TRAIN FOR TRADE

UNITED NATIONS
UNCTAD

Curso de Puertos Resilientes ante las Pandemias

Manual del participante
Sección 2 – Gestión del personal, bienestar y resiliencia

Fortalecimiento de los conocimientos
y habilidades a través de enfoques innovadores
para el desarrollo económico sostenible

Development Account
Department of Economic and Social Affairs

Irish Aid
Government of Ireland
Rialtas na hÉireann

learn.unctad.org

Índice de Contenidos

2.1 Etapa de preparación 1
2.1.1 Educación relacionada con las pandemias 1
2.1.2 Medidas de sensibilización ante las pandemias 3
2.1.3 Protocolos de teletrabajo 4
2.1.4 Preparación de las instalaciones portuarias para la modalidad de trabajo presencial en situaciones de pandemia 8
2.1.5 Existencias de equipos de protección dentro de la zona portuaria 12
2.2 Etapa de mitigación (durante una pandemia) 13
2.2.1 Medidas de control 14
2.2.2 Proceso y estrategia para la realización de pruebas de detección del virus 15
2.2.3 Gestión del cambio de tripulación en el ámbito portuario 20
2.2.4 Estado mental y emocional de los trabajadores durante el confinamiento 22
2.2.5 Gestión del personal 24

Lista de Figuras y Tablas

Figura 5: Material educativo 4
Tabla 2: Comparación de los puestos de trabajo in situ y de teletrabajo en un puerto 5
Figura 6: Ejemplo de señalización de zonas de sentido único 11
Figura 7: Ejemplo protección frente a la COVID-19 13
Figura 8: Ejemplo de estrategia ante la COVID-19 17
Figura 9: Instalaciones de ensayo de la COVID-19 en los puertos de Abu Dhabi 19
Tabla 3: Ejemplo de procedimiento de embarque/desembarque de la tripulación 20
Figura 10: Ejemplo de directrices de gestión de la tripulación de la OMI 21
Figura 11: Formulario de gestión de la tripulación 22
Figura 12: Ejemplos de buenas prácticas 24
Figura 13: Pirámide de riesgos laborales para la COVID-19 25

Copyright @ Naciones Unidas 2022
Todos los derechos reservados

Foto: Tom Fisk / Pexel

2. GESTIÓN DEL PERSONAL, BIENESTAR Y RESILIENCIA

El impacto de una pandemia también conlleva riesgos para la salud psicológica y mental. Se trata de un momento estresante para todos de manera que deben aplicarse medidas para eliminar y minimizar los riesgos psicológicos de los trabajadores en el lugar de trabajo. Para determinar las medidas que deben aplicarse, es importante realizar una evaluación y considerar todos los riesgos psicológicos para la salud en la zona portuaria. También se aconseja incluir al personal en el momento de realizar esta evaluación ya estos suelen saber cuáles son los problemas y tienen ideas sobre cómo abordarlos.

En este sentido, los objetivos de esta sección son:

- Identificar las posibles repercusiones de las pandemias en el bienestar del personal
- Adaptar las condiciones de trabajo de acuerdo con la situación
- Abordar cualquier problema relacionado con la angustia mental y emocional

Para cumplir los objetivos de la sección, las acciones se han clasificado en dos fases. En primer lugar, la **"Fase de preparación"** abarca las acciones que un puerto podría llevar a cabo en caso de que se diera una situación de crisis sanitaria derivada de una pandemia. En segunda instancia, la **"Etapa de mitigación"** propone acciones destinadas a reducir los riesgos.

2.1 Etapa de preparación

Esta sección ofrece recomendaciones para la gestión del personal y para garantizar el mejor entorno posible, además de identificar las medidas de respuesta que deben adoptare en caso de que se identificase un riesgo potencial para la salud.

2.1.1 Educación relacionada con las pandemias

En este sentido, una de las prioridades es educar a la población ante situaciones de pandemia como mecanismo de prevención esencial para una actuación integral y como respuesta ante una emergencia sanitaria. Los puertos deben crear y mantener sus capacidades educativas, abarcando temas como las **estrategias y los planes de información sobre riesgos, los procedimientos, las plataformas de información eficaces, la coordinación operativa y, lo que es más importante, la capacidad de llegar a los operadores que estén en riesgo convenciéndoles de que tomen medidas** y se protejan cuando se produzca un riesgo sanitario por una enfermedad infecciosa.

Los puertos deben organizar ejercicios de simulación de emergencias en respuesta a los posibles riesgos sanitarios de contagio. Esto permitirá la revisión, el análisis y la actualización de los planes de emergencia existentes, las estructuras organizativas y los sistemas de alerta temprana, y ayudará a familiarizar al personal clave con los procedimientos de emergencia y sus responsabilidades en la aplicación de los mismos. Al igual que los puertos actúan en diferentes situaciones de riesgo (incendio, explosión, derrames, accidentes, etc.), el riesgo de contagio para la salud también debe ser abordado.

UN Copyright © 2022

Estos ejercicios pueden desarrollarse de varias maneras:

- **Conferencias, mesas redondas o debates generales**, que pueden incluir presentaciones visuales. En estos deberá participar todo el personal que tenga un papel en el plan o procedimiento de emergencia. El ejercicio también puede incluir una revisión de casos anteriores, si los hay, para evaluar los resultados y las posibles brechas de información. Esto dará una idea de la actuación del puerto durante una situación de emergencia y, por lo tanto, permitirá al puerto anticiparse a las lagunas y áreas de mejora.
- **Ejercicios de mesa**: estos permiten que el personal en cargo de la toma de decisiones en situaciones de emergencias se reúna para discutir una situación de emergencia simulada o hipotética. Diseñado como un ejercicio para filtrar la información relevante y tomar decisiones clave, se encarga a los participantes que revisen y discutan la comunicación de riesgos y las acciones que llevarían a cabo en las diferentes etapas específicas de la emergencia. Esto permite poner a prueba los planes de comunicación de riesgos de emergencia en un entorno informal y poco estresante.

  Los ejercicios de mesa se utilizan a menudo para aclarar las funciones y responsabilidades y para identificar medidas adicionales de mitigación de amenazas.

  El ejercicio debe dar lugar a planes de acción para mejorar de manera continuada el plan de emergencia. El escenario y el guion deben proporcionar información muy detallada para recrear los acontecimientos y facilitar la comprensión y el seguimiento de las acciones.
- **Ejercicio de simulación / Simulacros** - Un simulacro es un ejercicio interactivo totalmente simulado que pone a prueba la capacidad de una organización u otra entidad a la hora de responder a una emergencia, desastre o situación de crisis simulada. Los ejercicios de simulación se realizan normalmente como ejercicios de campo e incluyen un escenario lo más parecido a la realidad. El escenario se desarrolla en tiempo real y requiere de varios recursos para operar, tanto humanos como materiales.

  Se trata de ejercicios de operaciones prácticas en los que se evalúan las acciones de los participantes. Las acciones realizadas y la forma en que se tomen las decisiones en respuesta a la situación concreta determinarán el curso del ejercicio. Los planes de seguridad pueden ser necesarios en caso de exposición a riesgos físicos reales y se debe disponer de apoyo psicológico para hacer frente a cualquier situación emocionalmente estresante que pueda surgir.

  El ejercicio de simulación puede ser específico a un sector o tener un enfoque transversal. Por lo que refiere a la comunicación de riesgos, los ejercicios de simulación tienen que integrar las acciones de comunicación de riesgos en otras respuestas de emergencia de salud pública como las **epidemiológicas, la gestión de la información, la atención a los pacientes, la prevención y el control de enfermedades, así como la coordinación de la respuesta, entre otras**.

UN Copyright © 2022

2.1.2 Medidas de sensibilización ante las pandemias

Como se ha comentado en el apartado 1.6, la concienciación de los trabajadores es otro aspecto básico de la gestión del personal en situaciones de pandemia.

En caso de crisis sanitaria, la OMS y las autoridades sanitarias competentes se encargan de enviar mensajes al personal sobre el riesgo de contagio. Los mensajes deben informar a los destinatarios sobre cómo se produce el contagio y cómo comportarse individual y colectivamente para prevenir y reducir el riesgo de transmisión. En este contexto, es esencial que los puertos y las empresas relacionadas mantengan informado a su personal mediante iniciativas de formación y concienciación. Esto permitirá a los trabajadores protegerse a sí mismos y a sus compañeros.

Cabe tener en cuenta que el riesgo de transmisión transfronteriza de agentes patógenos derivados de enfermedades infecciosas es mayor cuando viajan personas y se comercializan mercancías. Por lo tanto, los pasajeros, las mercancías u otros elementos infectados en un lugar podrían transmitir enfermedades a otros pasajeros o a la tripulación durante su viaje o infectar a las personas en el lugar de destino. A nivel local, los puntos de entrada, con un gran número de pasajeros infectados o expuestos, como los puertos, son difíciles de gestionar y tienen un importante impacto económico.

Existen varias formas de informar a la hora de crear conciencia sobre los comportamientos y las medidas que deben adoptarse en el entorno laboral. Se trata de canales de comunicación con mayor alcance y proporcionan información de manera más específica. A continuación, se indican los canales de comunicación más utilizados:

- **Videoconferencias y webinars.** Las videoconferencias han demostrado ser un medio útil para crear espacios de aprendizaje y coordinación. Aplicaciones como Google Hangouts, Skype, Zoom, GoToMeeting, Webex u otros medios de reunión virtual permiten a las empresas organizar conferencias y sesiones de formación.
- **Los podcasts** promueven el aprendizaje a ritmo propio y en profundidad. Estos archivos de audio pregrabados se utilizan desde hace tiempo en el ámbito del entretenimiento y las noticias. Sin embargo, su aparición como herramienta pedagógica supone una alternativa a los métodos más tradicionales.
- **Las redes sociales.** Las redes sociales también podrían servir como recurso educativo rápido y de fácil acceso. Twitter desempeña un papel fundamental en la formación continua a través de los "tuitoriales" (tutoriales en una serie de tuits que proporcionan enlaces a material educativo). El uso de hashtags (por ejemplo, #COVID19training, #MedEd) mejora la difusión de información entre la comunidad. Facebook también ha funcionado como plataforma alternativa a la hora de hacer debates entre los trabajadores.
- **Material educativo**: Otro tipo de canal de comunicación con un gran impacto entre los trabajadores es la difusión de **carteles, folletos, cuadernillos**, etc. con mensajes tanto de prevención como de concienciación. En este sentido, se pueden colocar carteles en las vallas publicitarias de las zonas de entrada/salida de los puertos para recordar de este modo a los usuarios y al personal que deben estar atentos adoptando buenas prácticas y respetando las recomendaciones básicas.

UN Copyright © 2022

Figura 5: Material educativo [1]

2.1.3 Protocolos de teletrabajo

Con los recientes avances tecnológicos que permiten las conexiones móviles a precios cada vez más asequibles, trabajar fuera de la oficina se ha convertido en una opción para muchos trabajadores en todo el mundo. Desde que el término "teletrabajo" se introdujo por primera vez en la década de 1970, académicos y profesionales han debatido los beneficios de trabajar fuera de la oficina, ya que representa un cambio fundamental en la forma en que las organizaciones han hecho históricamente sus negocios. La evolución y el crecimiento del teletrabajo también están relacionados con los avances tecnológicos y los cambios en la economía. Las oportunidades de trabajo a distancia han aumentado junto con las dotaciones informáticas en los hogares. Desde la introducción de los ordenadores personales en los años ochenta y de los portátiles y teléfonos móviles en los noventa, los precios y tamaños de estos dispositivos han disminuido, mientras que la velocidad y el ancho de banda han aumentado. La pandemia de la COVID-19 ha tenido un gran impacto en las prácticas de trabajo y en el potencial del teletrabajo, siempre y cuando el mismo esté correctamente gestionado por la empresa.

Aunque el término teletrabajo se utiliza desde hace décadas, los investigadores han empleado una gran variedad de términos y conceptos a la hora de presentar los resultados de los estudios en cuestión. El teletrabajo también se ha denominado trabajo a distancia, trabajo remoto, teletrabajo, trabajo distribuido, trabajo virtual, trabajo flexible, entre otros nombres. En este sentido, existen diferentes definiciones para un mismo concepto, entre otras:

> **Teletrabajo:** Forma de organizar y realizar el trabajo, el cual, mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, permite que el trabajo que normalmente se realiza en las inmediaciones física de una empresa se haga en otro lugar.

Así, el **teletrabajo** o trabajo a distancia puede:

- LLevarse a cabo desde casa.
- Realizarse en telecentros (instalaciones todas de tecnologías que pueden ser utilizadas por varios teletrabajadores).
- Trabajo móvil o itinerante (realizado por trabajadores que se desplazan con frecuencia de un lugar a otro y que llevan consigo su oficina virtual).

1 Material educativo www.google.es/search?q=folletos+covid

UN Copyright © 2022

Una **jornada laboral** puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial (como, por ejemplo, unos días a la semana o una parte del día) dependiendo de:

- El tipo de actividad llevado a cabo en el lugar de trabajo
- El equipo informático necesario
- El modo de acceso a los datos
- El nivel tecnológico de la empresa

Recomendaciones para implementar el teletrabajo en situaciones de pandemia

La implantación de prácticas de teletrabajo en una empresa puede ser todo un reto. Además, con la difusión mundial del teletrabajo, hay muchas oportunidades tanto para la empresa como para los empleados. Sin embargo, es esencial una gestión adecuada ya que el hecho de tener equipos diferentes en lugares distintos y a menudo con horarios dispares puede ser un problema a la hora de gestionar la empresa. Consecuentemente, estos hechos podrían dificultar la implantación del teletrabajo.

Para ello, con el fin de identificar y compartir las mejores prácticas de teletrabajo, es necesario establecer primero la naturaleza del trabajo, el grado de autonomía del trabajador y la organización de los horarios.

a. Naturaleza del trabajo cuando se lleva a cabo el teletrabajo

Si bien es cierto que el teletrabajo presenta una serie de ventajas a nivel de productividad, es evidente que no todos los trabajos o tareas se prestan a este tipo de organización del trabajo. En este sentido, hay que distinguir entre el trabajo esencial que debe realizarse in situ (seguridad, mantenimiento de las instalaciones, etc.) y el que puede realizarse a distancia en cierta medida (gestión administrativa y financiera, marketing, soporte al cliente, etc.).

Por lo que refiere a la comunidad portuaria, las actividades que pueden realizarse a distancia con total garantía generalmente no implican servicios esenciales. La tabla siguiente muestra tanto ejemplos específicos de tareas que deben realizarse in situ como de las que pueden realizarse a distancia.

Tabla 2: Comparación de los puestos de trabajo in situ y de teletrabajo en un puerto

Puestos de trabajo in situ	Puestos aptos para el teletrabajo
Servicios técnico-náuticos. Pilotaje, remolque y amarre.	Actividades administrativas
Servicio portuario. Manipulación de mercancías	Servicios financieros
Servicios portuarios de recepción de residuos y suministro de combustible	Servicio de atención al cliente
Servicios comerciales como la consignación de buques, los transitarios, los agentes de aduanas y otros servicios como los suministros para buques	Algunos desarrollos de software, aplicaciones, etc.
Personal de la Autoridad Portuaria necesario para el mantenimiento de los servicios: Policía Portuaria, Agentes de Protección, Agentes de Seguridad (Mercancías Peligrosas), Controladores del Centro de Control de Tráfico Marítimo, Mantenimiento de las TIC, personal de gestión de la Autoridad Portuaria, servicio de mantenimiento (servicios de limpieza, mantenimiento, etc.).	Determinadas actividades de marketing y comunicación de información a las partes interesadas.

UN Copyright © 2022

b. Autonomía de los empleados

La autonomía refleja el grado en que el trabajo permite la libertad, la independencia y la discreción en la toma de decisiones, así como la elección del método de trabajo en cuestión.

c. Control de horarios

Otro obstáculo para la implantación del teletrabajo son las dudas que puede tener la empresa sobre el control de los horarios de los trabajadores. En este sentido, podría exigirse al personal que esté conectado al soporte informático de la empresa durante un horario fijo, de modo que su trabajo pueda ser supervisado continuamente. Si bien la supervisión es importante, en la medida en que se obtengan resultados positivos del teletrabajo, se puede llegar a flexibilizar los horarios de trabajo.

Condiciones para la correcta implantación del teletrabajo

Como se ha mencionado anteriormente, en situaciones de pandemia, una de las prioridades es minimizar la interacción física entre los trabajadores con tal de reducir el riesgo de infección. Para tal fin, una de las principales medidas es promover el teletrabajo para el personal que pueda realizar su actividad laboral a distancia. Sin embargo, hay que tener en cuenta una serie de condiciones, las cuales vienen determinadas por la normativa nacional y con el fin de garantizar la continuidad de las actividades esenciales. Por ejemplo, estas normativas pueden determinar:

- Las condiciones generales relativas a la jornada laboral, el horario y la ubicación.
- Los procedimientos y métodos de trabajo, especialmente en lo que se refiere a la forma y manera de comunicar los resultados.
- Las condiciones mínimas que debe reunir el espacio de trabajo y la forma en que la empresa evaluará los riesgos laborales.
- El equipo y los accesorios que la empresa proporcionará al trabajador (ordenadores, teléfonos móviles, etc.).
- La asunción de costes derivados de la prestación de servicios (mobiliario de oficina, luz, calefacción, Internet, etc.).
- La realización de una formación específica para un puesto de trabajo en concreto.
- La voluntariedad del trabajador así condiciones de suspensión del teletrabajo en caso de incumplimiento de las obligaciones pactadas.

Una vez evaluada la implementación del teletrabajo, es importante definir algunos de los aspectos del proceso.

a. Definir objetivos cuantificables

Es muy importante definir claramente los objetivos de cada equipo que deben alcanzarse durante el periodo de teletrabajo. Lo ideal es que estos objetivos sean cuantificables, es decir, que sean observables y medibles, para poder evaluar la productividad de los trabajadores.

b. Proporcionar al personal la formación necesaria sobre las herramientas y equipos de teletrabajo

Es responsabilidad de la empresa formar y educar al personal que va a trabajar a distancia. Los trabajadores a distancia deben estar preparados para llevar a cabo todas

UN Copyright © 2022

sus tareas a todos los niveles, y estar familiarizados con las herramientas que van a utilizar para su trabajo diario.

c. Dotar al personal del equipamiento necesario

Como se ha mencionado anteriormente, la empresa debe proporcionar el equipo de trabajo necesario para los empleados a distancia, incluyendo tanto el hardware como el software (ordenadores, móviles, tabletas, licencias, etc.).

d. Mantener una buena comunicación con los empleados que teletrabajen

Cuando se trabaja a distancia, es necesario establecer una buena comunicación entre los teletrabajadores y la oficina. Para ello, hay que definir los canales de comunicación (por ejemplo, qué programa de videollamada se utilizará), así como el número y la duración de las reuniones o llamadas por día o semana.

e. Implementar herramientas para gestionar y controlar la productividad del equipo de trabajo

Para poder hacer un seguimiento de las obligaciones del teletrabajador y de la productividad del personal, será necesario implantar herramientas de gestión y control, que deberán ser especificadas previamente.

Actualmente, existen diferentes herramientas que permiten no sólo la posibilidad de trabajar en equipo en modo teletrabajo, sino que también permiten el seguimiento de las tareas y la productividad. Algunos ejemplos de algunas de las herramientas más utilizadas son:

- Trello: está diseñado para organizar y planificar proyectos mediante la creación de tableros donde los usuarios pueden subir archivos, dejar comentarios y mantener conversaciones con otros miembros del equipo.
- Microsoft Teams: es una plataforma de comunicación y colaboración que combina el chat de trabajo, las videollamadas, el almacenamiento en la nube, así como la suscripción a suite Office 365.
- Toggl: es una herramienta de seguimiento del tiempo adecuada para medir la productividad. Permite la adición de múltiples proyectos, la asociación de proyectos con clientes específicos y el uso de etiquetas. También cuenta con un planificador que mide el tiempo dedicado a la colaboración y permite el diseño de gráficos e informes.

Mejores prácticas para trabajar desde casa con el resto de la comunidad portuaria

En caso de pandemia, como se muestra en este manual, una de las respuestas clave es el distanciamiento social, ya que los vectores infecciosos son las personas. Por ello, reducir la movilidad y las aglomeraciones en el lugar de trabajo es una de las prioridades a la hora de implantar el **"teletrabajo"**. Hay que tener en cuenta que en un puerto es fundamental mantener la continuidad de la cadena de suministro y estar en contacto con toda la comunidad portuaria. En este contexto, es prioritario reducir el número de personal en las instalaciones portuarias implantando el **teletrabajo** en aquellos puestos donde sea posible. Por lo general, las empresas de la comunidad portuaria suelen asignar a los trabajadores de los departamentos de administración y finanzas para que realicen sus actividades desde casa.

Sin embargo, las distintas empresas de la comunidad portuaria pueden tener diferentes ritmos de implementación, así como limitaciones en cuanto a la infraestructura tecnológica de información y telecomunicaciones disponible. Por lo tanto, el establec-

UN Copyright © 2022

imiento del teletrabajo varía según el puerto y las empresas portuarias. Durante la pandemia de la COVID-19, algunos puertos implementaron el teletrabajo de manera inmediata en los puestos administrativos, mientras que otros puertos realizaron una transición gradual, paso a paso. En este sentido, uno de los aspectos clave es la capacidad de gestionar equipos y trabajadores de forma óptima y eficiente a pesar de la distancia. En este contexto, se pueden aplicar métodos de gestión ágiles (por ejemplo, la **metodología Scrum, Kanban**, etc.), que pueden ayudar al puerto a gestionar aquellos trabajadores que estén trabajando a distancia, proporcionando tanto un enfoque global como uno más particular en referencia a las tareas que se están realizando. A continuación, se presentan algunas acciones que pueden facilitar la transición al teletrabajo:

- **Definir los objetivos y los plazos estimados**, haciendo que cada tarea sea más clara y eficiente. La definición de objetivos y plazos es muy importante durante el teletrabajo, ya que permite organizar al equipo en torno a cada tarea al mismo tiempo que se definen unos plazos.
- **Reunión diaria**: El hecho de tener una breve reunión diaria, centrada con los trabajadores y/o los equipos, que no dure más de 15 minutos ayuda a que el equipo se reúna incluso cuando se teletrabaja, estableciendo de esta manera objetivos y conociendo el progreso de los proyectos. En esta, algunas preguntas específicas ayudarán a que sean más eficientes, como por ejemplo ¿Qué se hizo ayer? ¿Qué se va a hacer hoy? ¿Existe algún obstáculo que impida avanzar?

  Para que esta tarea sea efectiva y cómoda para todos, se deberán establecer horarios específicos para que cada miembro del equipo tenga la oportunidad de participar. Para ello, es útil establecer videoconferencias que garanticen el contacto cara a cara, creando un ambiente de colaboración y confianza.
- **Evaluar el trabajo realizado**. Si ha habido problema se deben identificar los errores y plantear propuestas de mejora. Al crear esta dinámica, el equipo seguirá teniendo la confianza necesaria para llevar a cabo cambios de forma flexible, eficiente y clara.

En resumen, la aplicación de buenas prácticas con la ayuda de la tecnología y la digitalización permitirá a los trabajadores, tanto a nivel individual como en equipo, entender los objetivos, las tareas a realizar y los plazos para completarlas. De este modo, los trabajadores podrán ver claramente cual es el camino a seguir, mientras que la empresa seguirá teniendo equipos unidos y alineados en torno a objetivos comunes, incluso cuando se trabaje a distancia.

2.1.4 Preparación de las instalaciones portuarias para la modalidad de trabajo presencial en situaciones de pandemia

En el apartado anterior se ha hablado de la implantación del teletrabajo para reducir el número de personas en el lugar de trabajo. Aunque son principalmente los trabajos administrativos y financieros los que pueden realizarse a distancia, existen otras funciones (como las que se describen en la Figura 7) que deben realizarse in situ para garantizar la continuidad de las actividades portuarias básicas (acceso marítimo, operaciones de atraque y carga, etc.). En este marco, y como se ha comentado anteriormente en el apartado 1, se podrían establecer una serie de recomendaciones para preparar la zona de trabajo de forma que se mantenga la distancia de seguridad entre los trabajadores:

UN Copyright © 2022

1. Reorganizar las instalaciones y equipos de la terminal

La necesidad de mantener el distanciamiento social entre los trabajadores junto con el aumento de los tiempos de rotación hace que las actividades en las terminales deban reorganizarse para permitir la higiene de los vehículos y los equipos utilizados por los trabajadores antes de cada turno o cambio de grupo de trabajo.

2. Establecer grupos de trabajo cerrados

En la medida de lo posible y para contener la propagación del virus en el lugar de trabajo y limitar sus efectos en los servicios esenciales deben establecerse grupos de trabajo cerrados de modo que cada grupo esté formado siempre por los mismos trabajadores y no entre en contacto con miembros de otros grupos. Dependiendo del puerto en concreto esta medida puede adaptarse a su sistema de trabajo, y estos grupos pueden referirse a turnos o tipos de tráfico, entre otros.

La organización de los equipos operativos varía en función del tamaño del puerto y del tipo de carga manipulada. Por esta razón, la mayoría de los puertos implementan los cambios en las operaciones con un sistema de rotación que implica la formación de equipos 1 y 2, los cuales no se reúnen físicamente. De este modo, los equipos se suelen alternar semanalmente. En empresas más grandes, hay casos en los que el número de personas que trabajan en los equipos 1 y 2 se ha reducido para crear un equipo 3 de reserva. Otro ejemplo más más avanzado podría ser el de un puerto que opere con los equipos 1 y 2, mientras que el equipo 3 se compone de un conjunto de profesionales multidisciplinares que pueden desplazarse por las diferentes áreas operativas. Para garantizar las operaciones de carga, facilitar la creación de equipos operativos de reserva y/o minimizar los riesgos de contagio, algunos puertos han dejado de prestar servicios no esenciales para priorizar y garantizar la continuidad de sus actividades portuarias principales (acceso marítimo, atraque y operaciones de carga).

3. Establecer y gestionar las áreas de trabajo (zonas exteriores e interiores)

Las zonas de trabajo exteriores e interiores de un puerto se clasifican tomando en consideración una serie de especificidades.

i. Zonas exteriores (muelle, astillero, aparcamiento, zonas de acceso, etc.)

- √ Establecer horarios de entrada y salida al trabajo de manera escalonada para reducir la aglomeración en el lugar de trabajo.
- √ Limitar los puntos de acceso y establecer zonas fuera del edificio o zonas portuarias para comprobar la temperatura de los empleados diariamente.
- √ Proporcionar zonas o instalaciones de aparcamiento adicionales. El aparcamiento debe estar diferenciado en zonas para evitar de este modo la interacción entre los equipos de trabajo que entran y salen. Para tal fin, se podría implantar un sistema de flechas o señales de colores a seguir por los distintos equipos en cada cambio de turno.
- √ Utilizar marcas y un sistema de flujo unidireccional en los puntos de entrada y salida (zonas separadas para cada dirección).
- √ Limitar el número de pasajeros en los vehículos de transporte (por ejemplo, minibús de trabajo)
- √ Utilizar las zonas exteriores como áreas comunes, siempre y cuando sea necesario y posible.
- √ Incrementar las medidas higiénicas en las instalaciones, especialmente en las zonas comunes.

UN Copyright © 2022

ii. Zonas interiores (oficinas, comedores, zonas de descanso, escaleras, vestuarios, etc.)

- √ Establecer horarios de descanso escalonados para reducir el exceso de gente en las zonas de descanso o en los comedores.
- √ Utilizar un sistema de protección para el personal de la recepción, los comedores o las zonas similares.
- √ Reestablecer el orden de los asientos y las mesas para mantener el espacio y reducir las interacciones cara a cara mediante el uso de pantallas de plexiglás.
- √ Limitar o restringir el uso de elementos y equipos comunes (tales como las impresoras, pizarras, máquinas expendedoras en las zonas, etc.). Evitar compartir los dispositivos de telecomunicación, objetos fijos, etc.
- √ Regular el uso de los vestuarios, así como de otras zonas de las instalaciones para evitar la masificación. Si no es posible garantizar la desinfección después de cada uso, deberán diseñarse zonas separadas que permitan el cumplimiento de la distancia de seguridad entre los trabajadores.
- √ Asegurar que haya espacio suficiente en las zonas comunes como la recepción y las escaleras. Marcar las distancias que deben respetarse, así como el número de personas permitidas a la vez en cada una de ellas.
- √ En las zonas donde se celebran reuniones periódicas, establecer señales en el suelo para ayudar a las personas a que se mantenga el distanciamiento social. Siempre que sea posible y necesario, celebrar las reuniones en espacios abiertos o al aire libre.
- √ Ofrecer alternativas a los dispositivos de seguridad táctiles, como, por ejemplo, los paneles de llaves para el acceso a las habitaciones y los ascensores, etc.

4. Establecer un sistema de "sentido único"

- √ Utilizar marcadores para indicar un flujo unidireccional en los puntos de entrada y salida.
- √ Utilizar señales, como marcas en el suelo, para indicar una distancia de 2 metros entre las personas y permitir un flujo controlado alrededor de la zona.

UN Copyright © 2022

Figura 6: Ejemplo de señalización de zonas de sentido único [2]

5. Identificar los espacios críticos

- √ Identificar las áreas en las que las personas necesitan pasarse cosas directamente (información de trabajo, piezas de repuesto, muestras, materias primas) y encontrar formas de eliminar el contacto directo, por ejemplo, utilizando puntos de entrega o áreas de transferencia.
- √ Se recomienda llevar a cabo evaluaciones de riesgo en áreas críticas, con los empleados que normalmente participan en la tarea en cuestión. De este modo se pretende aumentar la probabilidad de que la solución acordada sea adoptada por los usuarios con certeza.
- √ Reducir al mínimo la congestión de empleados en los cuellos de botella, como las máquinas de fichar, las zonas de recepción, las entradas y las salidas, etc. estableciendo de esta forma horarios de llegada escalonados y manteniendo un estricto distanciamiento social durante los cambios de turnos mediante el uso de marcas y señales en el suelo.
- √ Ofrecer alternativas a los dispositivos de seguridad táctiles, como los paneles de llaves para el acceso a las habitaciones y los ascensores.

6. Determinar los equipos que deben ser duplicados (controles de seguridad, vestuarios, etc.)

- √ Evaluar el equipo y el material que será necesario duplicar para evitar de este modo su intercambio entre los trabajadores si no se puede garantizar su limpieza o desinfección después de cada uso. El personal debe tener su propio equipo como, por ejemplo, ordenadores portátiles, teclados, taquillas, etc. y no debe intercambiarse con otros trabajadores ni ser utilizado por ellos.

2 Marcado de zonas de sentido único https://www.areagraficadigital.es/productos/protecciOn-y-seNalizaciOn-coronavirus/senalizacion-coronavirus/58/191/flechas-adhesivas-suelo.html

UN Copyright © 2022

√ Si el equipo o los materiales se van a compartir, deben utilizarse marcadores para indicar si han sido desinfectados. Pueden ser marcas de color (por ejemplo, verde) en zonas como mesas, ordenadores, sillas, teléfonos, etc.

7. Zonas de amarre de los buques

√ Aumentar la flexibilidad de las operaciones portuarias. A modo de ejemplo, esto se podría conseguir mediante la ampliación de la zona de abastecimiento de combustible a la zona de fondeo de un buque para minimizar la necesidad de atracar.

2.1.5 Existencias de equipos de protección dentro de la zona portuaria

En la fase de preparación es importante definir las existencias mínimas necesarias que hay que tener a mano como por ejemplo el gel hidroalcohólico, las mascarillas, los guantes, las gafas, etc. Basándose en las prácticas internacionales y poniendo el caso de ocurra una pandemia, es importante actuar rápidamente y evitar la propagación de la enfermedad, centrándose en la salud y la seguridad de la comunidad portuaria y manteniendo el puerto operativo. Como se ha señalado anteriormente, debe darse prioridad a las actividades portuarias que garantizan el suministro de los bienes esenciales que necesitan la comunidad y la sociedad en su conjunto. En esta situación, un puerto debe contar con una reserva de equipos de protección personal (EPP) para protegerse de las enfermedades contagiosas.

- Los equipos de protección en existencias deben cubrir el suministro de un mes para los trabajadores en modo presencial.
  - Mantener un inventario y comprobar regularmente el equipo de limpieza y desinfección.
  - Organizar los equipos de protección desechables en función de los sectores o puestos de trabajo esenciales.
  - Controlar la cantidad necesaria de existencias y su duración en una situación de emergencia sanitaria. Se recomienda un suministro mínimo de un mes para evitar la posible escasez de equipos.
- La reserva debe ser eficiente, lo que significa que el uso del material debe estar vinculado a la vida útil de los productos (fechas de caducidad) y que los artículos caducados se reponen para garantizar que haya reserva.
- El almacenamiento y la logística de la reserva estratégica nacional correrán a cargo de la Administración General del Estado y los criterios de distribución, en su caso, se basarán en criterios de necesidad y equidad.
- Deben mantenerse relaciones estrechas o contratos con los proveedores de EPI para garantizar la disponibilidad de este material en caso de crisis sanitaria.

UN Copyright © 2022

Figura 7 : Ejemplo protección frente a la COVID-19 [3]

2.2 Etapa de mitigación (durante una pandemia)

Como se ha comentado anteriormente, es importante tener en cuenta las medidas que deben convertirse en un comportamiento habitual en situaciones de riesgo sanitario por enfermedades infecciosas:

- **Lavarse las manos** frecuentemente y siguiendo las pautas para una correcta higiene de manos durante el tiempo establecido como necesario. Por ejemplo, si tiene una reunión lávese las manos con jabón antes y después de la misma. Recuerde que el lavado de manos es la forma más sencilla y eficaz de combatir la COVID-19.
- **Utilizar la mascarilla** en lugares públicos para protegerse a sí mismo y a los demás. La mascarilla se ha convertido en una parte obligatoria de nuestro atuendo diario. Utilice mascarillas desechables o desinféctelas al final del día.
- **Prohibir los apretones de manos y respetar la distancia social de 1 a 2 metros.** Mantener la distancia de seguridad y evitar el contacto físico.
- **No compartir artículos de oficina** como los bolígrafos o teclados de ordenador por si no se pueden desinfectar entre los usuarios.
- **Dejar una distancia razonable** entre los asientos en las reuniones y actos presenciales.

3 Uso de equipos de protección para los trabajadores (durante el COVID-19) https://www.freepik.es/fotos-vectores-gratis/coronavirus

UN Copyright © 2022

- **Aplicar medidas de higiene respiratoria**. Cúbrase la boca y la nariz con un pañuelo de papel al estornudar y toser, y luego tire el pañuelo. Si no es posible, cúbrase la boca y la nariz con el codo. Lávese las manos de manera inmediata.
- Normas específicas **para sectores y lugares concretos**. Adapte las normas reglamentarias del sector y las específicas del país con el que colabora, a parte de las de la organización.

Aparte de estas acciones estándar, existen otras medidas para minimizar el riesgo de contagio en el lugar de trabajo durante una situación de pandemia.

2.2.1 Medidas de control

Uno de los aspectos clave para la correcta gestión de las pandemias en un puerto es la aplicación de medidas de control en las zonas de trabajo para reducir los riesgos de contagio. Durante un brote de una enfermedad infecciosa, cuando no es posible eliminar el peligro, las medidas de protección más eficaces son:

a. Medidas colectivas de protección

Las medidas de protección colectiva consisten en aislar a los empleados de los peligros relacionados con el trabajo. En los lugares de trabajo en los que se consideran adecuadas, este tipo de controles reducen la exposición a los peligros sin depender únicamente del comportamiento de los trabajadores y pueden ser la solución más rentable de aplicar. Algunas de las posibles medidas son:

- Instalar filtros de aire de alta eficiencia.
- Crear pasillos de un solo sentido.
- Evitar los cuellos de botella en las zonas de paso.
- Aumentar la ventilación en el entorno de trabajo.
- Instalar barreras físicas, como plásticos transparentes, tabiques, zonas prohibidas, etc.
- Instalar ventilación forzada (presión negativa) en algunos espacios.
- Identificar salas de aislamiento para los infectados.

b. Medidas administrativas

Las medidas de control administrativo requieren la participación del trabajador. Normalmente, los controles administrativos son cambios en la política y los procedimientos de trabajo para reducir o minimizar la exposición a un peligro. Algunos ejemplos de controles administrativos para las pandemias son:

- Incitar a los trabajadores con posibles síntomas a que se queden en casa.
- Minimizar el contacto entre trabajadores, clientes y consumidores sustituyendo las reuniones presenciales por reuniones virtuales, comunicaciones en línea y la adopción del teletrabajo, siempre y cuando sea posible.
- Establecer días alternos o turnos extra para reducir el número total de empleados que se solapan en una instalación en un momento dado, permitiéndoles mantener la distancia entre ellos mientras desempeñan su trabajo de manera presencial.
- Evitar los viajes no esenciales a lugares con riesgo de infección. Revisar periódicamente los niveles de advertencia y las restricciones nacionales. [4]

4 Ejemplo: www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/travelers

UN Copyright © 2022

- Desarrollar planes de comunicación de emergencia, incluyendo un foro para responder a las preocupaciones de los trabajadores y comunicaciones a través de la web.
- Proporcionar a los trabajadores formación y conocimientos actualizados sobre los factores de riesgo de la pandemia, las medidas preventivas, el protocolo para la tos y el cuidado de los EPI.
- Formar a los empleados que utilizan la ropa de protección sobre cómo llevarla y utilizarla correctamente. El material de formación debe ser fácil de entender y estar disponible en el idioma adecuado.

c. Prácticas de trabajo seguras

Como se ha visto en el primer apartado, las prácticas de trabajo seguras consisten en controles administrativos que incluyen procedimientos de trabajo seguros y adecuados para reducir la duración, la frecuencia o la intensidad de la exposición a un peligro.

Algunos ejemplos de prácticas de trabajo seguras en caso de pandemia son

- Uso de los EPI.
  - Algunos ejemplos de EPI son: guantes, gafas, protectores faciales, mascarillas y protección respiratoria, en caso de que proceda. Durante un brote de una enfermedad infecciosa, como la COVID-19, el uso de las EPI que son específicas a ciertos trabajos o tareas pueden cambiar en función de la ubicación geográfica. Así pues, también se puede proporcionar evaluaciones del riesgo actualizadas para los trabajadores y/o proporcionar información sobre la eficacia de los EPI para prevenir la propagación de la enfermedad.
- Proporcionar recursos y un entorno de trabajo que promueva la higiene personal.
  - Proporcionar pañuelos de papel, cubos de basura que no se toquen, jabón de manos, toallitas de manos que contengan al menos un 60% de alcohol, desinfectantes y toallas desechables para que los trabajadores limpien sus superficies de trabajo, etc.
- Exigir el lavado regular de manos o el uso de desinfectantes a base de alcohol. Los trabajadores deben lavarse siempre las manos cuando estén visiblemente sucias y después de quitarse cualquier EPI.
- Colocar carteles de lavado de manos e instrucciones de higiene en los baños.
- Limpiar y desinfectar frecuente de las áreas de trabajo, salas de reuniones, baños, etc.
- Fumigar las zonas de almacenamiento y manipulación de mercancías, contenedores, etc.

2.2.2 Proceso y estrategia para la realización de pruebas de detección del virus

Esta sección proporciona información sobre cómo diseñar estrategias para la realización de pruebas de detección para los trabajadores que operan en el puerto. Durante una pandemia, existen limitaciones de costes y de tiempo que requieren estrategias eficaces centradas en la identificación y la reducción del contagio. Las pruebas permiten al puerto controlar el progreso del contagio y, por tanto, adoptar medidas para reducir y prevenir la propagación de la enfermedad. De este modo, las estrategias adoptadas durante la pandemia de la COVID-19 pueden ayudar a los puertos a definir un curso de acción en

UN Copyright © 2022

caso de que se detecten trabajadores infectados, con o sin síntomas, permitiendo de este modo que se pueda controlar la enfermedad. Las siguientes acciones permiten la correcta implementación de una estrategia de pruebas y rastreo:

- Dar prioridad a las pruebas in situ del personal esencial.
- Autorizar el suministro prioritario de material de desinfección y equipos de protección individual a los servicios esenciales.
- Autorizar a los gestores de las empresas de la comunidad portuaria (por ejemplo, directores y supervisores) para que administren los cuestionarios sanitarios y los controles de temperatura utilizando los EPI adecuados, siguiendo las directrices de las autoridades sanitarias.

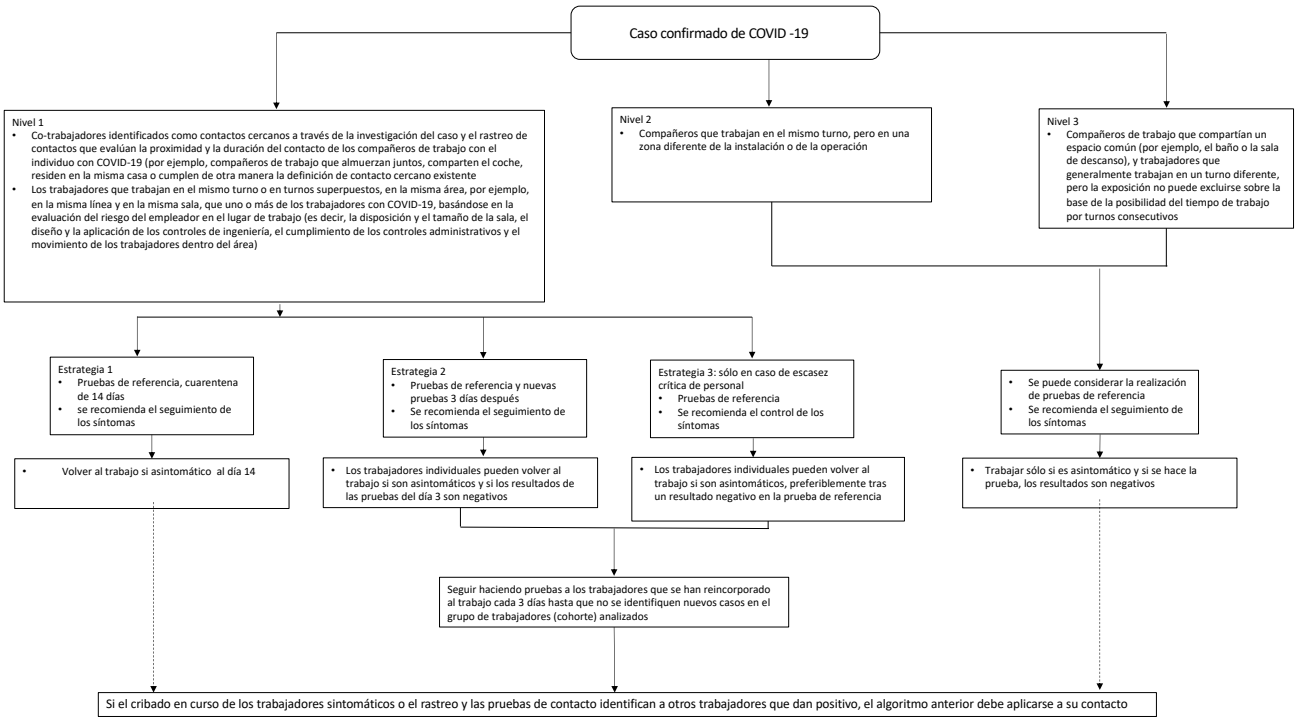
Un ejemplo de estrategia para llevar a cabo las pruebas de detección es la propuesta por el Centro de Control y Prevención de Enfermedades de los Estados Unidos. La estrategia se basa en la identificación de un caso confirmado de COVID-19, y en la realización de entrevistas y pruebas a los compañeros de trabajo potencialmente expuestos, lo antes posible, reduciendo de este modo el riesgo de una mayor transmisión en el lugar de trabajo.

En este sentido, se recomienda un enfoque integral para reducir la transmisión. Los resultados positivos de las pruebas indican la necesidad de excluir al individuo en cuestión del trabajo y de aislarlo en casa. Se puede utilizar un enfoque "basado en el riesgo" para examinar a los compañeros de trabajo de una persona con una infección confirmada. Este enfoque debe tener en cuenta la probabilidad de exposición, que se ve afectada por las características del lugar de trabajo, así como los resultados de las investigaciones de rastreo o seguimiento.

La aparición del Covid-19 a incitado a los puertos, a requerir o recomendar a los trabajadores de los puertos a vacunarse. La vacunación busca, entre otros objetivos, disminuir la mortalidad asociadas a la enfermedad, y contribuir a la disminución de nuevos casos en una población. La OMS afirma que "no son las vacunas las que detendrán la pandemia, sino la vacunación". En situación de pandemia, suele ser una condición necesaria para viajes internacionales además de otras medidas complementarias como pruebas de detección específicas (de antígenos y/o PCR). Por tanto, los comités sanitarios deben considerar la incorporación de estas medidas y precauciones en la práctica portuaria teniendo en cuenta la condición de nodos esenciales de la cadena de suministro.

UN Copyright © 2022

Figura 8: Ejemplo de estrategia ante la COVID-19 [5]



Mediante la revisión de los registros de trabajo de las instalaciones y las operaciones portuarias, la identificación de los patrones de movimiento de los trabajadores (para diseñar sistemas de flujo unidireccional) y las entrevistas a los empleados, se puede clasificar a los compañeros de trabajo en tres niveles diferentes que establecerán la prioridad de las pruebas. El establecimiento de prioridades deberá de hacerse de manera rápida para que no haya retrasos en las pruebas del resto de trabajadores.

√ El nivel 1 es la máxima prioridad a la hora de realizar las pruebas de detección a los compañeros de trabajo que han estado expuestos. Debido a que los individuos infectados pueden haberse contagiado antes de la aparición de los síntomas, el rastreo de contactos y las pruebas de referencia deben incluir a todos los compañeros de trabajo que hayan interactuado con el trabajador infectado al menos 2 días antes de la observación de los síntomas (o, en el caso de los trabajadores asintomáticos, 2 días antes de la recogida de muestras).

√ El nivel 2 es el siguiente nivel de prioridad para las pruebas. Este incluye a los trabajadores del mismo turno, pero pertenecientes a un área distinta de la instalación u operación que pueden haber estado expuestos a un trabajador infectado confirmado. Las pruebas pueden ampliarse a los trabajadores del nivel 2 en función de los resultados del rastreo de contactos o en base a la evaluación de riesgos que haya elaborado el empresario en el lugar de trabajo. En caso de que se confirmen más casos de infección, se volverá a realizar una evaluación de los distintos niveles.

Algunas instalaciones y lugares de trabajo pueden aplicar las pruebas de Nivel 1 y Nivel 2 simultáneamente. Esto conllevaría la realización de pruebas a todos los trabajadores expuestos en el mismo turno que el trabajador o los trabajadores con infección confirmada, independientemente del área de la instalación.

5 Ejemplo de formulario de Cambio de tripulación de buques pesqueros https://sede.mitma.gob.es/sede_electronica/lang_castellano/OFICINAS_SECTORIALES/MARINA_MERCANTE/DESPACHO_BUQUES/Despacho_Pesca/CAMBIO_TRIPULACION/

UN Copyright © 2022

√ El nivel 3 incluye a los trabajadores que no están en el nivel 1 o 2. El nivel 3 comprende a los trabajadores que compartieron un espacio común (como, por ejemplo, un área de descanso, una sala de estar) y, por lo tanto, no se puede descartar con total seguridad que no haya habido contacto directo con los trabajadores positivos ya confirmados. El nivel 3 también incluye a los trabajadores que por lo general trabajan en un turno diferente al de los trabajadores infectados, pero que han podido estar expuestos al virus en caso de que los turnos de trabajo se hayan solapado.

Las pruebas pueden ampliarse a los trabajadores del nivel 3 basándose en el rastreo de contactos o en la preocupación por parte de los trabajadores por el riesgo de enfermedad en el lugar de trabajo. Algunas instalaciones y lugares de trabajo pueden optar por realizar las pruebas a los compañeros de trabajo del nivel 3 desde el primer momento en que se identifica el contagio.

La implementación de estrategias de para la realización de pruebas de detección del virus puede complementar a las medidas enfocadas a reducir la probabilidad de transmisión en el lugar de trabajo, siempre que existan otras medidas para proteger la salud de los trabajadores y mantener el lugar de trabajo activo.

Los trabajadores de nivel 1 que hayan tenido un contacto estrecho o hayan estado expuestos a un compañero de trabajo infectado deben ser examinados y puestos en cuarentena lo antes posible para reducir el riesgo de nuevas transmisiones en el lugar de trabajo. Los trabajadores deben seguir las directrices existentes para el auto monitoreo, comprobando su temperatura dos veces al día y vigilando los síntomas.

Se pueden considerar diferentes estrategias con distintos niveles de riesgo de transmisión para que los trabajadores de infraestructuras críticas de nivel 1 expuestos pero asintomáticos vuelvan a trabajar con las protecciones adecuadas en el lugar de trabajo. Las estrategias que implican la realización de diferentes pruebas (por ejemplo, una prueba inicial y una segunda prueba después de 72 horas) tienen más probabilidades de identificar a los trabajadores infectados que las pruebas únicas. A la hora de seleccionar una estrategia, los decisores deberán considerar cuál es la más adecuada para continuar con las operaciones al tiempo que se garantiza la seguridad de los trabajadores.

- **Estrategia 1**: Garantizar que los trabajadores expuestos en el nivel 1 sigan las recomendaciones establecidas. Estos trabajadores son excluidos del trabajo y puestos en cuarentena, dependiendo del periodo de incubación, incluso si los resultados de sus pruebas de referencia son negativos. De este modo, esta estrategia aísla de forma segura a los trabajadores que han estado expuestos y pueden estar infectados, limitando la infección de otros en el lugar de trabajo.
- **Estrategia 2**: Esta estrategia es una opción viable para que los trabajadores del nivel 1 puedan reincorporarse al trabajo pasados los 14 días de la exposición. Para ello, se incluyen pruebas basales en serie cada 3 días hasta que no se detecten más casos nuevos. Los trabajadores del nivel 1 que permanezcan asintomáticos y den negativo podrán volver al trabajo al tercer día, pero deberán seguir haciéndose pruebas cada 3 días después de volver al trabajo hasta que no se detecten más casos nuevos en su entorno laboral.
- **Estrategia 3**: En períodos de escasez de personal, una buena estrategia para facilitar una pronta reincorporación al trabajo sería permitir que los trabajadores asintomáticos de nivel 1 regresasen después de hacerse una prueba. Según esta estrategia, sería recomendable que la vuelta al trabajo se produjese después de un resultado negativo, pero podría hacer mientras los

UN Copyright © 2022

resultados están pendientes, siempre que se establezcan otras protecciones alternativas. Después de la vuelta al trabajo, el entorno del mismo deberá seguir siendo analizado cada 3 días hasta que no haya más casos nuevos. De este modo, los trabajadores que den positivo o se vuelvan sintomáticos deben ser excluidos del lugar de trabajo, como se ha indicado anteriormente. Esta estrategia sólo debe considerarse en períodos de falta de personal.

Sin embargo, la normativa nacional y local puede variar. Por ejemplo, la estrategia de pruebas puede requerir la participación del departamento de salud pública, el servicio de salud para los empleados, un proveedor de servicios de salud o el uso de instalaciones locales de atención médica.

La detección de síntomas, las pruebas y el rastreo de contactos deben realizarse de forma que se proteja la confidencialidad y la privacidad, de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables. En este sentido y para evitar la estigmatización y la discriminación en el lugar de trabajo, las pruebas de salud de los trabajadores deben ser lo más privadas posible. El examen de los síntomas al entrar en el lugar de trabajo debe diseñarse de manera que el proceso de examen se lleve a cabo de la forma más privada posible, sin que la información personal de ningún trabajador sea escuchada o comunicada de forma inapropiada.

Figura 9: Instalaciones de ensayo de la COVID-19 en los puertos de Abu Dhabi [6]

2.2.3 Gestión del cambio de tripulación en el ámbito portuario

En situaciones de crisis sanitaria provocadas por una pandemia, los gobiernos pueden aplicar restricciones a los viajes que creen grandes obstáculos para la rotación de la tripulación y la repatriación de los marinos. A este respecto, algunas organizaciones internacionales y regionales, como la OMI, la Asociación Europea de Puertos Marítimos (ESPO) y la Federación de Empresas Portuarias Privadas Europeas y Terminales (FEPORT), piden a los Estados miembros que designen a los marinos como trabajadores esenciales para que puedan viajar entre los buques de su lugar de trabajo y sus países de residencia.

No hay que olvidar que "la posibilidad de que las tripulaciones suban a un barco, vuelvan a casa o sean reubicadas tras un largo periodo en el mar es una prioridad" y "es esencial

6 Los puertos de Abu Dhabi han creado instalaciones de pruebas COVID-19 en los puertos de Zayed y Khalifa con capacidad para realizar pruebas a hasta 700 personas al día https://www.adports.ae

UN Copyright © 2022

para el funcionamiento de las cadenas logísticas europeas que los países faciliten los cambios de tripulación en todos sus puertos marítimos". En este sentido, los puertos deben minimizar las interrupciones del comercio y de su cadena de suministro, dando prioridad al mantenimiento de redes logísticas abiertas y que funcionen eficazmente. Por lo tanto, los puertos deben facilitar las gestiones relacionadas con la rotación de la tripulación garantizando la salud y la seguridad tanto de la tripulación como de los trabajadores portuarios que participan en la ejecución de estas operaciones.

Para ello, se recomienda establecer un protocolo que garantice la seguridad de los marinos y evite cualquier riesgo de contagio en la zona portuaria. Esto, a su vez, requiere de una gestión adecuada de las interacciones entre las tripulaciones y el personal portuario para controlar el riesgo de que la tripulación se infecte, o infecte a otros, mientras se desplaza por el puerto al embarcar o desembarcar del buque.

A continuación, se describen ejemplos de buenas prácticas relativas a la gestión de la tripulación y a las operaciones de embarque y/o desembarque.

Tabla 3: Ejemplo de procedimiento de embarque/desembarque de la tripulación

Procedimiento en Puerto // zona portuaria	Gestión del cambio de tripulación en un barco: embarque o desembarque.
1.	En caso de embarcar, el barco debe permanecer en el puerto antes de la llegada de la tripulación para minimizar el tiempo de permanencia en la zona portuaria, las posibilidades de contacto con otros trabajadores así como mantener la distancia mínima recomendada por la OMS o la normativa del país.
2.	El consignatario debe proporcionar los detalles del buque de los signatarios y no signatarios como parte de su notificación con una lista de tripulación de "llegada" y una lista de tripulación de "salida".
3.	El acceso al buque debe ser organizado por su agente o representante (consignatario), y debe garantizarse que se cumplan los requisitos de pruebas establecidos por la autoridad sanitaria portuaria, u otras autoridades, además de que podrán ser exigidos para el tránsito por el puerto.
4.	La tripulación debe cumplir con las precauciones estándar para la protección y el control de las infecciones relacionadas con la higiene (por ejemplo, lavarse las manos, utilizar un desinfectante de manos, evitar tocarse la cara, mantener la distancia social, etc.). Se debe evitar el contacto con personas que parezcan estar enfermas o que presenten algún síntoma (por ejemplo, tos, fiebre, etc.). Deben evitar el contacto estrecho y la interacción no esencial con el resto de personal del el puerto, incluidas otras tripulaciones.
5.	La tripulación debe llevar los EPI indicados en la zona del puerto (como las mascarillas, los guantes, etc.), así como llevar y manipular su propio equipaje.
6.	La tripulación debe guardar todos los documentos necesarios para el viaje al barco en una bolsa o compartimento de fácil acceso que pueda desinfectarse posteriormente. Deben informar a la compañía (representante o agente local) si muestran algún síntoma de enfermedad.
7.	Tanto el puerto como el buque se encargarán de la eliminación de los EPI utilizados durante el viaje (sólo los que no puedan ser lavados/desinfectados), así como de cualquier otro elemento que no sea necesario a bordo del buque.

UN Copyright © 2022

Figura 10: Ejemplo de directrices de gestión de la tripulación de la OMI [7]

D **Puerto – Hoja de información sobre el cambio de tripulación**

Los protocolos prevén un documento que podrían elaborar los puertos para proporcionar información esencial a todas las partes interesadas sobre las medidas especiales relacionadas con el coronavirus (COVID-19), que sería pertinente para facilitar que los cambios de tripulación en el puerto se lleven a cabo en condiciones de seguridad.

A continuación se indican algunos de los tipos de información que los puertos deberían considerar para su consignación en un formulario que esté a disposición de otras partes interesadas en facilitar que los viajes y traslados de la tripulación se lleven a cabo en condiciones de seguridad.

PUERTO - HOJA DE INFORMACIÓN SOBRE EL CAMBIO DE TRIPULACIÓN

Fecha:

Nombre del puerto:
Lugar:
País:

Información general sobre el funcionamiento de los puertos durante la pandemia de coronavirus (COVID-19):

Medidas generales relacionadas con la pandemia de coronavirus (COVID-19):

Método o métodos para proporcionar asesoramiento/alertas sanitarios a los usuarios del puerto:

Descripción de toda medida sanitaria y procedimiento de detección
para la gente de mar que llega al puerto para incorporarse a un buque:
(por ejemplo, controles de temperatura, formularios/cuestionarios de autodeclaración de salud, pruebas, etc.)

Descripción de las medidas sanitarias y los procedimientos de detección
para los marinos que desembarcan en el puerto:
(por ejemplo, controles de temperatura, formularios/cuestionarios de autodeclaración de salud, pruebas, etc.)

Descripción de las medidas y procedimientos especiales
para llevar a cabo cambios de tripulación en el puerto:
(por ejemplo, protección, aduanas e inmigración, salud, etc.)

Zonas o áreas designadas para la facilitación de
los desplazamientos de la gente de mar en el puerto y la realización de cambios de tripulación:
(Zonas de entrega y recogida, áreas de retención/segregación, instalaciones sanitarias y áreas de evaluación, etc.)

Descripción de todo requisito/restricción especial de desplazamiento o de viaje locales:

Autoridad sanitaria del puerto Nombre:
Información de contacto:
Instalaciones médicas o de atención de la salud designadas

Referencias o enlaces a las prescripciones u orientaciones locales/nacionales pertinentes

7 Lista de gestión de la tripulación del puerto https://www.cdn.imo.org/

UN Copyright © 2022

Entre todas las recomendaciones, se destacan las siguientes acciones:

a. Facilitar a las navieras (a sus representantes o agentes) todos los requisitos o medidas necesarias establecidas por el puerto en relación con la erradicación de la pandemia, así como los requisitos para los cambios de tripulación.

b. Designar un área o zona especial para los miembros de la tripulación que lleguen al puerto para eliminar o reducir el contacto estrecho y la interacción no esencial con otras personas o infraestructuras del puerto.

c. Organizar con antelación el transporte de los miembros de la tripulación desde la zona especial o de llegada hasta el barco, eliminando o reduciendo de este modo el contacto estrecho y la interacción no esencial con otras personas o infraestructuras portuarias.

Figura 11: Formulario de gestión de la tripulación [8]

MINISTERIO
DE TRANSPORTES, MOVILIDAD
Y AGENDA URBANA

SECRETARÍA DE ESTADO
DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y
AGENDA URBANA

SECRETARÍA GENERAL
DE TRANSPORTES
Y MOVILIDAD

DIRECCIÓN GENERAL
DE LA MARINA MERCANTE

SOLICITUD DE ENROLE/DESENROLE PARA BUQUES PESQUEROS

Datos del solicitante	Apellidos y nombre o Razón social:			NIF/CIF:	
	En calidad de:	de la embarcación / buque que se detalla en esta solicitud			
	Vía Pública:	Número:	Escalera:	Piso:	Puerta:
	Código Postal:	Localidad:	Provincia:	País:	
	Teléfono:	Teléfono móvil:	Email:		
Datos del Buque/ embarcación	Nombre:			Bandera:	
	NIB:	Código pesca:	Matrícula:	Nombre o Razón social del propietario:	
	Indicativo de llamada:	Arqueo GT:	Arqueo TRB:	Eslora:	Potencial total motores:
Datos para notificaciones	Email a efectos de notificación por vía electrónica:				

NOTA: Según lo establecido en la Ley 39/2015, las personas o sujetos identificados en su artículo 14.2 están obligados a relacionarse a través de medios electrónicos con las Administraciones Públicas para la realización de cualquier trámite de un procedimiento administrativo.

Datos a efectos de recogida: Desea retirar los documentos: *(marcar la opción elegida)*
- ☐ Por vía electrónica
- ☐ En Capitanía/Distrito Marítimo de:

Documentación genérica: **Documentación a aportar (Marque con una X la documentación que se acompañe)**

Según el artículo 28 Ley 39/2015 de procedimiento administrativo, se entiende otorgado el consentimiento para la consulta de sus datos del DNI. En caso contrario, en el que NO otorgue el consentimiento para la consulta, marque la siguiente casilla:
- ☐ Me opongo a que se consulten los datos antes mencionados por lo que aporto los datos y certificados requeridos para la tramitación de la presente solicitud.
- ☐ Copia DNI, Pasaporte o NIF (en vigor).

Declara:
1. Que todas las Libretas Marítimas / Certificados de enrole o desenrole han sido firmados por el capitán/patrón.
2. Que la relación del personal que se enrola cumple las condiciones exigidas de titulación, competencia y especialidad, que los reconocimientos médicos de la tripulación se encuentran en vigor, que la aptitud física de los tripulantes se ajusta al puesto que desempeña a bordo y que están dados de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

Solicita: El enrole/desenrole del personal que se indica, a tenor de lo dispuesto en el artículo 36 de la O.M. de 18 de enero de 2000, y con los tripulantes a bordo según la lista que se relaciona al dorso *(anexo I)*.

El falseamiento de esta información a la Autoridad Marítima, así como el hacerlo de modo incorrecto, están tipificados como infracciones en los arts. 308.3.e) y 307.3.ñ) respectivamente del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

En , a de de

Fdo.: El solicitante

CAPITÁN MARÍTIMO / JEFE DEL DISTRITO MARÍTIMO DE:

De acuerdo a lo establecido en el artículo11 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, le informamos que los datos de carácter personal que consten en esta solicitud serán tratados por la Dirección General de la Marina Mercante del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana e incorporados a una actividad de tratamiento con la finalidad de tramitar su solicitud. Los datos serán conservados durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.
Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, de limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando procedan, ante la Dirección General de la Marina Mercante, en c/ Ruiz de Alarcón nº 1, 28071 Madrid.
La información complementaria sobre el tratamiento de datos llevada a cabo por la Dirección General de la Marina Mercante puede consultarse en la Web de la Sede Electrónica del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana.

Edición: 2 Fecha: 02/04/2020 Página 1 de 2

ANEXO I. LISTA DE PERSONAL A ENROLAR / DESENROLAR

Nº	Enrole/Desenrole	Apellidos y Nombre	Cargo/s a bordo	DNI/Pasaporte/ NIE	Fecha desenrole	Motivo desenrole

2.2.4 Estado mental y emocional de los trabajadores durante el confinamiento

Son muchas las situaciones que pueden provocar estrés. Las dificultades personales, los problemas en el trabajo, los plazos ajustados o una crisis sanitaria provocada por una pandemia pueden afectar nuestra salud mental, psicológica y física.

Ante una situación de pandemia, el estado de salud emocional de los trabajadores es muy importante para la eficacia de su trabajo. Varios estudios sobre el estado emocional y mental de los trabajadores muestran que la depresión y la ansiedad en tiempos de pandemia o crisis sanitarias repercuten negativamente en los resultados económicos de las empresas. Por lo tanto, es esencial evaluar regularmente la salud mental de los trabajadores.

8 Consejos para el cambio de tripulación https://www.bimco.org/ships-ports-and-voyage-planning/crew-support

 UN Copyright © 2022

Las comunidades portuarias deben seguir trabajando durante una pandemia para atender las necesidades derivadas de la situación excepcional, en la que se pone de manifiesto la importancia de la actividad logística y comercial a nivel mundial. En este sentido, los puertos desempeñan un papel estratégico en el suministro de productos durante una crisis sanitaria.

Así pues, una buena gestión de los recursos humanos, poniendo especial énfasis en la parte emocional, es clave para garantizar el buen funcionamiento del puerto. Para ello, se recomienda que los puertos cuenten con planes de gestión emocional. Estos planes podrían abarcar las siguientes acciones:

a. Designar un representante o persona de contacto para "situaciones de emergencia pandémica".

Durante una emergencia pandémica y como se apunta por parte de la ONU: "la gente tiene miedo a infectarse, a morir y a perder a sus familiares". De la misma forma, un gran número de personas han perdido o corren el riesgo de perder su medio de subsistencia, se han aislado socialmente y/o se han quedado lejos de sus seres queridos, incluso en algunos países, se han impuesto estrictas órdenes de confinamiento domiciliario. En este sentido, resulta fundamental garantizar que los trabajadores no se enfrenten a sus problemas por sí solos cuando se dan este tipo de situaciones.

Por eso es importante designar un contacto de emergencia en el que los empleados puedan confiar. Debe ser una persona que esté capacitada para reconocer dichas señales de advertencia o peligro y que tenga poder real para ayudar a las personas que lo necesiten (para tal fin, podría ser útil cierta formación en el campo de la psicológica). Al mismo tiempo, esta persona también debe estar en contacto estrecho con la alta dirección.

b. Fomentar una política de conciliación entre la vida laboral y familiar

El estrés laboral es una de las causas más importante de los problemas emocionales. Además, el cambio al teletrabajo o el aumento de la demanda de trabajo en situaciones de pandemia pueden aumentar la presión sobre los trabajadores. Por ello, es importante mantener un equilibrio sano entre el trabajo y la vida personal.

c. Promover el diálogo interno con los trabajadores

Las situaciones de emergencia plantean muchas dudas y genera estrés. Una de las acciones que puede ayudar al trabajador es hablar sobre cómo afrontar la situación, las dudas, los miedos, etc. con sus compañeros. Facilitar las conversaciones sobre estos temas mejora el estado emocional de los trabajadores, ya que ayuda a que no se sientan solos y sean comprendidos y apoyados por la empresa.

Es muy importante entender y prestar atención al estado emocional de los trabajadores, identificar cualquier problema que tenga un impacto negativo en la productividad, así como para poner los medios para mejorar la situación. En situaciones de crisis los directores de personal deben dedicar tiempo a tomar este tipo de decisiones.

UN Copyright © 2022

Figura 12: Ejemplos de buenas prácticas [9]

HSC Health and Social Care Take5

Apoyo al personal- Guía rapida para directivos

La COVID-19 ha generado presiones e incertidumbres adicionales sin precedentes para los servicios de salud y asistencia social. Muchos de ustedes tendrán que formar y dirigir "equipos" recién agrupados. Las siguientes sugerencias pueden ser útiles para apoyar al personal en estos momentos.

¿Que puedo hacer?

Dotación del personal -
Aunque esta situación es sin duda una crisis, es poco probable que sea a corto plazo. Puede ser útil centrarse en la capacidad ocupacional a largo plazo en lugar de dar repetidas respuestas a la crisis a corto plazo. Rote la exposición a las tareas más desafiantes y empareje a las personas más experimentadas con las que se han cualificado más recientemente o con las recién llegadas.

Promover descansos -
Los descansos son esenciales y pueden requerir su iniciación y apoyo. Si es posible, encuentre un lugar donde el personal pueda ir a descansar brevemente cuando lo necesite.

Hidratación y nutrición -
Considere cómo se puede facilitar esto. ¿Hay algún cambio específico que pueda hacerse en el entorno de trabajo para facilitar las oportunidades de hidratación y nutrición? Trabajo flexible - Implemente horarios flexibles para los trabajadores cuando sea posible (por ejemplo, trabajar desde casa, tal vez de forma rotativa).

Apoyar las conexiones -
Reunir al equipo para las actualizaciones y los chequeos (utilizando servicios en línea como Lync, Zoom o Microsoft Teams) para ayudar a las personas a sentirse conectadas incluso si trabajan de forma remota y permitirle tener una idea de cómo está la gente

Destacar los apoyos -
Asegurarse de que el personal es consciente de dónde puede acceder a los servicios de apoyo (por ejemplo, líneas de ayuda, sitios web de bienestar del personal, servicios de asesoramiento).

¿Qué es importante para los equipos en tiempos de dificultad?

1. Seguridad psicológica
Una dirección y un liderazgo claros pueden ayudar a contener la ansiedad.Sea abierto y honesto. No es necesario ser un experto.

2. Pertenencia
Demostrar un sentido de empatía con el personal ayuda a que la gente se sienta comprendida y valorada. Asegúrese de que es capaz de llegar a todo el mundo.Esto puede implicar el uso de diferentes formas de comunicación, pero será apreciado por aquellos a los que llegue.

3. Propósito (Importancia)
Cuando las personas trabajan por encima de los niveles habituales, es importante que se sientan conectadas con un sentido de propósito. Recuerde a su personal la importancia del trabajo que están haciendo y la contribución que están haciendo a nuestra comunidad en general en un momento de desafío significativo.

4. No olvide su propio bienestar
Lo que es bueno para el personal también es bueno para los directivos. Recuerde que debe cuidar su propio bienestar mientras dirige a los demás.

Puntos a considerar

- ¿Qué tenemos ya en marcha que pueda aportar, nutrir o reforzar el equipo?
- -¿Hay algo más que podamos hacer?
- ¿Qué tendría que ocurrir para que esto fuera posible?

(informado por la Guía de la OMS, marzo de 2020)

Sin embargo, aparte de las acciones de apoyo al personal llevadas a cabo por el puerto, también vale la pena proponer algunas pautas de "autogestión" para el personal. En este sentido, pueden ser útiles las recomendaciones en situaciones tanto dentro como fuera del entorno de trabajo (por ejemplo, sugerencias sobre cómo mantenerse sano, sobre el ejercicio físico, etc.).

2.2.5 Gestión del personal

Los riesgos de exposición a una infección en el trabajo durante una pandemia pueden variar. En parte, el nivel de riesgo depende de si los puestos de trabajo requieren una proximidad estrecha con personas potencialmente infectadas, o si se requiere un contacto repetido o prolongado con fuentes de infección conocidas o sospechosas (como compañeros de trabajo, miembros de la tripulación, visitantes externos, proveedores, mantenimiento, etc.).

Para ayudar a determinar las prácticas de trabajo y las precauciones adecuadas, podemos fijarnos en el ejemplo de la Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA) de los Estados Unidos, [10]que ha dividido los lugares de trabajo y las operaciones laborales en cuatro zonas de riesgo, en función de la probabilidad de exposición laboral en caso de pandemia.

9 Salud y asistencia social en el Reino Unido https://www.gov.uk/coronavirus
10 Pirámide de riesgos laborales para COVID-19 https://www.osha.gov/Publications/OSHA3993.pdf

UN Copyright © 2022

- Riesgo de exposición muy alto: trabajos con un alto potencial de exposición a fuentes de contagio conocidas o sospechosas durante procedimientos médicos, post-mortem o de laboratorio específicos (por ejemplo, trabajadores sanitarios de primera línea).
- Alto riesgo de exposición: trabajos con un alto potencial de exposición a fuentes conocidas o sospechosas de la enfermedad infecciosa (por ejemplo, trabajadores sanitarios, transporte médico, etc.)
- Riesgo de exposición medio: trabajos que requieren un contacto frecuente o estrecho con personas que pueden estar infectadas, pero que no son pacientes conocidos o sospechosos. Esto incluye a quienes pueden tener contacto con el público en general y al personal que regresa y que ha tenido previamente contacto con lugares de alto riesgo.
- Riesgo de exposición bajo (precaución): trabajos que no requieren contacto con personas que se sabe que están o se sospecha que están infectadas. Sin embargo, incluso en los niveles de riesgo más bajos, los trabajadores deben ser precavidos y desarrollar planes de preparación para minimizar la posibilidad de ser infectado.

La siguiente figura representa los diferentes niveles de riesgos laborales para la COVID-19. Es probable que la gran mayoría de los trabajadores de un puerto se encuentren en los grupos de riesgo medio o bajo debido al posible contacto con personas infectadas o a la contaminación en la manipulación de mercancías.

Figura 13: Pirámide de riesgos laborales para la COVID-19

Basándose en la exposición al riesgo, se recomienda adoptar medidas de seguridad específicas para el personal crítico. Esto podría permitir la continuidad de las operaciones al tiempo que se reduce el riesgo de exposición en los puestos clave. Algunos ejemplos de medidas que pueden mitigar el riesgo de exposición son:

√ Establecer turnos de trabajo y fomentar las vacaciones anuales para reducir la asistencia a la oficina.

√ Implemente una política de no visitas la cual permite que sólo los empleados autorizados entren en la oficina durante situaciones de alto riesgo.

UN Copyright © 2022

- √ Organizar horarios de trabajo flexibles, rotando/escalonando los turnos, o reduciendo las horas de trabajo para evitar que coexistan muchos trabajadores en el mismo lugar y al mismo tiempo.
- √ Distribuir las tareas. En el caso de que varias funciones realicen tareas similares en el mismo lugar de trabajo se podría considerar la posibilidad de agrupar a los trabajadores y hacer turnos rotatorios para que algunos empleados puedan trabajar a distancia mientras otros acuden de manera presencial.
- √ Fomentar las reuniones virtuales, asegurándose de que los empleados puedan alternar entre reuniones en persona y reuniones virtuales o correos electrónicos siempre que sea posible.
- √ Adoptar prácticas de gestión intermedia para estos nuevos sistemas de trabajo (por ejemplo, cómo motivar, hacer un seguimiento, utilizar aplicaciones de gestión de personal, etc.).

UN Copyright © 2022