

AMARRADORES PUERTO DE BILBAO.



FANZINE N.º 1



PRESENTACIÓN DEL NUEVO COMITÉ.

Cambio de siglas, significado, razones.

Hola a tod@s, presentamos aquí el primer fanzine del comité de **AMARRADORES DEL PUERTO DE BILBAO** donde expondremos los temas relacionados con nuestro trabajo y aprovechamos para presentarnos.



Somos el comité elegido en la votación que hubo el pasado 2020 en diciembre el día 17. Como ya se explicó en la última asamblea decidimos cambiar el rumbo de los últimos años afiliándonos a CGT-LKN, Confederación General del Trabajo-Lanaren Konfederakunde Nagusi y os animamos a afiliaros. Juntos somos más. Enlace afiliación online: <https://www.cgt-lkn.org/afiliar/public/>

SITUACIÓN COVID19. Decisiones adoptadas, planteamientos del comité a la dirección, 2 prácticos, planteamientos de la empresa al comité.

Ha pasado más de un año desde aquel 13 de marzo de 2020 en el que el Gobierno Central implantó el Estado de Alarma y confinó a la población durante 100 días en sus casas. Desde aquella decisión han pasado muchas cosas y hoy nos encontramos hastiados y confundidos con noticias cambiantes en cuanto a las vacunas, tipos, plazos, dosis, rango de edades, mezclas etc.

Poco a poco los científicos van teniendo más información y más datos y la solución para evitar el contagio pasa por seguir las pautas que indican las administraciones y OMS y que son por todos conocidas: distanciamiento social, mascarilla, lavado de manos y vacunarse. Desde Puertos del Estado se solicitó al Gobierno que se considerara a los trabajadores esenciales de los puertos prioritarios a la hora de vacunarse.

De



hecho, a día de hoy más del 80% de la plantilla de Amarradores Puerto de Bilbao ha recibido la primera dosis de la vacuna Astrazeneca y está a la espera de recibir la

segunda dosis. Debido a unos casos de reacciones adversas que se están estudiando se ha paralizado momentáneamente la inoculación de la segunda dosis y no se sabe aún qué va a pasar con los trabajadores menores de 60 años que están a la espera de recibir su segunda dosis.

En las últimas reuniones que este comité viene manteniendo con la dirección, el planteamiento por parte de la dirección es el de continuismo en cuanto al acuerdo adoptado en verano de 2020, estar 8 trabajadores por relevo cubriéndose las bajas de forma inmediata en el momento que estemos menos de 40. Esto conlleva que haya cambios repentinos de un operario de un relevo en el que hay 9 en activo a otro relevo en el que hay 7. Antes de que se iniciara el proceso de vacunación se aplicaba el Plan de Contingencia de forma bastante firme para intentar tener una burbuja que alejara la Covid19 del entorno laboral y durante meses, a excepción de las situaciones en el retén y otras eventualidades, se ha mantenido estabilidad en las parejas. También se tomó la decisión de tener un destino diferente del relevo habitual una vez el trabajador recibe el alta médica tras una baja. Todo por salud. Pero hoy estamos iniciando una pequeña vuelta a la normalidad. Ha comenzado la desescalada y se ve porque se permiten cambios de guardia y vacaciones, haciendo hincapié en que hay que seguir con las medidas de prevención. Por otra parte, el hecho de que los prácticos sigan trabajando en turnos de 2 en lugar de 3 hace que la distribución del trabajo entre el personal sea diferente, hace falta me-

nos gente en dos maniobras a la vez que en tres maniobras a la vez. En el momento que el Puerto obligue a Prácticos a cumplir con 3 maniobras a un tiempo y el tráfico vuelva a la normalidad el comité convocará reunión urgente a la dirección para revisar el acuerdo.

SITUACIÓN DEL ESTUDIO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y están directamente relacionadas con organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Los resultados del test afirman que por puestos

de trabajo el factor de Autonomía presenta un mayor nivel de riesgo en el personal de Operaciones respecto al personal de Oficina. Presentando un mayor nivel de riesgo, en el caso del personal de oficina, los factores de Desempeño de rol, Carga de trabajo y demandas psicológicas.

El factor de Supervisión/Participación presenta un mayor nivel de riesgo en el caso del personal de Operaciones que no realiza tareas de Patrón-Flota. Viéndose mejorado en este caso también, el factor de Relaciones y Apoyo social.



En el análisis por Edad los factores de Supervisión/Participación, Autonomía y Desempeño de rol, presentan un mayor nivel de riesgo en el caso del personal mayor de 45 años. Del mismo modo los factores de interés por el trabajador, Relaciones y Apoyo social, se ven empeorados en este colectivo también.

El factor de Desempeño de rol presenta un mayor nivel de riesgo en el caso del personal con personal a su cargo. Asimismo, los factores de interés por el trabajador, relaciones y apoyo social, carga de trabajo se ven empeorados en este colectivo también. Por otro lado, el factor de Autonomía presenta un mayor nivel de riesgo en el caso del personal que no tiene personal a su cargo.

En cuanto a las medidas preventivas para corregir la falta de autonomía y conseguir así una mejor planificación del personal

que se encuentra de retén, la dirección propone establecer como obligatorio que cada 2 – 3 horas se debe informar a las personas que están de retén para que puedan hacerse una idea de si deben acudir a trabajar o no. La parte social del comité de seguridad considera que no es necesario recibir información cada 2 horas, que, recibiendo la previsión de trabajo a las 11h, 17h y 22h es más que suficiente y en el caso de que hubiese cambios sustanciales entre horas, habría que avisar bien por WhatsApp bien por llamada telefónica

(obviando la llamada entre las 00:00h y las 08:00h, a no ser que sea para acudir a algún servicio).

Medida propuesta por la dirección para el desempeño de rol, carga de trabajo y demandas psicológicas del personal de oficina: realizar una formación de gestión del tiempo, que proporciona técnicas para la planificación y hacen cuestionar algunas prácticas/costumbres que están arraigadas y se muestran ineficientes. Otra medida preventiva que se propone es la de explicar al personal que hay que contactar telefónicamente con administración para cualquier solicitud personal de forma que l@s administrativ@s informarán al trabajador del día y hora que puede pasar a recoger la documentación requerida. Otra medida propuesta es la de realizar una reunión mensual de seguridad entre el coordinador y el personal a su cargo donde se tratarán temas como:

- Accidentes que ha habido en el grupo empresarial.
- Formaciones que deban llevarse a cabo.
- Simulacros realizados por las tripulaciones.
- Procedimientos de aplicación a la empresa.
- Consulta y participación de modificaciones.



- Campañas de seguridad: tarjetas de observación, take 5 (campaña de seguridad, antes de iniciar los trabajos REVISAR), paro del trabajo, etc.
- Tabla de epis, modificaciones, etc.
- Otros temas que surjan.

Otra medida que se propone es que las personas que tienen personal a su cargo hagan alguna formación para la gestión de personas, de equipos, liderazgo.



Local del comité.

Se ha reacondicionado el local del comité. Se han reparado las humedades, repintado y ordenado. Dispone de un ordenador nuevo. Y es un local de todos, cualquiera que necesite cualquier cosa tiene las puertas abiertas. Preguntad a cualquier delegado.

Incumplimiento del Pacto, art.7 TELÉFONO MÓVIL. Pasos dados por el comité: consulta en el sindicato, aportar sentencia del tribunal supremo 08/02/2021 nº163/2021 Pte. García Paredes, M.^a Luz.

El pasado 21-04-2021 el comité hizo entrega del siguiente escrito a la dirección:

El comité de empresa,

EXPONE QUE:

En el capítulo II del Pacto, **Art.7 JORNADA, HORARIO LABORAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO DEL PERSONAL, APARTADO B)**, los párrafos anteúltimo y antepenúltimo de la página 5 dicen literalmente:

“Para poder cumplir estas premisas, los amarradores que se encuentren desarrollando el turno de retén, deberán disponer de dos números de teléfono diferentes para ser localizados (teléfono móvil facilitado por la Empresa y el teléfono de casa o móvil personal), números de teléfono que necesariamente deberá conocer la Compañía.

El teléfono móvil entregado por la Empresa solamente se utilizará por los trabajadores para que éstos puedan ser llamados en el turno de retén. Por consiguiente, el coste de dicho teléfono por el posible uso personal del amarrador será por cuenta exclusiva del trabajador descontándose de la nómina”

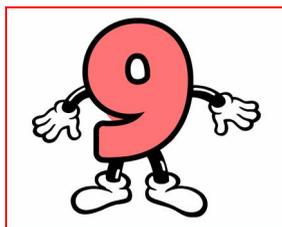
En el mes de mayo de 2021 la Empresa finalizará el contrato con la actual compañía de teléfono y firmará un nuevo contrato con Movistar para dos años.

SOLICITA QUE:

La compañía haga entrega de un terminal a cada operario para poder ser localiza-



do durante la semana de retén y días de guardia a coste 0 para el trabajador.



A fecha de hoy, la decisión adoptada por la compañía es que van a adquirir 9 terminales para el

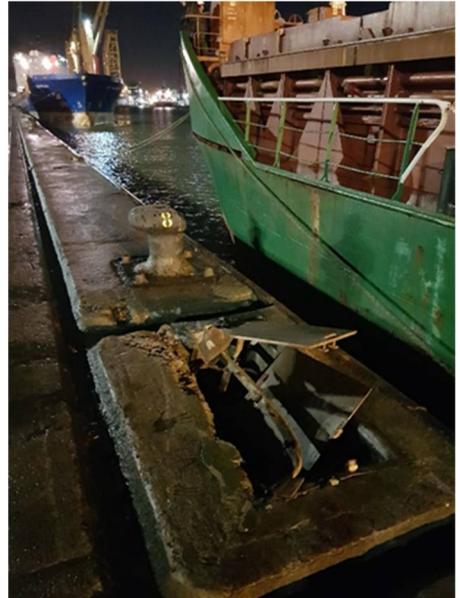
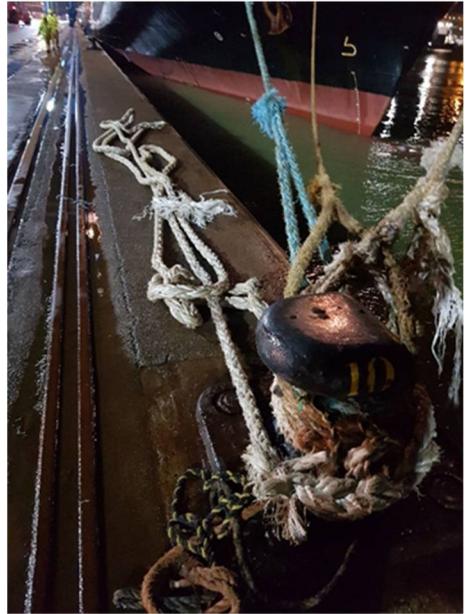
retén.

El comité ha puesto distintas posibles soluciones encima de la mesa, pero de momento la situación está enrocada.

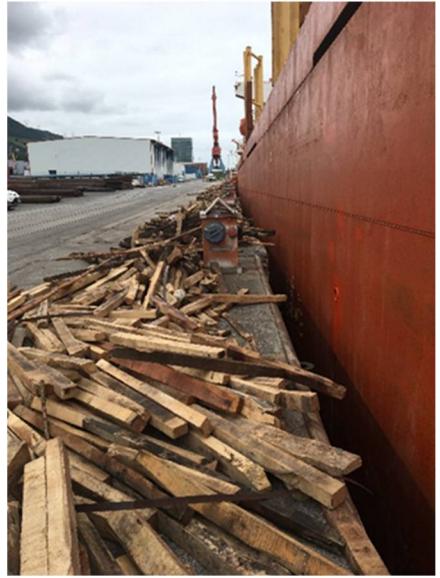
Esperamos que en unos días haya alguna propuesta que cumpla con el Pacto y con la **Sentencia del Tribunal Supremo del 08/02/2021** n°163/2021, rec.84/2019 Pte. García Paredes, M.ª Luz en **cuyo fallo dice que los teléfonos móviles son herramienta de trabajo que debe proporcionar la empresa al trabajador.**

Peligros, denuncia.

La manera de que evitemos riesgos de accidentes es que situaciones como las que aparecen en las fotos (a modo de ejemplo, hay muchas más) es ponerlo en conocimiento de los delegados quienes trasladarán los riesgos al comité de seguridad de forma inmediata para tratar de que se subsanen lo más rápidamente posible.



La cárcel no castiga el delito, castiga la pobreza



Ante la duda siempre con el débil.

Asociación CREANDO FUTUROS

<http://creandofuturos.org/>

Estamos colaborando con la asociación Creando Futuros

Asociación sin ánimo de lucro y registrada en el Registro General de Asociaciones del País Vasco, con el número

AS/B/16115/2011, también registrada en el Registro de Asociaciones del Ayuntamiento de Barakaldo (nº352), en el Registro de Asociaciones del Ayuntamiento de Erandio y en el Registro de Asociaciones de la Diputación Foral de Bizkaia y declara de **UTILIDAD PÚBLICA** mediante Decreto 68/2018, de 2 de mayo, del Gobierno Vasco publicado en el BOPV 7 de mayo de 2018.



Está desarrollando el proyecto de construir una escuela en Mbour/Senegal, a 72 km de Dakar en la zona de costa, región de Thies.

La financiación la consigue gracias al reciclaje de aparatos tales como el teléfono móvil, tabletas, cargadores, cables etc. que se han quedado en desuso en algún cajón de casa. Se recuperan los componentes que sirven en la creación de nuevos dispositivos.

Si quieres colaborar, deposita en la caja que hay en el salón de estar lo que no usas y ayúdas en esta campaña sin que te cueste dinero. Una responsable de la asociación se pasa de vez en cuando a vaciar la caja. Ya la hemos llenado varias veces.



Página web 

www.marypuertos.org