



Senda de Ugarte

LA SENDA DE UGARTE

BOLETÍN INFORMATIVO 2022.ko URRIA

LA FOTO IRUDIA



Desde el comienzo de las obras en la nave de palanquilla, ha existido una polémica sobre la construcción de la cabina de los inspectores. Como se puede ver en la instantánea, las cucharas con acero líquido pasan justo por detrás.

Ikuskatzaileen kabina eraikitzeak polemika sortu du Altzairutegian

Una vez más se confirma que, es necesario la participación real de las personas que trabajan en la zona aportando sus conocimientos. Ante cualquier adecuación al RD 12/15 o en una inversión puede llegar a ser decisivo. Si es que no se quiere tener un sobrecoste mayor en la intervención...

Langileen parte-hartzea funtsezkoa izan daiteke kostuak murrizteko

+ IMPLICACIÓN - DEJACIÓN

Desde la aparición de este sindicato, siempre hemos estado en la picota de la actualidad sindical en la planta de Basauri. Nuestra intención no es en ningún momento ser el centro de la actualidad, sino ser un protagonista activo en la rutina de la planta. No queremos ser ni más ni menos que nadie, pero por supuesto aquí estamos para intentar solucionar los problemas que acontecen en nuestra Fábrica. La Plantilla es nuestra única preocupación.

Fabrikaren eguneroko bizitzako protagonista izan nahi dugu

Queremos abarcar todos los ámbitos, tanto económicos como sociales. El último caso en el que hemos estamos involucrados es en la adaptación del Plan de Igualdad de Sidenor, ajustándose a las exigencias de los RD 901/2020 y 902/2020.

Sabemos que algunas secciones toman esto como una manera de publicidad o sacar pecho, mientras otras, no le ven la importancia al tema. Nosotros no vamos a valorar individualmente sus participaciones, sin embargo, si creemos que cada uno debe de responder por lo que hace y deja de hacer.

Gure ustez, atal sindikal bakoitzak bere ekintzen bidez erantzun beharko luke.

Estaremos siempre donde se nos requiera y se nos necesite. Y lo más importante, siempre estaremos ahí. Nunca haremos dejación de nuestras funciones y en todo caso, aunque sea el tema más insignificante, merecerá nuestro respeto y nuestra involucración será total.

Edozein arrazoi, arazo edo negoziaziok gure errespeturik handiena izango du

SALUD LABORAL LAN OSASUNA

PROTOCOLO CONTRA EL CALOR

La olas de calor sucesivas que se han dado este verano han provocado que la parte social solicite en el Comité de Seguridad y Salud Laboral un protocolo contra el calor. Hasta ahora, solamente se adoptan medidas preventivas puntuales, muchas de ellas orientadas en buscar una correcta hidratación. Se pretende ir más allá, protocolarizar todas esas medidas y convertirlas en modo de actuación, sin dejar de lado a ningún departamento.

En el CSSL de Julio se enumeró desde Prevención las medidas adoptadas durante las olas de calor superiores a 35°. Estas medidas tuvieron en cuenta 3 factores, el trabajo en caliente, en altura o a la intemperie. En Acabados, al no cumplir ninguno de estos factores, se les dejó fuera. Entendemos que, a pesar de los ello, ciertos trabajos pesados en producción o mantenimiento deberían de contar con paradas programadas mas allá de una simple hidratación.

No parece que esta tendencia vaya a cambiar, y los próximos veranos serán cada vez mas calurosos, por lo que es necesario ser exigentes con la Empresa en esta materia. Aunque el periodo estival haya finalizado, desde gran parte de los delegados de prevención se ha adquirido este compromiso y seguiremos exigiendo un Protocolo, como medida preventiva antes de que lleguen las olas de calor



ACERÍA Y LAMINACIÓN. Según Prevención en Acería y Laminación se implementaron medidas organizativas con el objetivo de paliar el estrés térmico durante las olas de calor



PUERTA 15. Una zona afectada por el estrés térmico en la nave de palanquilla. Se ejecutarán varias mejoras y modificaciones.

FÁBRICA LANTEGLIA

LA NAVE DE PALANQUILLA

La nave de palanquilla sita en acería, está sufriendo un cambio importante debido a las modificaciones necesarias para almacenaje. Desde que se ha modificado el BLOOM para empezar a colar Bloom redondo de 600, el tema de almacenaje ha sido el principal quebradero de cabeza de la empresa. El Bloom cuadrado es más fácil de almacenar ya que se hace de manera vertical, pudiendo apilar varias filas de Bloom, pero en el formato redondo eso no es factible.

Para poder acometer esa ampliación de almacenaje se han tenido que realizar varias modificaciones:

- Retirar la CentroMasking y a su vez, recolocar a los trabajadores que realizaban su trabajo en esa máquina. (Propiciando la desaparición de puestos de trabajo que se ocupaban de esa máquina).
- Trasladar al Inspector a su nueva oficina frente a la colada de BLOOM (acarreando un problema de seguridad)
- Modificación de los trabajos requeridos al operador del oxicorte.
- El establecimiento de la nueva zona de almacenaje entre la puerta 8 y 9, va a crear problemas de calor en la cabina de la granalladora ya que está muy próxima a esa zona de almacenaje.

Todas estas modificaciones, creemos que tienen que estar bien detalladas por parte de la empresa para que le queden bien claro al trabajador las funciones que tiene que realizar. Todo esto pasando por el tamiz de prevención y a su vez por el CSSL, para que no quede ningún tipo de duda en el tintero.

En ningún momento decimos que esto no se pueda realizar ya que es una modificación para trabajar en otra serie de productos muy necesarios para la viabilidad de la empresa, pero creemos que el estudio del impacto en el área de estos cambios puede ser mejorable.

CONVENIO HITZARMENA

SERVICIO DE FISIOTERAPIA EN FÁBRICA

(Las migajas parte 1)

Sidenor Basauri dispone de un servicio médico (IMQ) desde hace muchos años. En el, entre otras funciones se nos pasa un reconocimiento médico anual " estándar" (compañeros de Acería, además, pasan una analítica cada 6 meses para controlar la fisiopatología del plomo en sangre), acudimos si tenemos un accidente laboral, que sería derivado a la mutua si así lo requiere el facultativo, e, incluso, para cualquier dolencia no derivada del trabajo.

Desde hace varios años desde La Senda de Ugarte veíamos la necesidad de aumentar los recursos de fisioterapia dentro del servicio médico, porque son muchos los compañeros que diariamente nos relatan dolencias físicas derivadas del trabajo. En este último convenio se ha conseguido dotar a este servicio de más horas (4 horas de momento, de 7 a 11, siendo el objetivo 8). Para poder hacer uso de el, hay que pasar por el servicio médico y que el galeno así lo certifique.

Este servicio en fábrica de fisioterapia sería, en principio, en horas de trabajo, aunque un tratamiento más extenso requeriría de más sesiones fuera de horas. Para no saturar el servicio en fábrica también se han habilitado para el mismo menester dos clínicas del IMQ en Barakaldo y Getxo, (mismo procedimiento que para fábrica), estas sesiones serían fuera del horario laboral.

El objetivo prioritario para el cual se pidió este beneficio social es aumentar la prevención evitando lesiones y enfermedades profesionales. No se descarta en absoluto, proponer este servicio a las personas que trabajan en puestos especialmente sacudidos de lesiones musculares por movimientos repetitivos y carga de trabajo.

SINDICATO SINDIKATUA

ASAMBLEA CONGRESUAL EXTRAORDINARIA

El pasado día 28 de septiembre realizamos una Asamblea Congresual extraordinaria, la primera desde nuestra creación. Todo ello, fue debido a la reforma de nuestro Comité Ejecutivo, órgano que equivale a un Junta Directiva en cualquier asociación. El Comité Ejecutivo de LA SENDA lo componen 9 personas que hacen seguimiento del día a día de la actividad sindical y organizativo del sindicato.

Tras tratar la reforma del Comité Ejecutivo y dar el visto bueno a otras cuestiones organizativas, se pasó a tratar la reforma de nuestro Reglamento. En principio, al Reglamento lo regulan las reuniones ordinarias del mes, pero en este caso se incluyó en esta Asamblea para darle más importancia. El cambio sustancial en el Reglamento es la adaptación a una situación no contemplada anteriormente, que el Comité de Empresa rechace una Asamblea decisoria. Esta reforma era algo que teníamos pendiente desde la firma del Acuerdo de Planta.

Este tema generó un extenso debate sobre como deciden en otras empresas los conflictos, ya sean un ERE o negociación colectiva. Algunos centros de trabajo lo deciden por secciones sindicales (Tubacex, Artiach...), otras por asamblea (Tubos Reunidos, Olarra...) o incluso con un referéndum (Mercedes). Mientras nuestro centro de trabajo vive en la indefinición más absoluta. La Senda de Ugarte priorizará, siempre que nos dejen, dar la palabra a la Plantilla.



La jornada finalizó con una comida en la que se apartaron los temas sindicales y de Fábrica. En este sentido se está planteando la realización de una comida popular cada año, en una fecha accesible para toda la afiliación, que la realicen personas del sindicato. Una especie de "Comisión gastronómica".

IGUALDAD BERDINTASUNA

DIAGNÓSTICO ACTUALIZADO

La representación social ha finalizado el proceso de adaptación al RD 901/2020 y RD 902/2020 de nuestro Plan de Igualdad. Uno de los puntos actualizados es la infrarrepresentación femenina en Sidenor.

Es manifiesto que la presencia de la mujer en Basauri es muy escasa con un exiguo 6%. El porcentaje disminuye notablemente si hablamos de producción. En el Grupo Industrial, no se aleja los datos ofrecidos por el diagnóstico, con un 9%.

En el conjunto de todos los centros de trabajo, las mujeres tienen mayor presencia en los puestos fuera de convenio con un 34%, mientras entre Técnicos especialista y administrativos un 8% y 3,4% que respectivamente es donde menos.

Todo ello, influye en la representación sindical, donde numerosos comités de empresa solo lo componen hombres. De 80 miembros de

comité, únicamente hay 5 mujeres desempeñando labores sindicales. La excepción que cumple la regla es el comité de I+D con 3 mujeres de 5, donde son mayoría.

Esta desigualdad existente en nuestra empresa es difícil de revertir si no se implementan medidas audaces que permitan una mayor visibilidad en el tiempo. La negociación del próximo Plan de Igualdad, previsto para marzo de 2023, podría ser el momento de inflexión.



Egunez egun,
helburu berak partekatuz

Berdintasuna, arlo guztietan

AFILIAZIO HORRIA / HOJA DE AFILIACIÓN

Abizenak/Apellidos:

Izena/Nombre:

Helbidea/Dirección:

PK/CP: Herria/ Localidad:

Probintzia/Provincia:

Jaiotze data/Fecha de Nacimiento:

NAN/DNI:

Telefonoa/Teléfono:

Mugikorra/Móvil:

Posta Elektronikoa/Correo Electrónico:

Sidenorko Langilea/Plantilla de Sidenor ☐

Sidenorko Kontrata/Contrata de Sidenor ☐ Zein?/Cual?

Sidenorko langilea bazara koadroa bete/Si eres trabajador de Sidenor, rellena el cuadro

Saila/Departamento:

Lanpostua/Lugar de trabajo:

Lan Erregimena/Régimen de trabajo:

Txanda/Relevo:

Kuota mota/Tipo de Cuota:

Arrunta/ Normal ☐

Sidenorretik kanpo/ Fuera de ☐ Sidenor

Bankua/Banco:

IBAN:

Kontu-kodea/Código de cuenta:

Data/Fecha:

Sinadura/Firma:



CONTACTO HARREMANA

TELÉFONOS DE
CONTACTO:

94 487 1998 (local sindical)

688 80 36 69 (solo whatsapp)

CORREO
ELECTRÓNICO:

eskuzbasauri@gmail.com

WEB

sendadeugarte.com

DELEGADOS DE LA SENDA:

Jose Ángel "Txitxo", Calibrado

Xabi, Acabado

Gorka, Calibrado (Prevención)

Oscar, Mantenimiento Acería

Raúl, Acería

HOJA DE AFILIACIÓN,
recortar y entregar al
cualquier delegado o persona
del Comité Ejecutivo del
Sindicato. La cuota de
afiliación es 10 euros/mes

