

26 de Febrero de 2025

**RESULTADOS ECONÓMICOS VITALY HEALTH SERVICES 2023**

Desde CCOO hicimos la solicitud del balance de cuentas anuales del año 2023 y se nos ha facilitado por parte de la empresa. Hemos analizado la situación económica de Vítaly Health Services en 2023 y os pasamos a resumir lo más relevante:

VÍTALY HEALTH SERVICES, SL forma parte del grupo empresarial Preving Investments Group, del que es Preving Investments Group, SLU, la sociedad dominante y la que formula cuentas anuales consolidadas del citado grupo. La compañía se constituyó en 1998 en Badajoz bajo la denominación social de Preving Consultores, SL., la cual fue modificada en 2023 a la actual Vítaly Health Services SL.

VÍTALY HEALTH SERVICES, S.L. cierra el ejercicio 2023 con un **beneficio de 10,9 MLLS €**, y un patrimonio de 76,4 MLLS €, lo que supone haber mejorado sustancialmente su desempeño durante este último año al haber incrementado un **+145%** sobre el beneficio obtenido el año anterior y un **+45%** su valor patrimonial.

Este mejor desempeño en 2023 ha sido consecuencia del **crecimiento del 30% en la CIFRA DE NEGOCIOS**, que pasa de 73,4 a 95,5 MLLS € en este último ejercicio.

Este hecho a supuesto que para el año 2023 el margen de beneficios netos (después de impuestos) de Vítaly Health Services haya sido de un 11,5% de la cifra de negocios de la empresa.

Los beneficios generados en el 2023 van a ser destinados a la constitución de reservas voluntarias, habiéndose distribuido en 2020 por parte de la compañía a su socio único, 5,2 MLLS € en concepto de dividendos.

En cuanto a la composición de las partidas de gastos, son **los gastos de personal los que tienen una mayor participación en la cifra total de ingresos de la compañía (57%)**, seguidos de los otros gastos de explotación (18%) y por último del gasto en aprovisionamientos (8%).



Los **GASTOS DE PERSONAL** aumentan un **+31%** y totalizan **54,9 MLLS €**, pero **las plantillas aumentan un +38%**, pasando de 1.092 personas trabajadoras de media en 2022 a 1.502 en 2023. Esto hace que los **COSTES MEDIOS DE PERSONAL caigan un 5% hasta la cifra de 36.568€/año (38.336 € en 2022)**, mientras que la **productividad**, medida como el índice entre la cifra de ventas y la de gasto de personal, **prácticamente se mantenga** (1,75 en 2022; 1,74 en 2023).

Con esta variación de ingresos, creciendo a un ritmo superior al de los epígrafes de coste, el RESULTADO DE EXPLOTACIÓN se duplica y pasa de 6 MLLS € de beneficio en 2022 a 12,2 MLLS € en 2023.

En términos de rentabilidad económica:

El **EBITDA** (beneficio antes de intereses, depreciaciones, impuestos y amortizaciones) se ha **incrementado un 66%** hasta los 16,828 MLLS € (10,112 MLLS € en 2022), lo que demuestra la potencialidad del negocio para la generación de beneficios en la explotación de la actividad principal de la compañía, en una tendencia creciente a lo largo de todo el periodo analizado.

De igual forma, el **BAII** sobre ventas (beneficio antes de intereses e impuestos) evoluciona también al alza y **pasa de un 8,3% en 2022 a un 12,8% en 2023**. Con ello, el **MARGEN ECONÓMICO** con el que ha trabajado la compañía en 2023 se eleva este último ejercicio hasta el **16% (9% en 2022)**.

En cuanto a la rentabilidad financiera:

Los accionistas han visto también cómo ha aumentado el índice de **RENTABILIDAD ROE** (beneficio neto sobre los fondos propios), pasando **de un 17,7% en 2022 a un 27% en 2023**.

Lo mismo ha ocurrido con el índice **ROA (beneficio neto sobre las ventas)** que pasa de **un 6% en 2022 a más de un 11% en el último ejercicio**.

Por lo tanto, desde **CCOO** podemos concluir que la empresa, continúa aumentando año tras año los niveles de facturación como consecuencia de su estrategia de fusiones y con ello sus beneficios de explotación y la rentabilidad económica de su negocio.

Con esta información general, solo nos queda **invitaros a la reflexión.**

Está claro que la rentabilidad de este negocio es más que sobresaliente y que estos números son gracias a **un esfuerzo espectacular de la plantilla**, sobre la cual no revierte como debiera, el beneficio obtenido por la empresa.



Es conocido el elevado número de horas extras que se realizan sin registrar y sin compensar como se debiera, la alta carga de trabajo de todos los departamentos, la falta de medios humanos, el inadecuado funcionamiento de las aplicaciones, las quejas de los clientes por la calidad y falta de respuesta, etc.. La plantilla se está dejando la piel y la salud en sacar esto adelante y los salarios están en los mínimos de convenio.

Nos ofrecen un modelo de incentivos (DPO), un pseudo plan de carrera o propuestas de valor poco transparentes, escaso, discriminatorio en algunos casos y con un valor que no consolida. Modelos que fomentan la baja calidad del trabajo y el aumento de la jornada sin control alguno.

Quieren implantar **Derechos menguantes**, vendiendo un Mundo ideal Teal.

Esa es la **Fantasia Vítaly**, que ya estas sufriendo.

### La realidad te la cuenta CCOO.

No **regales ni un minuto de tu vida**, cumple tu **horario** y con tu trabajo, **registra la jornada** fielmente y **traslada si tienes situación de sobrecarga** a tus superiores.

- Tenemos una jornada establecida que hay que **CUMPLIR y REGISTRAR** obligatoriamente. Todo lo que exceda de ella, la empresa debe SOLICITARNOSLO y nosotros aceptar o no (VOLUNTARIEDAD). Nuestra responsabilidad es que el trabajo salga, pero no todo el que nos "echan" y a cualquier hora del día y la semana.

### ¡La esclavitud se acabó hace tiempo!

### ¡No regales tu tiempo!

- Las visitas a clientes, las realizamos con nuestros vehículos personales. NO HAY OBLIGACIÓN de poner a disposición de la empresa estos vehículos. Si lo ponéis, ya sabéis el **importe mísero por kilometraje** que se **niegan a incrementar, de esta forma engordan más sus beneficios**. La obligación de la empresa es poner los medios para realizar el trabajo-
- NO tenemos **trabajo a distancia** de forma oficial ni acuerdo para llevarlo a cabo, en consecuencia, no nos abonan los gastos, les sale gratis. Hay una flexibilidad a la entrada y la salida marcada por convenio y **Nada más**. Todo el trabajo que se haga fuera de horario laboral es un abuso si no se refleja correctamente en registro de



jornada y se compensa en los 4 siguientes meses o se abona. Si pasan 4 meses y no se ha compensado el tiempo, DEBEN ABONARLO EN NÓMINA.

**¡Lo que no se registra NO EXISTE y se REGALA!  
Además de ser un fraude a la Seguridad Social.**

- El trabajo que se realiza en la **jornada de 1705 horas o 1618 horas (Personal subrogado Cualtis)** debe ser adecuado en cuanto a cantidad y tipo de tarea según nuestra función. En caso de sobrecargarnos o darnos tareas que no nos corresponden, debemos notificarlo y **NO LLEVERNOSLO A CASA** (o morir en el intento). Los problemas y los clientes son de la empresa **NO NUESTROS**.

**¿Acaso ellos nos reparten los cuantiosos beneficios que obtienen por nuestro exceso de responsabilidad para solucionar todo?**

- No olvidéis que hacer trabajo rápido e incompleto, conlleva **responsabilidad penal para el trabajador** en el caso de técnicos y médicos.
- Por último y lo más importante, los datos del estudio psicosocial arrojan unos resultados nefastos en cuanto al riesgo psicosocial, reflejo de los datos económicos que os mostramos donde **unos ganan mucho dinero y otros perdemos la salud por la sobrecarga y la mala organización**.

**No hay DINERO en este mundo que pague la SALUD que nos quitan.  
Ahhh!!!! y encima no lo pagan, se lo hacemos gratis!!!!**

**EL ESTRÉS MATA**

y la **empresa es responsable** de exponer a su personal a este riesgo.

