

Febrero 2025

Desde la RLT, se ha hecho y se está haciendo, una labor intensa para dar a conocer las novedades del II Convenio, y se está procurando que se vayan implementando las mejoras pactadas. El horario y las vacaciones en ENP, fueron de los temas más trabajados, que más costó consensuar y que menos quedamos conformes con la redacción final.

Con respecto al disfrute de las vacaciones de las Monitoras del PNOMP, aparece en los cuadrantes de las trabajadoras el texto **"exceptuando los periodos de SEMANA SANTA (11 al 23 de abril) los meses de JULIO y AGOSTO y los FESTIVOS NACIONALES por ser los periodos de máxima actividad del servicio"**. La excepción que se pactó y se acordó fue en los meses de julio y agosto. Del 11 al 23 de abril son 13 días, que sumados a los otros 6 festivos nacionales, suponen 19 días en los que tampoco se podría coger vacaciones. Comprendemos que son las fechas de máxima actividad, pero también son las fechas en las que conciliar con la familia y amigos. Sabemos que hay un encargo, y teniendo en cuenta esto, ya se consensuó la restricción de sólo 10 días al año y exceptuando los meses de julio y agosto.

En Convenio indica que *"solo se puede coger una persona por equipo"*, se espera que sea para poder cubrirlo con otro trabajador y el resto del equipo habitual trabajar.

Además dice, *"Este cuadrante podrá ser modificado según las siguientes particularidades, siempre con la aprobación expresa por parte de la empresa"*, por lo que, se pueden denegar vacaciones por alguna circunstancia excepcional, pero no puede aparecer ya en cuadrante como una norma escrita la excepción de los 13 días para la Semana Santa y los festivos nacionales.

Por otro lado, al hacer las cuentas de los días de vacaciones que corresponden en función de los días trabajados y no por las horas, a algunas trabajadoras les salen menos días de vacaciones haciendo más horas al año (por las jornadas de 9 y 10 horas), entonces salen perjudicadas. Esa proporcionalidad sería más equitativa si se hiciera por horas trabajadas.

Creemos que está en el ánimo de todos/as procurar una relación laboral sólida, fundamentada en la reciprocidad y beneficio mutuo entre el trabajador/a y la empresa, de forma que tanto SARGA como sus empleados/as, perciban que están dando y recibiendo valor de forma equitativa y así se genere un ambiente de mayor compromiso, productividad y llegar a ser la empresa que inspire orgullo de pertenencia.