

# BALANCE 2017-2020

# 10ª CONFERENCIA CONGRESUAL

## ReEvolución en marcha



## SECCIÓN SINDICAL DE CCOO EN MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL, S.A.

Pase lo que pase



**industria**  
michelin

1 **ÁREA FUNCIONAL DE ESTRUCTURA**

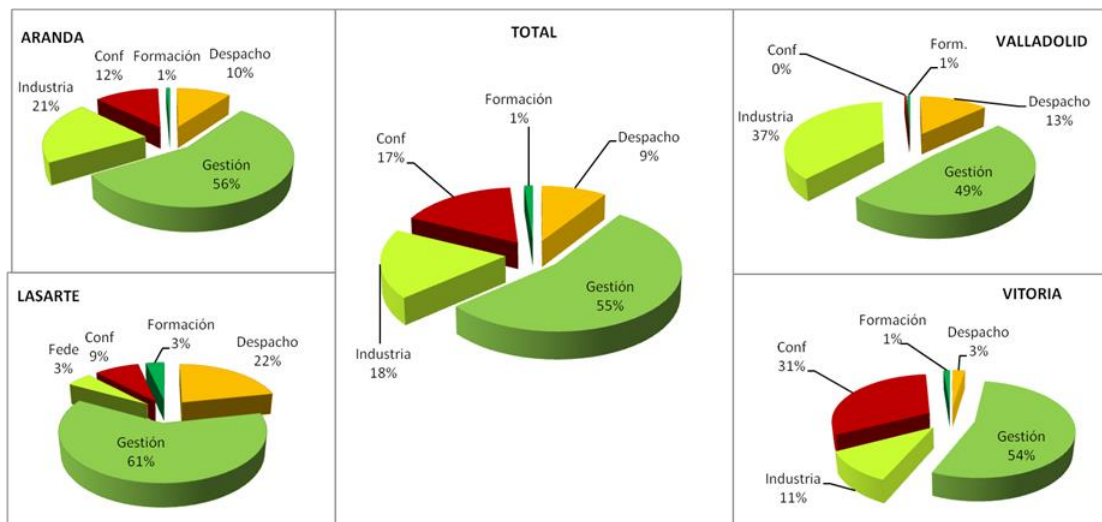
2 La Sección Sindical de CCOO en Michelin, durante estos 4 años, se ha dotado de una  
3 estructura y una manera de trabajar que cubre con garantías la acción sindical en  
4 Michelin España Portugal S.A. (MEPSA). Manteniendo el modelo de Sección Sindical  
5 única nos hemos adaptado a los cambios en la empresa. El Comité Intercentros con la  
6 incorporación de Vitoria-Gasteiz, la creación del Intercentros Tres Cantos e Illescas y el  
7 Comité de Empresa de Lasarte-Oria, son los tres ámbitos de representación y  
8 negociación desde las elecciones sindicales.

9 **Equipos de trabajo en los centros**

10 El funcionamiento de los equipos ha continuado con las dinámicas de trabajo que se  
11 vienen poniendo en valor los últimos años y que de manera satisfactoria nos han llevado  
12 a recuperar representación tras las últimas Elecciones Sindicales de 2018. En los  
13 centros de Valladolid y Vitoria-Gasteiz se han podido incrementar los equipos con una  
14 gran renovación en el de Valladolid. Lasarte-Oria y Aranda mantienen el bloque estable  
15 con el que venían funcionando. Seguimos trabajando de manera homogénea y  
16 coordinada, tanto en los centros industriales como en Tres Cantos y Almería, que pese  
17 a las dificultades van asimilando el modelo de trabajo común. Se reúnen un mínimo de  
18 dos veces al mes donde se tratan todas las áreas. En aras de fomentar esa  
19 homogeneización del trabajo, realizamos un encuentro con la participación de todos los  
20 delegados en mayo de 2019. Con motivo de la pandemia se hizo en abril de 2020 una  
21 reunión conjunta de todos los delegados por videoconferencia.

22 **Seguimiento del consumo de horas de garantía sindical**

23 Como viene siendo habitual el consumo del crédito horario es supervisado y auditado  
24 por las personas que forman el área de Organización, garantizando los recursos  
25 necesarios para el correcto funcionamiento de los equipos en los Centros y su gestión,



26 cumpliendo con nuestra norma interna de reparto equitativo de las horas que aportamos  
27 a las diferentes estructuras del Sindicato, Federación y Confederación. En nuestro firme  
28 compromiso con la estructura, la aportación en los diferentes ámbitos durante el periodo  
29 2017-2020, ha sido de media un 35% del total de horas disponibles en la Sección  
30 Sindical.

### 31 **Consejo de la Sección Sindical**

32 El Consejo es el máximo órgano de dirección y decisión dentro de la Sección Sindical,  
33 por tanto, nuestros esfuerzos se centran en trasladar a sus miembros de la manera más  
34 eficaz toda la información necesaria, así como facilitar la formación pertinente para el  
35 desarrollo de sus funciones. Dicho órgano, a través de sus componentes, es el canal  
36 más eficiente para mantener una conexión directa y bidireccional con nuestra afiliación  
37 y el resto de la plantilla. Para este cometido, se han realizado y actualizado diferentes  
38 formas de comunicación, grupos de WhatsApp, reuniones presenciales, fomentando en  
39 ellas una amplia participación, invitando a más miembros de los titulares y la realización  
40 de videoconferencias. Han sido especialmente reseñables las reuniones telemáticas  
41 realizadas para aprobar las condiciones para el ERTE motivado por la pandemia.

### 42 **Comisión Ejecutiva**

43 Se arrancó el proyecto para estos cuatro años con una Ejecutiva de 12 personas,  
44 siempre con la presencia de los seis responsables de los centros de trabajo, Aranda de  
45 Duero, Lasarte-Oria, Vitoria-Gasteiz y Valladolid del ámbito industrial, Tres Cantos y el  
46 centro de Almería. Durante este periodo se produjo el relevo de responsable en los  
47 centros de Valladolid y Almería, más la incorporación de una nueva persona por la baja  
48 voluntaria de otra. En este proceso se ha comenzado a trabajar con un equipo enfocado  
49 específicamente al colectivo de técnicos y administrativos, desde el convencimiento de  
50 la importancia cada vez mayor de este colectivo en la tarea sindical.

51 Se han realizado 20 reuniones de la Comisión Ejecutiva en el periodo 2017/2019 y 12  
52 en lo que va de 2020. Con un mínimo de cinco presenciales cada año exceptuando este  
53 atípico 2020. Especialmente durante 2019 con la negociación del Convenio Colectivo y  
54 2020 con la crisis provocada por la pandemia, se han potenciado las reuniones por  
55 videoconferencia, que nos permiten compartir información y debatir, casi de manera  
56 inmediata según se van desarrollando los acontecimientos, así como reducir los gastos  
57 derivados de los desplazamientos. En ambos formatos se realiza un acta de acuerdos.

### 58 **Asambleas de afiliadas y afiliados**

59 Durante este ciclo de 4 años continuamos observando la escasa participación de la  
60 afiliación en las asambleas. Únicamente vivimos un repunte de asistencia con los  
61 afectados por el conflicto de los contratos eventuales, que vieron peligrar sus puestos  
62 de trabajo. Ni siquiera durante la negociación del Convenio hemos podido superar datos  
63 de participación media del 22%. En este caso, tal vez la inmediatez de otros canales de  
64 comunicación más cómodos e impersonales, están restando participación, pero ni  
65 podemos ni debemos renunciar a este foro de debate y decisión.

## 66 Elecciones sindicales 2018

67 Durante este periodo hemos afrontado el duodécimo proceso electoral en MEPSA,  
68 elecciones a las que concurren 8 organizaciones y se elegían en el conjunto de los  
69 centros, 2 representantes menos por el cierre de los almacenes de Burgos y Barcelona.

	CC.OO.				UGT		CSI		CGT		USO		ELA		LAB		ESK		TOTAL	
	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018
ARANDA	8	7+1	8	7+1	4	4	6	6			5	5							23	23
LASARTE	4	2+2	4	2+2	2	2	3	3					2	2	6	6			17	17
VALLADOLID	5	4+1	6	5+1	4	5	8	8	6	4									23	23
VITORIA	6	5+1	8	7+1	4	5	3	3	6	4		0	3	3	2	2	3	2	27	27
ALMERIA	2	1+1	2	1+1	4	4	3	3											9	9
MADRID	9	9	9	9	4	4													13	13
ILLESCAS	3	3	1	1	0	2													3	3
SUBIRATS	1	1																	1	0
BURGOS	1	1																	1	0
	<b>39</b>	<b>38</b>			<b>22</b>	<b>26</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>117</b>	<b>115</b>
	33,3%	33,0%			18,8%	22,6%	19,7%	20,0%	10,3%	7,0%	4,3%	4,3%	4,3%	4,3%	6,8%	7,0%	2,6%	1,7%		

70 Continuamos siendo la primera fuerza sindical en MEPSA, aunque con un representante  
71 menos (38). La representatividad total se mantiene estable en el 33% y mantenemos  
72 representación en todos los centros en el colectivo de Técnicos y Administrativos. A  
73 destacar los hechos siguientes:

- 74 • Incremento en Vitoria-Gasteiz, donde se presentó candidatura de las 8
- 75 organizaciones.
- 76 • Resultado del centro de Valladolid que nos coloca como primera fuerza en el
- 77 colectivo de horarios.
- 78 • Pérdida de apoyo por parte de la plantilla en Illescas.
- 79 • Sobre esfuerzo para recuperar la confianza en CCOO en el centro de Almería,
- 80 que supuso un gran resultado pese a las dificultades para elaborar listas
- 81 electorales.
- 82 • En Aranda de Duero, Lasarte-Oria y Tres Cantos logramos mantener los apoyos
- 83 obtenidos en las anteriores elecciones.

## 84 Negociación colectiva

85 Dos han sido los focos dentro de la negociación colectiva en estos últimos 4 años: el  
86 Convenio Colectivo y los ERTes asociados a la pandemia producida por la Covid-19.

87 Terminó la vigencia del Convenio 2015 -2018 viendo que fue un buen acuerdo global.  
88 Nos plantamos en 2019 con los planteamientos más agresivos de los últimos años por  
89 parte de la Representación Empresarial en materia de salario y jornada. Auspiciados  
90 por la fuerte presión del Grupo Michelin para MEPSA, se nos “acusa” de ganar mucho  
91 y trabajar poco en comparación tanto con los países europeos Michelin como con el  
92 entorno de otras empresas a nivel nacional.

93 Tras prácticamente un año de negociación dura y tensa entre CCOO y Empresa, el fruto  
94 de la misma es conocido por todas y todos. El acuerdo final, duro y difícil, es en estos  
95 momentos con la perspectiva actual un buen acuerdo global para las dos partes.

96 Nada más terminar la negociación, se coló entre nosotros la pandemia del Covid-19.

97 Durante el mes de marzo de 2020, el pánico generalizado fue creciendo tanto en la  
98 Empresa como en los propios trabajadores y la Empresa decide cerrar las factorías de  
99 varios países el 17 de marzo, planteando la necesidad de un ERTE. Tras varios días de  
100 negociación, se acuerda asumir la primera semana de parada con cargo a los sistemas  
101 variables, además de dos ERTES a partir del día 24 de marzo, uno de fuerza mayor  
102 para la Industria, y otro de causas objetivas para Almería, Tres Cantos, Illescas y  
103 Oficinas Generales.

104 El 13 de abril se acuerda el inicio escalonado de la actividad y aquí hay que destacar,  
105 con mayúsculas, el trabajo de nuestra gente, poniendo énfasis especial en el área de  
106 prevención.

107 Sin embargo, no tardando mucho, se vio que los mercados no arrancaban a la velocidad  
108 de nuestras posibilidades de fabricación, y nos vimos abocados a la negociación de un  
109 segundo ERTE. ERTE muy diferente al primero, donde las paradas fueron selectivas y  
110 enfocadas en la necesidad específica de cada actividad, y que acordamos que durase  
111 hasta el 15 de septiembre de 2020. La buena reactivación del mercado favoreció la  
112 salida de este ERTE con más de un mes de antelación a la fecha pactada.

## 113 **Comité Europeo (CEEM)**

114 En estos cuatro años ha habido dos renovaciones del CEEM, dado que se elige cada 3  
115 años. Comenzamos el periplo 2017-2020 con el cambio de nuestro responsable de  
116 política industrial que junto con el Secretario General son las dos personas que nos  
117 representan. Empezamos con una noticia del Grupo en la que con su principio de  
118 simplificación y responsabilización anunciaba el recorte de algo más de mil trabajadores  
119 de las oficinas en Clermont-Ferrand. El tiempo ha demostrado que no se necesitaba tal  
120 recorte. Lo que se ha hecho es trasvasar competencias y trabajo al CBS de Bucarest,  
121 donde en pocos años han centralizado infinidad de tareas con un crecimiento  
122 considerable de plantilla.

123 En el año 2018 se anuncia el cierre de la fábrica de Dundee (Escocia), donde realizaban  
124 neumáticos de TCE, con cerca de 800 trabajadores.

125 En el año 2019 Michelin anuncia dos cierres más, uno en la fábrica francesa de La  
126 Roche-sur-Yon (neumáticos de camión), centro que llevaba mucho tiempo en el  
127 disparadero por razones de productividad. Y el segundo y más sorpresivo, el cierre de  
128 la fábrica de Bamberg en Alemania (neumáticos de Turismo).

129 En 2020 una nueva renovación, donde CCOO mantiene los mismos miembros. Relativa  
130 sorpresa en la elección del Secretariado (seis personas de seis países diferentes,  
131 España, Hungría, Italia, Reino Unido, Alemania y Suecia), donde por primera vez  
132 Francia no ha salido elegida. Destacar la presencia en el Secretariado por primera vez  
133 de una persona de comercio.

## 134 Área de Diversidad

135 Seguimiento Plan de Igualdad: Se han mantenido las dos reuniones anuales de la  
136 Comisión, donde se comparte la información y los datos de caracterización de la plantilla  
137 y la evolución de los indicadores de seguimiento de las acciones del Plan. En estas  
138 reuniones hemos trasladado nuestras aportaciones para la continua mejora del Plan y su  
139 actualización a los continuos cambios que la propia Legislación ha ido aportando en los  
140 últimos años. La información de las medias salariales desglosadas por género y  
141 colectivos, la guía de lenguaje inclusivo o el protocolo de acoso son algunos de los  
142 campos en los que hemos trabajado e insistido a la Empresa para seguir avanzando.  
143 Fruto de los avances en igualdad y la renovación de la plantilla, la presencia femenina  
144 se ha elevado al 17,2% a finales de 2019. Esto ha supuesto un importante reto también  
145 para la Sección Sindical que ha conseguido elevar la afiliación femenina a un ritmo  
146 similar llegando al 16,9% del total. No obstante, debemos hacer autocrítica porque estos  
147 avances positivos no hemos sido capaces de trasladarlos a la estructura de la  
148 Organización, donde contamos con una insuficiente representación de mujeres entre  
149 nuestros equipos.  
150 Hemos vivido un periodo de continuos cambios y avances en materia de conciliación lo  
151 que nos ha obligado a una constante actualización de nuestras guías y asesoramiento  
152 a las afiliadas y afiliados, en materia de permisos, excedencias, reducciones de jornada,  
153 etc.

## 154 Área de Afiliación

155 Durante este periodo, la afiliación de CCOO sobre la plantilla total se ha visto  
156 incrementada en un 2,71%. La afiliación de mujeres aumenta en 2,6 puntos siendo del  
157 16,9% mujeres sobre el total de la afiliación.  
158 Una cuarta parte de las bajas producidas durante el periodo 2017-2020 han sido  
159 motivadas por desempleo, prejubilación/jubilación o fallecimiento, otro tanto por motivos  
160 político-sindicales o cambio de sindicato y más de la mitad no especifica un motivo.  
161 El trabajo del área se ha basado en:

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



## 171 Área de Formación.

172 El periodo 2017-2020 podemos catalogarlo de periodo en blanco en el área de  
173 formación.

174 El trabajo planteado dependía principalmente de que MEPSA quisiera abrir la puerta  
175 que permitiera un diálogo franco y fructífero con la Sección Sindical de CC OO que  
176 alimentase el trabajo de la Comisión de Formación de nuestro Convenio Colectivo.

177 La realidad es que MEPSA no ha querido abrir ese camino de interlocución creando una  
178 situación de bloqueo en la que no hemos podido lanzar nuestras tareas de acción  
179 sindical ni avanzar en la negociación colectiva en este campo.

180 Podemos señalar los hechos siguientes:

- 181 1. Difusión a la afiliación de las ofertas de formación lanzadas desde la estructura
- 182 del sindicato.
- 183 2. Participación de los delegados en las jornadas de formación ofertadas por la
- 184 estructura.
- 185 3. Formación de las nuevas incorporaciones a los equipos de trabajo.
- 186 4. Nuestras reivindicaciones reflejadas en la plataforma del convenio no han sido
- 187 escuchadas por los representantes de la empresa.

## 188 Área de Comunicación e Innovación

189 En la 9ª Conferencia Congresual nos marcamos los siguientes objetivos de trabajo:

- 190 • Establecer los distintos públicos objetivos para personalizar el contenido y la
- 191 calidad de los mensajes e informaciones que realizamos.
- 192 • Dar coherencia y unicidad a la imagen y a todos los mensajes que emite la
- 193 sección sindical en todos los centros de trabajo.
- 194 • Aprovechar las nuevas tecnologías para hacer más eficiente y eficaz la
- 195 comunicación de la sección sindical.

196 En estos cuatro años de trabajo hemos cumplido los objetivos marcados:

- 197 • Se realizan contenidos específicos para afiliación, trabajadores en general,
- 198 federación, prensa, ...
- 199 • Se ha dado coherencia y unicidad a la imagen de las comunicaciones de la
- 200 sección sindical con la realización de plantillas para todo tipo de comunicaciones
- 201 que realizamos.
- 202 • La utilización de las nuevas tecnologías se ha convertido en nuestro día a día,
- 203 siendo el WhatsApp el rey absoluto de la comunicación. La mayor parte de la
- 204 comunicación de la Sección Sindical fluye a través de este canal.

205 En el proceso de mejora continua de nuestra comunicación, a lo largo de este año se  
206 está realizando el traslado de nuestra página web a otro servidor que nos permita dar  
207 un mejor servicio y, sobre todo, de manera más ágil.

## 208 Equipo de trabajo de técnicos y administrativos

209 El grupo de trabajo creado en 2014 sigue activo aportando resultados en el periodo  
210 2017-2020:

- 211 1. Tras el test desarrollado entre los meses de septiembre 2107 y noviembre 2018,  
212 se aplica el teletrabajo en la División Comercial de una forma regulada desde  
213 enero 2019.
- 214 2. Mejoras en el Convenio Colectivo 2019 - 2022:
  - 215 2.1. Horario flexible: reducción del tiempo mínimo de comida de 60 a 45  
216 minutos, 1 viernes al mes de jornada continua de 7h a 15h.
  - 217 2.2. Teletrabajo: compromiso de crear una comisión de trabajo para crear  
218 protocolos para su aplicación en la Industria.
  - 219 2.3. Desconexión digital: compromiso empresarial de la importancia de este  
220 asunto y creación de una comisión para avanzar en el tema.
- 221 3. Encuesta salarial hecha en Vitoria en el primer trimestre de 2019 para conocer  
222 la situación en el personal técnico y administrativo.
- 223 4. Presentación a los equipos de trabajo del estudio del colectivo de trabajadores  
224 Técnicos y Administrativos en MEPSA. La presentación tuvo lugar en el marco  
225 del Encuentro de Equipos de Trabajo de la Sección Sindical celebrado en Madrid  
226 los días 16 y 17 de mayo de 2019.

## 227 ÁREA FUNCIONAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS 228 LABORALES

229 Hay un acontecimiento que desde marzo está marcando nuestras vidas, tanto en el  
230 ámbito personal como profesional. A pesar de ello, toca hacer un balance de estos  
231 últimos 4 años mirando de reojo a la Covid-19.

232 En este periodo hay tres épocas diferenciadas:

233 **1.- Desde el principio optamos por intensificar el trabajo**, que dentro del área se  
234 venía realizando en prevención, a la vez que aumentamos la implicación de todos los  
235 miembros de los equipos dentro de los centros de trabajo. Todos estamos de acuerdo  
236 en que los objetivos generales son la mejora de las condiciones de trabajo y la reducción  
237 de la siniestralidad laboral, por la vía indispensable de la prevención de riesgos  
238 laborales. Para ello, intensificamos el trabajo en varias direcciones:

- 239 • Aumentar el compromiso de todos los delegados/as para visitar a los  
240 trabajadores/as accidentados, priorizando a los afiliados/as, y exponer su  
241 situación en las reuniones de equipo.



- 242 • Demandar a la empresa la homogenización de la información recibida en todos  
243 los centros, para ello se ha entregado a la empresa un listado con propuestas  
244 concretas a través del CISS.
- 245 • Continuar dando visibilidad a nuestra acción sindical en prevención, a través de  
246 todas las publicaciones de la Sección Sindical, (notas específicas, artículos en  
247 los CCOO comunicas, elaboración de dípticos, notas resumen de lo acontecido en  
248 los distintos CSS locales, etc.).
- 249 • Aumentar y mejorar las formaciones específicas para nuestros Delegados de  
250 Prevención, a través del propio sindicato, como de las distintas administraciones  
251 (ISTAS, OSALAN, etc.).
- 252 • Afianzarnos como sindicato de referencia en la empresa, ejerciendo el derecho  
253 a la participación y a la negociación en todos los foros donde se hable de  
254 prevención. Para ello, se han intensificado tanto las intervenciones en los  
255 distintos CSS locales, como en el CISS, la participación en los análisis de los  
256 accidentes, como en las aportaciones a la planificación preventiva.
- 257 • En el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, CCOO llevó la iniciativa de toda  
258 la parte social, cuestionando a la empresa sobre asuntos importantes como  
259 conseguir la homogenización de la información facilitada en los distintos centros,  
260 Información y seguimiento formaldehído, seguimiento de accidentes  
261 significativos, seguimiento y elaboración de aportaciones a los protocolos Covid-  
262 19.
- 263 • Además, se han realizado varias comunicaciones a la plantilla mediante dípticos  
264 elaborados desde el área, que contienen información sobre asuntos de  
265 relevancia como, por ejemplo: gestión de accidente laboral en el ámbito Michelin,  
266 embarazo, lactancia y protección a la maternidad desde el punto de vista de la  
267 PRL. También se ha realizado un monográfico de PRL durante consejos  
268 “ampliados” en los que los distintos representantes del área en cada centro  
269 realizaron una presentación sobre los aspectos que más nos interesa que  
270 conozca la plantilla.
- 271 • Realizar un seguimiento exhaustivo, a temas de especial relevancia, como la  
272 mala praxis del servicio médico, en la vertiente asistencial, rehabilitadora y de  
273 vigilancia de la salud. Asuntos que cada vez nos ocupan más tiempo y recursos  
274 y donde más fricciones encontramos con la empresa.

275 **2. Negociación del Convenio Colectivo**, en el que se culminó lo que ya se venía  
276 reivindicando en los convenios desde el año 2000 y se afianzó en el convenio de 2015,  
277 la creación y puesta en marcha del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

278 Podemos decir que, después de más de 10 años, tenemos otra herramienta para  
279 mejorar las condiciones de trabajo. En la primera reunión celebrada el 5 de Julio de 2018  
280 se presentó un borrador de reglamento y se eligió al secretario, que recayó en un  
281 miembro de CCOO. Esta reivindicación histórica de CCOO es básica porque abre un  
282 camino en la participación de la prevención y así es como se describe en el artículo 53  
283 del actual Convenio Colectivo.

284 **3.- El acontecimiento que ha marcado y lo sigue haciendo en la actualidad es, sin**  
285 **duda, todo lo relacionado con el Covid-19.** La Sección Sindical empezó a trabajar el  
286 mismo día que se decidió, por parte de la empresa, cerrar las instalaciones debido a la  
287 propagación del Covid-19, en lo que serían las medidas preventivas a implementar para  
288 la incorporación al trabajo de forma segura.

289 A nuestro entender, esta incorporación, debería de regirse por unos criterios claros:

- 290 • El reconocimiento al derecho de información, participación y consulta de los  
291 trabajadores, a través de los distintos CSS.

- 292 • La prevalencia de los criterios preventivos y sanitarios para la incorporación.  
293 • Asumir y promover, por parte de la empresa, que las personas con síntomas de  
294 contagio por SARS-COV-2 no deben acudir o permanecer en el centro de  
295 trabajo.  
296 • Garantizar que estas medidas lleguen a todo el personal, incluyendo a los de  
297 empresas subcontratadas o contratados por ETTs.

298 Nuestro principal objetivo siempre ha sido, y lo sigue siendo, proteger en todo momento  
299 la salud y los derechos de los trabajadores, en particular de los más vulnerables.

300 Con estos principios se empezó a negociar lo que se denominó “COVID-19: MEDIDAS  
301 PREVENTIVAS EXTRAORDINARIAS RETORNO A LA ACTIVIDAD DE LOS  
302 CENTROS”, cuyo primer borrador es de 26 de marzo de 2020 y la última actualización  
303 el 6 de septiembre.

304 CCOO realizó las aportaciones necesarias, que incidieron en las siguientes medidas:

- 305 • Previa a la apertura se procedió a la limpieza y desinfección de los centros de  
306 trabajo, con especial hincapié en lugares comunes, vestuarios y comedores.  
307 Reforzando la limpieza en cada turno.  
308 • Antes de la incorporación se garantizó un stock tanto de EPIS como de todo el  
309 material de limpieza y desinfección.  
310 • Para evitar acumulación de personas, la apertura de las actividades y talleres se  
311 hizo de manera escalonada.  
312 • Se flexibilizaron los horarios de cambio de turnos, para minimizar el flujo de  
313 personas tanto en las entradas y salidas, como en los vestuarios y locales  
314 sociales.  
315 • El acceso a casi todos los centros se hizo en un primer momento por las puertas  
316 colindantes a los tornos evitando tocar y empujar los mismos.  
317 • Para las personas trabajadoras especialmente sensibles y de alto riesgo al  
318 coronavirus, se contemplaron medidas especiales para garantizar su no  
319 exposición al riesgo. Que ha dado lugar a la incorporación retardada de las  
320 mismas, así como de una evaluación específica del personal vulnerable y el  
321 cambio o la adaptación de su puesto de trabajo.

322 Podemos decir que, en líneas generales, se han cumplido nuestras reivindicaciones,  
323 aunque nuestras propuestas, en muchas ocasiones fueron y siguen siendo más  
324 ambiciosas. Seguimos insistiendo en todos los foros sobre cuestiones no resueltas,  
325 como la trazabilidad e información de los contagios, los perjuicios del decalaje de turnos,  
326 etc.

## 327 **Área de Medioambiente**

328 El trabajo realizado en medioambiente no ha sido de lo más fructífero, aun así, se ha  
329 tratado desde el área de sentar unas bases de cara al futuro.

330 A lo largo de estos 4 años nos hemos reunido en varias videoconferencias que nos han  
331 servido para marcar las pautas de trabajo:

- 332 • Formación en Medioambiente, ya que requiere una muy específica y de la cual  
333 carecemos.  
334 • Identificar a los responsables en cada centro de trabajo.  
335 • Solicitar en todos los centros memoria anual de medio ambiente y plan anual  
336 medioambiental.  
337 • Sistematizar información a entregar en los Comités de Seguridad y Salud.

- 338       • Crear un punto específico en el acta del Comité de Seguridad y Salud para  
339       medioambiente.  
340       • Información y seguimiento de lo solicitado en cada CSS.  
341       • Coordinar el seguimiento, propuestas a Comités, información en la nube,  
342       gestionar la formación, etc.  
343       • Pedir interlocutores de la empresa en cada centro.

## 344     Área de Empresas externas

345     El balance más realista que podemos hacer de los pasados 4 años lo podemos resumir  
346     como poco fructífero, lo que nos debe hacer pensar que en adelante necesitaremos más  
347     recursos, herramientas y forzar una mayor implicación de la empresa.

348     Se han llevado a cabo varias videoconferencias para tratar de unificar y homogenizar  
349     contenidos e información en cada uno de los centros productivos (mapa de empresas,  
350     denuncias, acciones en calidad de asesores, relación estrecha con área de Seguridad  
351     y Salud, etc.), éstas se han visto insuficientes para asentar una buena dinámica de  
352     trabajo diaria.

353     Aun reconociendo la complejidad del área, donde confluyen numerosas variables  
354     (relaciones con diferentes federaciones, empresas sin delegados, nula relación con  
355     Michelin, etc.) que inciden y mucho en la situación actual en la que nos encontramos.

356     De los 3 objetivos propuestos en la anterior conferencia congregual, temo decir que no  
357     se ha cumplido ninguno:

- 358       1. Coordinar una acción común en los diferentes centros productivos, apoyándose  
359       de las personas más cualificadas en las diferentes áreas para potenciar el resto  
360       de factorías.  
361       2. Conseguir un interlocutor con la empresa con quien poder tratar temas  
362       específicos.  
363       3. Renovar el acuerdo marco de empresas del exterior, que, siendo pionero en sus  
364       comienzos, a día de hoy se presenta anticuado y obsoleto.

365     El área impulsó, durante la negociación del Convenio Colectivo, la inclusión del acuerdo  
366     de subcontratación alcanzado en Michelin como una posible vía a la actualización y  
367     mejora de dicho acuerdo y de su capacidad para incidir en las empresas externas.

## 368     ÁREA FUNCIONAL DE INDUSTRIA

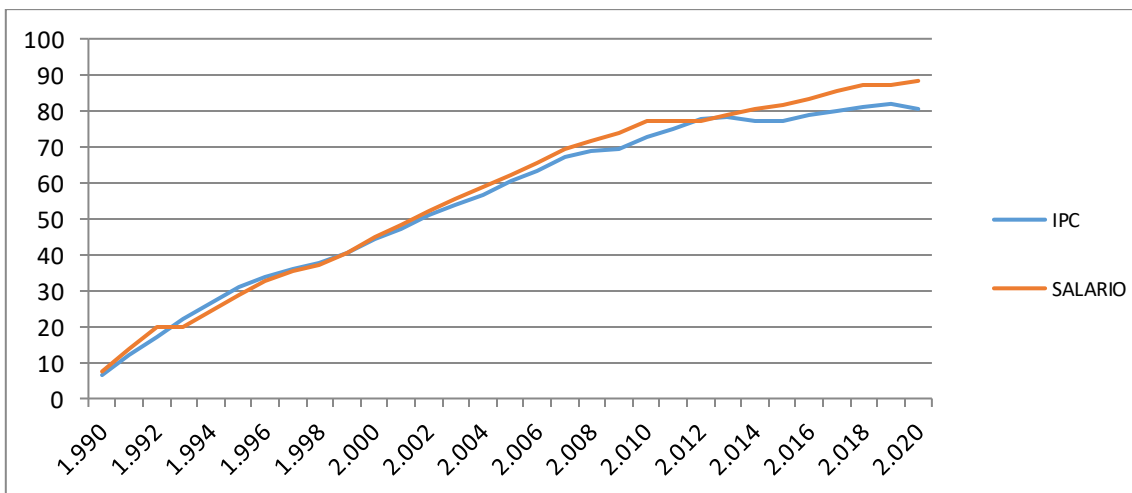
369     Iniciamos el ciclo en 2017 viendo, a demanda de un sindicato, como las  
370     administraciones y las diferencias de criterio en la interpretación de la normativa legal  
371     ponían en riesgo uno de nuestros pilares fundamentales, por los que nuestra  
372     organización lleva 30 años luchando y que nos ha costado tanto trabajo conseguir,  
373     nuestro modelo de empleo. En diciembre de 2017, la Audiencia Nacional valida los  
374     demandados artículos 8 y 32 del Convenio Colectivo, pero en octubre de 2019, en plena  
375     negociación del Convenio 2019-2022, el Tribunal Supremo ante el recurso presentado  
376     declara nulo el art. 32, dejando todo lo pactado en materia de empleo sin efecto. Esto  
377     supone dos consecuencias inmediatas, Michelin comienza a no renovar la plantilla

378 eventual (70 personas) y nuestra estrategia en la negociación del Convenio se ve  
379 alterada.

380 Defender y mantener el modelo de empleo ha sido el trabajo prioritario de la Sección  
381 Sindical.

	2016	2017	2018	2019	2020
<b>PLANTILLA TOTAL</b>	7792	7721	7878	7517	7453
<b>EN ACTIVO</b>	7237	7355	7520	7337	7356
<b>INGRESOS</b>	524	554	511	241	125

382 En 2018 se creó la mesa de trabajo con vistas a la próxima negociación del Convenio,  
383 participó de la mesa toda el área de industria, con dos objetivos claros, análisis y  
384 desarrollo de los apartados del Convenio para la elaboración de la plataforma y  
385 actualizaciones necesarias para el sistema variable. Destacar el trabajo técnico y  
386 documentado realizado en todos los aspectos del Convenio, imprescindible para  
387 afrontar y sujetar las duras pretensiones de la empresa en materia de jornada y salarios.  
388 En junio de 2019 comenzó la negociación del Convenio Colectivo 2019-2022, en octubre  
389 de 2019 el Tribunal Supremo dejó sin validez nuestros acuerdos de empleo, lo que  
390 supuso un trabajo extra para el área. Contener dichas pretensiones y apuntalar de nuevo  
391 un acuerdo de empleo con garantía de 12 meses máximo de eventualidad, el reingreso  
392 en las fábricas de los 70 compañeros, la posibilidad de acogerse a un contrato relevo  
393 cuando se cumplen los requisitos, son los aspectos destacables desde el área. En  
394 sentido contrario, a pesar del esfuerzo y el trabajo puesto, no fue suficiente para evitar  
395 el incremento de una jornada al personal del sistema variable 5x8, aunque finalmente  
396 sea una jornada para la formación y no productiva. Tampoco desde el área se consiguió  
397 revisar y actualizar el sistema variable y aunque el trabajo desde la Sección Sindical  
398 está preparado, seguimos teniendo pendiente la revisión y actualización necesaria.



399 Tan solo un mes después de firmar el Convenio (febrero 2020), comenzó la crisis  
400 sanitaria, todas las personas que forman la Sección Sindical de CCOO en Michelin  
401 demostraron una gran capacidad y profesionalidad para adaptarse a todo lo que sucedió  
402 y a la velocidad con que lo hizo.

403 Gestión del cierre de todas las fábricas y acuerdo para la utilización de días de  
404 flexibilidad interna que evitara la posible saturación del sistema. En pocos días se  
405 alcanzó un acuerdo de ERTE por fuerza mayor para las fábricas y ERTE por causas  
406 objetivas para los centros de Tres Cantos, Illescas, Almería y Oficinas Generales. En

407 ambos con condiciones idénticas y razonables, habida cuenta que para los expedientes  
408 por fuerza mayor las empresas no tienen la obligación de negociar.

409 El retorno a las fábricas y la baja necesidad de fabricación supuso la necesidad de  
410 realizar otro ERTE por causas objetivas, esta vez para todos los trabajadores de  
411 Michelin. El resultado de la negociación son unas condiciones, a excepción de la  
412 generación completa de las pagas extras desde el 31 de junio, iguales al anterior  
413 expediente. De nuevo entre ambos expedientes hubo que gestionar días de flexibilidad  
414 interna y días de no presencia en el colectivo de sistemas variables y fijos.

415 Durante este periodo se han detectado dificultades en la gestión del sistema variable,  
416 por un lado, la empresa cada día encuentra nuevas fórmulas para desviarse del espíritu  
417 del acuerdo y, por otra, el propio acuerdo necesita una revisión y actualización. A pesar  
418 de esto, el área desde cada centro ha sabido sujetar situaciones y gestionar eficazmente  
419 el trabajo de control en los talleres.

420 En definitiva, con algunos objetivos por materializar, éste ha sido un periodo intenso y  
421 atípico que ha puesto a prueba el trabajo y la capacidad de la Sección Sindical de  
422 CCOO.