

PLAN DE TRABAJO

SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE CCOO DEL GRUPO MELIA HOTELS INTERNATIONAL

INDICE

INTRODUCCIÓN.

1. SECCIÓN SINDICAL GRUPO MELIA HOTELS INTERNATIONAL

1.2 ÓRGANOS SECCIÓN SINDICAL

1.2.1 PLENARIO

1.2.2 COMISIÓN EJECUTIVA ESTATAL

1.2.3 SECRETARIA GENERAL

1.2.4 COMITÉ PARA LA DIRECCIÓN

2. ORGANIZACIÓN.

2.1 ELECCIONES SINDICALES

3. AFILIACIÓN Y COMUNICACIÓN.

3.1 AFILIACIÓN.

3.2 COMUNICACIÓN

4. ACCIÓN SINDICAL

5. IGUALDAD Y SEGURIDAD Y SALUD

5.1 SEGURIDAD Y SALUD

5.2 IGUALDAD

6. EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN.

INTRODUCCIÓN.

La representación se la Sección Sindical estatal en el Grupo Meliá Hotels International, es joven ya que fue creada el 23 de julio de 2013, la implantación de la misma no se ha llevado a cabo de forma homogénea en todo el territorio, creando esta situación diferentes realidades, dependiendo del territorio, esto ha podido ser así, debido también a la propia realidad de la empresa, que basa su organización en un control centralizado que se ejerce desde el corporativo y luego direcciones territoriales por Zonas del estado y mundial y sin autonomía, ya que deben de cumplir a nivel de RRHH las orientaciones a seguir en todo el grupo entre otras en lo que a relaciones laborales se refiere.

Como hemos indicado, esta forma de actuar, ha creado diferentes realidades, donde hemos encontrado, que además de las diferencias propias que provienen de los convenios provinciales, existen múltiples acuerdos en diversas materias, lo que nos llevaba a una distinción entre los trabajadores y trabajadoras, que, perteneciendo a la misma empresa, tienen distintos beneficios, tanto sociales como económicos.

Dentro de ese marco de diferentes convenios, acuerdos etc., la SSE MHI, pudimos llegar con dificultades a acuerdos Generales. A saber: la Comisión estatal de Formación (casi todo el grupo en España con sus distintas entidades mercantiles están adheridos a dicha Comisión y la Comisión estatal de seguimiento del Plan de Igualdad del Grupo que en estos momento se está renegociando por haber finalizado su vigencia.

Sería bueno en este marco que deberíamos de trabajar por parte de la SSE MHI en reclamar a la empresa la negociación de un marco único de relaciones, así como la interlocución para todo el territorio del estado.

Igualmente os proponemos dentro de ese marco único de relaciones para todo el territorio insistir en la creación de una Comisión estatal de Seguridad y Salud en el Grupo.

A medio plazo se debería de trabajar en la Constitución del Comité Europeo Del Grupo Melia.

Después de estos apuntes, y una vez que hemos renovado la Dirección de la S.S.E. del Grupo MHI estatal, se hace necesario, ya que dicho marco, nos aboca también a fortalecernos para la continuación de unas relaciones con la empresa a nivel estatal, donde necesitamos poder tratar a esta mas de tú a tú, pudiendo aprovechar esta circunstancia para reforzar una fortaleza que ya existe en algunos territorios, y además crearla allí donde somos débiles, trabajando de forma coordinada en pro de conseguir los objetivos que nos marcamos en este documento.

Además, hemos de ser conscientes de nuestra federación estatal, y su articulación, tanto en lo territorial, como en los sectores, donde ya existen y se han creado SS. Estatales en muchas empresas pero ahora toca el sector de hostelería que al margen de paradores, nosotros somos los únicos de nuestro sector, siendo la mayor empresa de hostelería en España lo que posibilita, también una experiencia de otras empresas de apoyo de forma sectorial.

Como podemos observar, esta renovación que vamos a dar, no parte de la nada, es decir, no es una continuación de lo ya realizado con dificultades, errores y aciertos pero con la voluntad de la nueva dirección y de la propia Federación Estatal de ayudar y dar un gran impulso a la misma dentro de la política y materiales en relación a las Secciones Sindicales, ya que hay un trabajo anterior que ha posibilitado la coordinación básica entre los distintos territorios, partiendo de este punto, nos marcamos objetivos intermedios que superan una primera fase lógica, que creemos superada, centrándonos en la creación de una estructura, dentro de la federación de servicios, que debe centrar sus esfuerzos en un reforzamiento afiliativo y un crecimiento a través de nuestra implantación en todos y cada uno de los territorios, y centros de trabajo tutelando las EESS y la coordinación y comunicación con todas y todos los afiliados a partir del momento de esta renovación, así como una estructura que sea capaz de disputar la plusvalía a la empresa, y hacer crecer en beneficios a los trabajadores y trabajadoras a los que representamos.

Tenemos que mejorar y crecer en consolidarnos como organización en la empresa para poder crecer con mayor fuerza nuestra sección sindical en la empresa. Para conseguirlo tenemos que cumplir dos objetivos: aumentar la afiliación y crecer en representación en las elecciones sindicales.

Por esto, el objetivo general es LA CONSOLIDACIÓN Y CRECIMIENTO DE CCOO EN EL GRUPO MELIA HOTELS INTERNATIONAL, optimizando al máximo los recursos de que disponemos para atender las necesidades organizativas y la de los trabajadores y trabajadoras en la empresa.

Para poder conseguir nuestros objetivos tenemos que tener una organización acorde a la realidad de nuestra empresa y debemos detectar cuales son las necesidades conjuntas y de cada uno de los centros.

En nuestra empresa hoy se da la paradoja que se viven dos realidades muy distintas de las y los trabajadores:

- 1) Por una parte trabajadores y trabajadoras con derechos donde se ha desarrollado la democracia fruto de muchos años de lucha y donde se les respeta las condiciones pactadas en convenios provinciales tanto salariales como de mejoras de condiciones de trabajo y donde la legalidad se lleva con normalidad, y la contratación es mas sujeta a la estabilidad.

2) Y por otra parte se están dando grandes realidades donde la precariedad laboral y las condiciones de trabajo están deteriorándose por momentos.

3) Dos son las causas de esta situación:

- a) Las externalizaciones en la empresa, allí en donde en el convenio provincial no protege esta no malísima e injusta practica,
- b) Pérdida de influencia, y de afiliación.

Esta nueva andadura tiene que empezar irremediamente por la coordinación de todos los delegados de cada hotel entre si a nivel estatal a través de la Comisión Ejecutiva y creando vínculos de unión de forma natural con el convencimiento de pertenencia a un grupo, tenemos que hacer que la organización sea ágil y fácil de conectar para que la información, la formación, las inquietudes, la solidaridad fluya sin ninguna clase de impedimentos.

En dos años tenemos que doblar la afiliación y esto se hace día a día o sea permanentemente en cualquier reunión, información, etc., para así crecer en capacidad de negociación con la empresa y poder ganar en representación.

Un objetivo importantísimo es impedir en el Grupo MHI cualquier externalización mas y recuperar las externalizadas obligando así dar marcha atrás a los planes de la empresa de seguir por ese camino.

Expandir la información de las negociaciones de planes de igualdad y formación y todos los que vayan surgiendo con el propósito de hacer partícipe de las negociaciones a todos los delegados y delegadas, miembros de Comités de Empresa, afiliados y afiliadas y al conjunto de los trabajadores y trabajadoras del Grupo MHI.

Debemos de ser una organización sindical CCOO donde todos los delegados y delegadas, miembros de Comités de Empresa, afiliados y afiliadas, nos pongamos a trabajar en defensa de los derechos de todas y todos los trabajadores de todos nuestros compañeros y compañeras de los centros de trabajo del Meliá.

La búsqueda de nuevas y nuevos jóvenes dirigentes en el Grupo Meliá será otro gran reto ya que estamos viviendo unos momentos de transición generacional en la Empresa y en el propio Sindicato, hemos perdido en unos años muchas y muchos sindicalistas de gran altura moral e intelectual en nuestras filas.

Cualquier negociación con la empresa estará estrechamente vinculada con la participación de las y los representantes legales y estos con sus compañeros y compañeras en los centros de trabajo.

Defender con fuerza los intereses de los compañeros y las compañeras de MHI, debemos de seguir creciendo tanto en número de delegados y delegadas, como en número de afiliados y afiliadas, eso nos fortalecerá, tanto en la empresa como en el Sindicato. Para ello debemos de continuar dando mayor importancia a la afiliación, no olvidándonos de que la presencia, la proximidad y la atención que prestemos en

los centros de trabajo, con capacidad para aportar y ayudar a resolver los problemas es un trabajo primordial.

Ser constantes en nuestro trabajo y marcarnos los objetivos a trabajar en las diferentes áreas.

Mantener reuniones periódicas de coordinación entre los delegados y las delegadas de todos los centros de trabajo de los Territorios, con el objetivo de poner en común los diferentes problemas y sus soluciones, así como para marcar estrategias que nos han de servir para solventar los problemas que se vayan planteando.

La periodicidad de dichas reuniones se debatirá y aprobará en la Ejecutiva de la Sección Sindical Estatal y siempre serán muy dinámicas y vivas.

Las visitas a los centros de trabajo es algo fundamental que no debemos descuidar y, es la forma de mantener el contacto más directo con la plantilla y esto se tiene que traducir en incrementar el número de afiliados y afiliadas. En dichas visitas se ha de llevar siempre encima la ficha de afiliación y ofrecerla al mayor número posible de personas; para ello se diseñarán campañas de afiliación, a la vez que se tiene que hacer un seguimiento de la misma.

Trasladar a todos los centros de trabajo toda la información (mediante todos los medios posibles aprovechando las nuevas tecnologías: página web, etc...) que se pueda generar con respecto a los diferentes temas: convenio, conflictos colectivos, sentencias, denuncias, reuniones con MHI, empresas, Comités, Seguridad y Salud, Plan de Igualdad, etc.....

Todos los delegados y delegadas se formarán a través de los cursos que oferta el sindicato y federación a través del área de formación Sindical, se llevará a cabo un seguimiento y control de los cursos que cada delegado y delegada realice; de esta forma sabremos en cada momento las posibilidades de desarrollo de cada uno de las delegadas o y delegados.

En los centros de trabajo dar a conocer a la plantilla los cursos de formación continua que el sindicato y federación oferta anualmente.

Las horas sindicales son un recurso del que disponen los delegados y delegadas para la realización de las tareas sindicales y que se obtiene bajo las siglas de CCOO, recordar que el uso que se haga de ellas ha de ser para las tareas colectivas y han de ser aprovechadas lo mejor posible. Su uso ha de ser transparente por ser una herramienta de la que disponemos para el desarrollo de la función de representar a nuestros compañeros y compañeras.

La asignación de las horas sindicales se realizará en función de la distribución del trabajo sindical a realizar por cada uno de los delegados y delegadas. Los criterios y el reparto de las horas sindicales se presentarán en una bolsa de horas sindicales y su reparto se aprobará en la CE de la Sección Sindical Estatal.

Los delegados y las delegadas de Prevención han de seguir realizando la actividad preventiva que vienen realizando hasta el momento. Para la realización de aquellas actividades que la Ley de Prevención de riesgos reconoce como tiempo de trabajo efectivo, proponer que las horas vayan a cargo de la empresa y no al crédito sindical.

Estamos comprometidos con la SSE, La Federación y Sindicato, por ello haremos todo lo posible para participar en los actos, movilizaciones, etc. que se convoquen, volcándonos especialmente en las convocatorias realizadas desde nuestra SSE de MHI y Federación. Debemos de ser responsables a la vez que solidarios con los trabajadores y trabajadoras de cualquier empresa y sector.

La organización que se propone en este documento, cumple lo recogido en los estatutos confederales y federales, así como al reglamento de funcionamiento de las secciones sindicales, aprobado por el comité federal el 20 de abril de 2015.

1.- ORGANIZACIÓN SECCIÓN SINDICAL GRUPO MELIA HOTELS INTERNATIONAL

La sección sindical de CCOO de MHI está formada por el conjunto de afiliadas y afiliados en todo el ámbito de la empresa en las distintas Comunidades Autónomas o sea a nivel estatal.

Funciones:

- Representar al sindicato en la empresa.
- Definir de común acuerdo con la Federación Estatal y regionales los mecanismos de vertebración territorial de la Sección Sindical, en los diferentes ámbitos territoriales, determinando su nivel de estructuración y competencias.
- Diseñar la acción sindical a desarrollar, incluida la negociación con la empresa.
- Debatir la firma de convenios, pactos o acuerdos vinculantes a nuestro ámbito de negociación.
- Asegurar los medios y la distribución de materiales escritos, plazos de convocatoria de asambleas, etc, para que la sección sindical pueda participar de forma efectiva en la construcción de decisiones de CCOO a todos los niveles.
- Extender la afiliación, trabajar constantemente en su estabilización, elaborar objetivos de crecimiento y estabilización también en la afiliación de los delegados y delegadas sindicales de CCOO, participación y organización en todo el marco geográfico y empresarial de la empresa.
- Dirigir los procesos electorales, desarrollando una estrategia de extensión electoral en la empresa, de acuerdo con el conjunto de la Federación, con el

máximo nivel de coordinación y seguridad jurídica de los procesos electorales.

- Colaborar con el funcionamiento del sindicato, garantizando la relación permanente y fluida con la Federación Estatal, las Federaciones de Nacionalidad o Región y, en su caso, las Agrupaciones sectoriales, auxiliándolas, en cuantas tareas le sean posible, para conseguir su mejor implantación y desarrollo. Dentro de este apoyo mutuo entre Federación y Sección Sindical de Empresa, es un capítulo esencial la asignación consensuada de recursos humanos y económicos bajo los parámetros fijados en los Reglamentos y Códigos confederales y federales. En caso de discrepancia, resolverá la Comisión Ejecutiva de la Federación de Servicios de CCOO.
- Todas aquellas que legal o convencionalmente le estén atribuidas y cuantas le sean delegadas por los órganos competentes de la Federación.

1.2. ÓRGANOS SECCIÓN SINDICAL ESTATAL.

Para el funcionamiento de la Sección Sindical Estatal de CCOO de MHI se dotará de los siguientes órganos:

- **Plenario.**
- **Comisión Ejecutiva.**
- **Secretaría General.**

1.2.1 PLENARIO.

Es el máximo órgano de dirección. Se celebrará el 17 de Febrero de 2017 con la participación de afiliados/as según las normas aprobadas el 1 de Diciembre de 2016 por la Ejecutiva Estatal de la Federación Estatal de CCOO Servicios. Todo ello según lo recogido en los estatutos confederales y federales vigentes.

1.2.2. COMISIÓN EJECUTIVA ESTATAL.

Será el órgano encargado de ejecutar el plan de trabajo aprobado en el plenario y tendrá todas las potestades que le otorgan los estatutos federales, entre ellas:

- Impulsar y elegir, a propuesta de las secciones sindicales de ámbito inferior al de la empresa, y consensuadamente con ellas, a los Delegados/das de estas que legal o convencionalmente estén establecidos.
- Garantizar, junto con al conjunto de la Federación, la adecuada utilización de los derechos sindicales en la empresa y, muy particularmente, velar por la adecuada utilización de las horas sindicales bajo los parámetros fijados en los Reglamentos y Códigos confederales y federales.

1.2.3. SECRETARÍA GENERAL.

Es el/la representante legal y público/a de la Sección Sindical actuando bajo el acuerdo de la comisión ejecutiva de la que formará parte.

Cohesionará e impulsará las decisiones de la Comisión Ejecutiva coordinando las diferentes secretarías y responsables territoriales del Comité para la Dirección.

1.2.4. COMITÉ PARA LA DIRECCIÓN.

De forma complementaria a la comisión ejecutiva de la sección sindical estatal órgano de dirección de la misma, se articulará un comité para la dirección como ámbito consultivo y de coordinación, a fin de facilitar la comunicación y participación del conjunto del activo sindical.

Estará integrado de forma permanente por las personas miembros de la Comisión ejecutiva de la sección sindical, así como por aquellas personas que desempeñen la responsabilidad territorial en aquellas comunidades con 20 o más personas afiliadas, y que dichas comunidades no formen ya parte de la comisión ejecutiva.

Siendo un órgano consultivo, donde se debatirán las futuras acomodaciones de los planes de trabajo en referencia a las distintas realidades que existieran en cada momento en el seno de la empresa.

Adicionalmente, la comisión Ejecutiva podrá incluir en el comité para la dirección a un máximo de dos personas que, asumiendo responsabilidades o funciones a nivel estatal, no entren a formar parte de la ejecutiva.

2. ORGANIZACIÓN

Uno de los objetivos para el futuro sería la constitución de secciones sindicales en todos los territorios, pero actualmente no tenemos la suficiente masa crítica para hacerlo y tenemos que ir trabajando en un desarrollo organizativo.

Por lo cual los objetivos serán:

- se establecerán coordinadores en aquellos territorios donde no haya secciones sindicales constituidas, que se encargarán de coordinar la actividad de la Sección Sindical en los centros de trabajo de su área. Colaborarán con la ejecutiva de la sección sindical, para poder atender mejor las necesidades y problemáticas que surjan en los centros de trabajo y mantener un contacto directo de los trabajadores y trabajadoras con el sindicato mediante visitas periódicas a los centros de trabajo.
- Se creará una comunicación entre trabajadores y trabajadoras y el sindicato a través de la Sección Sindical, y que de esta manera la información llegue con más fluidez desde la SSE a los trabajadores de los centros e inversa. Se garantizará fluidez en la información entre las Secciones Sindicales y los

ámbitos correspondientes de carácter vertebrado (Federación estatal, territorios, etc.).

- Garantizar información de forma quincenal o mensual.
- Se tendrán reuniones periódicas en función de las necesidades con los Órganos de dirección, Delegados/as, miembros de comités, delegados/as sindicales y afiliados/as por territorios.
- Se creará una bolsa de horas estatal Para garantizar la optimización del uso de las horas sindicales en función del plan de trabajo estatal, territorial y el trabajo a desarrollar en cada momento, a fin de afrontar los objetivos marcados.
- La bolsa estatal consistirá en la acumulación mensual de todas las horas sindicales de cada delegado/a para su posterior distribución por la Sección Sindical Estatal en función de las necesidades de cada centro para el cumplimiento de los objetivos marcados en el plan de trabajo estatal y territorial. Para dicha distribución será imprescindible que mensualmente (o trimestral) y, antes del 15 de cada mes, se comunique a la Sección sindical por parte de la Coordinadora o Responsable territorial la previsión de horas para el mes siguiente.
- Organizar las actividades programadas y de apoyo a los territorios.

2.1. ELECCIONES SINDICALES.

Las elecciones sindicales son un elemento fundamental para la consolidación de CCOO en la empresa. El crecimiento en número de delegados/as nos permitirá consolidar nuestra posición como primera fuerza, además de crecer en afiliación.

Objetivos:

- Consolidar y aumentar el número de delegados en los comités donde tenemos representación actualmente.
- Prestar atención especial, a los centros de nueva apertura, que en muchos casos no nos supone un aumento de la representación (ya que forman parte de un comité ya formado), pero nos puede ayudar para los próximos procesos.
- Visitas periódicas de los delegados/as a los centros de trabajo con información tanto de la sección sindical, como de los comités de empresa.
- Elaborar anualmente un plan de trabajo en materia de elecciones sindicales de carácter anual. En él se especificarán los procesos electorales previstos, el/la responsable o coordinador/ra, el apoyo de la SS y el programa de actuación.
- Anticiparnos a los demás sindicatos en acudir al centro de trabajo en proceso electoral. Que se note la presencia de CCOO en el centro, que sepan a quien llamar o acudir en caso de consultas, dudas o información.
- Incrementar la información sindical a los trabajadores/as mediante la atención debida en los tablones sindicales y demás herramientas de comunicación.

3. AFILIACIÓN Y COMUNICACIÓN.

3.1. AFILIACIÓN

La afiliación es el pilar fundamental para afianzarnos como sindicato en los centros de trabajo y fortalecer la SS CCOO en MHI. El trabajo en afiliación debe de ser constante, y debemos de hacer un esfuerzo adicional, que nos permita aumentar nuestra afiliación, cada día es más necesario para el crecimiento de CCOO y poder así defender mejor nuestros intereses como trabajadores y trabajadoras.

Objetivos:

- Afiliación de todos los delegados y delegadas, al igual que de todos los trabajadores y trabajadoras que se presenten en nuestras candidaturas.
- Seguimiento de las bajas que se produzcan y contacto con estos trabajadores y trabajadoras para recuperar su afiliación.
- Implicación de todos los delegados y delegadas con un compromiso pleno.
- Contacto permanente con la afiliación, sobre todo en las visitas a los centros.
- Informar a nuestros afiliados y afiliadas de los servicios que ofrece y tiene el sindicato.
- Transmisión periódica y puntual de la información que se genera desde todos los ámbitos de la sección sindical.
- Actualmente la afiliación de CCOO en MHI salvo error u omisión, es de 1.166 afiliados y afiliadas de los cuales 727 son hombres y 439 son mujeres, teniendo en cuenta el número de trabajadores de la empresa y que la empresa sigue expandiéndose, no es descabellado de marcarnos como objetivo y con seguimiento del mismo de poder asumir un crecimiento de afiliación para los próximos cuatro años de un 20%.

3.2 COMUNICACIÓN

Para la actividad sindical la comunicación es una herramienta fundamental, es importante que el afiliado y afiliada, el delegado y delegada las y los miembros pertenecientes a los comités de empresa y el trabajador y trabajadora de la empresa conozca en cada momento el trabajo que CCOO está realizando.

Es por esto, que el objetivo general sea desarrollar la comunicación interna para que garantice el flujo de información y fortalezca la organización entre la sección sindical y los trabajadores y trabajadoras.

Objetivos:

- Crear nuevos soportes de comunicación.

- Crear un grupo en redes sociales con delegados y delegadas y miembros de comités de empresa que mantengan un intercambio de información, siempre con el apoyo de la ejecutiva.
- Creación de un blog páginas en redes sociales, que nos sirva como medio de difusión de la actividad sindical.
- Crear grupos de difusión de washtApp de forma vertebrada para enviar mensajes escuetos.
- Fomentar el uso de las nuevas tecnologías entre los delegados y delegadas. Crear modelos de comunicación comunes, para tener un mensaje unificado, tanto en el formato como en el contenido, en el seno de la empresa.

4. ACCIÓN SINDICAL.

El objetivo general en esta área es crear una unidad de acción sindical conjunta en todos los territorios y mejorar sustancialmente las condiciones laborales a nivel estatal.

Objetivos:

- Evaluar la problemática en los diferentes centros de trabajo, por zonas, para poder realizar actuaciones conjuntas.
- Garantizar la presencia e información de CCOO en los centros con visitas mensuales a los centros con representación y a los centros sin representación.
- Asesoramiento y formación a los delegados/as.
- Creación de un manual DE PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE LA SECCION SINDICAL para los nuevos delegados y delegadas y miembros de los comités de empresa.
- Continuar con la negociación del II plan de igualdad de MHI.
- Continuar con la Comisión de Formación estatal y seguimiento del mismo.
- Mejorar las condiciones laborales de todo el personal en el Grupo MHI fundamentalmente los ritmos y cargas de trabajo, contratación de calidad y estable y la Externalización en los centros de trabajo de la Cadena en que se están produciendo y que son los mas.
- Coordinar con los territorios los vencimientos de EE.SS.
- Velar por el cumplimiento de lo acordado en esta materia, así como todo lo concerniente a la negociación colectiva que afecte en la empresa y el sector.
- Coordinar visitas a las nuevas aperturas, cierres temporales o definitivos.
- Trabajar de manera coordinada con el área de organización en materia de elecciones sindicales.
- Trabajar de manera coordinada con la federación estatal y con los diferentes territorios.
- Coordinar la acción jurídica, tutelando en su caso dicha acción, para buscar una acción sindical coordinada en todo el territorio.

5. IGUALDAD Y SEGURIDAD Y SALUD.

5.1. SALUD.

La seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo sigue siendo una prioridad para nuestra organización, por ello desde aquí queremos poner todos los medios posibles para la mejora de las condiciones de trabajo de todo el personal de MHI.

Objetivos:

- Priorizar en nuestra actividad sindical sobre la evaluación de riesgos psicosociales, elaborando propuestas en colaboración con la Federación de Servicios
- Fomentar la importancia de la seguridad en el trabajo a nuestros delegados y delegadas y a nuestros miembros presentes en los comités de empresas.
- Seguimiento del cumplimiento de la LPRL en todos los centros.
- Coordinar propuestas para que los delegados/as puedan llevar a los Comités de Seguridad y Salud.
- Participar en todos los procesos relativos a esta área, como, por ejemplo: evaluación de riesgos, planificación preventiva, etc.
- Formación a nuestros delegados y delegadas y miembros en los comités de empresa en materia de Seguridad y Salud.
- Solicitar anualmente la memoria anual de actividades preventivas e informe de siniestralidad por centro de trabajo y de todo el Grupo.
- Solicitar al Departamento de salud laboral de la Cadena toda la documentación, estudios, y demás documentación que elabore el mismo.
- Solicitar las revisiones y actualizaciones de las evaluaciones de riesgos, puestos de trabajo, equipos de trabajo, equipos de protección individual, manipulación de cargas, pantallas de visualización, riesgos psicosociales, documentación, protocolo de ETT y empresa usuaria, protección de menores, agentes químicos y agentes biológicos, planes de emergencia, vigilancia de la salud, etc.,.

5.2 IGUALDAD.

Nuestra sociedad, hoy en día, sigue teniendo una asignatura pendiente con la igualdad real entre hombres y mujeres.

En MHI, aunque el porcentaje de mujeres trabajadoras es mucho mayor que el de hombres, los puestos de mandos y directivos sigue siendo superior a favor de los hombres.

Objetivos:

- Dar mayor difusión al PLAN DE IGUALDAD entre todos los trabajadores y trabajadoras.

- Que la empresa siga divulgando el plan y sus medidas.
- Vigilar el cumplimiento de las medidas que se aprueben y su desarrollo.
- Fomentar entre los trabajadores y trabajadoras el uso del plan de igualdad, para garantizar el objetivo del mismo, que no es otro, que la igualdad real entre hombres y mujeres
- Desarrollar y coordinar políticas en materia de mujer, juventud e inmigración.
- Continuar en la negociación del II Plan de Igualdad de MHI.
- Asesoramiento y orientación en temas relacionados con la discriminación por razón de género o acoso sexual.
- Fomentar la afiliación y participación de las mujeres con la actividad sindical.
- Que en las comisiones estatales existentes y las de nueva creación, se debe de tener en cuenta toda la R.S.C. ya que es una materia transversal a todos los ejes sindicales y políticos de la acción sindical y negociación en la Empresa. La Federación estatal a través de la secretaría Federal de Responsabilidad Social, Inversión y Sostenibilidad y en coordinación con la SSE de HMI ya se ha puesto en contacto con el área de RSC para haber como colaboramos y se incluye este tema en la acción diaria de nuestra acción sindical en el Grupo. Realmente la empresa realiza dentro del Observatorio de responsabilidad corporativa, el informe anual de la responsabilidad social corporativa en las memorias anuales dentro de las empresas del Ibex35, análisis del ejercicio y conclusiones.

6. EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN.

El Plan de Trabajo que aquí se presenta a vuestra consideración, es un plan dinámico y vivo. Por lo que necesita un seguimiento del mismo para valorar el cumplimiento de los objetivos, corregir desviaciones de los mismos y tener en cuenta posibles carencias o nuevas circunstancias que hagan necesaria su inclusión en el plan y formulación de nuevos objetivos.

Por ello se realizarán reuniones de control del plan del Comité para la Dirección de forma ordinaria a nivel anual y extraordinariamente cuando se entienda por la C.E. su necesidad, adoptándose las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados, que serán elevadas a la Comisión Ejecutiva Estatal de la SSE de Meliá Hotels International.