



CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL (CGT)
SECCIÓ SINDICAL DE LA C.G.T. NISSAN MOTOR IBÉRICA
TEL. 93 290 80 69 MOVIL: 690 09 96 21 Telegram: [@cgtnissanzf](https://t.me/cgtnissanzf)
E-MAIL: CGTZF@NMISA.ES WWW.FACEBOOK/CGTNISSAN



IV REUNIÓN CONVENIO COLECTIVO

Ayer tuvo lugar la 4ª reunión del XXIII Convenio Colectivo, después del paréntesis que se había producido debido a la convocatoria de huelga a la flexibilidad.

El primer lugar, se habló de la **saturación de los puestos de trabajo** . Queremos recordar que, desde 2.004 en nuestro Convenio (Art. 11) tenemos recogido un incremento de actividad MTM en un 10%. Siendo nuestra actividad normal el 110 MTM. Por lo tanto la realidad de nuestros puestos de trabajo es:

Saturación media Nissan	95%	Saturación real MTM	104,5 %
Puntas saturación Nissan	120%	Punta saturación real MTM	132%

Desde la CGT tenemos claro que estos ritmos son los principales responsables de las lesiones en los puestos de trabajo. La Dirección de la empresa, como contrapropuesta a nuestra petición de reducir los ritmos de trabajo, nos propone reducir la saturación media en aquellos puestos que ergonómicamente son perjudiciales para la salud (y que legalmente tienen que subsanar). 85% para los puestos A (no pueden existir) 92% puestos B (tienen que aplicar contramedidas) y para rematar, pasar del 95% al 100% la saturación media de todos los puestos de trabajo (excepto A y B), todo en tiempos NISSAN. Como propuesta sindical se ha pedido en primer lugar volver a establecer el MTM real.

En cuanto a la petición de establecer un **mapa de puestos blandos** (con recuperación y creación de puestos nuevos), la Dirección podría entrar a valorar esta petición, siempre y cuando los trabajadores con dolencias, no consolidaran el grado de los puestos a los que se les recolocó, vuelven a meter parte de su peticiones históricas, que los grados no se consoliden e introducir el salario variable en función del puesto de trabajo realizado.

Ante la petición de priorizar la **promoción interna** , para trabajadores con formación y/o experiencia en otros puestos de trabajo. La propuesta de la Dirección, ha sido que podría establecer una especie de reuniones de orientación laboral interna.

El último tema a tratar **permisos y licencias** , prácticamente **no** a todas las peticiones de la plataforma conjunta, podrían aceptar partir los floating a 4 horas, reducir la jornada de forma voluntaria (4 horas) o acumular reducción de jornada en días completos, (siempre que se soliciten en periodos concretos y completos (p.ej. vacaciones escolares). Por el contrario, se niegan a establecer; horas para acompañar a los hijos al médico, licencia en caso de intervención ambulatoria, disfrute licencia en días laborales, ... Eso sí, han pedido eliminar las licencias por renovación de DNI y cambiar la ampliación de 2 días en caso de licencia fuera de la provincia y establecerla en una distancia de 400 Kms.

Para la CGT el mero hecho de solicitar el incremento de los ritmos de las líneas de trabajo, nos ha parecido una autentica falta de respeto hacia el conjunto de los trabajadorxs. La presión está surtiendo efecto, se demuestra necesaria más plantilla, están empezando a contratar, por esto, si queremos mejorar nuestras condiciones de trabajo en esta negociación, debemos seguir manteniendo el

**BOICOT A LAS HEE Y LA COLABORACION
HUELGA INDEFINIDA A LA FLEXIBILIDAD**