



IUF : UNITING FOOD, FARM & HOTEL WORKERS WORLDWIDE

8 RAMPE DU PONT-ROUGE | 1213 PETIT-LANCY | SUIZA | IUF@IUF.ORG

DEMANDAS DE LA UITA PARA UN REGRESO SEGURO AL TRABAJO DURANTE LA COVID-19: CATERING



INTRODUCCIÓN

Aún en medio de la pandemia de la COVID-19, las personas que trabajan en el sector catering son indispensables, cocinan, preparan y sirven los alimentos de quienes se ocupan del mantenimiento de los servicios esenciales.

Algunos trabajadores y trabajadoras de catering que se desempeñan en servicios para eventos deportivos, espectáculos, centros de convenciones y negocios no esenciales pueden haber sido suspendidos o cesados y ahora están volviendo a trabajar.

Con frecuencia, las personas que trabajan en el sector catering perciben salarios bajos y suelen ser migrantes, mujeres, jóvenes o proceder de minorías étnicas. Esto las hace vulnerables y es necesario que gobiernos y empleadores tomen medidas adicionales para proteger y apoyar a los trabajadores y trabajadoras de catering durante la pandemia e incluso después.

Este documento presenta un conjunto de demandas sindicales en pro de seguridad y apoyo en estos momentos y para transitar hacia un mundo pos pandemia donde los trabajadores y trabajadoras del sector catering puedan acceder a sus derechos, trabajar con dignidad y ser respetados/as.

Las empresas deben trabajar con los sindicatos, clientes y gobiernos para proteger el empleo, los ingresos y los beneficios sociales durante la pandemia y después de la misma.

SEGURIDAD LABORAL

Es necesario que todos los lugares de trabajo tengan un plan sobre cómo proceder ante la Covid-19. Estos planes deben ser negociados entre la empresa y el sindicato e incluir evaluaciones de riesgos de cada clasificación profesional, así como medidas de control de riesgos específicas de la tarea.

- **En las plantas deberá designarse un Facilitador de Respuesta COVID-19 responsable de la observancia.**
- **Cada planta debe mantener registros detallados de todas las acciones tomadas en respuesta a posibles instancias de COVID-19.**
- **Deberá designarse una persona con conocimiento detallado de los protocolos de planta para cada turno.**
- **Deberá informarse a los empleados sobre la identidad de la persona y cómo ponerse en contacto con ella.**

SEGURIDAD LABORAL

1. Los sindicatos, empleadores y clientes deben trabajar juntos para garantizar protocolos de seguridad uniformes que sean aplicables a todos quienes trabajan en una planta.
2. Los trabajadores y trabajadoras deben mantener una distancia de 2 metros (6,5 pies), al menos, entre uno y otro durante su jornada laboral. Esto es posible mediante la modificación de la organización del trabajo, la programación del mismo y las pausas de descanso, para limitar el número de personas que se encuentran en un área de preparación de alimentos, al mismo tiempo. Puede ser necesario realizar cambios en el diseño de las estaciones de trabajo, como la instalación de Perspex, plexiglás o materiales similares para proteger a los trabajadores y trabajadoras de posibles contagios entre sí y de los clientes del servicio alimentario. Es fundamental la redistribución de mesas de trabajo, equipos y maquinaria en las cocinas, así como de las mesas y asientos de los comedores en las áreas de clientes, para mantener el distanciamiento físico en el trabajo.
3. Todos los trabajadores y trabajadoras deben contar con el EPP más efectivo, adecuado tanto para mujeres como para hombres, a fin de protegerlos del contagio de COVID-19. El EPP coadyuva pero no sustituye el distanciamiento apropiado entre las personas. La evaluación de riesgos laborales es esencial para identificar los peligros de COVID-19 relacionados con las tareas e implementar medidas de control de riesgos específicas de las mismas, incluida la provisión de EPP. Deberá brindarse capacitación sobre el EPP, incluso su colocación, remoción y eliminación adecuadas, y el equipo debe usarse correctamente. Las mascarillas deben reemplazarse después de un único uso. Además, las mascarillas quirúrgicas deben reemplazarse si se mojan, ensucian o rasgan. Debe suministrarse el siguiente EPP: mascarillas quirúrgicas, guantes desechables, gafas/pantallas protectoras faciales, batas o delantales desechables, gorras para el cabello, cubrezapatos y bolsas para desechos de potencial riesgo biológico.
4. Puede ser necesario contar con EPP adicional para el personal de limpieza a fin de garantizar el uso seguro de todos los productos químicos y equipos. El personal de limpieza debe contar con tiempo suficiente para llevar a cabo sus tareas a fondo y de forma segura.
5. Cuando el personal de catering se encuentran en un ámbito de atención médica, es esencial que todos los trabajadores y trabajadoras del centro tengan prioridad para recibir el EPP más efectivo, a fin de protegerlos del contagio, como las mascarillas de respiración N95.
6. Los protocolos deben estar traducidos a todos los idiomas que se hablan en el lugar de trabajo y deben colocarse a la vista de todos en lugares prominentes y accesibles.



7. Se colocarán avisos para promover el uso de mascarillas, la higiene de manos y el distanciamiento físico, en lugares visibles de todas las instalaciones, para empleados y clientes.
8. Deberá proporcionarse agua y jabón a todos los trabajadores y trabajadoras para el frecuente lavado de manos. Cuando no sea factible lavarse las manos con frecuencia (al menos cada 30 minutos), debe estar disponible un desinfectante para manos a base de alcohol, por ejemplo, para cajeros y otros trabajadores y trabajadoras con contacto directo con la clientela.
9. El personal debe estar capacitado en prácticas de higiene respiratoria y en reconocer los síntomas de la COVID-19.
10. La limpieza y desinfección del lugar de trabajo debe ser regular, minuciosa y frecuente, incluidos baños y comedores. Todas las superficies compartidas (por ejemplo: equipos, utensilios, bancos de trabajo, mesas de comedor, picaportes, pasamanos y teclados) deben limpiarse por lo menos, cada hora. Limpie las superficies visiblemente sucias antes de desinfectarlas.
11. Los sindicatos deben negociar políticas firmes en defensa de la igualdad y para demostrar tolerancia cero a la discriminación contra cualquier trabajador o trabajadora por cuestiones de enfermedad, requisitos de cuarentena, el deber de cuidar a otros miembros de la familia o cualquier otra razón legítima de ausencia del lugar de trabajo.
12. El lugar de trabajo debe estar libre de represalias contra cualquier trabajador/a que se rehúse a realizar una tarea por considerar que representa un riesgo para sí mismo o para otros o por denunciar condiciones laborales que considere puedan ser inseguras.
13. Deben negociarse las disposiciones de traslado seguro hacia y desde el lugar de trabajo para minimizar el riesgo de exposición a la COVID-19. Si se utilizan servicios de traslados en autobús, los vehículos deben limpiarse a fondo después de cada viaje y debe mantenerse el distanciamiento físico entre los pasajeros/as y entre los pasajeros/as y el conductor. Si un empleado/a se enferma en el trabajo, debe organizarse un traslado seguro de retorno para que esa persona no exponga a los demás.

SEGURIDAD ALIMENTARIA Y DE INGRESOS Y PROTECCIONES SOCIALES

1. Los gobiernos deberán reconocer los riesgos de empleo y las posibles dificultades económicas extremas que enfrentan los trabajadores y trabajadoras. Los gobiernos deberán cooperar con los sindicatos y los empleadores en la introducción de medidas de apoyo al empleo y a los ingresos a fin de mitigar estos riesgos y proporcionar beneficios sociales, incluido el acceso a la atención médica.
2. El salario y los beneficios sociales deben mantenerse durante cualquier período de suspensión. Esto incluye prestaciones de salud y pensiones. Puede ser necesario que los gobiernos subsidien los salarios por un período de tiempo.
3. Deben brindarse subsidios de cuidado infantil para garantizar que las personas que deben trabajar durante la pandemia puedan tener acceso a servicios adecuados de cuidado infantil.
4. Las empresas deben emplear de forma directa, en lugar de a través de agencias, los trabajadores/as temporarios necesarios para suplir a las personas enfermas o cubrir el aumento de la demanda. Una relación laboral directa aumenta el cumplimiento de estas normas y facilita el rastreo de contratos. Los trabajadores y trabajadoras temporarios deben recibir capacitación adecuada, incluso capacitación específica relacionada con las medidas sobre COVID-19 y recibir el EPP más efectivo.
5. A medida que se reanuda el trabajo en diferentes sectores de la economía, sindicatos, contratistas y empleadores de países de acogida, deben negociar alternativas al trabajo temporario y otras formas de empleo precario.
6. Los gobiernos deberán legislar para fortalecer la seguridad del empleo ilegalizando los contratos de cero horas, la contratación dependiente y otras formas de trabajo inseguro.
7. A los que trabajan con mayor riesgo de enfermarse de gravedad por la COVID-19 debe concedérseles licencia si no pueden ser aislados físicamente por completo. Es necesario negociar la licencia remunerada para estas personas.
8. Las personas con trabajo permanente o no permanente deben ser tratadas por igual, con respecto al apoyo a los ingresos. Todos los trabajadores/as deberán poder cubrir sus necesidades básicas, como alimentos, vivienda, cuidado de niños y atención sanitaria.
9. Debido a que el mantenimiento del suministro de alimentos es una obligación de los gobiernos, los mismos deben trabajar con los sindicatos y los empleadores para garantizar que el sector de catering pueda operar sin poner en riesgo la salud y la seguridad de las personas que trabajan en el mismo.
10. Los gobiernos deberán trabajar con empleadores, sindicatos y productores de alimentos para fortalecer la integridad y la fiabilidad de la cadena de suministro de alimentos. La pandemia debe acelerar el trabajo en pro de la reconstrucción del sistema alimentario para que se respeten los derechos sindicales, se eleven los salarios e ingresos y se produzcan alimentos más respetuosos del clima.



Lidiando con la enfermedad

La prevención de enfermedades en el lugar de trabajo incluye hacer que personal capacitado realice un chequeo térmico no intrusivo a los clientes y empleados/as al ingresar a las instalaciones. Las personas con una temperatura superior a 38°C no deben ser admitidas en la planta. Todas las personas que tengan síntomas de coronavirus deben poder hacerse la prueba y ausentarse de sus puestos de trabajo hasta que la prueba sea negativa. Las pruebas y el rastreo de contactos deben negociarse como parte de los protocolos del lugar de trabajo. Si bien las pruebas ayudan a prevenir la propagación de la enfermedad, no garantizan la seguridad en el lugar de trabajo. Donde hay transmisión comunitaria, el mejor abordaje es que todos se consideren potencialmente contagiosos.

Los empleadores deben informar a las personas empleadas y a su sindicato, quiénes han estado en contacto con personas que han dado positivo o sospechan que tienen COVID-19, que dicho contacto ha ocurrido y deben realizar un adecuado rastreo de contactos. A los empleados/as que hayan tenido contacto cercano con un empleado infectado se les debe pedir que permanezcan en casa durante 14 días, desde la última vez que tuvieron contacto con el caso confirmado y monitorear sus síntomas.

Todas las habitaciones utilizadas por personas que hayan estado bajo cuarentena o aislamiento o que presentaran síntomas asociados con la COVID-19 durante los 7 días anteriores, deben ser higienizadas y desinfectadas por un equipo de empleados/as especialmente capacitados. Los sistemas de plomería y HVAC deben ser inspeccionados por personal de mantenimiento debidamente calificado para garantizar su buen funcionamiento.

OBTENER UN LUGAR DE TRABAJO MÁS SEGURO Y ESTABLE DONDE SE PROTEJAN Y REFUERZEN LOS DERECHOS

La pandemia de coronavirus ha puesto de relieve otra pandemia igualmente peligrosa de bajos salarios, trabajo inseguro y carencia de derechos o protección social adecuada.

Las afiliadas de la UITA se unen en nuestras demandas para un mundo pos pandemia y están decididas a luchar lugar por lugar de trabajo y país por país para obtener:

1. Acceso a las normas laborales fundamentales, incluido el derecho a afiliarse a un sindicato, a organizar y a celebrar negociaciones colectivas para convenir un salario digno.
2. Empleo directo y permanente con horario regular y prestaciones sociales. Si la empresa pierde un contrato, debe tenerse derecho a ser transferidos al nuevo empleador con idénticas o mejores términos y condiciones de empleo.
3. Protección contra la discriminación de cualquier tipo y la protección contra el acoso de cualquier tipo, incluido el acoso sexual.
4. Igualdad de género, étnica/racial y LGBTI como principio rector de todos los lugares de trabajo.
5. Un ambiente laboral saludable y seguro donde los trabajadores y trabajadoras puedan elegir a sus representantes a fin de mejorar y monitorear la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.
6. Un lugar de trabajo libre de represalias por rehusar realizar una tarea que un empleado considera presenta un riesgo para sí mismo o para otros o por denunciar condiciones laborales que consideren puedan ser riesgosas.
7. Acceso universal a asistencia sanitaria económicamente asequible.
8. Licencia por enfermedad remunerada para todos los trabajadores y trabajadoras.
9. Permiso parental remunerado.
10. Seguridad económica en la jubilación.
11. Horas de trabajo y programación de las mismas que tengan en cuenta las necesidades familiares y suficiente tiempo libre.



Lidiando con la **enfermedad** cont.

La licencia por enfermedad, incluso durante los períodos de cuarentena, debe ser remunerada para proteger al trabajador/a en particular, a otros trabajadores/as y clientes.

Las personas no deberían ir a trabajar si no se sienten bien. Esto es más importante en una pandemia que en condiciones normales. Trabajar cuando no se está bien pone en riesgo la vida de los demás. Incluso si la dolencia no fuera Covid-19, la propagación de cualquier enfermedad en este momento debilita el sistema inmunológico de las personas y ejerce una presión adicional sobre los servicios de salud.

Las personas que tienen más de 60 años de edad o que tienen afecciones de salud subyacentes como enfermedades cardíacas, cáncer, diabetes o enfermedades respiratorias o que su inmunidad esté deprimida, corren el mayor riesgo de enfermarse de gravedad o morir si contraen la Covid-19. Si estos trabajadores y trabajadoras no pueden ser totalmente aislados físicamente, debe concedérseles vacaciones remuneradas.

Los gobiernos deberían implementar estrategias de vigilancia sobre la COVID-19 que incluyan investigación de casos y rastreo de contratos. Los gobiernos también deben rastrear el número de casos y ubicaciones para implementar, con rapidez, el rastreo de contactos y limitar la propagación de brotes en el lugar de trabajo y la comunidad; brindar acceso a pruebas y asistencia sanitaria, y garantizar el cumplimiento de la cuarentena.

Estas actividades se llevarán a cabo en cooperación con las partes empleadoras, con los trabajadores y trabajadoras afectadas y sus representantes en el lugar de trabajo y seguirán, en todo momento, las directrices técnicas y éticas de la OIT, incluida la de preservar la confidencialidad de la información personal.

El coronavirus es un riesgo laboral y la COVID-19 es una enfermedad profesional. Los gobiernos deben realizar sucesivas inspecciones de los lugares de trabajo en los que haya habido casos de COVID-19 a fin de reducir la propagación de la COVID-19. Las inspecciones deben ser realizadas por organismos estatales según lo estipulado para la salud pública y la seguridad y salud profesional y por los empleadores como parte de los esfuerzos de control de riesgos, en conjunto con los representantes sindicales de salud y seguridad.

