

4 de marzo de 2025

REUNIÓN CON DIRECCIÓN TÉCNICA Y CON LA DIRECCIÓN DE PERSONAS

Ayer, las secciones sindicales, nos reunimos con el director del área técnica, José Antonio Cano, para resolver una serie de puntos que nos ocupan y preocupan.

CCOO había solicitado dicha reunión proponiendo las siguientes cuestiones:

- 1.- Aclaraciones sobre la **propuesta de valor** de los técnicos
- 2.- Valoración de la aplicación de **la DPO y el informe de disconformidad emitido por CCOO**
- 3.- **Medidas** propuestas e implantadas por la empresa para solventar la **carga de trabajo**
- 4.- **IA**: implantación y repercusión en la parte técnica.

Iniciamos la reunión con el apartado 3.

Se decide comenzar por el punto 3, empezando por las dudas enviadas por UGT y luego las de CCOO.

El primer punto es la Formación in company y la problemática que surge al recibir una queja por facturación del cliente.

José Antonio Cano, informa que, sea cual sea la **QUEJA del cliente** (facturación, ecosistema de salud, vigilancia de la salud, departamento de formación...), se debe gestionar a través del **aplicativo INCIDENCIAS/RECLAMACIONES**. Los técnicos **NO** tienen que hacer nada más que registrar la reclamación/queja. **NO hay que poner un CAP**.

Para los productos de **ADEPPLUS** deben ser consultados o asesorados por **personal específico** no es objeto de la carga de trabajo del técnico

Entramos en discusión acerca de que las órdenes por parte de algún CTZ o CTT, no es esa. José Antonio Cano reitera que lo correcto es gestionarlo a través de reclamaciones y el equipo de SAP lo gestionará.



Todas las indicaciones de cómo debemos resolver cada cuestión está en los procedimientos de **ACADEMIA TÉCNICA**. También podemos buscar en **Aitaly**

TODO está organizado para que las reclamaciones lleguen a los departamentos oportunos y **se puedan gestionar por otro personal que NO sean los técnicos**.

El **Call Center** solo pasará al técnico las consultas o llamadas relacionadas con temas propias del mismo (ER, planificaciones, visitas,...)

Mensualmente hay un resumen de las novedades, publicaciones y/o protocolos más importantes en la **Newssletter** que recibimos vía mail. Es útil para consultar todas las novedades del mes, sin tener que leer todos los correos del foro.

Después de analizar problemáticas expresadas por ambas secciones sindicales, se concluye que, **todo lo que se reclame debe ir a Incidencias /reclamaciones**. Si hay dudas de cómo actuar, está todo en **ACADEMIA técnica y AITALY**.

El **CAP** son **solo para dudas de los propios trabajadores de VHS**, no para incidencias o dudas de las empresas.

La empresa se compromete a realizar una comunicación resumiendo como hacer todas las incidencias y a quien dirigirlas.

No es OBLIGATORIO vender ni hacer nada que no sea actividad técnica: se puede derivar a otro personal para que lo gestione (fundamentalmente flexibles productos o empresas nuevas).

Las cargas masivas de trabajadores, si no las hace el cliente, y la empresa tiene más de 25 trabajadores, las hace un equipo de documentación que lo resuelve y lo sube (A través de ATENEA se puede hacer).

La empresa indica que se están revalorizando los precios a las empresas año tras año, para que sean reales y adaptados al tiempo de dedicación real de las actividades contratadas.

Respecto a las **investigaciones de accidentes**, nos indican que se necesitan dos validaciones: jurídica y técnica. El OK o no, del departamento jurídico, NO es BLOQUEANTE para generar el informe. Podemos asumir lo que nos dicen o no, teniendo siempre presente que quien firma la investigación es el técnico. No tener el OK del director técnico si es bloqueante.

También nos aclara que las **investigaciones de enfermedades profesionales** deben ser realizadas por el departamento de Vigilancia de la Salud puesto que se trata de temas médicos. Pueden contar con nuestro asesoramiento en cuanto a la descripción de los puestos, tareas... pero el informe debe ir firmado por un médico



El **Plan de Carrera Técnico** se ha aplicado a todo el mundo según sus características y las limitaciones que indicaron. **Hay una limitación este año de 1500 euros máximos de subida** para llegar a lo establecido. El año que viene se completará dicha subida a los pocos afectados en este sentido. En cuanto a implementar más medidas, la empresa indica que una vez acabe de implementar estas, se plantearán otras.

El incremento se ha producido en el **complemento Ad Personam** de las personas trabajadoras que provenían de Cualtis y en el **Complemento de empresa** en las que provenían el propio Vitaly.

La empresa nos ha indicado que ha implementado una serie de **Medidas preventivas destinadas a mejorar las cargas de trabajo del departamento técnico**. Se compromete a enviarlas en un documento para nuestro análisis.

En cuanto a los gestores/as técnicos de empresas multicentros y/o grupos de empresas en los que no tienen asignado ningún centro, los gestores pueden imputar tiempo de trabajo en el calendario. Se está estudiando asignar un porcentaje de la facturación de cada una de estas empresas al gestor/a técnico.

Para concretar y sabiendo que solo disponíamos de 2 horas para tratar todos los temas, **José Antonio Cano se compromete a pasarnos todas las medidas implantadas para el departamento técnico con el fin de reducir la carga de trabajo**, así como la incidencia de su aplicación.

También nos va a contestar a los escritos emitido por cada sección sindical al respecto de problemáticas que detectamos y **nos volveremos a sentar el próximo 1 de abril** para cotejar e ir validando lo que se ha planteado.

Se finaliza la reunión quedando temas por tratar, de los cuales la empresa se compromete a contestar por escrito. En este comunicado se ha informado de lo más relevante de la reunión. Se informará a todos los trabajadores/as de lo que vayamos tratando y sea de vuestro interés.

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

Atentamente

