

## COMUNICADO ACCIONES FRENTE A LA EMPRESA REALIZADAS POR CCOO

11 de enero 2024

Desde la Sección sindical de **CCOO** en Cualtis queremos que seáis conocedores de algunas de las acciones, que no son pocas, llevadas a cabo durante este último año. Lo que relacionamos aquí no es la totalidad, hay mucho más, pero si lo contamos todo nos darían las uvas.

Queremos que conozcáis cual son nuestras líneas de trabajo.

Son muchas cosas pendientes las que tenemos con la empresa y como no resuelven nada, la lista es cada vez más larga.

Nuestra experiencia nos está demostrando, que esta empresa solo resuelve si se lo manda un juez, así que en esas estamos, pero no desfallecemos y siempre estaremos dispuestos para defender vuestros derechos con la ayuda de la federación de servicios de CCOO y su servicio jurídico. Aprovechamos para contaros que por eso es tan importante la afiliación.

Nuestro trabajo es serio y planificado bajo una estrategia cuyo objetivo es **salvaguardar los derechos y garantías laborales** de todas las personas trabajadoras de esta entidad. Como siempre iniciamos con **diálogo** y **negociación** con la empresa, haciéndoles llegar nuestras **propuestas**, informes y comunicaciones ante **incumplimientos** y **deficiencias** detectadas, pero siendo firmes a la hora de **exigir** el cumplimiento de la legislación laboral y los derechos ante la administración competente en cada caso.

Hemos solicitado a la empresa información y acción sobre los siguientes temas y algunos mas:

- ✓ Mantenimiento y situación de las Unidades móviles
- ✓ Aplicación de deducciones IRPF ultimas nominas
- ✓ Reunión de la comisión mixta. Ayudas empleados, premio a la jubilación, premio 25 años....
- ✓ Reunión trabajo a distancia y desconexión digital
- ✓ Reunión con la Dirección técnica entre otros “capacitación de las personas trabajadoras, plan de formación 2024 - consulta sobre experiencia profesional, capacitación y necesidades formativas.
- ✓ Plan de formación 2024, formación integración. Balance de acciones formativas 2023



- ✓ Nuevas aplicaciones integración. Aplicación de control de tiempos. Uso de la inteligencia artificial.
- ✓ Protocolo de acoso y violencia externa
- ✓ Tiempo de trabajo respecto a los desplazamientos a clientes/Usos del vehículo particular, adquisición de vehículos de empresa
- ✓ Contratos en fraude con Ampliaciones de jornada/pactos de horas extras individuales. Audiencia Nacional ejecución de sentencia
- ✓ Datos sobre contrataciones, horas extras, copias básicas, trabajadores desplazados, registros de jornada, etc...
- ✓ Compensación jubilación en nómina
- ✓ Reclamación de Ascensos en categoría de administrativos (Técnicos administrativos, administrativos y auxiliar administrativo)
- ✓ Nuevo puesto CTZ funciones y ¿complemento salarial?
- ✓ Entrega de Ipad
- ✓ Actuaciones sobre la carga de trabajo
- ✓ Negociación de llamamientos para Fijos Discontinuos
- ✓ Tareas compartidas con otros trabajadores De Vitaly (Mecanizado, p ej)
- ✓ Resolución de antigüedades, así como abono de complemento de experiencia, ayudas a empleados y premios a la permanencia
- ✓ Listado de personal afectado por situaciones judiciales
- ✓ Incentivos 2024
- ✓ Calendarios laborales 2024 de cada centro
- ✓ Mazapanes



## MANTENIMIENTO Y SITUACIÓN DE LAS UNIDADES MÓVILES.

El estado de las **Unidades móviles en Cualtis- Vitaly**, es un tema recurrente y se ha llevado en varias ocasiones tanto a la Dirección de la empresa como al comité de seguridad y salud Nacional y a los CSS provinciales, **denunciando el precario estado de estos vehículos** tanto mecánicamente como estructuralmente. (neumáticos, puertas, faros, goteras, aire acondicionado).

**No solo nos quejamos los trabajadores, los clientes también lo hacen.  
Algunas unidades móviles dan verdadera vergüenza.**

Hemos pedido a la empresa que **asegure** que cada vehículo que está en circulación se encuentra en un **estado óptimo** mecánicamente, pero no solo eso, sino que la instalación en sí es la correcta para dar un **adecuado servicio al paciente y adecuado para que nuestro personal pueda desempeñar su labor sin riesgos**. Que como equipo de trabajo se pone a disposición del trabajador en perfectas condiciones de uso. Es una cuestión de seguridad laboral no solo de imagen.

Para eso, solicitamos un **plan de mantenimiento y un plan de renovación** a corto - medio plazo de todas las unidades móviles del territorio español, para asegurar el estado tanto de servicio y mecánicos de todas las que están operativas.

Y solicitamos que ese plan de mantenimiento tenga **nombrados personal responsable en cada centro de trabajo** que traslade trimestralmente a la dirección médica la situación para asegurar que se lleven a cabo las medidas necesarias y reparaciones. Desde **CCOO** consideramos que dentro de las funciones del personal sanitario (personal médico, personal de enfermería, personal de administración citación) no se encuentra la de encargarse del mantenimiento de los vehículos.

Teniendo en cuenta que la legislación vigente reconoce la posibilidad de disponer de unidades móviles complementarias para el desarrollo de la actividad de vigilancia de la salud, si bien dichos **centros móviles se utilizarán para dar apoyo a las Unidades Básicas fijas** de los servicios de prevención.

**CCOO** interpela a Cualtis-Vitaly para organizar las agendas teniendo en cuenta que deberá **primar los centros fijos para realización de los reconocimientos médicos** y como apoyo podrá hacer uso de las unidades móviles. En la actualidad no se funciona así y la unidad móvil da servicio en la misma medida que las unidades básicas, siendo esto un uso indebido que repercute en la **peor calidad del servicio**.

**¡Tan apretadas van las agendas que no hay tiempo para llevarlas al taller y eso es inadmisibile!**



## APLICACIÓN DE DEDUCCIONES IRPF ULTIMAS NOMINAS

En las últimas nominas, hemos visto como la deducción de **IRPF ha subido de manera exponencial**. Nos ha llegado comunicaciones de compañer@s indicándonos más de un 25% de retención. Algo así en los puestos de categorías 8,7, 6... las categorías más bajas en salario base, ha supuesto un varapalo económico para el personal. Una **situación precaria** de por sí, porque los **sueldos son bajísimos**, que ha supuesto que su sueldo se quede en 700 € en algunos casos. Sabemos que esto responde a una regularización de IRPF, y que este año ha sido anómalo por la subida de sueldos y el pago de atrasos. Creemos que **Vitaly, puede y debe articular mecanismos** a lo largo del año, para que a finales de año el personal no tenga que vivir situaciones verdaderamente dramáticas.

### **Trabajadores pobres en Vitaly, ¡segundo operador del sector de la prevención!**

Hemos pedido reunión con la empresa para llegar a un acuerdo y que esta regularización no suponga un menoscabo en el salario de las personas, sobre todo a final de año.

No obstante, la acción que puede llevar cada uno de vosotros es solicitar que **se os fije un % de deducción de IRPF** durante todo el año para que no tenga tantas fluctuaciones.

## REUNIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA. AYUDAS EMPLEADOS, PREMIO A LA JUBILACIÓN, PREMIO 25 AÑOS

La Comisión Mixta, compuesta por los dos sindicatos y empresa, en este caso Cualtis, es la encargada de **vigilancia, seguimiento e interpretación de nuestro acuerdo de empresa**. Acuerdo que recoge beneficios sociales, horas de trabajo (1618 horas), permisos, etc...

La última reunión tuvo lugar en 2021 y desde aquella, **CCOO** hemos solicitado en varias ocasiones que se vuelva a reunir para poder ejercer la labor indicada. Solicitud ignorada por parte de la empresa hasta ahora que estábamos a punto de solicitar otro SIMA. En este organismo ya nos van conociendo por desgracia.

Como sabéis, la empresa **no abona la ayuda a estudios a empleados desde hace muchos años** y justifica este incumplimiento indicando que el tema está bloqueado por culpa de los sindicatos. Esto **es una FALSEDAD** y la empresa está incumpliendo de **manera injustificada el abono de esta ayuda**.



De igual manera ocurre que a ciertas personas **no les concede la ayuda a colegios y guarderías** o el **premio a la permanencia**. Igual que **incumple** en algunas ocasiones la **concesión de permisos retribuidos**, que han cambiado con la nueva ley de familias y la modificación del Estatuto de los trabajadores o la **entrega del cheque de comida** con criterios arbitrarios según el territorio.

La función de la Comisión Mixta paritaria es muy clara, por eso, le hemos pedido a la empresa que la convoque y nos facilite toda la información al respecto y deje de realizar una **obstrucción de la acción sindical**. Tras la reunión desconvocada el 14 de diciembre, esta se ha llevado a cabo el día 10 de enero. El fin es analizar la **situación de incumplimiento del acuerdo de empresa** y esperamos que la Dirección se avenga a razones. Es posible que sea otra acción donde tenga que mediar la justicia.

### REUNIÓN TRABAJO A DISTANCIA Y DESCONEXIÓN DIGITAL

Ya os adelantamos en un comunicado de julio que, tras la denuncia a la Inspección de trabajo, esta instó a la empresa a retomar las negociaciones anteriores que estaban a punto de cerrarse y llegar a un acuerdo.

Tras el incumplimiento de la empresa, al no presentar en la reunión de septiembre un procedimiento de trabajo a distancia consensuado con la Representación Sindical de las Personas trabajadoras, la inspección le dio un nuevo plazo hasta el 16 de noviembre, que también ha incumplido. Entendemos que ha supuesto una nueva sanción a la empresa por **incumplimiento sistemático de las peticiones de la inspección y la ley de trabajo a distancia**.

El trabajo a distancia es algo que hemos estado haciendo siempre y que ha beneficiado a la empresa, sobre todo, pero que supone también un beneficio para la plantilla.

#### Os exponemos nuestra visión:

- El trabajo a distancia se lleva realizando por los trabajadores de Cualtis histórica y especialmente por el área técnica y comercial y es por eso que solicitamos una regulación tal como indica la ley.
- Exigimos una respuesta por parte de la empresa a las personas que por conciliación y otros motivos han solicitado formalmente trabajo a distancia.
- Como sabéis en muchos centros de trabajo no hay mesas suficientes para todos los trabajadores y que se ven obligados a teletrabajar forzosamente.
- El trabajo a distancia es una forma de trabajar que encaja perfectamente con el modelo productivo de Cualtis-Vitaly.
- **CCOO** somos defensores de este tipo de modalidad de trabajo, pero debe **regularse mediante negociación colectiva** para que no se produzcan



## **desequilibrios de derechos y obligaciones entre la empresa y las personas trabajadoras.**

La empresa sigue manteniendo que por los datos que disponen y **que nosotros desconocemos**, que los técnicos no se encuentran a más del 30% de su jornada en trabajo a distancia, ya que desarrollan su trabajo mayoritariamente en cliente de forma presencial. Como no podía ser de otra manera hemos solicitado esos de datos para comprobar que es así, aunque como podéis intuir esa afirmación no se sostiene.

En la reunión del 4 de diciembre, se retomó la negociación por donde se quedó hace años, analizando como estaban las posturas de las partes, empresa y sindicatos. Se ha mantenido una última reunión el día 9 de enero de 2024 y hemos visto pocos avances. Esperamos que la empresa entre en razón y decida hacer lo que debía haber hecho hace tiempo.

Insistimos que, adoptar la modalidad de trabajo a distancia es voluntario y reversible y se debe formalizar mediante un acuerdo.

Os advertimos de que actualmente hay un criterio que marcó la empresa y que **incumplir** esto puede conllevar la **aplicación del poder disciplinario**.

### **REUNIÓN CON LA DIRECCIÓN TÉCNICA CAPACITACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS PLAN DE FORMACIÓN 2024 - CONSULTA SOBRE EXPERIENCIA PROFESIONAL, CAPACITACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS**

En el mes de noviembre la Dirección Técnica Nacional (DTN) lanzó un formulario sobre EXPERIENCIA, CAPACITACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS, y citamos textualmente *"con objeto de consultar y dar participación al colectivo técnico para construir o mejorar los planes de capacitación del personal, necesario para el desempeño de nuestras funciones"*.

Pues bien, solicitamos mantener una reunión, que se celebró el lunes 4 de diciembre con la Dirección técnica, para que nos informen, más detalladamente sobre este cuestionario y el objetivo de este. Os informaremos más detalladamente más adelante.



## PLAN DE FORMACIÓN 2024, FORMACIÓN INTEGRACIÓN. BALANCE DE ACCIONES FORMATIVAS 2023

Durante este año se ha llevado a cabo seguimiento del plan de formación 2023 que culminara con la entrega por parte de la empresa del Balance de acciones formativas.

Para el año 2024 y teniendo en cuenta la integración con Vitaly, nos preocupa mucho el número de horas, que, aunque necesarias, puesto que tendremos que aprender a usar nuevas aplicaciones y formas de trabajo, puedan **sobrecargar**, aun mas al personal que ya, tal como dejo claro el estudio psicosocial, estaba en riesgo muy alto.

### **La formación no puede suponer MAS SOBRECARGA.**

Por tanto, solicitamos a la empresa que debe ajustar la carga de trabajo de todas las personas trabajadoras teniendo en cuenta las horas de formación necesarias.

Recordamos que la formación debe realizarse siempre en horas de trabajo,

### **NUNCA FUERA DE HORARIO,**

en todo caso, se debería compensar si fuera necesario.

Ponemos el foco en la **calidad de la formación**, teniendo en cuenta que el formato y los canales deben ser los adecuados. Pedimos una formación de calidad con los medios técnicos adecuados tanto de video como de sonido, sin interferencia o ruidos de fondo que dificulten el aprendizaje y con tiempos coherentes respecto a la impartición de la formación frente a la implantación de las nuevas aplicaciones.

**Vitaly**, ya debe conocer y si no se lo recordamos, que el plan de formación debe **informarlo previamente a la RLT**, sea o no sea bonificada esa formación. Es una obligación recogida tanto en el Estatuto de los trabajadores como en nuestro convenio.

## NUEVAS APLICACIONES INTEGRACIÓN CON VITALY. APLICACIÓN DE CONTROL DE TIEMPOS. USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL.

Solicitamos a la empresa que nos facilite información suficiente para que podamos estudiarla y analizarla sobre nuevas aplicaciones informáticas y el futuro programa de control de tiempos, así como el uso de la inteligencia artificial que ya nos avanzaron a la plantilla en general estos meses de atrás y que han puesto a disposición para su testeo por los técnicos con Aitaly (chatGPT). Es fundamental esta información para conocer las repercusiones que en la plantilla y sus condiciones de trabajo pueda tener.

**Vitaly** también debe conocer que dar esta **información a la RLT es una obligación legal** y si no lo hace, llegaremos hasta donde proceda.



## PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL\_VIOLENCIA EXTERNA

Se ha solicitado por parte de **CCOO**, al Comité de Seguridad y Salud nacional la revisión del **protocolo de acoso laboral** y que en él se incluya la **violencia externa**. Esta violencia la puede sufrir cualquiera de nuestros empleados y en mayor medida las personas de **cara al público y trate con terceros**.

*“La violencia en el trabajo a la que se hace referencia, como riesgo laboral que es, recoge todas las conductas de violencia física o psicológica que se produzcan en el entorno laboral interna, entre trabajadores de una misma empresa, entre trabajadores de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre trabajador/es y empresario/s; y también la externa, que eventualmente se establezca entre usuario/cliente y trabajador en la prestación del servicio, así como la proveniente de personas desconocidas del exterior (no relacionadas con el servicio que se presta)”.*

Entendemos que cualquier suceso relacionado con acoso y violencia en el trabajo del tipo que sea y que provoque daños a la salud de la víctima, incluidos los daños psicológicos y que puedan derivar en una baja laboral, se **consideren accidentes de trabajo y como tal contingencia profesional**.

Por otra parte, la violencia externa o de terceros se considera un tipo riesgo psicosocial en el ámbito laboral y como tal debe ser evaluada e implantar las medidas preventivas pertinentes. Por tanto, en la evaluación de riesgos de todos los centros debe estar identificada esta violencia externa que puede sufrir en mayor medida aquellos puestos que están de cara al público y trato con terceros y como medida preventiva se actualice el protocolo y se realice información y formación de sensibilización a las personas trabajadoras.

Solicitamos que la empresa establezca medidas orientadas a restablecer la salud física y psicológica de las víctimas y su protección una vez que reinserte en su puesto.



## TIEMPO DE TRABAJO RESPECTO A LOS DESPLAZAMIENTOS A CLIENTES. USO DEL VEHÍCULO PARTICULAR, ADQUISICIÓN DE VEHÍCULOS DE EMPRESA

Sobre la cuestión: - **¿es tiempo de trabajo \_ los desplazamientos desde el domicilio del trabajador al domicilio del primer cliente y posterior vuelta al domicilio del trabajador?**

Como todos conocemos en muchas ocasiones, los empleados, no acuden a primera hora a su centro de trabajo donde están adscritos, si no que se desplazan directamente al centro del trabajo del cliente, desde su domicilio. La explicación de esta situación está más que justificada, ya que el horario de prestación del servicio acordado con el cliente, muchas veces, es previo a la hora de entrada habitual de las personas trabajadoras de Cualtis, es decir, las 8:00 horas. Por tanto, para poder prestar el servicio a la hora convenida con el cliente, el personal se desplaza desde su domicilio al centro cliente.

**La postura de CCOO es que los desplazamientos del personal de Cualtis en el ejercicio de su actividad laboral es tiempo de trabajo** y hemos pedido a la empresa que nos dé su **criterio** al respecto claro y homogéneo sobre este tema. No queremos un criterio arbitrario dependiendo del centro o del responsable o de lo bien que le caigamos a jefe/a.

Este tema viene de lejos y consideramos que

**! Ya está bien!**, de que **además de poner nuestro vehículo particular** a disposición de la empresa, **además de adelantar el dinero del combustible**, para que luego **nos lo paguen mal** y tengamos que hacer un jeroglífico para saber si es correcto y sin contar con que el precio de locomoción, conforme está el precio en la gasolinera, **no cubre todos los gastos y no compensa ni de lejos**; además de todo esto, **¡nos intenten ratear!** y no considerar el tiempo que tardamos en desplazarnos al cliente desde nuestro domicilio. **¡Esto ya es un abuso!**

**No tenemos obligación de poner a disposición nuestro vehículo, les hacemos un favor y encima tratan de engañar al personal.**

¿Qué pasaría si nos negáramos a poner nuestro vehículo? **¿Vitaly** lo ha pensado?  
Pues que vaya haciendo números

La empresa nos ha avanzado, pero sin concretar nada, que se está estudiando la adquisición de vehículos de empresa.

Ya os iremos informando cuando tengamos más datos.



## CONTRATOS EN FRAUDE CON AMPLIACIONES DE JORNADA.

El año pasado, y tras analizar la situación de contratación de horarios por parte de la empresa, entendimos que se estaba contratando por encima de las **1618h MÁXIMAS que tenemos NEGOCIADAS por ACUERDO DE EMPRESA.**

Lo llevamos a los servicios jurídicos de **CCOO** y analizando la situación vimos un claro incumplimiento legal que nos forzó a llevar a la empresa a un SIMA (servicio de intermediación) para que se restituyeran y modificaran estas situaciones. En dicha actuación, previa a la judicialización del tema, se acordó a **14 de febrero 2023**, que, a partir de ahí, no habría ni una sola contratación con jornada superior a 36,93h/semanales (1618h anuales) ni por supuesto, se mantendrían las AMPLIACIONES DE JORNADA.

Nos pasamos media vida para conseguir que nos rebajen las 1618h anuales, para luego dejar pasar que la empresa tenga a un cuarto de la plantilla con contratos individuales superiores a la jornada de convenio. Intolerable e ilegal.

Por tanto, la Dirección de Cualtis, debía ir quitando esas ampliaciones y sustituirlo por realizar Horas Extras (recordad: 80 horas extras MÁXIMAS ANUALES), que se pagarían como mínimo al precio hora de cada trabajador (diferente, en función de lo que cobra cada uno). A mediados de verano, como no cumplían, fuimos a juicio y el **tribunal les condenó a 500 euros diarios hasta cumplimiento.** Ellos alegaron y retrasaron.

Nuestra sorpresa es que, a fecha de hoy, la empresa sigue INCUMPLIENDO. Nosotros seguiremos nuestra acción hasta que dejen de sustraernos tiempo, dinero y conciliación. **El 31 de enero es la próxima cita JUDICIAL.**

## COMPENSACIÓN JUBILACIÓN EN NÓMINA

Esta situación deviene del Acuerdo de Empresa. El personal que estaba contratado hasta 31 de diciembre de 2008 tiene derecho a una compensación por jubilación que, como tiene cotización, cada año la nómina nos va indicando las cantidades que debemos "aportar" a dicha cotización para poder disfrutar de dicho premio si llegamos a cobrarlo. Este apartado, nos suele aparecer en la nómina a partir del mes de abril, que es cuando las tablas estatales se fijan.

Más allá de comprender bien qué significa esto, os invitamos a verificar en vuestras nóminas, si os aparece este concepto al menos desde mediados de cada año. Hemos comprobado que alguna persona es posible que no lo esté cotizando y por lo tanto, es presumible que no se le reconozca dicho derecho.

Acordaros, esta compensación solo aparece a aquellos trabajadores cuya ANTIGÜEDAD sea ANTERIOR A 2009.



## NUEVO PUESTO CTZ FUNCIONES Y FUTUROS PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN. COMPLEMENTO RESPONSABILIDAD

Hemos solicitado a la empresa que nos informe de todo lo relacionado con esta nueva figura, que ya existía en la antigua Preving Consultores y ahora Vitaly Health Services, y que están implantando en nuestra empresa. Cualtis en su día nos indicó que estos puestos se estaban nombrando, pero no serían efectivos realmente hasta la fusión de las dos empresas.

No tenemos claro cuáles son sus funciones y su alcance y si pueden empezar a funcionar, siendo dos empresas distintas, ya que varios de los/as trabajadores/as con este cargo están en otra empresa.

La empresa tiene que tener claro que está en una nueva función dentro de la empresa, que no estaba estipulada anteriormente y que, por tanto, debe informar correctamente a la Representación Sindical de las personas Trabajadoras.

Igualmente vamos a reclamar, como así ha hecho ya la RLT de CCOO en Vitaly, que este personal cobre el complemento por responsabilidad que le corresponde.

## ENTREGA DE IPAD

A lo largo de este año, desde esta Sección Sindical de **CCOO**, hemos venido pidiendo que se nos entregaran los Ipad que en su día el director de la empresa Eusebio Gómez, por email a todos los trabajadores, indicó que sería de su propiedad una vez cumplidos los 3 años de la entrega.

Con la empresa hemos tenido distintas reuniones para exigir el cumplimiento de esta notificación y después de diversas observaciones por parte empresarial relativas al hecho de la necesidad actual de su uso, estamos a la espera de que la dirección de VITALY se pronuncie. Este tema lo estamos tratando con los servicios jurídicos del sindicato para iniciar una vía legal si la empresa no responde.



## ACTUACIONES SOBRE LAS CARGAS DE TRABAJO

Como conocéis, **tuvimos que interponer 3 denuncias a la inspección de trabajo** hasta conseguir que la empresa hiciera un **estudio psicosocial**. Este finalizó en 2021 y desde entonces, llevamos a cabo reuniones de periodicidad elevada para tratar de discernir a qué se debe la excesiva carga de trabajo y cómo implementar medidas que lo minimicen. Fue este, **la carga de trabajo, el ítem peor valorado** y que más acciones urgentes requería.

Finalmente, a principios de este verano, parece ser que conseguimos identificar y proponer lo suficiente como para que, a estas alturas del año, ya tuviéramos un indicador claro de que la empresa le preocupa su personal y se mueve hacia su bien estar.

Lamentablemente esto NO está sucediendo y **las medidas urgentes ni están implantadas ni se las espera**, situación esta que nos llevará al camino legal de nuevo y a seguir insistiendo a los trabajadores que IDENTIFIQUEN Y COMUNIQUEN dichas situaciones al SPP, tal y como las propias evaluaciones de riesgos indican.

## NEGOCIACIÓN DE LLAMAMIENTOS PARA FIJOS DISCONTINUOS

Desde la entrada en vigor de esta modalidad de contratación, que sustituye a los antiguos contratos de obra y servicio, la empresa ha utilizado esta fórmula para contratar a todo aquel personal que, por motivos organizativos, solo es preciso durante un tiempo y por motivo justificado NO habitual al de sus centros de trabajo.

Este tipo de contratación, que es INDEFINIDA, requiere una negociación para valorar sus llamamientos según necesidad. De esta forma, la empresa justifica su necesidad y la RLT es concedora de la situación.

Nuestra empresa todavía no ha encontrado un hueco en su apretada agenda como para sentarnos a esto y nos encontramos con personal que no sabemos bien dónde están, ni para qué se les contrata, ni cuánto tiempo estarán, ni cuando les volverán a llamar, ni nada de nada.

Otra circunstancia más para valorar acudir a las instituciones y vías legales por incumplimiento y abuso.

**Ya sabéis, a río revuelto, ganancia de pescadores....**



## TAREAS COMPARTIDAS CON OTROS TRABAJADORES DEL GRUPO VITALY EN EL MISMO CENTRO DE TRABAJO

También desde hace un tiempo, somos conocedores que nuestro grupo empresarial no tiene ningún problema en compartir problemas. Es decir, si no tengo personal suficiente, no importa, me cojo el de mis compis de empresa y asunto arreglado.

Parece ser que es una práctica habitual el compartir sanitarios para hacer recos y luego mecanizarlos en aquellos sitios donde “no hay” posibilidad de contratación (¿será que lo que ofrecen por puesto/contratación es lo estipulado en convenio?)

Casualidades aparte, no está bien que se lleven a cabo estas acciones porque corremos el **riesgo de “descapitalizar” humanamente a una empresa por capitalizar otra con menos salarios y peores condiciones.**

Seguimos atentos y a la espera de contestación por parte de la empresa.

## RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDADES: ACTUALIZACIONES DE COMPLEMENTO EXPERIENCIA, PAGO DE AYUDAS A EMPLEADOS, ABONO DE PREMIO A LA PERMANENCIA

La jurisprudencia ya indicó que, cualquier trabajador que haya entrado en una empresa por ETT, y no haya tenido periodos largos de inactividad hasta ser contratado como indefinido, tiene derecho a que se le reconozcan derechos como si la antigüedad en la empresa fuera el primer día que entró por ETT.

Esto significa que, la antigüedad sería la de ETT, pero con un FIN: reclamar un derecho. En nuestro caso, esos derechos son:

- Tener un complemento experiencia una vez pasado el primer año entero.
- Recibir determinadas ayudas a empleados a partir del 2º año en la empresa.
- Concretamente, reconocer el premio a la permanencia cuando se hayan cumplido los 25 años en la misma.

Todo esto os lo venimos contando en comunicados para que lo **reclaméis INDIVIDUALMENTE** y se os corrija y abone.

La empresa va reconociendo antigüedades, pero lo correcto, es reclamar el derecho que os concede dicha antigüedad.

Nosotros seguiremos atentos, pero cada uno tiene que insistir, persistir y resistir. Todo lo que no reclaméis, dudamos mucho que os lo den de “mil amores”.



## LISTADO DE PERSONAL AFECTADO POR PROCESOS JUDICIALES

Hace más de dos años que, en las reuniones periódicas con la empresa, manifestamos nuestro interés por conocer qué personas están siendo afectadas por una situación judicial. Nos consta que tenemos y hemos tenido compañeros cuyas situaciones han sido y son traumáticas.

Más allá de nuestro querer conocer para ayudar en esta pesada situación y aportar nuestro apoyo a estas personas, queremos conocer las situaciones que los ha llevado a ello para valorar qué se puede estar haciendo incorrectamente para que judicialmente se les haga pasar por estas situaciones tan tremendas.

La empresa, con buenas palabras, nos indica siempre que nos lo dará... parece ser que tendremos que buscar también una vía legal por aquí.

## RECATEGORIZACIÓN DE ADMINISTRATIVOS EN LOS GRUPOS CORRESPONDIENTES: TÉCNICO ADMINISTRATIVO, ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR ADMINISTRATIVO

**Este tema nos preocupa mucho.**

Desde hace más de 4 años, estamos intentando que la empresa se sienta a valorar la situación deplorable del personal administrativo. Si no hemos avanzado, es porque es cuestión INDIVIDUAL y se complica que podamos actuar COLECTIVAMENTE.... Pero al final, ya hemos encontrado la vía.

La situación es que, el Convenio sectorial nos reconoce 4 tipos de categorías para este colectivo y la descripción de sus tareas y funciones queda en vaguedades, no vaya a ser que podamos identificar claramente lo que hace cada persona y asignarle como corresponde el grupo y nivel adecuado. Ya se cuidan muy mucho de entorpecer esta labora desde el Convenio.

Como nosotros no queremos quedarnos ahí, ya en su día tratamos de que se negociara en el Convenio sectorial la definición de tareas y funciones... pero eso era como asesinar a las patronales y, por supuesto, bloquean el convenio para que no haya subidas salariales si insistimos.

Llegados a este punto, hemos tratado de solventar la situación de otras formas y la última, es a través de la identificación en el Plan de Igualdad de la valoración de los puestos de trabajo. ¿Podéis imaginar dónde nos hemos quedado atascados en esta negociación, a que sí?



Pero no hay mal que cien años dure.... insistimos en tener una reunión formal con la dirección para solventar estos problemas ya que parece que últimamente tienen disposición a valorarlo. Pero todo nuestro “gozo en un pozo”. De nuevo situaciones inconvenientes y sobrevenidas nos retrasan esta labor que, desde la RLT de CCOO tenemos preparadísima y trabajadísima para darle la solución adecuada.

Y como de costumbre, esta vez sí que tenemos clara e iniciada la acción legal.

Veremos si el año que viene queda resuelto, por las buenas o por las legales.

### INCENTIVOS 2024

Hemos solicitado a la empresa información al respecto de los incentivos para el próximo año. Esperamos recibir información en breve porque ya saben que es una obligación legal dar esta información a la RLT.

### CALENDARIOS LABORALES 2024 DE CADA CENTRO

Hemos solicitado hace tiempo los calendarios laborales y esperamos que a principios de año los tengamos en cada uno de nuestros centros.

### MAZAPANES

Hemos pedido información a la Dirección sobre la entrega anual de mazapanes a los empleados de Cualtis.

Cualtis, S.L.U y anteriormente Sociedad de Prevención de Ibermutuamur, venía entregando como regalo de Navidad a sus empleados, una caja de mazapanes de manera ininterrumpida desde hace años.

Este regalo navideño, **considerado un derecho adquirido** y condición más beneficiosa para las personas trabajadoras de Cualtis es una **costumbre arraigada en la empresa**.

Este año Vitaly ha eliminado unilateralmente la entrega de este regalo navideño, pero no nos vamos a quedar de brazos cruzados. Esperamos una solución por parte de la empresa.

**Bonita forma de acabar el año.**

