

# 11ª Conferencia Congressional

**Balance 2021 - 2024**



**industria**  
michelin



**Burgos, 7 y 8 de noviembre de 2024**

## 1 ÁREA FUNCIONAL DE ESTRUCTURA

2 La Sección Sindical de CCOO en Michelin, durante estos 4 años, se ha dotado de una  
3 estructura y una manera de trabajar que cubre con garantías la acción sindical en  
4 Michelin España Portugal S.A. (MEPSA). Manteniendo el modelo de Sección Sindical  
5 única nos hemos ido adaptado a los cambios en la empresa. Iniciamos este periodo con  
6 tres ámbitos de representación y negociación: Comité Intercentros Industria (Almería,  
7 Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria-Gasteiz), Comité Intercentros Comercial (Tres  
8 Cantos e Illescas) y el Comité de Empresa de Lasarte-Oria. Tras la negociación del  
9 Convenio Colectivo 2023-2026, el centro de Vitoria-Gasteiz salía del Intercentros  
10 Industria.

### 11 Equipos de trabajo en los centros

12 Continuamos trabajando en los equipos con las dinámicas y estructura implantadas los  
13 últimos años y que de manera satisfactoria nos han permitido atender las necesidades  
14 de los centros y seguir siendo la primera fuerza sindical tras las últimas Elecciones  
15 Sindicales de 2022. El centro de Valladolid es el que ha experimentado una mayor  
16 renovación, siendo el de Vitoria-Gasteiz el que más dificultades ha tenido al ver reducido  
17 el número de garantías. Lasarte-Oria y Aranda de Duero mantienen el bloque estable  
18 con el que venían funcionando. Seguimos trabajando de manera homogénea y  
19 coordinada, tanto en los centros industriales como en Tres Cantos y Almería, que pese  
20 a las dificultades han integrado el modelo de trabajo común. Se reúnen un mínimo de  
21 dos veces al mes donde se tratan todas las áreas. Pasados los años de pandemia donde  
22 no se pudieron realizar todas las reuniones presenciales deseadas, incluida la 10ª  
23 Conferencia Congresual (realizada telemáticamente), realizamos un encuentro con la  
24 participación de todo nuestro activo sindical en junio de 2022. Asimismo, hemos seguido  
25 implementando las reuniones por videoconferencia.

### 26 Seguimiento del consumo de horas de garantía sindical

27 Como viene siendo habitual, el consumo del crédito horario es supervisado y auditado  
28 por las personas que forman el área de Organización, garantizando los recursos  
29 necesarios para el correcto funcionamiento de los equipos en los centros y su gestión,  
30 cumpliendo con nuestra norma interna de reparto equitativo de las horas que aportamos  
31 a las diferentes estructuras del  
32 Sindicato, Federación y  
33 Confederación. En nuestro firme  
34 compromiso con la estructura, la  
35 aportación en los diferentes  
36 ámbitos, durante el periodo  
37 2021-2024, ha sido de media un  
38 37% del total de horas  
39 disponibles en la Sección  
40 Sindical.



## 41 **Consejo de la Sección Sindical**

42 El Consejo es el máximo órgano de dirección y decisión dentro de la Sección Sindical,  
43 por tanto, nuestros esfuerzos se centran en trasladar a sus miembros de la manera más  
44 eficaz toda la información necesaria, así como facilitar la formación pertinente para el  
45 desarrollo de sus funciones. Dicho órgano, a través de sus componentes, es el canal  
46 más eficiente para mantener una conexión directa y bidireccional con nuestra afiliación  
47 y el resto de la plantilla. Para este cometido se han realizado y actualizado diferentes  
48 formas de comunicación, grupos de WhatsApp, reuniones presenciales, fomentando en  
49 ellas una amplia participación, invitando a más miembros de los titulares y la realización  
50 de videoconferencias.

## 51 **Comisión Ejecutiva**

52 Comenzamos el proyecto para estos cuatro años con una Comisión Ejecutiva de 13  
53 personas, siempre con la presencia de los seis responsables de los centros de trabajo:  
54 Aranda de Duero, Lasarte-Oria, Vitoria-Gasteiz y Valladolid del ámbito industrial, Tres  
55 Cantos y el centro de Almería. En la segunda mitad de 2022 tuvo efecto el relevo en la  
56 responsabilidad del área de Prevención por jubilación del anterior responsable,  
57 incorporándose a esta Ejecutiva el nuevo responsable del centro de Vitoria-Gasteiz, ya  
58 que el anterior es quien asumía la responsabilidad del área de Prevención. En este  
59 proceso se ha consolidado el área de trabajo enfocada específicamente al colectivo de  
60 técnicos y administrativos, convencidos de la importancia cada vez mayor de este  
61 colectivo en la tarea sindical.

62 Se han realizado 21 reuniones presenciales de la Comisión Ejecutiva en el periodo  
63 2021/2024, con un mínimo de cinco presenciales cada año. Con la experiencia adquirida  
64 forzosamente durante la pandemia, se han potenciado las reuniones por  
65 videoconferencia, que nos permiten compartir información y debatir casi de manera  
66 inmediata según se van desarrollando los acontecimientos. Esto se dio especialmente  
67 durante la negociación del Convenio o las diferentes situaciones excepcionales que  
68 hemos vivido en este periodo. En ambos formatos se realiza un acta. Durante la  
69 preparación del proceso electoral de 2022, en dos ocasiones se sumaron los  
70 responsables de Organización a las reuniones de la Comisión Ejecutiva.

## 71 **Asambleas de afiliadas y afiliados**

72 Durante este ciclo de 4 años continuamos observando la escasa participación de la  
73 afiliación en las asambleas, aunque vivimos un importante repunte durante la  
74 negociación del Convenio Colectivo. En este caso, tal vez la inmediatez de otros canales  
75 de comunicación más cómodos, pero más impersonales, estén restando participación,  
76 pero ni podemos ni debemos renunciar a este foro de debate y decisión.

## 77 Elecciones sindicales 2022

78 Durante este periodo hemos afrontado el decimotercer proceso electoral en MEPSA,  
79 elecciones a las que concurrieron 9 organizaciones y se elegían en el conjunto de los  
80 centros 2 representantes menos, debido a que en el centro de Illescas se elegía un único  
81 representante.

	CCOO				UGT		CSI		CGT		USO		ELA		LAB		ESK		CCM		TOTAL	
	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022
ARANDA	8	7+1	8	7+1	4	3	6	7			5	5									23	23
LASARTE	4	2+2	5	3+2	2	2	3	2					2	2	6	6					17	17
VALLADOLID	6	5+1	6	5+1	5	5	8	8	4	4											23	23
VITORIA	8	7+1	6	5+1	5	4	3	3	4	4	0		3	3	2	2	2	3		2	27	27
ALMERIA	2	1+1	3	1+2	4	3	3	3													9	9
MADRID	9	9	9	9	4	4															13	13
ILLESCAS	1	1	0	0	2	0		1													3	1
	38		37		26	21	23	24	8	8	5	5	5	5	8	8	2	3	0	2	115	113
	33,0%		32,7%		22,6%	18,6%	20,0%	21,2%	7,0%	7,1%	4,3%	4,4%	4,3%	4,4%	7,0%	7,1%	1,7%	2,7%	0,0%	1,8%		

82 Continuamos siendo la primera fuerza sindical en MEPSA, aunque con un representante  
83 menos (37). La representatividad total se mantiene estable cercana al 33% y  
84 mantenemos representación en todos los centros industriales en el colectivo de técnicos  
85 y administrativos. A destacar los hechos siguientes:

- 86 • Descenso en Vitoria-Gasteiz, donde se presentó candidatura de 8  
87 organizaciones, apareciendo una nueva organización en el colectivo de técnicos  
88 y administrativos que obtuvo un importante respaldo.
- 89 • Resultado positivo del centro de Lasarte-Oria, subiendo un representante que  
90 nos permite ampliar el equipo.
- 91 • En el centro logístico de Illescas se elegía un único representante, quedando  
92 CCOO sin representación.
- 93 • Excelente resultado de CCOO en el centro de Almería pese a las dificultades  
94 para elaborar listas electorales.
- 95 • En Aranda de Duero, Valladolid y Tres Cantos logramos mantener los apoyos  
96 obtenidos en las anteriores elecciones.

## 97 Negociación colectiva

98 Este periodo ha sido especialmente activo en cuanto a la negociación colectiva:

- 99 1. 2021, evolución nómina.
- 100 2. 2022, evolución Sistema Variable.
- 101 3. 2023, Convenio Colectivo.

102 1. Evolución nómina.

103 Debido a la obsolescencia del programa hubo que cambiar el proveedor del servicio de  
104 nómina. Garantizamos que, en ningún caso, se penalizara el cálculo para la persona  
105 trabajadora y se adaptaron diversos conceptos a la normativa actual.

106 2. Evolución Sistema Variable.

107 Ante la constante bajada en las asignaciones productivas y la necesidad de unas  
108 aperturas cada vez menores, tuvimos que revisar los límites inferiores de los sistemas  
109 4x8 y 5x8, dotando también de flexibilidad al sistema 3x8. Costó mucho que se

110 entendiera la necesidad de negociarlo en ese momento, fuera del Convenio, aunque las  
111 dudas quedaron disipadas cuando hubo que utilizar de forma importante las nuevas  
112 zonas para evitar las bajadas de sistema en muchas actividades y poder mantener el  
113 empleo.

114 3. Convenio Colectivo.

115 La negociación de este Convenio Colectivo ha supuesto un importante conflicto dentro  
116 de la Sección Sindical, con una opinión muy diferente entre los diferentes centros en  
117 nuestra afiliación. Con una negociación bastante rápida para los cánones habituales,  
118 llegamos a un preacuerdo con la empresa que nos pareció valorable. No supimos leer  
119 bien las exigencias de nuestra afiliación y no nos apoyó en ese preacuerdo. Con  
120 especial relevancia en Lasarte y Vitoria, donde la oposición al acuerdo fue abrumadora.  
121 El ruido que se provoca en estos centros por parte de otros sindicatos, la inacción de  
122 otros y el contexto social del momento, nos dificulta mucho tanto hacer llegar nuestros  
123 mensajes, como recoger la opinión de nuestra afiliación. Debemos redoblar esfuerzos  
124 para llegar y escuchar a nuestra afiliación en particular y a la plantilla en general. Nos  
125 va en ello nuestra posición de fuerza en MEPSA.

126 Tras fuertes movilizaciones se consiguen algunas mejoras que hacen posible que se  
127 refrende el acuerdo por parte de la plantilla, pero quedando en Vitoria un descontento  
128 que ha sido aprovechado por otros para sacar al centro de Vitoria del ámbito del Comité  
129 Intercentros.

130 Esta situación nos debilita a todos y debemos trabajar para revertirla. Tenemos que  
131 mejorar nuestro entendimiento de las demandas de la afiliación, cuáles son sus  
132 inquietudes y asegurarnos que nuestros mensajes lleguen y, sobre todo, son entendidos.

### 133 **Comité Europeo (CEEM)**

134 REUNIONES.

135 2 reuniones anuales, destacando como hechos notables las reestructuraciones en  
136 Alemania, la reunión con el presidente del Grupo y los avances lentos hacia un órgano  
137 más participativo con más incidencia y propuesta a través de revisar los estatutos.

138 RENOVACIÓN.

139 En 2023 se renovaron los cargos en el CEEM, que se renuevan cada 3 años. Siguiendo  
140 el criterio fijado en la Sección Sindical, acuden responsable del área de Industria y  
141 Secretaría General. En esta renovación obtuvimos el apoyo de los miembros europeos  
142 para continuar entre los 6 países que componen el Secretariado.

143 COMITÉ EUROPEO.

144 Se elaboró un estudio sobre la digitalización en Michelin y se ha puesto en marcha la  
145 elaboración de otro sobre la evolución del Comité Europeo. Hemos impulsado una forma  
146 de trabajar sobre tres grupos que nos permiten poner en común a todos los países del  
147 perímetro europeo, producciones, comercio y diálogo social, además de mantener un  
148 contacto entre reuniones a través de la herramienta Teams.

149 SECRETARIADO.

150 Este órgano, tras solicitarlo durante varios años, se reunió con la presidencia del Grupo  
151 para trasladar la preocupación de las plantillas en Europa tras las reestructuraciones  
152 realizadas durante los últimos años y la necesidad de comprender las decisiones que

153 toma el Grupo. También, se expuso la revisión de nuestros estatutos europeos para  
154 avanzar y, además de que sea un órgano informativo y consultivo, poder realizar  
155 propuestas e incidir en el futuro.

156 COMITÉ MUNDIAL.

157 Se puso en marcha durante la pandemia, se han realizado 3 reuniones, es positivo poder  
158 compartir experiencias, preocupaciones y formas de trabajar con el resto de países del  
159 mundo, sin embargo, a Michelin debemos exigirle mucha más utilidad de un órgano tan  
160 importante sabiendo que no hay legislación para ello.

161 PROPUESTAS.

162 Michelin es exageradamente cautelosa con su información, esto ha supuesto mucho  
163 trabajo desde los países para distinguir lo que realmente puede ser confidencial y lo que  
164 no y poder extender tanto la información como el trabajo hacia el personal de cada país.  
165 En España no tenemos creado ninguna herramienta para poder comunicar e informar,  
166 y debemos hacerlo, a todos los trabajadores y trabajadoras.

## 167 Área de Diversidad

168 En enero de 2022, tras un año en el que se realizó y se debatió el diagnóstico de  
169 caracterización de la plantilla, una encuesta dirigida a todas las personas trabajadoras  
170 y el posterior conjunto de acciones para mejorar y avanzar en una igualdad efectiva y  
171 real, se firmaba el II Plan de Igualdad en MEPSA.

172 Seguimiento Plan de Igualdad: Para estos cuatro años, se han mantenido las dos  
173 reuniones anuales ordinarias de la Comisión, donde la empresa comparte la información  
174 y los datos de caracterización de la plantilla y la evolución de los indicadores de  
175 seguimiento de las acciones del Plan. En estas reuniones hemos trasladado nuestras  
176 inquietudes y aportaciones para la continua mejora del Plan y su actualización a los  
177 continuos cambios que la propia legislación ha ido exigiendo en los últimos años. La  
178 información de las medias salariales desglosadas por género y colectivos, la guía de  
179 lenguaje inclusivo, el protocolo de acoso, la inclusión del colectivo LGTBIQ+ y la  
180 creación de un grupo de trabajo para mejorar la ropa de trabajo, son algunos de los  
181 campos en los que hemos trabajado e insistido a la empresa para seguir avanzando.

182 Fruto de los avances en igualdad y la renovación de la plantilla, la presencia femenina  
183 se ha elevado al 18% a finales de 2023, teniendo en cuenta que estos dos últimos años  
184 ha caído la contratación y las pocas personas que entran, lo hacen en cuotas del 50%.  
185 Esto ha supuesto un importante reto también para la Sección Sindical, que ha  
186 conseguido elevar la afiliación femenina a un ritmo similar llegando al 19% del total. No  
187 obstante, debemos hacer autocrítica porque estos avances positivos no hemos sido  
188 capaces de trasladarlos a la estructura de la Sección Sindical, donde contamos con una  
189 insuficiente representación de mujeres entre nuestros equipos.

190 En el último periodo de este ciclo, hemos vivido avances necesarios, pero a la vez  
191 insuficientes, en materia de conciliación, permisos, excedencias, reducciones de  
192 jornada, cuidados, etc., lo cual nos ha permitido actualizar o crear diferentes guías,  
193 tarjetas, notas al respecto en esta materia y estar en contacto continuo con nuestra  
194 afiliación para asesorarla y guiarla.

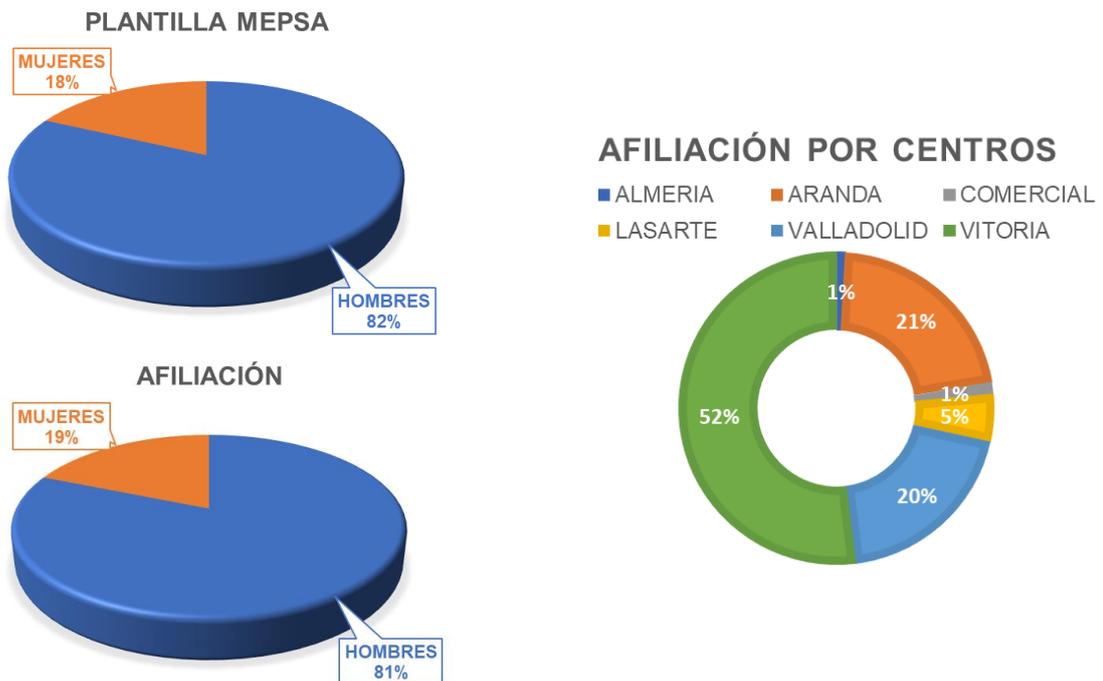
195 **Área de Afiliación**

196 Durante este periodo, la afiliación de CCOO sobre la plantilla total se ha visto disminuida  
197 en un 0,4%, fundamentalmente durante el conflicto generado en la negociación del  
198 Convenio. Aun así, la afiliación de mujeres aumenta en 1,6 puntos siendo del 19% sobre  
199 el total de la afiliación.

200 Las bajas producidas durante el periodo 2021-2024 han sido motivadas por  
201 prejubilación/jubilación, motivos político-sindicales, cambio de sindicato, excedencias y  
202 más de la mitad no especifica un motivo.

203 El trabajo del área se ha basado en:

- 204 • La gestión del control de la afiliación, usando la base de datos personales y el  
205 sistema informático confederal. El responsable del área ha centralizado los datos  
206 de altas, bajas, modificaciones o cambios de cada centro.
- 207 • La organización de las visitas y atención de la afiliación, garantizando un nivel  
208 constante de información y comunicación a pie de máquina.
- 209 • Un análisis sistematizado por los equipos en los centros de las bajas, altas y  
210 necesidades en todo lo relativo a la afiliación existente y la forma en que nos  
211 mostramos ante los nuevos ingresos y resto de la plantilla.
- 212 • La utilización de WhatsApp ha sido el principal medio de difusión escrita.



213 **Área de Formación**

214 Otro periodo más en blanco, sin poder avanzar en el trabajo para el que está creada la  
215 Comisión de formación del Convenio. MEPSA no ha querido abrir la interlocución en  
216 este campo.

217 Podemos señalar los resultados siguientes:

- 218 1. Difusión a la afiliación de las ofertas de formación lanzadas desde la estructura  
219 del sindicato.

- 220 2. Participación de los delegados y delegadas en las jornadas de formación  
221 ofertadas por la estructura.  
222 3. Formación de las nuevas incorporaciones a los equipos de trabajo.  
223 4. Nuestras reivindicaciones reflejadas en la plataforma del Convenio no han sido  
224 escuchadas por los representantes de la empresa.

## 225 Área de Comunicación e Innovación

226 Se ha tratado de continuar mejorando la calidad y eficacia de nuestro trabajo en materia  
227 comunicativa, en base al desarrollo de los objetivos marcados en la 10ª Conferencia  
228 Congresual:

- 229 • Se ha priorizado la relación directa entre representantes de CCOO y afiliación o  
230 plantilla, como mejor herramienta comunicativa.
- 231 • Se han seguido utilizando los tabloneros sindicales, como instrumento físico, y los  
232 canales de Whatsapp, como instrumento telemático, siendo nuestros soportes  
233 fundamentales comunicativos.
- 234 • La relación con la prensa ha sido desarrollada fundamentalmente por la  
235 Secretaría General, no sin dificultades, especialmente durante la negociación del  
236 Convenio Colectivo.
- 237 • La frecuencia de edición en los centros de trabajo de nuestra publicación  
238 “CCOomunica” se ha reducido sustancialmente durante este periodo.
- 239 • No se ha trasladado nuestra página web al formato confederal y no hemos  
240 implantado la APP de la Sección Sindical.
- 241 • La utilización de perfiles propios en redes sociales ha desaparecido por completo  
242 durante este periodo.

## 243 Área de Técnicos y Administrativos

244 Los resultados han sido los siguientes:

- 245 1. Sistema salarial:
  - 246 1.1. En 2023 se ha avanzado en una reivindicación de hace años, transparencia en  
247 el sistema salarial de los Colaboradores. MEPSA ha comunicado los  
248 fundamentos del sistema y los documentos “EN TOTAL TRANSPARENCIA”.  
249 Conocemos la tabla NRP (6 niveles) vs MERCADO (salario de referencia).
  - 250 1.2. Nuestra reivindicación de que esta tabla evolucione con las subidas del  
251 Convenio ha sido rechazada desde la base. Se trata de un sistema de  
252 remuneración definido por el Grupo, sin posibilidad de intervención sindical.
- 253 2. Reconocimiento – Carrera profesional:
  - 254 2.1. El sistema de reconocimiento ha cambiado, y es más objetivo, basado en  
255 resultados Grupo y en resultados Equipo. Conocidos estos resultados, el cálculo  
256 nos dice la cantidad que nos corresponde en la parte variable de nuestra  
257 remuneración.
  - 258 2.2. El sistema de “job-posting” funciona habitualmente para la mayoría de los  
259 puestos, aunque está muy lejos de ser un concurso de méritos.
- 260 3. Tiempo de trabajo:
  - 261 3.1. Se han conseguido mejoras en las normas y aplicación de la jornada flexible.
  - 262 3.2. El teletrabajo es una realidad y se ha logrado mejorar con una bolsa de 10  
263 jornadas suplementarias al año.
  - 264 3.3. Se ha negociado y acordado la Política de Desconexión Digital MEPSA.
  - 265 3.4. Se ha añadido en el Convenio un nuevo artículo para regular las guardias.

266  
267

## ÁREA FUNCIONAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

268 Debemos valorar el balance del trabajo realizado por las personas que componen el  
269 área como satisfactorio, ya que, gracias a ese esfuerzo y trabajo, continuamos  
270 afianzándonos como el sindicato de referencia en materia de prevención y riesgos  
271 laborales en la empresa.

272 El cambio en la responsabilidad, tras la jubilación del compañero que estaba al frente  
273 del área durante los últimos años, ha conllevado un nuevo reto, ya que la interlocución  
274 de la empresa con nuestro nuevo responsable del área ha sido prácticamente nula por  
275 la negativa de la empresa a mantener la habitual dinámica de información y negociación  
276 con CCOO a través de nuestro responsable actual del área.

277 A pesar ello, hemos logrado suplirlo, en gran parte, con el trabajo llevado a cabo por los  
278 Delegados de Prevención en cada uno de los centros de trabajo, ejerciendo el derecho  
279 a la participación y a la negociación en todos aquellos foros donde se tratan y gestionan  
280 temas vinculados a la prevención, intensificando tanto las intervenciones en los distintos  
281 Comités de Seguridad y Salud locales y en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud,  
282 como con la participación a la hora de realizar aportaciones a la planificación preventiva.

283 La Pandemia del Covid-19 marcó un punto de inflexión y, una vez transcurrido lo peor de  
284 la misma, se priorizó el trabajo sobre la adaptación progresiva de las diferentes medidas  
285 preventivas de reincorporación y trabajo seguro, recogiendo en el Protocolo Covid-  
286 19 y trabajando a la vez en el Protocolo de personas vulnerables al Covid-19 para  
287 garantizar en todo momento la protección de las personas especialmente sensibles ante  
288 este riesgo biológico. Constituyó un reto de adaptación y un trabajo constante, en que  
289 finalmente se trabajó en la adopción de las medidas de desescalada hasta alcanzar, al  
290 final de la pandemia, la vuelta a la normalidad.

291 En el seno del Comité Intercentros de Seguridad y Salud (CISS), se han realizado  
292 aportaciones a diversos protocolos e instrucciones corporativas de la empresa, como  
293 son entre otros:

- 294 • Protocolo de resolución de situaciones de violencia, acoso y conductas  
295 inapropiadas en el trabajo en MEPSA (con diferentes evoluciones a lo largo de  
296 estos 4 años).
- 297 • Protocolo de prevención sobre adicciones en el ámbito laboral en MEPSA.
- 298 • Protocolo de procedimiento de actuación de los servicios médicos de MEPSA  
299 (con el que pretendemos que se vayan minimizando las deficiencias y anomalías  
300 en el trato y tratamiento recibido por las personas accidentadas en el trabajo).
- 301 • Instrucción para la evaluación de riesgos psicosociales.

302 Cabe destacar el acuerdo llevado a cabo con la Representación de la Empresa para  
303 instaurar el Protocolo de embarazo, fertilidad y lactancia en MEPSA, aprobado casi en  
304 su integridad con los textos propuestos por CCOO.

305 Podemos afirmar que, en líneas generales, el balance del trabajo realizado es positivo,  
306 ya que se ha cumplido con los objetivos principales de los planes de trabajo, habiendo  
307 trabajado entre otras cosas en lo siguiente:

- 308 • Visitas a los trabajadores y trabajadoras accidentadas.
- 309 • Demandar la homogeneización de la información recibida.
- 310 • Homogeneizar el trabajo realizado en todos los centros de trabajo.

- 311 • Dar visibilidad a nuestra acción sindical en prevención.
- 312 • Mejorar la formación de los Delegados de Prevención.
- 313 • Realizar aportaciones importantes a la planificación preventiva.
- 314 • Realizar aportaciones para mejorar la evaluación de los riesgos de los puestos
- 315 de trabajo, incluidos los riesgos psicosociales.
- 316 • Control y seguimiento de los problemas detectados en los servicios médicos.

### 317 **Área de Medioambiente**

318 A pesar de que el trabajo realizado en medioambiente no ha sido muy fructífero, hemos  
319 logrado asentar las bases para el trabajo futuro a través de la formación en dicha materia  
320 y a haberle trasladado a la empresa un resumen de nuestras inquietudes y de nuestro  
321 plan de trabajo para esta materia.

322 La perspectiva es buena, ya que la empresa ha recogido nuestras propuestas, aunque  
323 aún no se ha realizado ninguna reunión con posterioridad a nuestra iniciativa.

### 324 **Área de Empresas externas**

325 La palabra que mejor puede resumir el trabajo del área en estos últimos años es  
326 OPTIMISMO.

327 En la parte positiva podemos resaltar tres hechos relevantes:

- 328 1. La creación de un área específica sobre empresas externas (no una subárea de  
329 trabajo dentro de otra área mayor), escenifica la apuesta de la Sección Sindical  
330 por desarrollar un trabajo serio sobre las empresas externas dentro de MEPSA.
- 331 2. Después de muchísimo tiempo demandándolo, hemos sido capaces de  
332 mantener contactos con la empresa donde poder tratar todo lo referente a la  
333 subcontratación, algo muy necesario después de haber pasado casi dos  
334 décadas sin apenas actualizar conceptos, ideas ni camino a seguir.
- 335 3. Hemos sido capaces de ser reactivos, maniobrando con celeridad ante  
336 diferentes conflictos en diversas empresas externas, propiciando la consecución  
337 de acuerdos y dejando a un lado las confrontaciones iniciales.

338 No obstante, el optimismo es con reservas por diferentes motivos:

- 339 1. El trabajo interno dentro del área ha resultado flojo, debido a varios cambios  
340 entre sus miembros, poca interacción o falta de puesta en común de las  
341 diferentes informaciones locales.
- 342 2. El trabajo conjunto y la coordinación con otras estructuras federales de CCOO  
343 ha supuesto, en ocasiones, un desgaste innecesario que no debería volver a  
344 repetirse.

345

## ÁREA FUNCIONAL DE INDUSTRIA

346 El desarrollo de nuestras propuestas para el periodo 2021 - 2024 ha sido bastante  
347 irregular debido principalmente a una situación industrial muy complicada y a ser un  
348 periodo muy activo de negociaciones. Esta situación nos ha exigido mucho más trabajo  
349 técnico de cara a dichas negociaciones y, a la vez, ha limitado el poder trabajar en lo  
350 que afecta a la parte interna del área.

### 351 **Organización y formación.**

352 Hemos definido la estructura del área, pero no hemos terminado de desarrollar todas  
353 las funciones, ni hemos realizado las formaciones necesarias para las nuevas  
354 incorporaciones.

355 Se han realizado cambios a lo largo de estos cuatro años en las personas de los  
356 diferentes equipos de trabajo, lo que ha supuesto también, un reto en el trabajo diario.

357 Sin embargo, las ganas y el buen hacer de los equipos de trabajo ha permitido dar  
358 respuesta a los diferentes retos que se nos han planteado.

### 359 **Métodos de trabajo.**

360 Hemos definido métodos de trabajo que aseguren la participación y el debate interno,  
361 como son las diferentes mesas de trabajo creadas para las distintas negociaciones, así  
362 como la comunicación interna del área y la presencia en los diversos foros de debate de  
363 la Sección Sindical (reuniones de equipo, Consejo y Asambleas).

364 Nos queda trabajo por delante para mejorar la rapidez en la transmisión de la  
365 información a toda la estructura en general, y la agilidad en la toma de decisiones allí  
366 donde nos corresponde.

### 367 **Hechos destacables.**

368 1. Cambio proveedor nómina.

369 En 2021 la empresa nos comunicó que, debido a problemas de adaptación de la  
370 aplicación de nómina a la normativa actual, se iba a proceder al cambio en el proveedor  
371 de ésta.

372 Durante el proceso se estudiaron los diferentes casos que pudieran darse para  
373 garantizar que no supusieran una merma para las personas trabajadoras.

374 Su implantación posterior ha sido complicada y se han generado problemas de acceso  
375 a los documentos, que siguen sin ser solucionados de manera satisfactoria por la  
376 empresa, así como una carga de trabajo mayor a los equipos de trabajo, para la revisión  
377 de las nóminas.

378 2. Evolución sistema variable.

379 La salida de la crisis del Covid-19 supuso una carga elevada de trabajo para recuperar  
380 los stocks, pero con posterioridad ha revelado unas necesidades mucho menores en  
381 casi todas las actividades.

382 Esta situación nos obligó a retomar el trabajo de la mesa de flexibilidad y, con una  
383 participación amplia de la Sección Sindical y no sólo el área de Industria, evolucionar  
384 nuevamente el sistema variable para preservar el empleo y evitar bajadas de sistema,  
385 aumentando los límites inferiores de los sistemas 4x8 y 5x8. Además, se dotó de  
386 flexibilidad al sistema 3x8.

387 Se realizó un importante esfuerzo para explicar la evolución y la necesidad de hacerlo  
388 fuera de la negociación del Convenio. El final del año 2022 y las producciones asignadas  
389 para 2023 nos dieron la razón y se utilizó de forma amplia las nuevas aperturas.

### 390 3. Convenio Colectivo 2023 – 2026.

391 La negociación de este Convenio Colectivo comenzó en enero de 2023 con la  
392 preparación de la plataforma reivindicativa y con la participación de toda la Sección  
393 Sindical, recogiendo aportaciones en los Consejos y Asambleas de personas afiliadas.  
394 Se consiguió un documento muy completo, bien argumentado y trabajado.

395 La negociación con la empresa fue relativamente bien y se vieron rápidamente los  
396 límites sobre los que había posibilidad de acordar.

397 El proceso fue muy diferente en los tres ámbitos de negociación que tenemos, como se  
398 ha explicado en el apartado de negociación colectiva.

399 Por nuestra parte, tenemos claro que la elaboración de la plataforma está muy bien  
400 trabajada y argumentada, pero genera unas expectativas que difícilmente pueden  
401 cumplirse.

402 Debemos de trabajar junto con nuestra afiliación para entender bien cuáles son sus  
403 exigencias y necesidades prioritarias para conseguir cerrar un documento que sea más  
404 realista y asumible.

### 405 4. Situación industrial.

406 El año 2023 terminaba con una situación muy complicada en casi todas las actividades  
407 y todos los centros. Se han negociado y acordado modificaciones sustanciales de las  
408 condiciones de trabajo y salidas de excedentes de forma no traumática allí donde fue  
409 necesario.

410 Durante este año la situación no ha mejorado demasiado y estamos muy pendientes de  
411 las noticias que nos lleguen para 2025.

412 En cualquier caso, seguimos trabajando y preparándonos para las situaciones que  
413 puedan darse con unas producciones cada vez más a la baja, con el objetivo de tener  
414 alternativas que prioricen el empleo y el futuro de las personas que trabajamos en  
415 MEPSA.