|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |

**ANEXO**

**Directrices para el control de coronavirus en empresas del sector gráfico y de embalaje**.

Muchos sectores de la industria gráfica y de embalaje han sido identificados por muchos estados como sectores esenciales. Este es el caso, por ejemplo, de los medios de comunicación impresos, la producción de papel tisú y la producción de embalajes para productos alimenticios, productos y equipos sanitarios, medicamentos, etc.

A fin de proteger mejor a los trabajadores que UNI Gráficos y Embalajes (UNI G&P) representa a nivel mundial y con la ayuda de los sindicatos nacionales, se han definido las siguientes directrices.

1. ***El papel esencial de la negociación colectiva***
* Estas directrices deberían constituir la base mínima sobre la que se deberían concertar los acuerdos colectivos entre los empleadores y los sindicatos.
* Esos acuerdos colectivos deberían concertarse principalmente a nivel sectorial con miras a proporcionar un marco para las negociaciones dentro de las empresas.
* UNI G&P insta a las direcciones centrales de las empresas multinacionales de los sectores de la industria gráfica y del embalaje a iniciar negociaciones con miras a adoptar directrices específicas para todos los centros de producción de la empresa.
1. ***Cese de las actividades no esenciales***
* La lista de los sectores económicos clave que pueden continuar sus actividades durante el período de crisis sanitaria debe definirse en estrecha cooperación con los interlocutores sociales de los sectores.
* Para evitar la propagación del virus y proteger a los trabajadores, se deben detener las actividades no fundamentales del sector.
1. ***Prioridad al teletrabajo***
* Como varios países han decidido, y cuando sea posible, todas las empresas del sector deben poner a los trabajadores a teletrabajar.
1. **Información a los trabajadores**
* Los trabajadores deben ser informados regularmente por la empresa sobre los riesgos de infección. Esto incluye el uso de EPI (equipo de protección personal) y las normas de higiene de la empresa, pero también cómo tratar el contacto con los bienes y las personas en las áreas de entrega y recepción de la empresa.
* Los sindicatos deben informar a los trabajadores de sus derechos, obligaciones y medidas/acuerdos adoptados en relación con COVID19.
1. ***Proporcionar a los trabajadores equipos de protección personal***
* Los trabajadores deben estar equipados con equipo de protección personal como mascarillas, guantes, ropa, jabón y desinfectantes.
* La forma en que se ocupan todas las áreas de la empresa debe ser revisada para asegurar que se respeten las normas de distanciamiento social (lugares de trabajo, áreas de descanso, comedores, vestuarios, baños, etc.)
* Desinfectar regularmente todos los espacios/superficies de la empresa, incluyendo entre otros las máquinas, herramientas, controles, manijas, teclados, pantallas táctiles, teléfonos, equipos de oficina, y puertas, pasamanos, muebles, suministros, etc.
* Como mínimo, esta desinfección se debe realizar en cada cambio de turno.
* Si es necesario, la empresa dispondrá un cierre para llevar a cabo una desinfección exhaustiva.
1. ***Trabajadores enfermos y cuarentena***
* Es esencial que los trabajadores con COVID 19 sean puestos inmediatamente en situación de licencia por enfermedad. Estos trabajadores deben continuar recibiendo sus salarios con normalidad
* Los trabajadores que experimenten los primeros síntomas del virus deben buscar atención médica y abstenerse de acudir al lugar de trabajo (y seguir recibiendo la remuneración completa).
* Todos los objetos y superficies con los que los trabajadores infectados o posiblemente infectados han estado en contacto deben ser desinfectados profundamente de inmediato, y todas las personas con las que hubieran estado en contacto deben ser identificadas y estrictamente vigiladas.
* Como medida de precaución, todos los trabajadores que hubieran estado en contacto directo con trabajadores infectados deberán ser puestos en cuarentena durante un período de 15 días (y seguir percibiendo su salario de forma íntegra).
1. ***Disposiciones sobre el horario de trabajo/derechos de vacaciones***
* Las empresas deben dar a los trabajadores la oportunidad y el tiempo necesarios para seguir los procedimientos de higiene y prevención, para aislarse o tomar una licencia por enfermedad o por cuidado de niños.
* Para cumplir con la mayor protección de los trabajadores y con las normas sobre el distanciamiento social, pueden ser necesarios cambios en la organización del trabajo (como trabajar con equipos reducidos, multiplicar los turnos, reorganizar los tiempos de trabajo y de descanso, reorganizar los tiempos accesibles a los comedores y vestuarios, organizar la desinfección periódica de los locales, etc.). Es esencial que estos cambios se negocien con las organizaciones sindicales, preferentemente en el marco de los convenios colectivos sectoriales, y se apliquen mientras dure la crisis sanitaria. Los convenios deberán prever la vuelta a la normalidad en cuanto la crisis haya terminado.
* También es esencial que el trabajo en turnos reducidos no aumente la presión sobre los trabajadores. Tampoco se debe penalizar a los trabajadores que no cumplan sus objetivos. De hecho, se necesita más tiempo para proteger la seguridad de los trabajadores.
* Las horas extraordinarias deben realizarse exclusivamente de forma voluntaria, ya que los trabajadores pueden tener responsabilidades adicionales en caso de cierre de escuelas y enfermedad de sus familiares.
* Los empleadores deben abstenerse de obligar a los trabajadores a tomar sus vacaciones anuales durante el período de confinamiento.
1. ***Proteger los empleos y los salarios de los trabajadores***
* Los empleadores deben evitar los despidos durante este período de crisis y, junto con las organizaciones sindicales, celebrar convenios colectivos a tal efecto.
* También deben negociarse convenios colectivos para mantener los salarios completos de los trabajadores en caso de baja por enfermedad, enfermedad, licencia para el cuidado de los niños o cuarentena.