

PLAN ESTRATÉGICO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN (PEIT): ¿A DÓNDE VAMOS?

Vicente Hernández García, delegado de Madrid



Nos puedes decir tu nombre y edad. Vicente Hernández

García. 53 años.

¿Dónde naciste? En Madrid.

¿Tienes pareja e hijos/as? Estoy casado con 2 hijos mayores, y uno adolescente en acogida.

¿Qué Nivel tienes y dónde estás destinado? Nivel VI. Entré en el BB en 1971 por oposición. Mi primer trabajo fue en el Servex, (actualmente DCE) de Madrid, donde he estado trabajando sin interrupción hasta el 2007, en que pasé a dedicarme por completo a mis responsabilidades sindicales.

¿Cuándo te afiliaste? Estoy afiliado desde 1976, tras la legalización de los sindicatos.

Tu comienzo en el Sindicato. Fuí elegido delegado en 1980.

¿Cuáles son tus Responsabilidades actuales? Responsable del Área de Pensiones y Previsión Social de la Sección Sindical de CCOO en BBVA, miembro de su Dirección Estatal, y Secretario de Acción Sindical de la Sección Sindical de Madrid de CCOO. Además soy el Presidente del Fondo de Pensiones de Empleados de BBVA desde 2006, elegido por unanimidad en la Comisión de Control.

¿Qué efecto puede tener la crisis financiera en nuestro Fondo? La rentabilidad de 2007 ha sido del 2,85 por el mal comportamiento de la renta variable en los últimos meses del año. Desde la anterior crisis de mercados en 2001 en que llegamos a tener rentabilidades negativas hemos ido mejorando cada año nuestra

rentabilidad histórica. Estamos casi en el 3%. Son ciclos.

Decisiones que tomará el Fondo para minimizar su impacto. Seguiremos manteniendo con GPP, la Gestora del Plan, reuniones a lo largo del año para hacer el seguimiento de las inversiones, examinar propuestas y mimar la rentabilidad del Fondo de nuestros compañeros. Estamos exigiendo a la Gestora un trabajo muy activo, aprovechando las bandas de fluctuación de Renta Fija/Variable.

Los años buenos queremos obtener buenas rentabilidades que compensen los tiempos difíciles como puede ser 2008.

¿Qué le recomendarías a los jubilados de 2008? El valor de participación esta bajo con respecto a hace unos meses, por ello el importe de las unidades de participación que posee cada uno, ha disminuido. Es preferible, pues, empezar a cobrar una renta temporal y esperar tiempos mejores. No olvidemos además que estamos hablando de un complemento de jubilación y no de un capital con el que vamos a especular.

¿Cuáles son los temas que está tratando actualmente la Comisión de Control?

Fundamentalmente las inversiones. Estudiamos la posible inversión de hasta un 5% del patrimonio en Inversiones Alternativas, incorporar algo mas de riesgo pero con unos retornos muy interesantes a medio y largo plazo. Estas inversiones ya se están haciendo hace muchos años en los Planes de Pensiones, especialmente en los países anglosajones y en el resto de Europa. También hemos aprobado hace unos días la integración de los criterios de Inversión Socialmente Responsables (ISR) de Naciones Unidas en la totalidad del patrimonio gestionado por el Fondo. Y claro está, seguimos ocupándonos del día a día del Plan, de aprobar las cuentas anuales y de revisar los informes actuariales tal como marca la normativa de la Dirección General de Seguros.

Finalmente, ¿qué negociaciones futuras habrá en el Fondo? Ha llegado el momento de aumentar la aportación de colectivos del Plan que tienen un mínimo de 540,91 euros. Nuestro objetivo es que BBVA aporte un porcentaje sobre el salario. Y tenemos que incorporar a las Especificaciones las novedades legislativas que van surgiendo en materia de Previsión y Seguridad Social. Es la razón de ser de CCOO: obtener nuevos derechos y mejorar los existentes. □

Índice Revista

- Entrevista a Vicente Hernández
- Plan Estratégico de Innovación y Transformación (PEIT).
- Ley de Medidas en Materia de Seguridad Social.
- Área de Técnicos. Breves.
- La Ley de Igualdad entre hombres y mujeres, cumple un año.
- La Responsabilidad Social en BBVA. Objetivos 2008 en BBVA.
- El Tarjetazo. Doris Lessing.
- ¡Decídete! afíliate a CCOO.

Plan Estratégico de Innovación y Transformación ¿A dónde vamos?



El Plan Estratégico de Innovación y Transformación (PEIT) es la guía de la actuación del Banco en los próximos tres años. Nuestra obligación como CCOO es conocer con el mayor detalle posible los planes de la empresa, para poder anticiparnos y crear las mejores condiciones para la Plantilla.

Esto no es para pasado mañana. El centro de OPPLUS en Málaga es uno de los primeros pasos, pero vienen más. Nos quieren sorprender con "algo nuevo cada día". El horizonte para 2008 - 2010 es que pasemos de un BBVA con una estructura fuertemente centrada en la marca principal a un proceso acelerado de "adelgazamiento" mediante la externalización y subcontratación. La estructura actual de empleo cambiará radicalmente en el corto plazo de tres años.

Es bastante probable que el modelo OPPLUS sea el que sirva con carácter general. Se trata de cambiar al personal desde BBVA a una Empresa externa (modelo ASI), que se crea (o transferir actividad, se espera que OPPLUS pase a 800 empleos en 2008 y a los 2000 al término del Plan), la cual hará determinados trabajos, y a la vez resolver el excedente en BBVA mediante reubicaciones y prejubilaciones. Representaría un excedente de 7000 compañeros en los 3 años. No esta confirmado por el Banco que la vía de las prejubilaciones sea la que utilizará.

Naturalmente, el Plan afecta en primer lugar a los SSCC, algo que se esperaba hace tiempo, pero la Red tendrá también una muy importante transformación, al ritmo del cambio de modelo de Oficina -los distintos espacios de venta- con la implantación de las oficinas múltiples.

El banco en su Plan establece una escala de empleo según el "valor" de la operativa. Sólo aquellas actividades que requieran ser ejecutadas en presencia del cliente se realizarán en la propia oficina.

Las tareas más sencillas se enmarcarán dentro de un modelo operativo muy industrializado, que optimice la eficiencia y productividad con unos estándares de máxima calidad y excelencia operativa. No vemos evaluaciones sobre efectos en la política comercial.

Esto significa que sólo la Red Comercial, las DTs y DZs y la Alta Dirección, estarán en BBVA. Los Servicios Centrales estratégicos pasarán a la nueva ubicación en Las Tablas (Parque Foresta), en Madrid, donde no es probable que haya más de 2000 trabajadores BBVA. Los SSCC de Bilbao pasarán por un proceso gradual de transferencia, hasta quedarse en algo testimonial. Los llamados "procesos de alto valor", los que el Banco precisa controlar de cerca y que tienen cierta complejidad técnica, pasarán a OPPLUS o similares.

Entre los trabajos que se subcontratan a empresas de fuera, muchos de ellos son informáticos, pero también de diseño de productos, tareas de apoyo a la red, organizativos y de gestión.

Por último, tenemos lo que llaman "procesos banales", de atención telefónica o de marcaje de documentos y datos, que muy probablemente serán el grueso del trabajo que se deslocaliza. Sería el desarrollo de las pruebas realizadas en Perú. Se trata del país de Latinoamérica con menor presencia sindical y por tanto con menor coste salarial.

Todo este Plan significa una transformación profunda y la desaparición del "banco que conocemos". CCOO va a mirar con lupa todos

los procesos de externalización y nos opondremos a cualquier incumplimiento de normas laborales por parte del banco, por otro lado queremos regular sus consecuencias, las condiciones laborales de los compañeros que serán reubicados, de las subcontratas en las empresas del Grupo BBVA y la voluntariedad en la salida de excedentes, básicamente por prejubilaciones.

Nuestras propuestas para el PEIT son:

- Carta de circulación** con el plazo de retorno adaptada a los intereses de los empleados y empleadas, y con garantía de todos los derechos laborales BBVA.

- Formación con cursos de cambio funcional** para toda la plantilla reubicada en Red. Traslados cercanos a los domicilios particulares y sin movilidad.

- Salida no traumática de los excedentes mediante prejubilaciones voluntarias.**

- Convenio de Condiciones Laborales y garantías sindicales para todos los trabajadores subcontratados** en empresas del Grupo.

CCOO vamos a seguir de manera activa todo el proceso de aplicación del Plan, con los objetivos que siempre nos ha caracterizado: buscando una salida negociada primero, pero no descartando ni movilizaciones, ni la vía jurídica, si no obtenemos una respuesta adecuada del banco para los intereses de la Plantilla. □

CCOO quiere una negociación colectiva del PEIT en BBVA para garantizar todos los derechos de las empleadas y empleados

novedades

Ley de Medidas en Materia de Seguridad Social

El pasado 1 de Enero, entró en vigor la Ley 40/2007, de 4 de diciembre de Medidas en Materia de Seguridad Social, por la cual se modifica gran parte de la normativa que hasta esa fecha regulaba las condiciones de Jubilación, Incapacidad Transitoria, Incapacidad Permanente y Muerte - Supervivencia (Viudedad y Orfandad).



Son muchos los aspectos sobre los que se han introducido novedades, sin embargo, vamos a destacar las más significativas en relación al apartado de Jubilación, por la especial incidencia que tienen en nuestro sector en general, y en el BBVA en particular.

Jubilación Ordinaria

"Para el cálculo del periodo mínimo de cotización que da acceso a la jubilación, dejan de computarse las pagas extras". Es decir, será necesario haber cotizado 15 años completos (180 meses) en lugar de los 12,5 anteriores (150 meses).

Jubilación Anticipada

Condiciones necesarias:

- a) Mínimo 61 años de edad.
- b) Mínimo de 30 años cotizados, computándose Servicio Militar (máximo 1 año).
- c) Inscrito en la Oficina de Empleo 6 meses anteriores a la fecha de jubilación solicitada.
- d) Que el cese en el trabajo no se haya producido voluntariamente.

Anteriormente las condiciones c) y d) no eran exigibles si en la empresa había un acuerdo

colectivo de prejubilación que reuniera determinadas características.

A partir de la entrada en vigor de la nueva ley, también se les exige de estas 2 condiciones si los trabajadores pactan individualmente con la empresa su prejubilación. Es decir, se sustituye el acuerdo colectivo por el pacto individual, creando una cierta indefensión ante la empresa como en cualquier pacto individual. Además falta desarrollar el reglamento de dicha ley regulando este sistema, lo cual nos crea muchas dudas. Y hay que valorar que en la prejubilación se ha de contar con el Plan de Pensiones y la cantidad de diferentes colectivos que lo conformamos.

Jubilación Tardía (Jubilación Posterior a los 65 años)

Porcentaje aplicable: el % que corresponda en cada caso, más un 2% por cada año completo transcurrido desde los 65 (antes 100% +2% por cada año completo cotizado desde los 65)

- Mínimo 15 años de cotización (anteriormente 35 años).

- En caso de tener 40 años cotizados, el % pasa del 2 al 3%.

No obstante, esta modificación hay que ponerla en relación con el Artículo 39 de nuestro Convenio Colectivo, que fija la edad de jubilación en Banca a los 65 años, salvo acuerdo por las dos partes: trabajador y empresa. □

Junta General Accionistas 2008. CCOO va a asistir



Ya se ha convocado la Junta, en Bilbao, para el viernes 14 de marzo. CCOO no pretendemos hacer norma de la asistencia e intervención sindical en la Junta de Accionistas.

Sin embargo, en 2008 hay motivos más que sobrados para que se conozcan en ese foro y sirva de altavoz a las preocupaciones de los trabajadores de BBVA. Por ejemplo:

- El 150 Aniversario, sin acciones para las trabajadoras y trabajadores de BBVA.

- El Plan Estratégico de Innovación y Transformación, que conlleva un cambio radical en la estructura

del banco, con importante pérdida de empleo en BBVA, y de competitividad si baja la calidad del servicio, al pasar importantes áreas del banco a OPPlus o subcontratas.

- Las desproporcionadas diferencias en Incentivos y edad de jubilación de Consejeros Ejecutivos y empleados en general.

La gran mayoría de la plantilla tenemos Acciones BBVA, por compra directa o por el rescate anticipado de los Premios de antigüedad. Hay que hacerlas rendir, no solo en el dividendo o en la cotización. Envíanos tu delegación. □

Nómina de febrero, Retribuciones variables (y tanto...) AVE, DOR, Bonus, Extrabonus y el Superbonus

	2008	2007
Consejeros Ejecutivos		
Presidente	3.801.565 €	3.254.892 €
Consejero Delegado	3.183.304 €	2.730.163 €
Consejero Secr.Genera	886.435 €	793.771 €

Área de Técnicos de CCOO líneas de trabajo en BBVA



El Área de Técnicos de CCOO en BBVA trabaja en tres líneas maestras de trabajo:

1.- **Recoger** sugerencias y reivindicaciones para transformarlas en propuestas que trasladaremos a las mesas de negociación de BBVA y del Convenio Colectivo del Sector.

2.- **Informar y aconsejar** sobre la problemática específica de nuestro colectivo.

3.- **Atender** dudas y consultas sobre cualquier aspecto de los técnicos en relación con BBVA en la dirección de correo-e: aegea@comfia.ccoo.es.

Hay, entre otros, dos temas especialmente sensibles para técnicos:

1.- **Salario**. En BBVA, al igual que en el resto de la banca, el salario fijo cede terreno a la retribución variable en base a criterios de objetivación comercial. Esta situación deteriora el concepto mismo de salario que marca el convenio, y abre paso a la inseguridad y arbitrariedad. Inseguridad porque no está regulado por Convenio Colectivo ni Acuerdo Sindical y arbitrariedad porque sus criterios de concesión nunca han estado demasiado claros.

Por ello desde nuestro Sindicato esta Secretaría de Técnicos viene reclamando que las retribuciones variables queden fijadas por Acuerdo con CCOO y el resto de la representación para eliminar cualquier arbitrariedad.

También demandamos que en el reparto de beneficios no sean solo los "altos directivos" los más

beneficiados. En la consecución de los beneficios participamos todas y todos, y por ello reclamamos mayor equiparación entre los técnicos de los distintos niveles. El abanico es demasiado amplio. Por último señalar que estamos radicalmente en contra de la absorción del Complemento Voluntario Personal (CVP) por los incrementos salariales de Convenio en los casos de Salarios Cerrados o S.G.A. Salario Global Anual, como así hemos reclamado al banco en varias ocasiones, hasta ahora sin haber obtenido la sensibilidad necesaria por parte de su Dirección.

2. **Jornada**. Es de todos sabidos que las prolongaciones de jornada es una de los mayores problemáticas de los profesionales de nuestro Sector, y afecta especialmente a los técnicos con responsabilidad en las oficinas y áreas de negocio. El banco tiene ya por costumbre que la mayoría de los técnicos, en mayor o menor medida, prolonguemos nuestra jornada para maximizar su rentabilidad y en muchas ocasiones para paliar la escasez crónica de personal. Si es necesaria la realización de horas extraordinarias, pueden realizarse y remunerarse. En caso contrario entramos en un fraude a la Seguridad Social, al Empleo y en definitiva a la Sociedad.

No deben continuar las prácticas abusivas de no cubrir vacaciones o bajas por enfermedad, de reuniones innecesarias fuera del horario de jornada de trabajo. Por último reclamar a toda la estructura de BBVA una posición activa en la conciliación de la vida laboral y familiar.

Una cosa es una prolongación esporádica para un momento puntual y otra que el banco cuente con la prolongación de jornada como criterio organizativo. Reclamamos también los sábados libres todo el año para todos y todas.

La afiliación a CCOO es la mejor compañía en nuestra carrera profesional en BBVA. □

BREVES

CIERRE DE SÁBADOS

Tras la propuesta de la empresa, la respuesta de CCOO ha sido positiva, con algunas condiciones de pura lógica, mejor funcionamiento y ciertas garantías. Nuestro objetivo es que al final del proceso haya libranza de todos los sábados para la plantilla. La respuesta del banco -ninguna de momento- denota cierto desconcierto de Banca Comercial, que pensaban que sería de aceptación automática. O quizás el marco económico y financiero aconseja más prudencia en los cambios. No obstante RRHH, nos reconoce que ya no da tiempo en este periodo (hasta el 31/03). Esperamos que nos convoquen antes de octubre. CCOO estamos por el Acuerdo.

EXPO ZARAGOZA 2008

Del 14 de junio al 14 de septiembre de 2008 se celebrará Expo Zaragoza. Las afiliadas y afiliados a CCOO se pueden beneficiar de un descuento en el importe de las entradas. **En www.comfia.net/bbva o en nuestro Portal Sindical de espacio**, dispones de la información de los distintos tipos de entradas, teléfonos de información y el formulario para solicitarlas antes del 12 de mayo para tener derecho a descuento.

EL ABSENTISMO CAE UN 30% CUANDO UNA EMPRESA CONCILIA

Sólo el 7% de empresas españolas pone al alcance de sus empleados y empleadas medidas para combinar trabajo y familia. Los beneficios de la aplicación de políticas de conciliación en el trabajo hace que baje el absentismo, mejore la rotación, la posibilidad de contratar trabajadores y trabajadoras clave, y que los datos económicos de la empresa también mejoren. □

La Ley de Igualdad entre hombres y mujeres cumple un año

La Ley para la igualdad efectiva cumplirá un año el próximo mes de marzo. Dicha ley designaba a los llamados agentes sociales, organizaciones empresariales y sindicales, como artífices de la aplicación de las distintas medidas y actuaciones en las empresas, para hacer realidad su objetivo: la igualdad real entre mujeres y hombres. Medidas que se han de implantar previo acuerdo, a través de la Negociación Colectiva. Es pues una invitación al diálogo social.

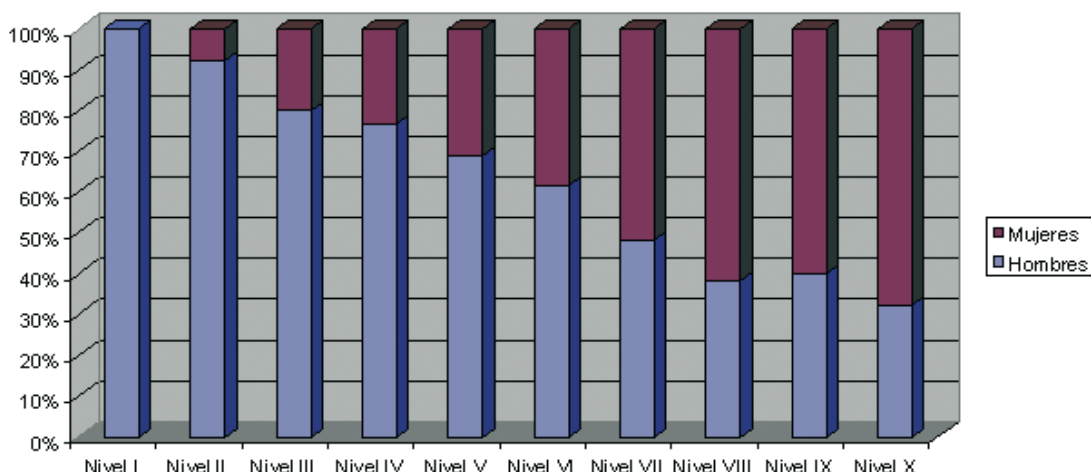


Los verdaderos avances sociales no se consiguen imponiendo, sino consensuando, pactando y nos gusta que sea así, porque potencia y da valor al diálogo en general. De todos los "ismos" que han estado presentes en el pensamiento de los movimientos sociales del siglo XX, hay uno que ha traspasado con fuerza el umbral del siglo XXI, nos referimos al pensamiento feminista. Feminismo entendido no como contraposición a lo masculino, sino al machismo. El machismo es la expresión más brutal del patriarcado, una forma de organización social que ha de desaparecer, porque se

basa en la relación desigual entre personas. Nos referimos al patriarcado no a la familia. Uno de los objetivos de la Ley para la Igualdad efectiva (Ley Orgánica 3/2007) es fomentar la corresponsabilidad de los hombres en lo referente al cuidado de la familia. Está probado que las mujeres son las que se acogen mayoritariamente a todos los permisos para atender a la familia. De todos modos hay una gran diferencia entre los permisos a los que pueden acogerse indistintamente ellas y ellos o a los que solo pueden acogerse ellos, como es el caso del permiso de paternidad. Tenemos datos muy concretos en el BBVA: mientras 227 compañeros se acogían al permiso de paternidad durante 2006, solo 4 se acogían a la reducción de jornada, lo mismo ocurría durante el primer semestre de 2007. Este año vamos a iniciar la

negociación del Plan de Igualdad en el BBVA y nos vamos a centrar en acordar las acciones positivas necesarias para eliminar el techo de cristal que obstaculiza la carrera profesional de las empleadas del BBVA, techo que en la actualidad esta situado entre los niveles 4 y 5, así lo demuestra los datos facilitados en la Comisión de Igualdad sobre los cambios de categoría realizados durante el 1er. semestre de 2007 (ver gráfico). El siglo XXI ha de ser el siglo del nuevo pacto social entre hombres y mujeres, juntos vamos construyendo un nuevo modelo de relaciones basado en la igualdad y el respeto mutuo, y por tanto más justo. Un nuevo modelo se abre paso y sin duda leyes -la ley 3/2007 es un ejemplo- y negociaciones como la que vamos, no a empezar, sino a continuar en el BBVA, ayudan a darle forma y contenido. □

Cambios categoría 1er. semestre 2007



La Responsabilidad Social en BBVA políticas de apoyo a la comunidad o de acción social



La RS en las empresas se ha convertido en una más de sus actividades, pero no queremos que esta actividad se desarrolle de forma unilateral. CCOO está interesada en todo lo que signifique mayor *transparencia*, que se comience a hablar y a profundizar en el concepto de RSE.

Desde que se conocieron los aspectos laborales que se mencionan en las memorias de RSE, como planes de igualdad, salud laboral, empleo, forman parte de nuestro trabajo, y es por ello por lo que queremos participar activamente en el proceso que se está llevando a cabo, analizando los contenidos y contrastándolos con las informaciones de la Sección Sindical.

En el último Congreso de Comfia, se decidió la creación de un grupo de trabajo cuyas tareas fundamentales consistirían en *impulsar* el conocimiento de la RSE, *desarrollar* propuestas de actuación y *contrastar y analizar* los informes de RS de las empresas, dando publicidad al grado de cumplimiento y desarrollo de estas políticas. El pasado 19 de diciembre se reunió por vez primera el grupo de trabajo de RSE de Comfia en el que se encontraban representadas la mayor parte de empresas que conforman nuestra Federación.

Por otra parte la preocupación de la sociedad por las consecuencias laborales, medioambientales y sociales originadas por la actividad de las empresas ha dado como resultado la elaboración de un Real Decreto sobre la RSE. Se trata de dar un impulso en el desarrollo y promoción de los estándares y características de las memorias e informes de sostenibilidad y su modo de elaboración. Con su entrada en vigor se creará un Consejo que dependerá del Ministerio de Trabajo que estará constituido por Administración pública, empresas, ONG, sindicatos y otras representaciones de la sociedad civil. Entre las funciones del futuro Consejo Estatal de RSE, figuran la de elaborar una memoria anual sobre la situación de la RSE y como órgano asesor y consultivo del Gobierno también propondrá medidas para el impulso y fomento de iniciativas de RSE

La Responsabilidad Social en BBVA

La RS en nuestra empresa trata de abarcar muchos ámbitos, pero en realidad y según reconocen, donde se desarrolla una intensa actividad es en políticas de apoyo a la comunidad o acción social.

Algo que en ningún modo se puede considerar dentro del ámbito de la RS. Es lo más cercano a lo que se entiende por beneficencia.

CCOO considera que la RS debe ser más inversión responsable, más políticas reales de sostenibilidad y mayor participación sindical para garantizar un empleo decente y de calidad.

En cualquier caso, parece evidente que este proceso ya no tiene marcha atrás y que dependerá, en buena medida de nuestra iniciativa, que sea un camino lleno de posibilidades o se quede en lo que es en el momento actual, una palanca unilateral para provecho exclusivo publicitario del BBVA. □

Objetivos 2008 en BBVA

Hay que ponderar el nuevo marco económico. Nos preocupa la fijación de objetivos para este año. El objetivo de productividad se ha elevado, dependiendo de la función (JGAC, Gestor comercial, Asesor, etc.) respecto al 2007.

Es previsible que el resto de los objetivos sigan este camino al alza. Objetivos mayores y más complejos, en un entorno económico cuando menos inestable, si no de recesión o cambio de ciclo. Como técnicos debemos hacer oír nuestra voz en el proceso de fijación de objetivos. La coyuntura económica es peor y esto debe tenerse en cuenta. No somos magos, ni todo vale para cumplir los objetivos. Además de que esta situación puede llevar a la plantilla a que no reciba incentivos adecuados en un futuro inmediato. □



Tarjetazo 2008

gana y colabora

Este año también os ofrecemos nuestro "Tarjetazo", al que después de 10 años de editarlo, lo hemos puesto al día. Actualizamos su importe, que pasa de 6 a 8 euros, por debajo del aumento acumulado del coste de la vida, sin embargo los premios los incrementamos en más de un 38%. Así, para el 2008 tenemos los siguientes sorteos y valores, superan en número y en cantidad

a otros productos similares ofertados; **9.000 euros en 3 premios de 3.000 euros en 9 premios de 400 euros en 29 premios de 160 euros en 9 premios de 80 euros en 186 premios de 40 euros** En total más de 25.000 euros en más de 230 premios desde abril a diciembre de 2008. El verdadero objeto del Tarjetazo es contribuir a mantener nuestra independencia de medios, tan necesaria para poder seguir informando a través de nuestras hojas, visitando las oficinas y posibilitar el desarrollo de nuestra labor sindical. □



Para tu comodidad tenemos un sistema de comprobación y aviso de premios y te lo comunicaremos personalmente cuando te toque. También puedes conocer los números premiados en nuestra página en Internet: www.comfia.net/bbva o en el e-spacio > Portal del empleado > Otras informaciones > Tablón de información sindical > CC.OO. > Tarjetazo. □

Doris Lessing



En Londres escribió su primera novela, *Canta la hierba* (1950), basada sobre la vida en África y refleja su oposición a las políticas racistas. De toda su

abundante obra, su novela más conocida es *El cuaderno dorado* (1962). Esta novela es una de sus obras más complejas, que aborda la crisis personal y artística de una mujer, está considerado un libro puntal de la literatura feminista. Ha escrito otros títulos que han sido traducidos al castellano, como *Memorias de una superviviente*, *Nuevamente el amor*, *Memorias de una mujer inconformista*, *El diario de la buena vecina*, *Cuentos africanos...* Podemos decir que su obra tiene mucho de autobiográfica, dado que está inspirada en su experiencia africana, su infancia y sus desencuentros sociales y políticos, y trata un amplio abanico de temas que van desde los conflictos culturales hasta las injusticias de la desigualdad racial o la contradicción entre la conciencia individual y el bien común. A la Academia Sueca le ha costado tiempo reconocer la importancia de la obra de esta escritora británica, ya que le ha otorgado el Nobel a los 88 años de edad. El Comité Nobel, cuando le otorgó el galardón, destacó su capacidad para transmitir la épica de la experiencia femenina y narrar la división de la civilización con escepticismo, pasión y fuerza visionaria. □

¿CUÁL ES TU SITIO?
¿CUÁL ES TU SITIO?
NECESITAS UN SINDICATO FUERTE, EFICAZ Y ÚTIL. NO ESPERES MÁS AFÍLATE

¡DECÍDETE!

Ficha de afiliación

fecha

Nombre y apellidos.....
DNI Teléfono T. móvil
Dirección.....
C.P. Población Clave oficina trabajo
Domiciliación: Entidad.....Oficina.....DC..... Cuenta.....
Correo electrónico Firma:

(Entrégala a las delegadas o delegados de COMFIA-CCOO o envíala al Fax 93 401 43 15)

PROTECCIÓN DE DATOS:

Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de COMFIA-CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como - en todo caso - a la CC.OO. En cualquier caso puedes consultar los diferentes ficheros que componen COMFIA-CCOO (<http://www.comfia.net/indicadores/indicadores.html>). La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas te constituye al consentimiento de tu relación como afiliado, con las excepciones que las leyes establecidas en los estatutos. Además de lo indicado tus datos pueden ser empleados por COMFIA-CCOO para recibir información sobre las actividades y acuerdos de colaboración que se establezcan con otras entidades. Siempre estarás informado en la web de COMFIA-CCOO (<http://www.comfia.net>) de dichos acuerdos y de los datos de dichas entidades. Puedes ejercer tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I., dirigida a COMFIA-CCOO con domicilio en la C/ Ferrándiz de la Cruz nº 12, 28010, Madrid. Deberá indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes recibir un email a top@comfia.net o llamar por teléfono al 91 702 0077.