahora el “déficit democrático” y que la empresa no les quiere por “duros”- para eludir sus responsabilidades y/o hacerse las víctimas. Pero lo cierto es que para la empresa son un chollo. Mucha verborrea, mucho radicalismo de boquilla, mucha (¿) firma, pero si fuera por ellos la plantilla a la intemperie: sin garantías de empleo, sin subida salarial, sin jubilaciones, sin convenio. La leche, vamos.

## 8 DE MARZO en Kutxabank

Recordar el 8 de Marzo y sus reivindicaciones en Kutxabank sigue siendo imprescindible y de especial importancia este año porque en los próximos meses, en el proceso de integración y ordenación, se van a ir nombrando los cargos de dirección en esta empresa. Es momento de recordarle a la Dirección los **Planes de Igualdad** y/o Acuerdos de Convenio que tiene firmados en las tres Cajas.

Con similares textos en todos ellos y **en lo que se refiere a la promoción**, talón de Aquiles de la Igualdad en las tres Cajas origen, **sus objetivos son:**

*. Verificar que las posibilidades de **acceso de la mujer a puestos de responsabilidad** se efectúan con criterios de igualdad, contribuyendo a reducir los desequilibrios,..., con el objetivo de conseguir **una representación equilibrada de la mujer en el ámbito profesional** de la Caja.*

*... haciendo efectiva en su plantilla la presencia o composición equilibrada tal y como se define en la Ley de Igualdad: "presencia de mujeres y hombres de forma que, **en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento, ni sean menos del cuarenta por ciento.**"*

Para conseguirlo se establecen unas **medidas permanentes de aplicación:**

**Se garantizará que los procesos de promoción y desarrollo profesional se lleven a cabo en igualdad de condiciones, sin existir ningún tipo de discriminación por razón de género.**

*. La Entidad se basará en los principios de mérito, capacidad y adecuación al puesto de trabajo en todos los procesos de promoción, garantizando que el puesto es ocupado por la candidata o candidato más adecuado.*

*. **En igualdad de condiciones, favorecer el acceso de las mujeres a todas las categorías y funciones, especialmente las directivas.***

*. **No fomentar la cultura de la disponibilidad**, primar el rendimiento y la capacidad, para que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para conciliar.*

*. Con independencia de otras medidas de igualdad que puedan ser acordadas en esta Comisión,..., se impulsarán las medidas y procedimientos necesarios en promoción y nombramientos para **conseguir, a lo largo de la vigencia de este Convenio, un incremento progresivo del porcentaje de mujeres en todos los niveles jerárquicos de la Entidad.***

Y es preciso recordárselo a la Dirección por los siguientes **datos** obtenidos por intranet en la presentación **de la estructura organizativa en los niveles jerárquicos 1 y 2.**

	TOT	Mujeres	Hombres
1º NIVEL	32	5... 16%	27...84%
2º NIVEL	143	30... 21%	113...79%

No parece muy alentador. Cada vez más, las personas que ocupan esos puestos ya no pertenecen a generaciones con poca presencia femenina en las Cajas sino a las siguientes, años 90. Dentro de poco, el tan querido argumento de la empresa de que el tiempo todo lo arregla se comprobará que es una filfa.

Que **lo imprescindible es rellenar esos objetivos y esas declaraciones de principios con acciones positivas con fecha inicio y fin, responsables de su cumplimiento, y medibles en su eficacia.** Las Comisiones de Igualdad y Conciliación han de unificarse y retomar sus funciones en esta nueva etapa para trabajar en el cumplimiento de los objetivos firmados.



## Desayunos SOLIDARIOS

Con la fusión nos llega, a través de los compañeros y compañeras procedentes de Vital que ya participan en él, este interesante proyecto de cooperación. Francisco Javier Palomo, cooperante vasco, nos proponía allá por 2005 la puesta en marcha de estos “desayunos solidarios”. Con una aportación mensual de 15 euros, primero se invierte y garantiza el desayuno escolar de las niñas y niños apadrinados y, dependiendo de los recursos obtenidos, se apoya también su educación.



Los recursos y su control descansan en un equipo formado por el director y diferentes maestros de la propia escuela quienes, a su vez, asumen la responsabilidad de presentar el estado de cuentas anual y garantizar la comunicación entre niños y niñas ahijadas y padrinos y madrinan.

Seis años después, el propio Francisco Javier recoge el guante de intentar ampliar estos desayunos a otro centro. Nos lo cuenta él mismo.

*Hace ahora 6 años, concretamente en diciembre 2005, aparecía en esta misma revista presentando lo que en aquél entonces era un sueño que empezaba a hacerse realidad. Después de un par de años de residencia en la comunidad indígena de Santa María de Tlahuitoltepec en el estado de Oaxaca, México, y gracias al apoyo de unas decenas de amigos y amigas de Vitoria, comenzábamos por aquel entonces un proyecto de desayuno escolar a través de un sistema de apadrinamientos, y amadrinamientos también.*

*A punto de cumplir el 6º aniversario el proyecto sigue repartiendo desayunos diariamente a los más de 700 alumnos y alumnas de esta escuela primaria. Son aproximadamente 60 las personas que desde un comienzo han colaborado y los siguen haciendo, 40 de ellas trabajadoras de Caja Vital. Sin el apoyo constante de estas personas durante todo este tiempo esta cooperación no podría haberse sostenido. Es un proyecto que sigue apoyándose en el trabajo desinteresado de unas pocas personas de este lado y del otro que ofrecen su tiempo de forma altruista para garantizar que la maquinaria siga funcionando y que todo el dinero recaudado llegue en forma de alimentos a las personas que lo necesitan.*

*El verano pasado tuve la oportunidad de regresar a la comunidad, 4 años después de mi salida, y convivir durante 10 días con este pueblo que tanto marcó mi vida. Fue un encuentro entrañable. No pareciera que hubiese pasado el tiempo. Al margen de toda la carga emocional pude comprobar el buen funcionamiento de los desayunos. Es una actividad que se ha incorporado de forma natural al funcionamiento de la escuela y que cuenta con la colaboración de las familias y las autoridades. Durante el recreo los más de 700 alumnos y alumnas se concentran en el comedor junto a sus compañeros y compañeras y recargan baterías con un vaso de leche, fruta o pan.*



*Durante estos años, desde mi regreso, el proyecto ha seguido muy latente tanto en mi corazón como en mi cabeza. Son muchas las ideas que se han ido almacenando en mi mente queriendo encontrar la forma de mejorar lo que ya hacemos, asegurar su futuro, aumentar el número de personas a las que llegamos, involucrar a más gente, hacerlo más autosuficiente, etc. Creo que debo resignarme a reconocer que personas como Vicente Ferrer sólo hay una en un millón y limitarme a hacer lo que buenamente pueda. En la línea de lo que aquí comento, durante mi visita algunos conocidos se acercaron a mí para plantearme la posibilidad de extender el desayuno a la otra escuela primaria de la comunidad con 250 alumnos y alumnas. ¿Qué les podía yo contestar? Pues eso, que lo intentaría. En mi última correspondencia a los padrinos y madrinan les pedía que pasaran este mensaje a sus conocidos y conocidas; a través de estas líneas vuelvo a hacerlo. Es mi intención encontrar 15 nuevos padrinos o madrinan y así poder extender este proyecto a otros 250 alumnos y alumnas de la otra escuela, que podrían disfrutar de un desayuno diario y todo lo que eso supondría para su salud y educación. Os animo a contactarme y conocer más de cerca este proyecto. Tenéis mis datos de contacto*

## Desayunos SOLIDARIOS



### 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