

Razones por las que UPM votó <<NO>> a la instrucción de vacaciones.

Lo más importante es que la **falta de transparencia y las prisas impuestas por la administración** (legitimadas propagandísticamente por determinados sindicatos mediante cartelería) ha hecho que **volvamos a ver la instrucción de vacaciones como un elemento a defender de empeoramientos en vez de ser una ventana de oportunidades para mejorar**. La asignación definitiva a 31/3 estaba ya prevista en el acuerdo de 2019 (incumplida en alguna ocasión) y fue retirada del actual (con el voto afirmativo de los sindicatos anteriores). Las consecuencias de este repentino cambio de opinión están por ver.

El acta de la reunión la tendréis disponible cuando se apruebe. El borrador original ya lo tenéis disponible en nuestra oficina.

A dicho borrador original, los sindicatos corporativos (definidos como tal a los que validan con su voto positivo los retrocesos orquestados por la administración) no han aportado enmienda alguna.

Desde UPM hemos aportado las siguientes enmiendas al dicho borrador original:

- Disfrute de días de forma fraccionada, incluso en días sueltos (**no empeorar respecto 2023, ACEPTADA**).
- Antelación de denegación de al menos 7 días para las solicitudes por conceptos AAPP, AAPP antigüedad, 15.4.L (**no empeorar respecto 2023, ACEPTADA**).
- Potestad COMISE Policía para interpretar la instrucción, en vez de la COMISE general (**mejorar respecto 2023, DENEGADA**).
- Disfrute de vacaciones tras incorporación de baja en 2 períodos (**mejorar respecto 2023, ACEPTADA**).
- Garantía de disfrute de vacaciones tras incorporación de baja, fuera de interpretaciones que se vienen realizando para obligar sin consenso policía-responsable de servicio (**mejorar respecto 2023, DENEGADA**).
- Período de disfrute vacaciones 50% hasta 15 septiembre (**mejorar respecto 2023, ACEPTADA**).
- Período de disfrute vacaciones 20% hasta 30 noviembre (**no empeorar respecto 2023, DENEGADA**).
- Cambio de descansos semanales entre turnos-espejo en turno de noche-1 sin límite (**no empeorar respecto 2023, DENEGADA**).
- Asimismo, consideramos bastante interesante la potestad de disfrutar de días sueltos de vacaciones en festivo, propuesta por CCOO (**mejorar respecto 2023, DENEGADA**).

Todo ello hace que la mejora al 50% conseguida en porcentaje de 5 días de septiembre se vea anulada por el adelanto de restricción al 10% de 8 días de la campaña de navidad.

Asimismo, el posible disfrute de vacaciones en 2 períodos tras la incorporación de una baja se ve anulado por la posibilidad de asignación unilateral por parte de la administración.

Las demás enmiendas que procuraban el “no empeorar” han sido aceptadas o denegadas y no hay ninguna “mejorar” adicional a las comentadas que haya sido aceptada.

El objetivo de la administración de empeorar netamente la instrucción de vacaciones ha sido conseguido en los términos de colaboración sindical-corporativa que os hemos detallado.

Ante ello, el mandato de nuestra ASAMBLEA GENERAL de no votar favorablemente cuando estas situaciones de empeoramiento neto se den, ha sido cumplido, algo que nos habilita, adicionalmente, a defender, hasta las últimas consecuencias, a cualquier afiliado que se vea afectado por la aplicación perjudicial de la instrucción que nos ocupa.

Seguimos informando y trabajando.



AFILIACIÓN



UPM MADRID

DIFUSIÓN WHATSAPP 601 353 668 · OFICINA 914 681 331



CONTACTO

Razones por las que UPM votó <<NO>> a la instrucción de vacaciones.

Lo más importante es que la **falta de transparencia y las prisas impuestas por la administración** (legitimadas propagandísticamente por determinados sindicatos mediante cartelería) ha hecho que **volvamos a ver la instrucción de vacaciones como un elemento a defender de empeoramientos en vez de ser una ventana de oportunidades para mejorar**. La asignación definitiva a 31/3 estaba ya prevista en el acuerdo de 2019 (incumplida en alguna ocasión) y fue retirada del actual (con el voto afirmativo de los sindicatos anteriores). Las consecuencias de este repentino cambio de opinión están por ver.

El acta de la reunión la tendréis disponible cuando se apruebe. El borrador original ya lo tenéis disponible en nuestra oficina.

A dicho borrador original, los sindicatos corporativos (definidos como tal a los que validan con su voto positivo los retrocesos orquestados por la administración) no han aportado enmienda alguna.

Desde UPM hemos aportado las siguientes enmiendas al dicho borrador original:

- Disfrute de días de forma fraccionada, incluso en días sueltos (**no empeorar respecto 2023, ACEPTADA**).
- Antelación de denegación de al menos 7 días para las solicitudes por conceptos AAPP, AAPP antigüedad, 15.4.L (**no empeorar respecto 2023, ACEPTADA**).
- Potestad COMISE Policía para interpretar la instrucción, en vez de la COMISE general (**mejorar respecto 2023, DENEGADA**).
- Disfrute de vacaciones tras incorporación de baja en 2 períodos (**mejorar respecto 2023, ACEPTADA**).
- Garantía de disfrute de vacaciones tras incorporación de baja, fuera de interpretaciones que se vienen realizando para obligar sin consenso policía-responsable de servicio (**mejorar respecto 2023, DENEGADA**).
- Período de disfrute vacaciones 50% hasta 15 septiembre (**mejorar respecto 2023, ACEPTADA**).
- Período de disfrute vacaciones 20% hasta 30 noviembre (**no empeorar respecto 2023, DENEGADA**).
- Cambio de descansos semanales entre turnos-espejo en turno de noche-1 sin límite (**no empeorar respecto 2023, DENEGADA**).
- Asimismo, consideramos bastante interesante la potestad de disfrutar de días sueltos de vacaciones en festivo, propuesta por CCOO (**mejorar respecto 2023, DENEGADA**).

Todo ello hace que la mejora al 50% conseguida en porcentaje de 5 días de septiembre se vea anulada por el adelanto de restricción al 10% de 8 días de la campaña de navidad.

Asimismo, el posible disfrute de vacaciones en 2 períodos tras la incorporación de una baja se ve anulado por la posibilidad de asignación unilateral por parte de la administración.

Las demás enmiendas que procuraban el “no empeorar” han sido aceptadas o denegadas y no hay ninguna “mejorar” adicional a las comentadas que haya sido aceptada.

El objetivo de la administración de empeorar netamente la instrucción de vacaciones ha sido conseguido en los términos de colaboración sindical-corporativa que os hemos detallado.

Ante ello, el mandato de nuestra ASAMBLEA GENERAL de no votar favorablemente cuando estas situaciones de empeoramiento neto se den, ha sido cumplido, algo que nos habilita, adicionalmente, a defender, hasta las últimas consecuencias, a cualquier afiliado que se vea afectado por la aplicación perjudicial de la instrucción que nos ocupa.

Seguimos informando y trabajando.