

En Madrid a 4 de julio de 2002

REUNIDOS :

De una parte Don Francisco Javier Giraldo Herrero. en nombre y representación de la Sección Sindical de Comisiones Obreras en Citibank España S.A. en su calidad de Secretario General de la misma.

Y de otra parte. Don Carlos R. Orihuel, en nombre y representación de Citibank España. S.A., en su calidad de Apoderado general de Recursos Humanos de dicha Entidad.

EXPONEN :

PRIMERO.- Que la Sección Sindical de Comisiones Obreras en Citibank España, S.A. en conjunto con la Federación Estatal de dicho Sindicato, elaboraron un Plan que fue denominado Plan de Igualdad de Oportunidades.

SEGUNDO.- Que dicho Plan fue presentado públicamente en el Auditorio de Citibank España, S.A. en fecha 19-04-2001 por la Secretaria General de Banca de Comisiones Obreras. contando en dicha presentación con la asistencia del Presidente de la Entidad. así como de distintos Miembros del Comité Ejecutivo de la misma y otros altos Directivos

TERCERO.- En dicho acto de presentación el Presidente de la Entidad manifestó a la Secretaria General de Banca de CC.OO. la intención de colaborar en el proyecto por su alto interés social, ya que era un tema en auge en la Entidad. y además la Dirección General de Recursos Humanos junto con la Dirección de Compensación y Beneficios estaban trabajando en un proyecto similar para el Banco con lo que seria óptimo el consensual de ambos trabajos.

CUARTO.- A partir de aquel momento, la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección de Compensación y Beneficios de la Entidad. mantuvieron un elevado número de contactos y reuniones de trabajo con los Representantes de la Sección Sindical de CC.OO., en las que se trabajó y avanzó en el desarrollo de políticas y normas que pudieran verse materializadas en una aplicación en beneficio de la plantilla.

QUINTO.- Citigroup, a través de la Senior Executive Marge Wagner ya manifestó en el mes de Diciembre de 2.000, su interés por desarrollar dentro de las distintas Organizaciones Internacionales, proyectos a favor de la igualdad del desarrollo de oportunidades. dando cuenta además de las Reuniones a nivel mundial que se estaban celebrando y creando la primera Web en el mundo. en exclusiva sobre este tema.

SEXTO.- Dentro del ámbito de Citigroup, en Septiembre de 2.000 se celebró en Palm Beach una Conferencia Mundial para desarrollo de políticas tendentes a alcanzar la igualdad plena dentro la Corporación, relativa toda ella a la Mujer Trabajadora, tratándose entre otros muchos, temas de conciliación horaria con la vida familiar, planes de desarrollo de carrera y promoción, erradicación de la discriminación por razón de sexo, compensación y beneficios, etc.

SEPTIMO.- Todos estos trabajos. han sido extrapolados a nivel europeo. en el mes de Septiembre de 2.001. se celebró la Conferencia Europea sobre la mujer trabajadora que se centró en el desarrollo profesional de la Mujer dentro de Citigroup, resultado de la cual los distintos países, bajo el patrocinio de Recursos Humanos, crearon distintos grupos de trabajo.

OCTAVO.- Fruto del trabajo mencionado e interpretándola siempre como complementario de cualquier Acuerdo o Norma legal de aplicación se pactan las siguientes condiciones de mejora laboral, que podrán ser de aplicación a cualquier Trabajador o Trabajadora que los solicite para su aplicación desde el momento de su firma.

1º) **Lactancia.** Ampliar las opciones que en relación con el permiso por lactancia se detallan en el artículo 27.7 del XVII Convenio Colectivo de Banca. en los términos que a continuación se especifican:

Las trabajadoras por 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.

Estos permisos podrán ser disfrutados indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Las parejas de hecho que lo acrediten mediante el documento del Organismo correspondiente, tendrán los mismos derechos.

2º) Extender los períodos de excedencia de la Ley 39/1999 para la Conciliación de la vida familiar y laboral:

Incrementar hasta tres años la posibilidad de excedencia para el cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad

Este periodo de excedencia computara a todos los efectos, tanto de antigüedad como promocionales o para la generación de pluses o complementos retributivos el trabajador a tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por Citibank especialmente con ocasión de su reincorporación.

El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante todo el tiempo en que permanezca en excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo y por el cuidado de familiares.

3º) Los trabajadores/as con responsabilidades familiares tendrán prioridad para recibir la formación durante la jornada laboral.

4º) Tendrán derecho preferente para el ingreso en Citibank. en igualdad de mérito quienes hayan desempeñado o desempeñan funciones en la Empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado. contrato a tiempo parcial o contrato de aprendizaje y prácticas.

5º) El Agente de la Igualdad, debe ser una persona de la Organización cualificada con preparación y formación en Agente de Igualdad.

Sin perjuicio de que ambos Órganos continuaran funcionando independientemente en sus desarrollos internos para una mejor labor. tras la firma de este Acuerdo. la Sección Sindical de CC.OO. se incorporará al Comité de Igualdad paritario entre Empresa y Representantes de los Trabajadores de Citibank España, S.A. para desde el mismo colaborar al desarrollo de futuras y nuevas Normas complementarias que contribuyan al crecimiento enriquecedor del mismo.

Para su aplicación y cumplimiento. se firma el presente Acuerdo. resultado del trabajo también citado en el mismo en el lugar y fecha ut supra.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a large, faint signature. In the center, there is a circular stamp with some illegible text inside. On the right, there is another signature, possibly over a stamp, which is also somewhat illegible.