

ACORD DE GESTIO DE LA DIVERSITAT D'ESTABLIMENTS VIENA SA

Reunits el dia 30 de desembre de 2011, als locals de l'empresa, signen el present acord de gestió de la diversitat que afectarà els treballadors i treballadores dels diferents centres de treball de Catalunya i serà vigent en el desenvolupament de les relacions laborals a l'empresa. Aquest acord s'inclou en el marc d'un projecte subvencionat pel Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya i el Fons Social Europeu en els programes per la diversitat laboral com a projecte Innovador.

Hi assisteixen:

Per la direcció dels establiments Viena SA: Sr. Eduardo Calero Blanco, director de Recursos Humans.

Pel Comitè d'Empresa de Intercentres : Sra. Silvia Busquí Llabrés, presidenta del Comitè d'Empresa.

Pel sindicat de CCOO de Catalunya: Sr. Manolo Garcia Murillo, secretari general de la Federació de Catalunya de Comerç i Hostaleria.

Manifesten:

Que és política de l'empresa implicar-se en la responsabilitat social en el territori on desenvolupa la seva activitat i amb la societat del seu entorn, i participar amb les administracions i els agents socials en aquells projectes que suposin compromís social.

Que és pràctica habitual de l'empresa el reconeixement de la diversitat tant en la societat de què formen part els nostres clients com en la composició dels recursos humans que conformen la nostra plantilla de treballadors i treballadores.

Que formen part dels valors compromesos de l'empresa, la responsabilitat ètica i social

l'honestat en el respecte a la igualtat d'oportunitats i de tracte sense discriminació, amb independència de l'origen social, sexe, religió, opinió política, nacionalitat, edat, discapacitat, etc., atès que és una realitat en els nostres centres de treball l'existència de treballadors i treballadores de diferents origen, procedència, cultura, gènere, edat, etc.

Que és voluntat de l'empresa la preocupació per aquells temes de caràcter social que són demandats per la representació social i formen part de l'acord de la nostra política de recursos humans (RH).

Que són les bases de les relacions laborals a l'empresa la prestació de servei als nostres clients i el compromís de desenvolupament de les activitats laborals, tot això des dels principis d'igualtat, solidaritat i convivència.

I per això establim el compromís de desenvolupament del present acord, que recull els apartats exposats a continuació i els que es puguin acordar en el desenvolupament de la seva aplicació:

Les parts signants acorden:

- Aquest acord afecta els treballadors i les treballadores dels diferents centres de treball de les agrupacions de Barcelona, Tarragona, Girona, Maquinista, Parc Vallès, Eix, Ramassar, Mollet, Filadors, Sant Roc i edifici Central, així com aquells empleats que puguin pertànyer a establiments Viena en l'àmbit de Catalunya
- La direcció de l'empresa i la representació sindical desenvoluparan en el marc d'aquest acord de gestió de la diversitat aquells temes que tinguin per objecte el respecte dels drets socials i laborals en els centres de treball, d'acord amb el desenvolupament de l'activitat de servei al client a l'empresa.
- La direcció de l'empresa i la representació dels treballadors es comprometen a dirigir la seva actuació professional amb la major eficiència i situar, amb això, l'empresa en les millors condicions de competitivitat amb els objectius de garantir el manteniment de l'ocupació i el benefici de l'empresa.
- L'empresa informará prèviament a la representació dels treballadors i treballadores sobre els criteris de selecció, política de contractació i promoció. Aquests criteris es basaran en elements i proves objectives, segons els principis de la igualtat de drets i

oportunitats, sense que hi influeixin motius de caràcter ètnic, cultural, de gènere, condició sexual o de procedència cap a les persones, que puguin ser considerats legalment com a discriminatoris.

- Es respectarà el principi d'igualtat de dret i d'oportunitats en el treball, tal com es desprèn de l'aplicació del article 47 del conveni col·lectiu, desenvolupant les mesures establertes en el pla o acords relacionats en els diferents articles del conveni o normes vigents en l'empresa.

- L'empresa promourà entre els treballadors i les treballadores l'aprenentatge de les llengües oficials a Catalunya, i podrà ser un mitjà per fer-ho l'aplicació en l'empresa de la proposta de parelles lingüístiques o altres accions formatives. L'empresa facilitarà els mitjans adequats per fer-ho, en col·laboració amb les administracions.

- Queda prohibit qualsevol tipus de discriminació, assetjament moral, sexual o per raó d'origen en el treball. Qualsevol persona que cregui ser objecte d'actuacions d'aquest tipus ho denunciarà i l'empresa haurà d'actuar amb rapidesa i aplicar el protocol corresponent.

- La direcció de l'empresa i la representació social acorden la participació conjunta en el desenvolupament de la sessió informativa del pla d'acollida, en diferents idiomes si fos necessari. En la documentació informativa es tindrà en compte:

1. Fitxes que abordin els temes amb un llenguatge de fàcil comprensió i documents no molt extensos.

2. Distribució generalitzada als treballadors i treballadores de l'empresa a fi de facilitar el coneixement dels temes relacionats amb l'acollida.

3. Els temes a desenvolupar tindran com a base l'organització empresarial i els seus valors, processos de treball, legislació laboral bàsica, conveni col·lectiu, acords d'empresa, així com el funcionament del sistema de relacions laborals establert en l'empresa i drets de ciutadania.

- La direcció de l'empresa i la representació dels treballadors acorden la gestió del temps de treball, en relació amb el període de vacances i el desenvolupament de la jornada, quan sigui factible organitzativament i possibiliti el manteniment del desenvolupament de l'activitat i servei. Tot això amb l'objectiu de facilitar el gaudi de la conciliació familiar i les opcions personals de caràcter cultural, social, d'oci, creences, etc. Per al seu desenvolupament s'elaboraran les corresponents fitxes de sol·licitud.

- Sempre que hi hagi un motiu que ho justifiqui, el treballador o treballadora podrà sol·licitar per escrit l'ampliació dels permisos laborals a què té dret, segons el que estableixen els art. 27, 28 i 29 del conveni col·lectiu de referència i els acords o normes

establertes a aquest efecte, que es concedeixen actualment als centres de treball. La recuperació dels dies sol·licitats es resoldrà mitjançant la reducció del període de vacances o utilitzant dies de descansos de jornada laboral.

- Als treballadors i les treballadores a qui s'hagi reconegut un permís retribuït i demostrin la necessitat d'ampliar-lo per motius de desplaçament i no tinguin possibilitat de recuperació, l'empresa els concedirà una llicència sense sou durant el temps mínim per al desenvolupament del permís concedit. Per a això, s'haurà d'acreditar la justificació corresponent del permís sol·licitat.

- En el període de temps en situació de permís derivada de l'apartat anterior, l'empresa mantindrà l'alta en el Règim General de la Seguretat Social i la base de cotització mínima corresponent al grup de cotització vigent en cada moment.

- Es facilitarà la informació necessària sobre ajuda i assessorament als treballadors i treballadores en temes relacionats amb tràmits vinculats al marc legal d'estrangeria. Per a això, es comptarà amb el Centre d'Informació de Treballadors Estrangers (CITE), entitat especialitzada en aquests temes. L'empresa i el Comitè d'empresa facilitaran informació sobre la relació d'oficines existents a Catalunya.

- Es facilitarà tota la informació i/o formació adreçada al conjunt de la plantilla (treballadors i treballadores, i comandaments intermedis) que tingui per objecte la comprensió de la diversitat existent en el centre de treball per diferents motius: gènere, origen, cultural, condició sexual, persones amb diferents capacitats, etc. Per al desenvolupament d'aquest article, entre altres possibilitats, aplicarem l'art. 48 del conveni col·lectiu.

- S'actuarà especialment amb respecte, bon tracte, expressió i comprensió de les comunicacions en les relacions de treball i no es permetran comportaments ofensius de cap tipus.

- La direcció de l'empresa i la representació sindical es comprometen a incorporar en la seva programació formativa el desenvolupament d'accions o cursos sobre la gestió de la diversitat, que ajudin a una correcta implementació de les actuacions establertes en aquest acord.

- Es crea una comissió paritària de seguiment del present acord que actuarà de medidora en la prevenció o solució de conflictes, pel que fa al desenvolupament i aplicació dels acords pactats i aquells que es desprenguin de la interpretació o aplicació acord de gestió de la diversitat.

Handwritten signatures in blue ink on the right side of the page. There are three distinct signatures, one at the top, one in the middle, and one at the bottom, all written in a cursive style.

- Les parts es comprometen al desenvolupament dels presents acords i a establir una relació entre el seguiment d'aquest acord i el pla d'igualtat que estan desenvolupant a l'empresa.


Signat

Per la direcció de establiments Viena SA:



Sr. Eduardo Calero Blanco, director de Recursos Humans

Pel Comitè d'Empresa de la Agrupació Intercentres:



Sra. Silvia Busqui, presidenta del Comitè d'Empresa

Pel sindicat de CCOO de Catalunya:



Sr. Manolo Garcia Murillo, secretari general de la Federació de Catalunya de Comerç i Hostaleria

Sabadell, a 28 de desembre de 2011