

PROPUESTA 2021-2024

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 **Área de Organización**

3 **La Sección Sindical de CCOO en Michelin**

4 **1. Definición**

5 La Sección Sindical de CCOO en Michelin es el conjunto de personas afiliadas a CCOO
6 dentro de la empresa Michelin en el ámbito del estado español.

7 La Sección Sindical es un eslabón más de la estructura organizativa de CCOO,
8 dependiendo orgánicamente de la Comisión Ejecutiva Estatal de CCOO Industria.

9 La existencia de la Sección Sindical se justifica por la necesidad que las trabajadoras y
10 trabajadores de Michelin tenemos de contar con una organización sindical que luche por
11 salvaguardar y mejorar nuestros derechos socio laborales y contrarrestar de una forma
12 global, coordinada y solidaria, la política de la empresa, que es similar en todos y cada
13 uno de los centros de trabajo. Ante este tipo de políticas, sólo caben respuestas
14 sindicales que abarquen al conjunto de las trabajadoras y trabajadores de la empresa.

15 **2. Órganos de Dirección**

- 16 • Consejo.
17 • Comisión Ejecutiva.
18 • Secretaría General.

19 **2.1 Consejo**

20 **2.1.1. Definición**

21 Es el máximo órgano de dirección de la Sección Sindical de CCOO en Michelin entre
22 Conferencia Congresual y Conferencia Congresual.

23 El Consejo es único y como tal, a la toma de decisiones, se contabilizarán los votos de
24 manera global.

25 No obstante, si hubiera que tomar decisiones que afecten exclusivamente a alguno de
26 los centros, la Comisión Ejecutiva podrá determinar que sean las personas que forman
27 parte del Consejo de ese centro quienes adopten tal decisión.

28 **2.1.2. Composición**

- 29 • Las personas que componen la Comisión Ejecutiva.
30 • Un miembro por cada 15 afiliadas/os de los centros de: Almería, Aranda de
31 Duero, Illescas, Lasarte-Oria, Tres Cantos, Valladolid y Vitoria-Gasteiz, limitado
32 a un máximo de 35 en cada centro.
33 • En el desarrollo de CCOO como sindicato de mujeres y hombres y para lograr la
34 plena participación, compromiso y responsabilidad en los órganos del sindicato,
35 contarán como mínimo con un número de mujeres y hombres proporcional al
36 número de afiliadas y afiliados.

37 **2.1.3. Elección y renovación**

38 Las personas afiliadas que en cada centro formen parte del Consejo serán elegidas por
39 la Asamblea de afiliadas y afiliados del centro respectivo.

40 El Consejo será renovado una vez al año, teniendo en cuenta la afiliación media que se
41 ha tenido durante todo el año anterior una vez cerrado el balance afiliativo, antes del 1
42 de marzo.

43 En caso de dimisión, baja afiliativa o baja en el centro de trabajo de alguno de sus
44 miembros, se procederá a su sustitución y ratificación en la siguiente Asamblea de
45 afiliadas y afiliados.

46 **2.1.4. Competencias**

- 47 • Proponer, debatir y aprobar las líneas de trabajo con carácter general que la
48 Sección Sindical tiene que desarrollar en el ámbito de la empresa, teniendo en
49 cuenta y sin que entren en contradicción, los criterios y acuerdos de los órganos
50 superiores del sindicato.
- 51 • Aprobar o rechazar en su caso, los resultados de las negociaciones llevadas a
52 cabo por la Comisión Ejecutiva.
- 53 • Controlar la labor realizada por la Comisión Ejecutiva.
- 54 • Convocar la Conferencia Congresual de la Sección Sindical de acuerdo con la
55 Comisión Ejecutiva de CCOO Industria.
- 56 • Las personas que componen el Consejo pertenecientes a un centro de trabajo,
57 previa convocatoria por la Comisión Ejecutiva, tendrán las siguientes
58 competencias:
 - 59 ○ Elegir a las delegadas y delegados sindicales de CCOO de su centro.
 - 60 ○ Elegir a las personas de CCOO que propondremos en el Comité de
61 Empresa para los cargos del mismo.
 - 62 ○ Elegir a las personas de CCOO para que nos representen en las
63 comisiones de trabajo del Comité de Empresa.
 - 64 ○ Elegir a las personas de CCOO para el Comité de Seguridad y Salud del
65 centro y a la delegada o delegado de medio ambiente allí donde nos
66 corresponda.
 - 67 ○ Debatir y aprobar la propuesta de candidatura de CCOO para el Comité
68 de Empresa que será aprobada definitivamente por la Asamblea de
69 afiliadas y afiliados del centro.

70 **2.1.5. Obligaciones**

71 Acatar y defender las decisiones adoptadas por la afiliación en Asamblea o referéndum.

72 Acatar y defender ante la afiliación y resto de plantilla de la empresa en su caso, las
73 decisiones adoptadas por los órganos de dirección superiores del sindicato.

74 Acatar y defender las decisiones adoptadas por el Consejo.

75 **2.1.6. Reuniones**

76 El Consejo se reunirá cuantas veces sean necesarias, con un mínimo de dos reuniones
77 al año, por convocatoria de la Comisión Ejecutiva o a petición de un tercio de sus
78 miembros. Según las necesidades, esas reuniones podrán ser de forma telemática.

79 Siempre que sea posible, las convocatorias se harán con la suficiente antelación, por
80 escrito o por otros canales de comunicación habituales que garanticen la recepción del
81 orden del día de los temas a tratar y la documentación correspondiente.

82 Habitualmente las personas que forman parte del Consejo se reunirán en su centro de
83 trabajo con la presencia de una parte de la Comisión Ejecutiva y procurando que dicha
84 reunión se celebre en todos los centros en las fechas más próximas posibles.

85 **2.2. Comisión Ejecutiva**

86 **2.2.1. Definición**

87 La Comisión Ejecutiva es el órgano de dirección permanente de la Sección Sindical de
88 CCOO en Michelin.

89 **2.2.2. Composición**

- 90 • Un secretario o secretaria general.
- 91 • Un número suficiente de compañeras y compañeros para cubrir la
92 responsabilidad de los centros de Almería, Aranda de Duero, Lasarte-Oria, Tres
93 Cantos e Illescas, Valladolid y Vitoria-Gasteiz.
- 94 • Un número suficiente de compañeras y compañeros para cubrir la
95 responsabilidad de las diferentes áreas de trabajo.
- 96 • En el desarrollo de CCOO como sindicato de mujeres y hombres y para lograr la
97 plena participación, compromiso y responsabilidad en los órganos del sindicato,
98 contará como mínimo de un número de mujeres y hombres proporcional al
99 número de afiliadas y afiliados en la empresa, incrementado en un 10% en caso
100 de no ser superior al 30% del total.

101 **2.2.3. Elección**

102 La Comisión Ejecutiva es elegida por la Conferencia Congresual.

103 **2.2.4. Competencias**

- 104 • Elegir de entre sus componentes la responsabilidad en los centros de Almería,
105 Aranda de Duero, Lasarte-Oria, Tres Cantos e Illescas, Valladolid y Vitoria-
106 Gasteiz.
- 107 • Elegir de entre sus componentes la responsabilidad de cada área de trabajo.
- 108 • Elegir de entre sus componentes a las delegadas y delegados sindicales en el
109 ámbito de la empresa.
- 110 • Elegir a la representación de CCOO para los Comités Intercentros.
- 111 • Elegir a la representación de CCOO que propongamos en el seno de los Comités
112 Intercentros para los cargos de los mismos.
- 113 • Elegir a la representación de CCOO para el Comité Intercentros de Seguridad y
114 Salud.
- 115 • Elegir a la representación de CCOO para el Comité Europeo de Empresas
116 Michelin.
- 117 • Elegir, a propuesta de la persona responsable del área y la del centro, a las
118 diferentes personas responsables de área de cada centro de trabajo.
- 119 • Aprobar los planes de trabajo presentados por cada responsable de las
120 diferentes áreas de trabajo.
- 121 • Negociar cuantos asuntos afecten o puedan afectar a la afiliación en particular y
122 a la plantilla en general.
- 123 • En aquellos asuntos planteados en el seno de los órganos de representación de
124 los trabajadores y trabajadoras, en los que no haya sido posible un
125 pronunciamiento previo del Consejo, adoptar posicionamiento ante los mismos,
126 debiendo ser éste sometido a ratificación o reprobación por parte de la Asamblea
127 o referéndum de afiliados a la mayor brevedad posible.
- 128 • Gestionar el crédito horario del que dispone la Sección Sindical.
- 129 • Informar a la afiliación y al conjunto de la plantilla de la empresa.
- 130 • Convocar las reuniones del Consejo.
- 131 • Convocar la Asamblea o referéndum de afiliadas y afiliados.

- 132 • Las competencias que corresponden al Consejo, siempre que estas haya que
133 adoptarlas con carácter urgente y notificando a la mayor brevedad posible al
134 propio Consejo.
135 • Fomentar la participación de la afiliación en el seno interno de la Sección
136 Sindical.

137 **2.2.5. Reuniones**

138 La Comisión Ejecutiva se reunirá cuantas veces sean necesarias de forma presencial o
139 telemática, celebrando un mínimo de cuatro reuniones presenciales al año, a propuesta
140 de la Secretaría General o de un tercio de sus miembros.

141 Las decisiones adoptadas por la Comisión Ejecutiva son vinculantes para todos sus
142 miembros.

143 **2.3. Secretaría General**

144 Es la persona encargada de coordinar la actividad de la Comisión Ejecutiva, además de
145 ser la representación de la Sección Sindical ante la dirección de la empresa,
146 instituciones, organismos oficiales, otras secciones sindicales, medios de comunicación,
147 etc.

148 **3. Funciones de responsable de la Sección Sindical del centro**

- 149 • Será portavoz de la Sección Sindical en el centro respectivo.
150 • Coordinará el trabajo que se realiza en el centro de trabajo del que es
151 responsable. Para ello convocará cuantas veces se requieran y al menos dos al
152 mes, al equipo de trabajo formado por la persona responsable del centro,
153 responsables de áreas, delegadas y delegados sindicales, de prevención y
154 medio ambiente y miembros de CCOO en el Comité de Empresa para
155 informarles.
156 • Las demás funciones que la Comisión Ejecutiva le delegue.

157 **4. Áreas de trabajo de la Sección Sindical**

158 La Comisión Ejecutiva se dotará en cada momento de las áreas de trabajo necesarias
159 para desarrollar su cometido.

160 Las áreas de trabajo estarán formadas por la persona responsable general del área y
161 por cada responsable del área de cada centro.

162 Las tareas a desarrollar por cada una de las áreas serán:

- 163 • Elaborar y proponer a la Comisión Ejecutiva un plan de trabajo anual en el que
164 se detallen los objetivos del área, las acciones a desarrollar y una evaluación de
165 los resultados.
166 • Elaborar y proponer a la Comisión Ejecutiva cuantos asuntos de su ámbito
167 estime convenientes.
168 • Aplicar en los centros de trabajo las decisiones adoptadas por la Comisión
169 Ejecutiva en todo lo referente a su ámbito competencial.

170 Reunirse a propuesta de la persona responsable del área según lo previsto en el
171 programa de trabajo acordado por la Comisión Ejecutiva.

172 Por acuerdo de la Comisión Ejecutiva se podrán constituir comisiones o equipos de
173 trabajo para tratar temas específicos.

174 **5. Asamblea de afiliadas y afiliados**

175 La asamblea de afiliadas y afiliados es el órgano de debate y decisión de la Sección
176 Sindical.

177 Las asambleas de afiliadas y afiliados podrán celebrarse en el ámbito del taller, servicio
178 o centro de trabajo.

179 Será convocada por la Comisión Ejecutiva o a solicitud de un tercio de la afiliación.

180 **6. Referéndum de afiliadas y afiliados**

181 Es la herramienta de decisión última de la Sección Sindical.

182 En aquellos temas de especial relevancia, la Comisión Ejecutiva podrá convocar un
183 referéndum entre sus afiliados y afiliadas para determinar el posicionamiento
184 concreto de la Sección Sindical.

185 La convocatoria será realizada previa aprobación del Consejo de la Sección Sindical.

186 Los temas sometidos a referéndum habrán sido debatidos previamente, pero en
187 ningún caso sometidos a decisión en Asamblea.

188 **7. Incompatibilidades**

189 La persona que ocupe la Secretaría General, no podrá ser miembro del Comité de
190 Empresa de su centro, ni miembro del Comité Intercentros, ni podrá formar parte del
191 Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

192 **Área de Igualdad y Diversidad**

193 Las políticas de diversidad e inclusión deben estar presentes de manera automática en
194 todas nuestras dinámicas de trabajo. Debemos continuar avanzando más allá de la
195 definición del concepto y el lenguaje. En 2020 se cumplen diez años de la firma del Plan
196 de Igualdad, esto ha de servirnos lejos de las felicitaciones, para continuar trabajando
197 en su actualización y mejora. Una vez desarrollados los mapas de caracterización de la
198 plantilla y analizadas las innumerables formas de expresión de la diversidad, la Sección
199 Sindical de CCOO fija sus objetivos en dotar de medios y recursos las acciones
200 necesarias para continuar avanzando en educación y formación para competir en
201 igualdad de condiciones, medidas de conciliación, accesibilidad y protocolos de
202 actuación mirando siempre más allá de los datos.

203 Un objetivo prioritario ha de ser fomentar estas buenas prácticas dentro de nuestras
204 estructuras, desde una afiliación lo más heterogénea posible, que tenga su reflejo en el
205 Consejo, los equipos de delegadas y delegados y cualquier otro órgano de participación
206 o dirección de la Sección Sindical.

207 **Área de Afiliación**

208 Gestionar con agilidad el control de la afiliación (altas, bajas, cobros y ubicación), a
209 través de la base de datos y el Sistema Informático Confederal, garantizando un riguroso
210 control de sus datos personales.

211 Estructurar la atención que ofrecemos a la afiliación, para asegurar una mayor y mejor
212 presencia de CCOO y un nivel constante de información y comunicación a pie de
213 máquina.

214 Búsqueda de canales y espacios que permitan a la afiliación comunicarse con la Sección
215 Sindical, que nos permita conocer sus opiniones e inquietudes.

216 Continuar con el análisis de las altas, bajas, necesidades y todo lo referente a la
217 afiliación, como parte del trabajo en los equipos, debate y búsqueda de acciones para
218 avanzar en nuestros objetivos.

219 Debemos reforzar la idea de lo necesaria que es la presencia de CCOO en la empresa,
220 para lo que debemos identificar las necesidades de la plantilla y enfocar nuestro trabajo
221 hacia ellas. Haciendo un especial hincapié en el colectivo de técnicos.

222 **Área de Formación**

223 En 2013 definimos una estructura del área que sigue siendo válida.

224 Tres campos de actuación:

- 225 I. Formación de la empresa.
- 226 II. Formación sindical.
- 227 III. Formación ocupacional.

228 Objetivos 2021-2024:

- 229 1. Conseguir que la formación impartida por la empresa vuelva a ser de calidad.
- 230 2. Desarrollar y aplicar la formación sindical para los equipos, el Consejo y la
231 afiliación.
- 232 3. Gestionar la formación ocupacional para ofrecer a nuestra afiliación la mejora de
233 sus competencias laborales, sociales, ...

234 El área definirá un plan de trabajo para los próximos 4 años y que responderá a los
235 objetivos indicados anteriormente. Trabajaremos para que se desbloquee la situación
236 vivida hasta ahora y encontremos una forma ágil y dinámica de trabajo que permita el
237 desarrollo total de los planes de trabajo.

238 **Área de Técnicos y Administrativos**

239 El trabajo desarrollado en el grupo de técnicos y administrativos se puede agrupar en
240 tres ámbitos:

- 241 1. Sistema Salarial.
- 242 2. Reconocimiento – Carrera Profesional.
- 243 3. Tiempo de trabajo.

244 Vista la necesidad de mejorar y aumentar el trabajo sindical en el colectivo de técnicos
245 y administrativos, proponemos formalizar un área que definirá el plan de trabajo para los
246 próximos 4 años y que responderá a los objetivos siguientes:

- 247 1. Conocer mejor la situación laboral de este colectivo, que nos reconozcan como sus
248 representantes sindicales y, si es posible, conseguir afiliación.
- 249 2. Acción sindical:
 - 250 2.1. Con la empresa hacer cumplir el Convenio Colectivo en temas como la correcta
251 compensación del tiempo de trabajo o el desarrollo del teletrabajo lo más pronto
252 posible.
 - 253 2.2. Con las y los trabajadores, conseguir que los derechos colectivos ya
254 conseguidos se apliquen, entre otros, la correcta aplicación y remuneración de
255 los tiempos de trabajo.

- 256 3. Negociación Colectiva. Preparar el camino para la negociación del próximo
257 Convenio en los tres ámbitos indicados anteriormente, sistema salarial,
258 reconocimiento y carrera profesional y tiempo de trabajo.
259 4. Implicarnos activamente en el Proyecto Técnicos y Administrativos lanzado desde
260 la Federación estatal de CCOO Industria.

261 **Área de Comunicación e Innovación**

262 La comunicación constituye un vector fundamental de nuestro proyecto sindical. La
263 Sección Sindical debe seguir utilizando las herramientas comunicativas para que la
264 afiliación se sienta convenientemente informada, para continuar acercando el sindicato
265 a los trabajadores y trabajadoras en general, y para proyectar y dar a conocer al exterior
266 de nuestros centros de trabajo nuestra actividad en consonancia con el resto de
267 organizaciones que conforman las CCOO.

268 Debemos seguir reforzando los instrumentos de comunicación y continuar mejorando la
269 calidad y eficacia de nuestro trabajo en materia comunicativa. Para ello, actualizamos
270 nuestros objetivos:

- 271 • Ninguna nueva y vieja herramienta de comunicación podrá sustituir a la relación
272 directa entre representantes de CCOO y afiliación o trabajadores y trabajadoras
273 en general. Nuestra base debe seguir siendo el boca a boca.
- 274 • Los tableros sindicales en los centros de trabajo, como instrumento físico, y los
275 canales de whatsapp, como instrumento telemático, son los soportes
276 fundamentales comunicativos. Optimizar su uso es nuestro trabajo continuo.
- 277 • La relación con la prensa y los medios de comunicación es básica en
278 determinadas situaciones. Seguiremos aprovechando las relaciones ya estables
279 y abriremos otras nuevas que puedan ser beneficiosas.
- 280 • Seguiremos editando nuestra publicación “CCOmunica” en los centros de
281 trabajo, con la frecuencia que la actualidad exija y manteniendo la coherencia y
282 unicidad en los contenidos y en la imagen que proyectamos.
- 283 • Finalizaremos el traslado de nuestra página web al nuevo formato confederal y
284 federal, e implementaremos la APP de la Sección Sindical.
- 285 • Reabriremos el debate interno del uso, o no, de las redes sociales por la Sección
286 Sindical, valorando la dedicación y esfuerzo que requiere para el efecto que se
287 puede conseguir.

288 **ÁREA FUNCIONAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS** 289 **LABORALES**

290 La propuesta de trabajo para los próximos cuatro años en el Área de Prevención de
291 Riesgos Laborales, tiene una intención de dar continuidad al trabajo que se viene
292 realizando en la Sección Sindical, y redoblar esfuerzos en cuestiones manifiestamente
293 mejorables.

294 La incorporación del centro de Vitoria-Gasteiz al Comité Intercentros de Seguridad y
295 Salud y la mayor implicación del equipo del centro de Almería, nos debe permitir trabajar
296 a corto, medio y largo plazo, y armonizar actuaciones dentro de los centros.

297 Siendo conocedores de la dificultad en la creación del Comité Europeo de Seguridad y
298 Salud, como primera fórmula para unificar acciones sindicales y evitar que la prevención
299 se convierta en un mal indicador de inversiones, se tiene que incidir en el Comité
300 Europeo, en debatir y conocer la realidad de cada país en materia preventiva. Para ello,
301 desde CCOO propondremos fórmulas creativas para abordar esa realidad (ej. estudio
302 por parte del CEE de la prevención en distintas fábricas de Europa, evolución y
303 tratamiento de la Covid-19 en distintos países, etc.)

304 Pero, sin duda, nuestra seña de identidad desde hace mucho tiempo y lo que más
305 tiempo y más interés debe de ocuparnos, es el seguimiento de los accidentes, en todos
306 sus aspectos (preventivo, asistencial, de investigación y de denuncia). Estamos viendo
307 como cada vez nos lleva más dedicación y mayor conflictividad con la empresa, por la
308 mala praxis, fundamentalmente en la parte asistencial, derivada de los accidentes,
309 abordando la intromisión del Servicio de Personal en las decisiones tomadas por los
310 médicos asistenciales y los médicos pertenecientes al área médica del Servicio de
311 Prevención.

312 **La acción sindical se va a vertebrar en tres ejes fundamentales:**

- 313 1. Todo lo relacionado con lo asistencial y el área médica preventiva, incidiendo
314 sobre todo en los colectivos más vulnerables, trabajadores y trabajadoras
315 accidentadas, especialmente sensibles, de subcontratas, nuevos ingresos, con
316 limitaciones de carácter temporal, etc.
- 317 2. Hacer mayor hincapié en la prevención, para ello seguiremos mejorando
318 nuestras aportaciones, fundamentando técnica y sindicalmente nuestras
319 propuestas, en los planes de prevención, autoaseguro y normativa interna.
320 Dando solvencia a nuestro quehacer diario.
- 321 3. Para que el avance en la prevención se vaya viendo en el día a día, tenemos
322 que conjugar el buen criterio y rigor a la hora de hacer propuestas, con la presión
323 y la denuncia cuando las vías ordinarias se hayan agotado, acotando el tiempo
324 entre las dos formas de trabajo.

325 **PROPUESTAS PRIORITARIAS EN PREVENCIÓN**

326 **1.- SEGUIR Y MEJORAR LAS VISITAS Y SEGUIMIENTO DE LOS**
327 **TRABAJADORES TRAS SUFRIR UN ACCIDENTE:**

- 328 a) Garantizar la visita al 100% de la plantilla afiliada accidentada, con la
329 coordinación y ayuda del resto de delegados y delegadas y su seguimiento
330 en la reunión de equipo. Se acordará una herramienta que sirva para el
331 seguimiento y trazabilidad de esas visitas.
- 332 b) Mejorar la inmediatez en la comunicación de accidentes de trabajo por parte
333 de la empresa. Lograr su comunicación diaria y ampliar el contenido de la
334 información recibida (informes, si el trabajador o trabajadora debido a las
335 lesiones sufridas como consecuencia del accidente, pasa a otra situación,
336 árboles de causas o mejoras, bucle corto, etc.). Para ello, a través de los
337 CSS locales se hará la petición pertinente.
- 338 c) Actualizar y mejorar la herramienta informática, para seguimiento y control
339 de las personas accidentadas con la obligación de tener actualizados los
340 datos.
- 341 d) Vigilancia de los Accidentes de Trabajo, desde la declaración de los mismos
342 hasta el proceso reparador, que incluye las limitaciones de carácter
343 temporal, haciendo un seguimiento semanal.

344 **2.- MEDICINA ASISTENCIAL Y AUTOSEGURO**

345 Desde el Área de Prevención entendemos que tenemos un problema endémico
346 con el Servicio Médico, que, con independencia del grado, afecta a todos los

347 centros, por eso debe de ser una prioridad absoluta abordarlo. Éstas son nuestras
348 propuestas:

- 349 a) Compromiso de ultimar un plan específico, que denominamos: “Por el buen
350 funcionamiento del Servicio Médico”, para afrontar la situación y presentarlo
351 en una reunión de la Ejecutiva al mes siguiente de la finalización de la
352 Conferencia Congresual, que contendrá medidas específicas y coordinadas
353 con todos los centros.
- 354 b) Redoblar esfuerzo para que se facilite a la plantilla la información a la que
355 tienen derecho. Buscar la fórmula y extenderla a todos los centros, para que
356 los trabajadores y trabajadoras que lo deseen puedan ir acompañados al
357 Servicio Médico por un delegado o delegada.
- 358 c) Mayor participación en el autoaseguro, y hacer valer nuestros derechos de
359 información, participación y consulta.
- 360 d) Definir y poner en marcha una estrategia para afrontar el problema de las
361 limitaciones de carácter temporal. Esta estrategia se presentará a la
362 Ejecutiva, a los tres meses desde la finalización de la Conferencia
363 Congresual.

364 **3.-DAR MAYOR PROTAGONISMO AL COMITÉ INTERCENTROS DE SEGURIDAD** 365 **Y SALUD**

- 366 a) Creación de una comisión paritaria entre la empresa y el Comité Intercentros
367 de Seguridad y Salud, cuyo objetivo será el estudio de las acciones definidas
368 en la planificación de la actividad y el seguimiento de su aplicación en las
369 distintas actividades y centros.
- 370 b) Demandar el desarrollo de los protocolos, priorizando los que afectan a los
371 trabajadores y trabajadoras más vulnerables, situaciones de embarazo,
372 fertilidad y lactancia, drogodependencias, así como los criterios para la
373 definición y la consideración de los trabajadores especialmente sensibles, la
374 gestión de los accidentes, en su vertiente preventiva, asistencial,
375 rehabilitadora y de vigilancia de la salud.
- 376 c) Modificación del reglamento del CISS, ajustándolo al número de centros
377 actuales y buscar fórmulas que permitan la participación de todos los actores
378 interesados en la prevención.
- 379 d) Fomentar las reuniones previas con el resto de las secciones sindicales para
380 procurar hacer propuestas conjuntas dentro del CISS.

381 **4.-SUBCONTRATAS**

382 Siempre hemos considerado desde el Área de Prevención la importancia que ha
383 de darse al trabajo con las subcontratas, por eso aplaudimos la intención de esta
384 Ejecutiva de priorizar el compromiso en este ámbito. Desde Prevención queremos
385 contribuir a ello con estos objetivos:

- 386 a) Siendo conscientes de la dificultad que entraña la creación del Comité
387 Intercontratas de Seguridad y Salud Laboral, se propone hacer unas
388 reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud, con las empresas
389 concurrentes en cada centro de trabajo, o en su defecto, si las empresas
390 carecen de dichos comités, con los delegados y delegadas de prevención.
391 Estas reuniones se realizarán semestralmente, de forma ordinaria, y de
392 forma extraordinaria a petición de una de las partes.
- 393 b) Conseguir que en todos los centros se mantenga al menos, una reunión al
394 año, con los delegados y delegadas de las subcontratas, para tratar temas
395 de prevención.

- 396 c) Incorporar en los centros donde no se haga, al calendario de visitas de los
397 delegados y delegadas de prevención, a los puestos de trabajo de las
398 empresas subcontratadas.
399 d) Mejorar la información facilitada por la empresa en relación con las
400 subcontratas y la prevención, funciones del Coordinador de Actividades
401 Empresariales (CAE), acceso a las evaluaciones de riesgos, listado de
402 accidentes de trabajo, asistencias al Servicio Médico, coordinación de
403 actividades empresariales, etc.
404 e) Afianzar la comunicación con los delegados y delegadas de prevención y
405 hacer llegar a través de los CSS locales, las cuestiones de prevención no
406 resueltas de las subcontratas.

407 **5.- FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN**

- 408 a) Mantener y reforzar el criterio de que todas las nuevas incorporaciones a los
409 equipos se hagan a través del Área de Prevención de Riesgos Laborales,
410 aprovechando la movilidad y conocimiento de los talleres que esto conlleva.
411 b) Mejorar la información a la plantilla en materia preventiva con notas para
412 tableros, dípticos monográficos, documentos para la afiliación y la plantilla
413 (informativas, reivindicativas y de denuncia).
414 c) Mejorar el funcionamiento de las reuniones virtuales, aumentando su
415 número y facilitando el orden del día y el seguimiento de los acuerdos
416 tomados.
417 d) Fomentar el intercambio de información actualizando y ampliando la nube,
418 haciendo videoconferencias, reuniones de área, elaborando y siguiendo las
419 preguntas comunes en los Comités de Seguridad y Salud.
420 e) Incorporar a los centros de Tres Cantos e Illescas a la dinámica de trabajo.
421 f) Formar a todos los delegados y delegadas de prevención para poder utilizar
422 las herramientas informáticas necesarias para poder llevar a cabo con éxito
423 lo expuesto en el punto c (Excel, Access, bases de datos etc.).
424 g) Dotar al Área de una nube de almacenamiento profesional con acceso para
425 varios usuarios, para poder compartir y descargar información en cualquier
426 instante. Esta labor se realiza desde Drive con una única cuenta de Gmail
427 para todos los centros que nos da muchos problemas al acceder varios a la
428 vez.
429 h) Incluir a todos los delegados y delegadas de prevención en las distintas
430 formaciones sobre temas relacionados con el Área que se realicen en los
431 distintos territorios, así como formaciones impartidas por la rama de industria
432 o la confederación, o las de los servicios de prevención de las distintas
433 CCAA.

434 **Área de Subcontratación**

435 Para este nuevo periodo entendemos que es una prioridad la creación de un área con
436 identidad propia, aprovechando las sinergias con otras áreas, principalmente Industria
437 y Prevención, con el objetivo de:

- 438 1. Designar en la Comisión Ejecutiva una persona encargada de coordinar una
439 acción común en los diferentes centros.
440 2. Incluir estos temas en la interlocución habitual con la empresa.
441 3. Renovar y actualizar el Acuerdo marco de empresas del exterior.
442 4. Establecer canales de comunicación tanto con las y los trabajadores de las
443 empresas subcontratadas, como con sus responsables.

444 Área de Medioambiente

445 Consideramos básico que haya un responsable que se encargue de coordinar el trabajo
446 y ese será nuestro primer objetivo, para a partir de ahí priorizar en lo ya propuesto. Es
447 de resaltar que a través de las normas ISO 14001 e ISO 45001, se nos abre un camino
448 de participación en este ámbito, que no deberíamos dejar pasar.

449 Propuestas de trabajo en Medioambiente derivadas de las memorias ambientales y
450 avaladas por Técnicos de Medioambiente de CCOO:

- 451 a) Plan de reducción de Consumo de Disolventes Orgánicos Volátiles.
- 452 b) Reducción del consumo de agua.
- 453 c) Analizar la influencia de las medidas organizativas en la generación de residuos.
- 454 d) Reducción del impacto ambiental de los aceites usados.
- 455 e) Instalación de energías renovables que favorezca el autoconsumo.
- 456 f) Plan de contratación de materias primas con criterios de sostenibilidad.

457 ÁREA FUNCIONAL DE INDUSTRIA

458 **Organización y formación**

459 Es imprescindible definir un modelo que garantice una respuesta ágil al trabajo
460 cotidiano, problemáticas imprevistas y a los retos por llegar. Para ello, debemos definir
461 el funcionamiento de un equipo permanente, formado y organizado. Se propone un
462 responsable funcional para el área, un coordinador en la Ejecutiva y un responsable del
463 área en cada centro.

464 **Métodos de trabajo**

465 Definir métodos que aseguren la participación y el debate interno, para lo que se
466 propone sistematizar reuniones (presenciales o telemáticas), periódicas.

467 Un equipo permanente que se reúna periódicamente nos facilitará el seguimiento de los
468 acuerdos, la unificación de criterios y hará que nuestra presencia en las comisiones sea
469 más activa.

470 **Desarrollo de proyectos**

471 Materializar la revisión y actualización del sistema de trabajo variable, en la consecución
472 de un acuerdo, para lo que tendremos que trabajar con otras secciones sindicales y
473 empresa.

474 Situación productiva y necesidades de plantilla a medio y largo plazo. La constante
475 búsqueda de productividad de la empresa se ha intensificado en los últimos años y
476 parece probable que vaya a más, por ello debemos analizar cómo se mueve el grupo y
477 la empresa para poder anticiparnos y afrontar el futuro.

478 Digitalización. Michelin da pasos hacia la digitalización del trabajo, esto supone una
479 serie de retos y amenazas y nuevas regulaciones sociales. Debemos analizar el impacto
480 que este camino supone en el empleo, en el trabajo y en las relaciones sindicales.

481 El Área de Industria exige iniciativa, ideas, desarrollo y trabajo conjunto.