

11ª Conferencia Congresual

Propuesta 2025 - 2028



industria
michelin



Burgos, 7 y 8 de noviembre de 2024

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
6 CCOO 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 personas
10 trabajadoras de Michelin tenemos de una organización que abarque todo el ámbito de
11 la empresa, para poder contrarrestar de una forma global, organizada y solidaria, la
12 política de la empresa, que es similar en todos y cada uno de los centros de trabajo.
13 Ante este tipo de políticas, sólo caben respuestas sindicales que abarquen al conjunto
14 de las personas trabajadoras 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, se podrá decidir en el ámbito afectado por las personas de ese centro
27 pertenecientes al Consejo.

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
34 la plena participación, compromiso y responsabilidad en los órganos del
35 sindicato, contarán como mínimo con un número de mujeres y hombres
36 proporcional al 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
39 por la Asamblea de personas afiliadas del centro respectivo.

40 El Consejo será renovado una vez al año, teniendo en cuenta la afiliación media que
41 se ha tenido durante todo el año anterior una vez cerrado el balance afiliativo, antes
42 del 1 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 • Debatir y aprobar las líneas de trabajo con carácter general que la Sección
48 Sindical tiene que desarrollar en el ámbito de la empresa, teniendo en cuenta
49 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
65 del 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 personas afiliadas del centro.

70 **2.1.5. Obligaciones**

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

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

75 Acatar y defender las decisiones adoptadas por el Consejo.

76 **2.1.6. Reuniones**

77 El Consejo se reunirá cuantas veces sean necesarias, con un mínimo de dos reuniones
78 al año, por convocatoria de la Comisión Ejecutiva o a petición de un tercio de sus
79 miembros.

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

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

86 **2.2. Comisión Ejecutiva**

87 **2.2.1. Definición**

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

90 **2.2.2. Composición**

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

102 **2.2.3. Elección**

103 La Comisión Ejecutiva es elegida por la Conferencia Congresual.

104 **2.2.4. Competencias**

- 105 • Elegir de entre sus componentes la responsabilidad en los centros de Almería,
106 Aranda de Duero, Lasarte-Oria, Tres Cantos e Illescas, Valladolid y Vitoria-
107 Gasteiz.
- 108 • Elegir de entre sus componentes la responsabilidad de cada área de trabajo.
- 109 • Elegir de entre sus componentes a las delegadas y delegados sindicales en el
110 ámbito de la empresa.
- 111 • Elegir a la representación de CCOO para los Comités Intercentros.
- 112 • Elegir a la representación de CCOO que propongamos en el seno de los
113 Comités Intercentros para los cargos de los mismos.
- 114 • Elegir a la representación de CCOO para el Comité Intercentros de Seguridad
115 y Salud.
- 116 • Elegir a la representación de CCOO para el Comité Europeo de Empresas
117 Michelin.
- 118 • Elegir, a propuesta de la persona responsable del área y la del centro, a las
119 diferentes personas responsables de área de cada centro de trabajo.
- 120 • Aprobar los planes de trabajo presentados por cada responsable de las
121 diferentes áreas de trabajo.
- 122 • Negociar cuantos asuntos afecten o puedan afectar a la afiliación en particular
123 y a la plantilla en general.
- 124 • Adoptar posicionamientos sobre los temas a plantear en el seno de los órganos
125 de representación de la plantilla sobre aquellos asuntos en los que el Consejo

- 126 no se haya pronunciado previamente quedando pendiente su aprobación y/o
127 en su caso de la Asamblea o referéndum de personas afiliadas.
- 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 éstas haya que
 - 133 adoptarlas con carácter urgente y notificando a la mayor brevedad posible al
 - 134 propio Consejo.

135 **2.2.5. Reuniones**

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

139 Las decisiones adoptadas por la Comisión Ejecutiva son vinculantes para todos sus
140 miembros.

141 **2.3. Secretaría General**

142 Es la representación de la Sección Sindical ante la dirección de la empresa,
143 instituciones, organismos oficiales, otras secciones sindicales, medios de
144 comunicación, etc.

145 **3. Funciones de responsable de la Sección Sindical en cada centro de trabajo**

- 146 • Será portavoz de la Sección Sindical en el centro respectivo.
- 147 • Coordinará el trabajo cotidiano y diario que se realiza en el centro de trabajo,
148 para lo que convocará cuantas reuniones sean necesarias, como mínimo dos
149 al mes, al equipo de trabajo formado por la persona responsable del centro,
150 responsables de áreas, delegadas y delegados sindicales, de prevención y
151 medio ambiente y miembros de CCOO en el Comité de Empresa para
152 informarles.
- 153 • Las demás funciones que la Comisión Ejecutiva le delegue.

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

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

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

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

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

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

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

171 **5. Asamblea de personas afiliadas**

172 La Asamblea de personas afiliadas es el órgano de debate y decisión de la Sección
173 Sindical.

174 Las Asambleas de personas afiliadas podrán celebrarse en el ámbito del taller, servicio
175 o centro de trabajo.

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

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

178 Es el órgano de decisión de la Sección Sindical.

179 Será convocado por la Comisión Ejecutiva previa aprobación del Consejo de la
180 Sección Sindical.

181 Los temas sometidos a referéndum serán de especial importancia y previamente
182 habrán sido debatidos, pero no sometidos a decisión, en Asamblea.

183 **7. Incompatibilidades**

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

187 **Área de Diversidad**

188 Las políticas de diversidad e inclusión deben estar presentes de manera automática
189 en todas nuestras dinámicas de trabajo. Debemos continuar avanzando más allá de la
190 definición del concepto y el lenguaje. En 2020 se cumplieron diez años de la firma del
191 Plan de Igualdad y en 2022 se evolucionó al II Plan de Igualdad, esto ha de servirnos,
192 lejos de las felicitaciones, para continuar trabajando, especialmente a través de la
193 Mesa de Seguimiento, en su actualización y mejora. Una vez desarrollados los mapas
194 de caracterización de la plantilla y analizadas las innumerables formas de expresión
195 de la diversidad, la Sección Sindical de CCOO fija sus objetivos en dotar de medios y
196 recursos las acciones necesarias para continuar avanzando en educación y formación
197 para competir en igualdad de condiciones, medidas de conciliación, accesibilidad y
198 protocolos de actuación mirando siempre más allá de los datos.

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

203 **Área de Afiliación**

204 Gestionar con agilidad el control de la afiliación (altas, bajas, cobros, cambios de
205 equipo o taller, formaciones, corresponsabilidad, etc..), a través de la base de datos y
206 el Sistema Informático Confederal, garantizando un riguroso control de sus datos
207 personales.

208 Estructurar la atención que ofrecemos a la afiliación, para asegurar una mayor y mejor
209 presencia de CCOO y un nivel constante de información y comunicación a pie de
210 máquina. Para ello, es necesaria una formación básica para las posibles dudas que
211 surjan en las visitas. Es una formación constante, debido a los continuos cambios a
212 los que nos exponen la ley en materia de corresponsabilidad, permisos, el Estatuto de
213 los Trabajadores, así como los convenios estatales de industria y químicas

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

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

220 Área de Formación

221 Los objetivos principales en formación se pueden resumir en 2:

- 222 1. Relanzar la Comisión Paritaria de Formación recogida en Convenio.
- 223 2. Proporcionar a la afiliación y las estructuras de la Sección Sindical, la formación
224 necesaria para hacer frente a sus responsabilidades sindicales y mejorar su
225 desarrollo profesional.

226 Somos conscientes de la importancia de la formación en toda organización. Sin
227 embargo, teniendo en cuenta la experiencia de los últimos 8 años, es momento de
228 cambiar la forma de trabajar.

229 Proponemos que cada área funcional, Organización, Industria y Prevención,
230 incorporen a sus planes de trabajo las acciones formativas necesarias.

231 Desde la responsabilidad de la Negociación Colectiva (Secretaría General) se
232 impulsará la puesta en marcha de la Comisión Paritaria de Formación.

233 Área de Técnicos y Administrativos

234 Mantenemos los objetivos generales validados en la Conferencia Congresual de 2020:

- 235 1. Conocer mejor la situación laboral del colectivo de técnicos y administrativos,
236 que nos identifiquen como sus referentes sindicales y conseguir afiliación.
- 237 2. Acción sindical:
 - 238 2.1. Con la empresa, vigilar el cumplimiento del Convenio Colectivo también en
239 el colectivo de técnicos y administrativos.
 - 240 2.2. Con las personas trabajadoras, conseguir que los derechos colectivos ya
241 conseguidos se apliquen, entre otros, la correcta aplicación y
242 remuneración de los tiempos de trabajo.
- 243 3. Negociación Colectiva. Preparar el camino para la negociación del próximo
244 Convenio.

245 El área definirá un Plan de trabajo para avanzar en la consecución de estos objetivos,
246 teniendo en cuenta las acciones siguientes:

- 247 A. Trabajar junto al área de Industria en la garantía de salario en las evoluciones.

- 248 B. Reducir la jornada laboral anual, anticipándose a los próximos cambios
249 legislativos.
250 C. Trabajar junto al área de Industria para regular las condiciones de las guardias.
251 D. Generalizar el acceso al registro de jornada a todo el personal que lo solicite.

252 **Área de Comunicación e Innovación**

253 La comunicación sigue siendo un vector fundamental de nuestro proyecto sindical. La
254 Sección Sindical debe seguir utilizando las herramientas comunicativas para que la
255 afiliación se sienta convenientemente informada, para continuar acercando el sindicato
256 a los trabajadores y trabajadoras en general, y para proyectar y dar a conocer al
257 exterior de nuestros centros de trabajo nuestra actividad en consonancia con el resto
258 de la estructura de las CCOO.

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

- 262 • Ninguna nueva y vieja herramienta de comunicación podrá sustituir a la relación
263 directa entre representantes de CCOO y afiliación o plantilla. Nuestra base
264 debe seguir siendo el boca a boca, por lo que continuaremos con ello y
265 reforzaremos visitas a talleres allá donde se puedan identificar carencias
- 266 • Los tablones sindicales en los centros de trabajo, como instrumento físico, y
267 los canales de Whatsapp, como instrumento telemático, son los soportes
268 fundamentales comunicativos. Optimizar su uso es nuestro trabajo continuo.
- 269 • Debemos adaptarnos y reconsiderar la relación con la prensa y los medios de
270 comunicación. Designaremos un interlocutor con los medios en cada centro,
271 además de la Secretaría General.
- 272 • Se debe recuperar la edición con frecuencia de nuestra publicación
273 “CCOOfunica” en los centros de trabajo.
- 274 • Debatiremos acerca de tener página web propia, APP propia y redes sociales
275 propias, valorando la dedicación, esfuerzo y tiempo que requieren para el
276 efecto que se puede conseguir.

277 **ÁREA FUNCIONAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS** 278 **LABORALES**

279 La propuesta de trabajo para los próximos cuatro años en el Área de Prevención de
280 Riesgos Laborales tiene la intención de dar continuidad al trabajo que se viene
281 realizando en la Sección Sindical, focalizando nuestros esfuerzos en cuestiones
282 importantes y manifiestamente mejorables.

283 Las principales líneas de actuación para el trabajo a realizar durante los próximos
284 cuatro años son el cumplimiento de nuestros Planes Anuales y la consecución de las
285 propuestas a la planificación preventiva de la empresa, que se realizan anualmente

286 desde el Área de Prevención de Riesgos Laborales, priorizando entre otros en los
287 siguientes temas:

288 **Las visitas y seguimiento de los trabajadores y trabajadoras tras sufrir un**
289 **accidente.**

290 Visitar al 100% de las personas afiliadas accidentadas de la manera más inmediata
291 posible, sin descartar visitar también a aquellas personas que no son afiliadas, será
292 nuestra prioridad ya que es la mejor forma de informar sobre el proceso relacionado
293 con el accidente, ponernos a su disposición y también de recabar información para
294 detectar posibles derivas o plantear mejoras.

295 Para ello, deberemos homogeneizar un archivo común para todos los centros, donde
296 dejar trazabilidad de las visitas y de la información relevante de las mismas, para así
297 poder analizarlas en las reuniones del área.

298 Sobre los casos de accidentabilidad, prestaremos especial interés y seguimiento,
299 sobre aquellos donde la curación se alargue en el tiempo, conlleven limitaciones de
300 carácter temporal o tengan una causa recurrente dentro de su actividad e igualmente
301 sobre los de mayor gravedad.

302 **Investigaciones de los accidentes.**

303 Deberemos solicitar los informes resultantes de todas las investigaciones de
304 accidentes, a sabiendas de la dificultad y la reticencia por parte de la empresa a la
305 entrega de dicha documentación.

306 Exigiremos al menos que se nos entreguen los informes de aquellas investigaciones
307 de las cuales somos informados y en cuyas revisiones participamos, tras ser invitados
308 por parte del Servicio de Prevención, creando, junto con dicha información, un registro
309 de dichos accidentes y dejando constancia de los datos del accidente y de nuestras
310 conclusiones.

311 **Evaluaciones de riesgos de los puestos.**

312 Para el control y seguimiento de la evolución de las EdRs, deberemos crear un registro
313 de las revisiones o realización de evaluaciones nuevas que se lleven a cabo en cada
314 uno de los centros de trabajo, indicando cual es el motivo de la revisión o realización
315 y el tipo de evaluación que es, adjuntando el documento resultante de la evaluación y
316 nuestras conclusiones y observaciones al respecto.

317 En aquellos centros de trabajo donde aún no se disponga de acceso a la
318 documentación relativa a las evaluaciones de riesgos, habrá que incidir en solicitarla
319 en los diferentes foros y por los medios necesarios hasta que se haga entrega en
320 cumplimiento de la legislación vigente.

321 Deberemos hacer especial hincapié en el apartado de las evaluaciones de riesgos
322 donde se evalúan los riesgos de las mujeres embarazadas, para que queden
323 debidamente reflejados e identificados.

324 En aquellos centros de trabajo donde no se haya comenzado aún la realización de las
325 evaluaciones específicas de riesgos ergonómicos y psicosociales, deberemos
326 marcarnos como prioridad la solicitud en los CSS de la realización de las mismas y, en
327 los centros donde ya se haya comenzado, solicitaremos la intensificación en la
328 realización de las mismas, hasta completar todos los puestos de trabajo.

329 **Medicina asistencial y autoseguro.**

330 En esta área la normativa y la legislación es suficientemente clara sobre cuál es la
331 documentación que está obligada el Área Asistencial a entregar a las personas
332 accidentadas, y por ello debemos garantizar que todos los delegados y delegadas de
333 Prevención de CCOO tengamos la formación adecuada para tratar y solventar las
334 posibles anomalías detectadas en las visitas a la afiliación y cualquier otra consulta
335 recibida.

336 **Comité Intercentros de Seguridad y Salud.**

337 Deberemos demandar en el seno del CISS el desarrollo de protocolos y continuar
338 trabajando en aportar tanto sobre los mismos, como sobre toda la documentación que
339 pueda ser presentada por la empresa. Y a su vez, continuar exigiendo el estricto
340 cumplimiento y aplicación en todos los centros de todos aquellos protocolos e
341 instrucciones que ya hayan sido aprobadas en el seno del CISS.

342 El protocolo de Trabajadores/as Especialmente Sensibles, que fue acordado trabajarlo
343 en la negociación del Convenio Colectivo durante la vigencia del mismo, será un punto
344 clave y prioritario donde contribuir con nuestras aportaciones, basadas en la legislación
345 vigente al respecto.

346 Ante los casos donde se ha llevado a cabo, y otros tantos intentos, la aplicación del
347 despido objetivo por ineptitud sobrevenida, nos lleva a prevenir actuaciones futuras,
348 valorando y trabajando sobre un posible protocolo de actuación por parte de la
349 empresa. En este caso, y para determinar cómo actuar ante estas situaciones,
350 deberemos asesorarnos con la Federación y la Confederación, estando atentos a los
351 cambios normativos que se puedan dar en la legislación española y francesa para la
352 elaboración de este protocolo, ya que en esta última se regulan indemnizaciones en
353 determinados casos.

354 **Empresas externas.**

355 De manera coordinada con el área de Empresas externas, deberemos potenciar el
356 contacto bidireccional con los delegados de las empresas externas para colaborar en
357 todos los temas vinculados con seguridad y prevención, y gestionar las posibles
358 soluciones de forma conjunta a través de los diferentes foros, tanto internos como
359 externos en Michelin y en las empresas externas.

360 **Planificación preventiva.**

361 A pesar de ser conocedores de la complejidad para lograr que la empresa adopte todas
362 y cada una de nuestras propuestas, durante estos cuatro años continuaremos
363 haciendo un seguimiento exhaustivo de todas las medidas que proponemos e
364 intentaremos que, a través del diálogo, la empresa acometa la mayor parte de ellas.

365 Las aportaciones prioritarias que realicemos, las gestionaremos y trasladaremos al
366 unísono en todos los CSS, para evidenciar su importancia y la necesidad de
367 implementarlas en todos los centros de trabajo.

368 **Relaciones con la empresa.**

369 Un objetivo prioritario y muy necesario para un óptimo trabajo es retomar las relaciones
370 laborales en esta área con MEPSA, a través de la persona que actualmente se
371 encuentra al frente del Servicio de Prevención y de la que, tras su próxima jubilación,
372 ocupe su puesto. Somos conscientes de que no nos está siendo tarea fácil
373 actualmente, pero contamos con que, con la implicación de toda nuestra organización,
374 se logrará el clima de necesaria confianza para que podamos emplazarnos
375 nuevamente a tratar nuestras inquietudes en materia de Salud Laboral. Igualmente,
376 este es un trabajo que deberemos reproducir en cada uno de los centros de trabajo y

377 especialmente en los que actualmente no exista una buena y fluida relación con el
378 Servicio de Prevención.

379 **Homogeneización de nuestro trabajo y de los datos e información que se nos**
380 **entregan.**

381 En estos cuatro años deberemos lograr homogeneizar nuestro trabajo en todos los
382 centros, coordinándolo en reuniones del área presenciales o telemáticas frecuentes e
383 incentivando así la comunicación entre los delegados de prevención y los centros de
384 trabajo, todo ello coordinado a través del responsable del área.

385 A su vez, tenemos que conseguir, a través del diálogo con la empresa y el
386 convencimiento sobre su importancia, que los datos, información y la documentación
387 que se nos entregue, sea homogénea en todos los centros.

388 Aunque estos son los principales temas sobre los que trabajar en los próximos cuatro
389 años, no son los únicos y deberemos estar vigilantes al estricto cumplimiento de la
390 legislación vigente en materia de prevención y riesgos laborales y a todo aquello que
391 pueda ocurrir en los diferentes centros de trabajo, debiendo avanzar y mejorar en la
392 prevención, conjugando el buen criterio y rigor a la hora de hacer propuestas y
393 negociarlas, con la presión y la denuncia si las vías ordinarias y dialogantes se
394 hubiesen agotado.

395 **Área de Empresas externas**

396 Tratando de ser lo más realistas posibles, se van a repetir algunas de las propuestas
397 realizadas con anterioridad. Éstas deberían de ser las propuestas sobre las que se
398 cimentase el futuro trabajo del área:

- 399 1. Se hace necesaria una mejor coordinación del grupo y una comunicación más
400 regular entre todos los miembros, que revitalicen y haga más efectivo el trabajo
401 diario en cada centro.
- 402 2. Mantener y potenciar los contactos con Michelin para seguir hablando de
403 subcontratación.
- 404 3. Directamente vinculado con el punto anterior, renovar el Acuerdo Marco de
405 Empresas del Exterior, dándole más oficialidad y relevancia social.

406 **Área de Medioambiente**

407 Nuestro objetivo prioritario para estos cuatro años en materia de medioambiente es
408 mejorar nuestra formación y participación en este ámbito y lograr mantener una
409 interlocución fluida en esta materia con la empresa, para lo que necesitaremos
410 convencerla de que es necesario que designe una persona con la que podamos
411 comenzar a trabajar.

412 Nuestras propuestas de trabajo en medioambiente derivadas de las memorias
413 ambientales y avaladas por los Técnicos de Medioambiente de CCOO son:

- 414 a) Plan de reducción de consumo de Disolventes Orgánicos Volátiles.
- 415 b) Reducción del consumo de agua.

- 416 c) Analizar la influencia de las medidas organizativas en la generación de
417 residuos.
418 d) Reducción del impacto ambiental de los aceites usados.
419 e) Instalación de energías renovables que favorezca el autoconsumo.
420 f) Plan de contratación de materias primas con criterios de sostenibilidad.

421 ÁREA FUNCIONAL DE INDUSTRIA

422 **Organización y formación.**

423 Es imprescindible definir un modelo que garantice una respuesta ágil al trabajo
424 cotidiano, problemáticas imprevistas y a los retos por llegar. Para lo que debemos
425 funcionar como un equipo permanente, formado y organizado. Se propone mantener
426 un responsable funcional para el área, un coordinador en la ejecutiva y un responsable
427 del área en cada centro.

428 Tenemos que fomentar la información y la participación en todos los sentidos y
429 direcciones, con la ayuda de las herramientas de las que disponemos (grupos de
430 Whatsapp, video conferencias, reuniones presenciales, grupos de trabajo, reuniones
431 de equipo, etc.).

432 Debemos conseguir que todas las personas de la estructura de trabajo, estemos bien
433 informadas, formadas y con una dinámica de trabajo continuo. Fomentar la
434 interlocución con la empresa a todos los niveles, ya sea en los centros de trabajo con
435 los Relaciones Laborales, a nivel ejecutiva con la dirección de la empresa, etc.

436 **Métodos de trabajo.**

437 Seguir desarrollando métodos que aseguren la participación y el debate interno, para
438 lo que se propone continuar con las reuniones y/o video-reuniones periódicas. Un
439 equipo permanente que se reúna periódicamente nos facilitará el seguimiento de los
440 acuerdos, la unificación de criterios y hará que nuestra presencia en las comisiones
441 sea más activa.

442 Hay que aprovechar nuestra posición y la confianza generada durante estos últimos
443 años de negociaciones y acuerdos continuos para adelantarnos a las decisiones de la
444 dirección de la empresa y poder ser partícipes de ellas. El objetivo tiene que ser influir
445 y que sean decisiones más cercanas a nuestros intereses sindicales.

446 Tenemos que fomentar una manera de trabajar, donde la información llegue a todos
447 los equipos y se pueda generar un registro o una especie de archivo documental
448 general, para dejar trazabilidad de todo el trabajo que realiza el área, las negociaciones
449 y los acuerdos a los que se llegue, etc. Tanto en el ámbito de cada centro de trabajo
450 como a nivel de ejecutiva o Sección Sindical. A futuro podremos cambiar las personas,
451 pero no los hechos y la manera de trabajar.

452 **Desarrollo de proyectos.**

453 Materializar la revisión y actualización del sistema de trabajo variable, para
454 adelantarnos a la futura situación productiva y necesidades de plantilla a medio y largo
455 plazo. La constante búsqueda de productividad de la empresa se ha intensificado en

- 456 los últimos años y parece probable que vaya a más, por ello debemos analizar cómo
457 se mueve el grupo y la empresa para poder anticiparnos y prevenirnos.
- 458 Digitalización. Michelin da pasos hacia la digitalización del trabajo, esto supone una
459 serie de retos y amenazas y nuevas regulaciones sociales. Debemos analizar el
460 impacto que este camino supone en el empleo, en el trabajo y en las relaciones
461 sindicales.
- 462 Esta situación definida en los párrafos precedentes nos plantea el reto histórico de
463 buscar el trabajo conjunto y la unidad sindical con la Sección Sindical de UGT, en el
464 que deberemos de poner todo nuestro empeño, ya que es algo estratégico de cara al
465 futuro.
- 466 En definitiva, el área de Industria exige iniciativa, ideas, desarrollo y trabajo conjunto.