

# 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.