

2ª REUNIÓN COMISIÓN MIXTA DE BENEFICIOS SOCIALES EGARSAT

20 de febrero de 2025

Apreciados compañeros y compañeras:

El pasado 18 de febrero tuvimos la segunda reunión de la **Comisión de Beneficios Sociales de Egarsat**. Previamente a la misma, desde **CCOO** volvimos a solicitar en reiteradas ocasiones a la empresa toda una serie de datos para cuantificar económicamente los posibles futuros beneficios sociales de la plantilla, especialmente el desglose de costes de aplicar los actuales beneficios sociales del personal proveniente de Cualtis al resto de la plantilla de Vitaly Helath Services. De esta forma, desde la Sección Sindical de CCOO esperamos poder trabajar sobre una propuesta real para **comenzar a homogeneizar los beneficios sociales de todas las personas trabajadoras**.

Por parte de Vitaly, los responsables del Departamento de Personas **han vuelto a venir con las manos vacías**, y una vez más han vuelto a insistir en lo mismo: al tratarse de un acuerdo firmado con el personal de la extinta EgarsatSP, únicamente quieren que los posibles acuerdos de beneficios sociales se apliquen a este colectivo de personas (como si no hubiera ya suficientes desigualdades en esta empresa).

Desde **CCOO** hemos reiterado nuestra **solicitud de establecer un presupuesto económico para beneficios sociales del año 2025** para comenzar a implementar dichos beneficios sociales y que lleven a la homogeneización de los mismos dentro de la plantilla. Por parte de **la empresa hemos obtenido “la callada por respuesta”** sobre esta solicitud en la pasada reunión.

Esta actitud de la empresa nos da una idea del compromiso de Vitaly con los beneficios sociales y mejoras para sus trabajadores/as. La empresa quiere ser la **segunda operadora del mercado a nivel estatal** pero con una plantilla con unos beneficios sociales mínimos, propios de cualquier **chiringuito de prevención de la esquina de al lado**, y más enfocada en **maximizar e incrementar los beneficios del Fondo de Inversión** que dispone de la mayoría de las acciones de la empresa (engordar la vaca) para una próxima venta de la empresa al mejor postor (probablemente otro fondo de inversión), que intentará rentabilizar la inversión realizada lo antes posible y **estrujará más si cabe a las personas trabajadoras y reducirá los gastos a la mínima expresión**.

Desde **CCOO** insistimos y volvemos a solicitar a la empresa **que se dote de un presupuesto anual para beneficios sociales**. Que se aporten los datos solicitados por la RLPT y de que dispone la empresa (personas con minusvalía, hijos/as menores de 16 años, hijos/as que van a guarderías, etc.) para que desde CCOO podamos ir cuantificando posibles ayudas para el personal. De la misma forma, hemos avanzado el documento excell **“Cuantificación Económica Propuesta de Beneficios Sociales”** realizado por la **Sección Sindical de CCOO**, donde se establecen diversos escenarios



de simulación del importe económico resultante de implementar parte de los beneficios sociales que ya dispone el personal proveniente de Cualtis en el conjunto de la plantilla de Vítaly Health Services (*Ayuda de estudios para descendientes de empleados; Ayudas para Guardería; Ayudas para discapacitados, cónyuges, ascendientes y descendientes; Premio a la permanencia por cumplir 25 años de antigüedad; Gratificación por matrimonio; Compensación económica por jubilación; Seguro de salud financiado al 50% por la empresa; Préstamos; Reducción Progresiva de Jornada hasta las 1618 horas,...*)

La empresa se ha negado a trabajar sobre ello.

Igualmente, ya se propuso **una serie de medidas sin coste económico** como la posibilidad que el **disfrute del permiso por hospitalización de familiar se pueda realizar en días alternos**, posibilidad de **compra de equipos informáticos o planes de telefonía a través del proveedor de Vítaly a un menor precio**, acuerdos con **servicios de fisioterapia**, posibilidad de **horario intensivo** para todo el personal que lo solicite. **Medidas que Vítaly no ha tenido en consideración.**

Por último, hemos solicitado se disponga en la intranet de un apartado exclusivo para poder consultar los mínimos beneficios sociales los cuales disponen los trabajador@s provenientes de Preving y hemos recalcado la importancia de los beneficios sociales como herramientas **para captar y retener talento.**

Únicamente hay que **comparar al primer operador del mercado, Quirón Prevención**, operador con un **Convenio Colectivo de Empresa propio, con amplias ventajas** respecto al Convenio Colectivo Nacional de Servicios de Prevención Ajenos, que se comprometió en Convenio a dotar de una cantidad de **un millón quinientos mil euros en 2023 para beneficios sociales y a una revalorización en el año 2024 en la misma proporción en la que se haya visto incrementada la plantilla.**

En Vítaly, segundo operador del mercado, con **altas cargas de trabajo, con el personal desincentivado y con mínimos beneficios sociales**, únicamente nos queda pensar que ni la propia empresa cree en su proyecto, ya que una empresa que no le importa incentivar y retener a su personal, pensamos que únicamente puede ver su proyecto como un **proyecto a corto plazo.**

Atentamente

