

1 de abril de 2025

REUNIÓN COMISIÓN MIXTA ACUERDO DE EMPRESA CUALTIS.

Estimad@s compañer@s de **la antigua CUALTIS**

La semana pasada mantuvimos reunión de la **COMISIÓN MIXTA** para el seguimiento de la aplicación del **ACUERDO de CUALTIS**, solicitada por **CCOO**.

En la reunión se ha revisado punto por punto el cumplimiento por parte de la empresa de todo el contenido este acuerdo, correspondientes al año 2024 (solicitudes y pagos de premios de jubilación, las ayudas de estudios a empleados (se aceptan las solicitadas en el último trimestre), ayudas escolares y discapacidades, etc)

Todas las solicitudes de beneficios CUALTIS, se deberán realizar por el momento a través de los **formularios** y proceso que se traía anteriormente a la integración. Los formularios siguen en el **fondo documental**. Si desaparece este aplicativo, nos informarán de la nueva ubicación de estos formularios. **NO** hay que solicitar en ningún caso a través del portal de Vitaly.

Desde CCOO advertimos que el **Microsoft Outlook** se va a quitar el día 1 de abril. Manifestamos nuestra profunda contrariedad, por la premura y la falta de comunicación.

En el punto de **premio a la permanencia** (pto 16) queda aclarado que se le concede a todo el mundo, sin que tenga que solicitarlo, que cumpla **25 años de antigüedad** en la empresa y se le abona en el mismo mes que los cumpla.

En el caso de los **préstamos**, el sistema de solicitud es mediante formulario enviado al correo a Juan José Carvajal (con copia RRHH). En el caso de estas solicitudes, la empresa manifiesta que no ha sido denegada ninguna solicitud.

Para los préstamos de vehículos, el criterio acordado por la empresa es concederlo a personal gestor de cuentas y personal técnico, se estudia a personal sanitario y a personal administrativo, no se considera. Desde **CCOO** defendemos que las



cuatro áreas tienen derecho. Nos consta denegaciones y dificultades para la concesión. La empresa manifiesta que no las conoce y que si se estudia todas las propuestas.

Una vez analizadas las ayudas y solicitudes, pasamos a ver las **medidas de conciliación**. Desde **CCOO** advertimos que los **permisos retribuidos**, por regla general es que estos permisos se conceden para su disfrute en **días hábiles** según la legislación actual excepto en el caso del permiso por matrimonio, que se concede por el ET expresamente en días naturales. Se indica por parte de la empresa que así se está concediendo.

Todos los permisos deben **quedar registrados y justificados** tanto en el sistema de registro horario como en la aplicación del portal del empleado de Vítaly en apartado absentismo, en OTROS y con OBSERVACIONES.

- **Justificación:** es fundamental que el trabajador pueda justificar la necesidad del permiso.
- **Notificación previa:** siempre que sea posible, el trabajador debe notificar al empleador con antelación sobre la necesidad de ausentarse.

Discutimos acerca de las justificaciones por el **permiso de 4 días por fuerza mayor**. Motivos familiares urgentes e imprevisibles. No es inmediato justificarlo y se puede usar por horas.

Desde ambas secciones sindicales entendemos que corresponden **6 días en lugar de 5 en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario** por aplicación del PLAN DE IGUALDAD DE VITALY. La empresa no nos da respuesta a esto:

Desde **CCOO** pedimos aclaración acerca de la obligatoriedad de la justificación **DIARIA** del permiso de 6 días. **CCOO** indica que hay sentencias que indican que **NO es necesario justificar** todos los días. La empresa lo va a consultar, al igual que el hacer el uso por días **no consecutivos de disfrute e inmediato al hecho causal**.

La RLPT, solicita explicación acerca de los cheques comida. Pide que se notifique cuando no va a haber y se dé solución. Igualmente, la negativa a entregarlos, en algunos casos.

Respecto al punto 18.1.4. **permiso complementario de 2 semanas adicionales a la que legalmente correspondan por maternidad**, desde **CCOO** solicitamos que



por **igualdad de derecho pueda disfrutarse por paternidad**. La empresa indica que está de acuerdo. En resumen, el punto 18.1.4 queda acordado que por **maternidad y paternidad** se tendrá derecho a un permiso complementario de **dos semanas más de las que legalmente correspondan**, que en la actualidad son 16 semanas y por el **acuerdo de empresa de Cualtis serán 18 semanas**.

En lo relativo al punto 18.1.5 sobre los **tres días laborales por nacimiento de hijo** (paternidad), no se llega a entendimiento si este permiso puede sumarse al permiso recogido ya en el art. 48 del ET de por nacimiento de hijo o corresponde sumarlo a este. Por tanto, **CCOO** realizaremos la consulta a nuestra asesoría jurídica.

Escribirnos a vitaly@servicios.ccoo.es para comunicarnos todas las dudas que se os presenten.

Os seguiremos informando,

