

En Madrid, a 6 de junio de 2.002

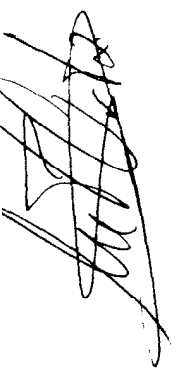
REUNIDOS

De una parte, Don Carlos Orihuel Prieto, Director de Relaciones Laborales, en nombre y representación de la sociedad Citibank España, S.A.,

De otra, Don Jesús Villarino Tamames, Secretario General de la Sección Sindical U.G.T. en Citibank España, S.A.

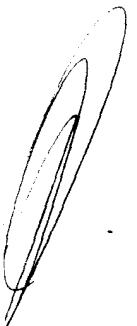
Y de otra, Dña. Pilar Ortiz Andrés, Secretaria General de la Sección Sindical F.I.T.C. en Citibank España, S.A.

MANIFIESTAN

- 
- I. Que las partes están interesadas en promover la máxima igualdad entre hombres y mujeres y la conciliación laboral y familiar en el ámbito laboral de Citibank.
 - II. Que para lograr este objetivo, cada una de las partes ha estudiado con detenimiento distintas iniciativas, para a continuación ponerlas en común.
 - III. Que como fruto de las diversas reuniones mantenidas, se ha llegado a unas conclusiones comunes para las partes.
 - IV. Que las partes consideran que estas conclusiones son un primer paso de futuras acciones, para las cuales se seguirá trabajando con la intención de lograr este objetivo.
 - V. Que con base en los anteriores hechos, las partes, reconociéndose capacidad y legitimación suficiente para obligarse



ACUERDAN



Primero.- Lactancia. Ampliar las opciones que en relación con el permiso por lactancia se detallan en el artículo 27.3 del XVIIl Convenio Colectivo de Banca, en los términos que a continuación se especifican:

Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, pudiendo escoger entre una de las siguientes opciones:

- a) Dividir esta hora en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada.
- b) Acumular al período de descanso por maternidad todas las horas de lactancia, dando como resultado un total de tres semanas.
- c) Sustituir la hora de lactancia diaria por la libranza de todos los viernes, hasta que el hijo cumpla los nueve meses de edad.

Sólo en el caso expuesto en el punto a), este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos b) y c), y por razones operativas, será necesario comunicar por escrito al Supervisor o a Recursos Humanos la intención de optar por uno de ellos con una antelación mínima de quince días al inicio del disfrute de este permiso.

Segundo.- Permiso del padre. En relación con el permiso retribuido del padre por nacimiento de hijos, establecido en el artículo 27.1.d) en dos días, ampliarlo a tres días.

Tercero.- Parto múltiple. Conceder, a cargo de Citibank, un permiso retribuido de dos semanas naturales adicionales a las trabajadoras, con motivo de parto múltiple, por cada hijo a partir del segundo (incluido).

Cuarto.- Ajuste temporal de la jornada de trabajo. Las trabajadoras con hijos menores de dieciocho meses y con horario partido (en base al artículo 25.3 del Convenio) u horario vehículos / vivienda (en base al Acuerdo de Empresa de 10 de junio de 1.995) tendrán derecho, si así lo desean, a ajustar durante ese tiempo su jornada laboral, en base a las siguientes opciones:

a) Horario Partido: Sustitución de este horario por el que a continuación se indica:

- Lunes: De 08.30 a 17.00 horas, con una hora de pausa para el almuerzo, desde el 1 de octubre hasta el 22 de mayo.
De 08.30 a 15.00 horas, desde el 23 de mayo hasta el 30 de septiembre.
- Martes a viernes: De 08.00 a 15.00, todo el año.

b) Horario Vehículos / vivienda: Sustitución de este horario por el que a continuación se indica:

- Lunes: De 09.00 a 13.45 y de 16.15 a 19.00 horas, desde el 1 de octubre hasta el 22 de mayo.

De 08.30 a 15.00 horas, desde el 23 de mayo hasta el 30 de septiembre.

Martes a viernes: De 08.00 a 15.00, todo el año.

Durante el tiempo en el que se disfruta de estas opciones, no se suprimirá concepto salarial alguno, es decir, no se perderá ni el derecho a percibir la ayuda comida, bien en nómina o en vales de comida, ni el complemento en nómina de "plus F.I.", en su caso.

Por razones operativas, será necesario comunicar por escrito al Supervisor o a Recursos Humanos la intención de optar por una de estas alternativas con una antelación mínima de quince días.

Quinto.- Las partes se comprometen a iniciar acciones dirigidas a la implementación de políticas a través de las cuales se potencie a las mujeres en su desarrollo profesional hacia puestos de mayor responsabilidad dentro de la organización.

Sexto.- Las partes se comprometen a erradicar totalmente cualquier tipo de discriminación ya sea directa o indirecta, motivada por razones de sexo, debiendo por tanto desaparecer no sólo las discriminaciones intencionadas sino también las no intencionadas que provienen de hábitos sociales arraigados en nuestra sociedad durante años.

Para ello, y mediante este Acuerdo, se nombra a una mujer de la organización como "Agente de Igualdad" cuya misión será canalizar cualquier tipo de denuncia interna relacionada con la discriminación por razón de sexo, informando a las partes firmantes y también hacer un seguimiento continuado del problema. Para ello tal Agente de Igualdad se compromete a mantener la máxima confidencialidad en relación con todos los temas que conozca en razón de su función salvo que la persona denunciante expresa e inequívocamente autorice la divulgación de su identidad a las partes firmantes.

Séptimo.- Las partes reconocen que el presente acuerdo es sólo el inicio de un plan mucho más extenso dentro del cual se estudiará la viabilidad de ampliar los beneficios sociales actualmente existentes en la organización, así como cualquier otra iniciativa promovida por alguna de las partes firmantes.

Octavo.- Mediante el presente Acuerdo se crea el "Comité de Igualdad" formado paritariamente por la representación de la Empresa y de los representantes sindicales firmantes. Para ello, las partes se comprometen a nombrar a la mayor brevedad posible a las personas que les representarán en dicho Comité para que éste pueda iniciar su funcionamiento. El objeto de este Comité es velar por el cumplimiento del presente acuerdo así como proponer a las partes la implantación de nuevas iniciativas.

Cláusula final.- Adhesión y divulgación de este Acuerdo. Tal y como se manifiesta al inicio de este Acuerdo, es intención de las partes que por medio del mismo se sienten las bases para futuras negociaciones con objeto de lograr nuevas mejoras en este ámbito.

Asimismo, las partes manifiestan su intención de poner todos los medios materiales necesarios en sus respectivos ámbitos para que este Acuerdo alcance la máxima divulgación posible dentro de la plantilla de Citibank.

Por otra parte, las partes se reconocen plena autonomía para crear sus propios grupos de trabajo así como establecer medidas adicionales, siempre que éstas respeten el contenido del presente Acuerdo.

Finalmente, las partes se comprometen a mantener una actitud activa de protección de los derechos contemplados en el presente Acuerdo.

