

CALENDARIO LABORAL VITALY ESTADO Y PROPUESTAS DE CCOO

21 de febrero de 2025

Apreciados compañeros y compañeras:

Tal y como os informábamos el pasado 08 de enero, desde **CCOO** se lanzaron una serie de propuestas en relación con el Calendario Laboral del año 2025 para las personas trabajadoras de Vitaly (**exceptuando** aquellas personas subrogadas de **Cualtis** que mantienen el mismo calendario y horarios que venían realizando en el año 2024) y a continuación os queremos exponer el estado de implementación de las mismas tras varias reuniones con la empresa.

1) Calendario 2025 trabajadores/as subrogados de Cualtis: Como ya hemos comentado anteriormente, para el año 2025 se mantiene el mismo calendario y horarios del año 2024. Estamos a la espera de que sean facilitados por la empresa.

2) Calendario 2025 trabajadores/as de Vitaly Health Services NO afecta a personal de Cualtis: La empresa ya ha subido al portal del empleado los calendarios laborales de los centros de trabajo. En relación con las propuestas presentadas por **CCOO** este es el estado de implementación en los calendarios de 2025 de las mismas:

a) Extender la posibilidad de realizar el Calendario de Jornada Continuada de Mañana (Horario Flexible) para todo el conjunto de Departamentos y personas trabajadoras de Vitaly teniendo en cuenta los casos puntuales en que se deba prestar un servicio a las empresas clientes.

La empresa manifiesta que **NO** va a implementar esta medida ni extender para el año 2025 la jornada continua de mañana para ningún otro Departamento de la empresa.

b) Pasar los 2 días festivos locales a vacaciones de igual forma que la prueba piloto realizada en Cataluña con muy buena acogida por parte de las personas trabajadoras y de esta forma dotar de 2 días adicionales de vacaciones a las personas trabajadoras. Es decir, cambiar esos dos días festivos locales, por que el trabajador lo pueda disfrutar cualquier día, en vez de esos dos días fijos.

La empresa manifiesta que **NO** va a implementar esta medida a nivel nacional, solo lo hará en aquellos territorios que ella considere oportuno (Madrid, Cataluña,...).



c) Establecer los días 24 y 31 de diciembre como días laborables y NO como días de cierre de Empresa y de esta forma dotar de 2 días adicionales de vacaciones a las personas trabajadoras. Similar a lo establecido con los dos días festivos locales.

Aquellas personas que quieran disfrutar de estos días 24 y 31 solamente tendrán que pedirlos como vacaciones.

La empresa manifiesta que **NO** va a implementar esta medida. Los días 24 y 31 se mantienen para todo el territorio nacional como días de cierre de empresa **debiendo las personas trabajadoras recuperar las horas no trabajadas esos días (aproximadamente 16 horas) durante el resto del año al no tratarse esos días de cierre como un permiso retribuido.**

d) Establecer los días 24 y 31 de diciembre como días de permiso retribuido (por lo tanto, NO recuperables) por parte de la Empresa (tal y como vienen disfrutando actualmente los compañeros/as subrogados de Cualtis), en caso de no establecer ambos días como laborables de acuerdo con el punto "c" anterior-

La empresa manifiesta que **NO** va a implementar esta medida. Los días 24 y 31 se mantienen para todo el territorio nacional como días de cierre de empresa **debiendo las personas trabajadoras recuperar las horas no trabajadas esos días (aproximadamente 16 horas) durante el resto del año al no tratarse esos días de cierre como un permiso retribuido.**

e) Para aquellas personas trabajadoras que realizan "Jornada Partida" establecer la posibilidad de reducir el tiempo destinado a la comida (Actualmente entre 1 y 2 horas) dejándolo en 30 o 45 minutos para facilitar la finalización de la jornada más temprano en horario de tarde. Esto se debe a que actualmente muchas personas trabajadoras comen en la oficina y no se desplazan a sus domicilios siendo este tiempo (30 o 45 minutos) más que suficiente para realizar el almuerzo.

La empresa manifiesta que **NO** va a implementar esta medida.

f) Establecer los 15 minutos de descanso para el desayuno que realizan las personas trabajadoras como tiempo de trabajo efectivo para que las personas trabajadoras de Vitaly trabajen de forma efectiva 1705 horas en lugar de 1760 horas ya que esos 15 minutos de descanso no cuentan como tiempo de trabajo efectivo (15 minutos diarios por 220 días laborables aproximadamente en el año 2025 equivalen a 55 horas anuales).

Las personas trabajadoras de Cualtis disfrutan de estos 15 minutos como tiempo de trabajo efectivo y por lo tanto NO han de recuperar ese tiempo.

La empresa manifiesta que **NO** va a implementar esta medida.

g) Establecer para el año 2025 como fecha tope (máxima) para la presentación de las vacaciones anuales solicitadas por parte de toda la plantilla de la empresa el viernes 28 de marzo (Como mínimo, dicha solicitud de vacaciones incluirá el grueso de las vacaciones estivales).



Se establece un periodo de 28 días desde la fecha tope de presentación de las vacaciones anuales en que la empresa disponga de las mismas para que ésta ejerza su derecho de organización, gestión y control y se pronuncie al respecto (tanto si se aprueban como si se deniegan las vacaciones solicitadas por el personal).

Por lo tanto, se establece como fecha tope para comunicar a los trabajadores/as afectados la resolución (favorable o negativa) de su solicitud de vacaciones el viernes 25 de abril.

Hay que tener en cuenta, que hay trabajadores/as que han sufrido la denegación de las vacaciones a última hora, con lo que ello conlleva, por un problema puntual de la empresa no previsto, por no estar autorizadas. Si las vacaciones están autorizadas es problema de organización de la empresa resolver ese problema y no del trabajador.

La empresa manifiesta que está valorando esta medida.

h) Realización de los calendarios laborales para el personal del área de VS de los centros de trabajo donde realizan jornada continuada de mañana de lunes a viernes con una duración diaria de 8 horas. (7.75 horas de tiempo de trabajo efectivo).

La empresa manifiesta que está valorando esta medida.

Por último, desde la Sección Sindical de **CCOO** de Vitaly queremos recordar a todas las personas trabajadoras que los calendarios laborales “subidos” en el portal del empleado son los generales del centro de trabajo y por tanto **NO están individualizados. Los horarios contemplados en dichos calendarios no se corresponden con los horarios que tenéis acordados por contrato de trabajo, reducción y/o adaptación de jornada, etc...**

Desde **CCOO** hemos detectado que aquellas personas con **contratos a tiempo parcial, reducciones de jornada, etc. en muchos casos podéis estar trabajando más horas de las que deberíais realizar por contrato.**

Para calcular vuestra jornada anual debéis tener en cuenta el porcentaje de jornada que realizáis y contrastarlo con vuestro horario diario en el calendario anual y realizar dichos cálculos.

Ejemplo: Trabajador de Vitaly con jornada de 1705 horas al 100% de la jornada que se aplica una reducción de jornada por cuidado de menor del 50% debería realizar 852,5 horas anuales.

Para cualquier duda y/o aclaración quedamos a vuestra disposición.

Atentamente,

