



Organización
Internacional
del Trabajo



**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados

► Guía sobre Salud y Seguridad en el Trabajo para la prevención y mitigación de la COVID-19 de las personas refugiadas, solicitantes de refugio y migrantes en Costa Rica





Organización
Internacional
del Trabajo



**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados

► **Guía sobre Salud y
Seguridad en el Trabajo**
para la prevención y mitigación
de la COVID-19 de las personas
refugiadas, solicitantes de
refugio y migrantes en Costa Rica

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Guía sobre Salud y Seguridad en el Trabajo para la prevención y mitigación de la COVID-19 de las personas refugiadas, solicitantes de refugio y migrantes en Costa Rica.

Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. 2020.

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados.

Unión Europea.

Seguridad en el trabajo, Salud en el trabajo, Plan higiene y seguridad, personas refugiadas, personas migrantes Covid-19, Guía, Costa Rica

ISBN: 9789220338773 (Web PDF)

15.06

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione. Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Créditos:

Elaboración de la guía: Dagoberto Rojas

Coordinación: Juan Ignacio Castillo

Revisión técnica: Fernando García

Supervisión general: Carmen Moreno

Diseño y diagramación: El Domo

La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva del Proyecto Promoción del empleo y la protección social en el marco integral de respuesta a los refugiados en Centroamérica y México, a cargo de la Organización Internacional del Trabajo, y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

ADVERTENCIA

El uso del lenguaje que no discrimine, ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

► Contenido

I. Justificación	8
II. Introducción	10
III. Objetivos	12
IV. Información general sobre COVID-19	13
¿Qué es la COVID-19?	13
Sintomatología	13
Formas de contagio	14
Principales personas en riesgo	15
Tratamiento para COVID-19	15
V. Marco normativo para las personas trabajadoras extranjeras en Costa Rica	16
Definición de términos vinculados con la migración laboral, a partir de la normativa internacional	18
Igualdad de derechos para todas las personas trabajadoras	20
Instrumentos normativos nacionales e internacionales para la prevención y mitigación del COVID-19, para personas trabajadoras extranjeras	24
VI. Plan de prevención y mitigación de la COVID-19	27
Identificar y evaluar los riesgos en el lugar de trabajo	27
Medidas de prevención y mitigación COVID-19	34
Verificación de condiciones COVID-19	48
VII. Anexos o recursos complementarios	52
Recursos complementarios	53
Anexo I: Normas Internacionales del Trabajo	58
Referencias	60

I. Justificación

El mundo del trabajo se ve profundamente afectado por la pandemia del coronavirus SARS-CoV-2 que causa la enfermedad COVID-19. Además de ser una amenaza para la salud pública, las perturbaciones a nivel económico y social ponen en peligro los medios de vida a largo plazo y el bienestar de millones de personas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus mandantes –gobiernos, personas trabajadoras y empleadoras– tendrán un papel decisivo en la lucha contra el brote, pues han de velar por la seguridad y salud de las personas trabajadoras y la sostenibilidad de los puestos de trabajo y las empresas que tienen que seguir produciendo.

La Organización Internacional del Trabajo promueve políticas para garantizar el Trabajo Decente en el mediano plazo, como la recuperación del empleo, el fortalecimiento de la protección social, y la promoción del diálogo social y la salud y seguridad en el trabajo. Pero de igual manera, se requiere generar información en el corto plazo sobre la pandemia de la COVID-19 y su impacto en las condiciones de trabajo de aquellas instituciones públicas y organizaciones privadas que desarrollan en la actualidad actividades esenciales en sectores como salud, transporte, alimentación.

Para reducir el impacto de la pandemia de COVID-19 es importante contar con instrumentos de información pertinente sobre las características de esta, y las medidas que deben implementarse en los lugares de trabajo¹ para proteger la salud de las personas trabajadoras, y para que las empresas puedan preservar puestos de trabajo y mantener ingresos y salarios en condiciones estables. Así también, para apoyar a los gobiernos a cumplir con lineamientos específicos para prevenir y contener la COVID-19, como parte de las medidas de la promoción de la salud en el marco de la seguridad y salud en el trabajo.

1. Lugar de trabajo: área física a la que las personas trabajadoras han de ir o en la que deben permanecer por razones de trabajo efectuado bajo el control de una persona empleadora. Directrices OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, OIT-OSH 2001 Ginebra.

El presente instrumento fue diseñado a partir de lo descrito por la OIT en la Guía práctica de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para la prevención y mitigación de la COVID-19 en los lugares de trabajo en Costa Rica. Dicho instrumento se enfoca en los sectores con mayor presencia de personas refugiadas, solicitantes de refugio y migrantes, a la vez que brinda información relevante sobre las categorías migratorias, en especial el derecho a la protección frente a la pandemia.

Los lineamientos de la guía permitirán orientar sobre las medidas a tomar en los lugares de trabajo para complementar la información proporcionada por las autoridades sanitarias nacionales y la Organización Mundial de la Salud (OMS), y sobre todo fortalecer y complementar las medidas que adoptan diferentes instituciones con respecto a la emergencia sanitaria y que trabajan de manera conjunta con la Comisión Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias (CNE), tales como el Ministerio de Salud (MS), la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Consejo de Salud Ocupacional (CSO), Ministerio de Seguridad Pública (MSP), Ministerio de Economía Industria y Comercio (MEIC), entre otras.

Por lo tanto, se considera necesario desarrollar una guía sobre las acciones de prevención y mitigación de COVID-19 en el marco de la emergencia declarada por la pandemia, que sirva como instrumento de consulta y referencia para las cámaras empresariales, las organizaciones laborales, las instituciones del Estado, las comisiones sectoriales de productividad y otros actores sociales que trabajan en la atención de la emergencia sanitaria, la reactivación y continuidad de los lugares de trabajo.

II. Introducción

La **Guía sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para la prevención y mitigación de la COVID-19 de la población refugiada y migrante en Costa Rica**, brinda información clara que permitirá desarrollar acciones concretas ante la epidemia², de manera que se reconozcan y atiendan los riesgos específicos a los que se pueden exponer las personas refugiadas, solicitantes de refugio y migrantes en los lugares de trabajo; así como las posibles fuentes de exposición, las medidas preventivas y de mitigación y otros aspectos relacionados con la enfermedad.

Es importante resaltar que durante una situación de emergencia sanitaria como en el caso de esta epidemia, es prioridad para el país proteger a las personas trabajadoras, incluyendo a las personas refugiadas, solicitantes de refugio y migrantes, y para ello disponer de protocolos específicos que garanticen la salud y seguridad como componente fundamental para la reactivación y continuidad de las actividades productivas. En este caso, las acciones de prevención y mitigación para COVID-19 entran en las actividades de evaluación de riesgos biológicos y complementan las medidas de higiene ocupacional que se implementan y toman en consideración los Convenios de la OIT y la legislación nacional vigente, aplicable a las empresas de las diferentes actividades económicas donde mayoritariamente participa esta población.

La Guía brinda información general para el conocimiento de la enfermedad causada por el coronavirus SARS-CoV-2, describe el marco normativo y los lineamientos de aplicación obligatoria asociados a la COVID-19 para todas las empresas (Micro, Pequeñas, Medianas y Grandes empresas), que operan a lo extenso del territorio nacional. Proporciona también los elementos de seguridad y salud para la efectiva elaboración e implementación de un **Plan de preparación y respuesta para la prevención y mitigación de la COVID-19 en los lugares de trabajo**, donde participan las personas refugiadas, solicitantes de refugio y migrantes.

2. Pandemia: Es la propagación mundial de una nueva enfermedad epidémica que ataca muchos países o muchos individuos a lo largo de un área geográficamente extensa. Una epidemia es la presencia de una enfermedad con frecuencia inusualmente mayor dentro de un área geográfica o un determinado país y durante un periodo de tiempo.

Ofrece también información sobre los pasos a seguir para la elaboración del **Plan de preparación y respuesta para la prevención y mitigación de la COVID-19** en el marco de la política y las acciones relativas a la seguridad y salud en los lugares de trabajo, que incluyen la identificación de los riesgos en las diferentes actividades productivas y la definición de las medidas de prevención y mitigación para reducir los contagios de las personas migrantes, personas refugiadas y solicitantes de refugio en Costa Rica.

Finalmente, la Guía podrá ser utilizada como una herramienta de referencia y consulta para desarrollar en los lugares de trabajo sus propios protocolos de prevención y mitigación por COVID-19, de conformidad con sus necesidades y condiciones y la complejidad y características particulares de las tareas que se realizan en cada sector, de manera que les faciliten los procesos de reactivación y continuidad de las actividades productivas.

III. Objetivos

► Objetivo general

Desarrollar una herramienta informativa que permita a las personas trabajadoras migrantes y refugiadas adecuadas condiciones de salud y seguridad en el trabajo, mediante la implementación de acciones de prevención y mitigación de la enfermedad COVID-19.

► Objetivos específicos

1

Dar a conocer información general sobre la enfermedad COVID-19 a las personas refugiadas, solicitantes de refugio y migrantes que laboran en el territorio nacional.

2

Informar a las personas refugiadas, solicitantes de refugio y migrantes el marco normativo y lineamientos sanitarios de aplicación obligatoria de la COVID-19 en todos los lugares de trabajo en Costa Rica.

3

Brindar orientaciones en materia de prevención y mitigación de la COVID-19 que deben implementarse en los lugares de trabajo para garantizar la protección de las personas trabajadoras refugiadas, solicitantes de refugio y migrantes.

IV. Información general sobre COVID-19

► ¿Qué es la COVID-19?

Según la OMS es una enfermedad respiratoria nueva causada por el coronavirus (SARS-CoV-2) que se identificó por primera vez en Wuhan, China. Actualmente la propagación se da de persona a persona, a través del aire al toser y estornudar, al tocar o estrechar la mano de una persona enferma, o al tocar un objeto o superficie con el virus y luego tocarse la boca, la nariz o los ojos antes de lavarse las manos.

► Sintomatología

Los síntomas más comunes de la COVID-19 son fiebre, cansancio, tos seca, malestar general, dolor de cabeza. Algunas personas contagiadas pueden presentar dolores, congestión nasal, dolor de garganta, diarrea o dificultad para respirar. Recientemente se han adicionado síntomas como la pérdida del olfato (*Anosmia*) y cambio en la percepción del gusto (*Disgeusia*).



Estos síntomas suelen ser leves y aparecen de forma gradual. Algunas personas se infectan, pero no desarrollan ningún síntoma y no se encuentran mal, pero pueden transmitir el virus a otras personas. La mayoría de las personas que contraen la enfermedad presentan síntomas leves y se recuperan.

Alrededor del 80% se recupera de la enfermedad sin necesidad de realizar ningún tratamiento especial, 1 de cada 5 personas que contraen COVID-19 y que tienen dificultad para respirar, desarrolla una enfermedad grave y puede requerir atención hospitalaria.

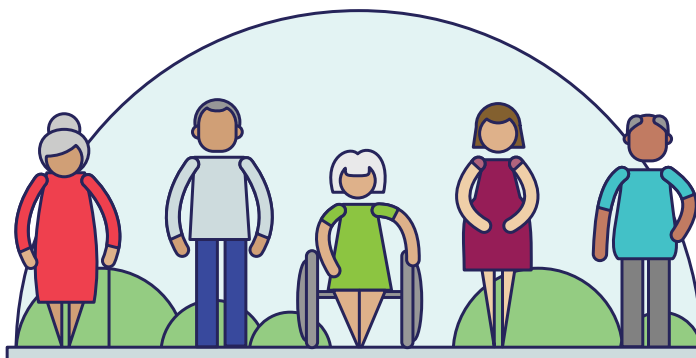
► Formas de contagio



► Principales personas en riesgo

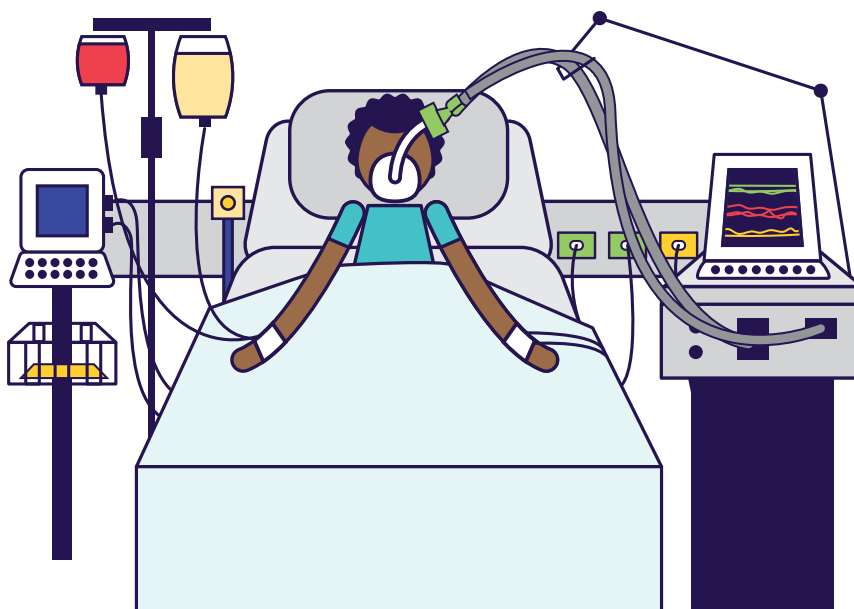
El contagio por COVID-19 pone en condiciones de mayor vulnerabilidad o riesgo a las siguientes personas:

- Las personas adultas mayores de 60 años.
- Las personas que cuentan con enfermedades preexistentes como diabetes, hipertensión, enfermedad cardíaca o pulmonar.
- Las personas con inmunosupresión (cáncer, VIH).
- Las mujeres embarazadas.



► Tratamiento para COVID-19

Actualmente **no existe una vacuna o tratamiento específico** para las personas con COVID-19, únicamente se tratan los síntomas y, los casos de mayor gravedad pueden ser hospitalizados y requerir oxígeno suplementario y ventilación mecánica.



V. Marco normativo para las personas trabajadoras extranjeras en Costa Rica

La OIT, en el contexto de la enfermedad COVID-19, promueve el respeto de las normas internacionales del trabajo, que constituyen una garantía de que las personas trabajadoras, las personas empleadoras y los gobiernos mantienen condiciones de trabajo decente mientras enfrentan la pandemia. Estas normas están constituidas por una serie de convenios y recomendaciones aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo, que es el órgano supremo de la OIT.

Estas promueven un enfoque centrado en las personas para abordar la crisis y el período de recuperación posterior, permite identificar a las personas trabajadoras según el sector productivo, y fomenta una cultura de diálogo social y de cooperación en el lugar de trabajo. Responden a la evolución del mundo del trabajo y tienen el propósito de proteger a las personas trabajadoras, teniendo presentes las necesidades de las empresas sostenibles.

La presente Guía se basa en los convenios fundamentales y en una serie de convenios técnicos, así como recomendaciones, que enuncian los principios y derechos fundamentales en el trabajo en los que se enmarca la enfermedad del COVID-19. Así también, la guía se rige por la normativa nacional que regula las relaciones de trabajo y la permanencia legal de las personas refugiadas, solicitantes de refugio y migrantes.

Se calcula que en Costa Rica hay aproximadamente **417,000 personas migrantes**, que representa un **8.7% de la población total**, y cerca de **90,000 refugiadas y/o solicitantes de asilo**, provenientes sobre todo de Centroamérica y otras regiones del continente americano. Muchos de ellos forman parte del mercado laboral³.

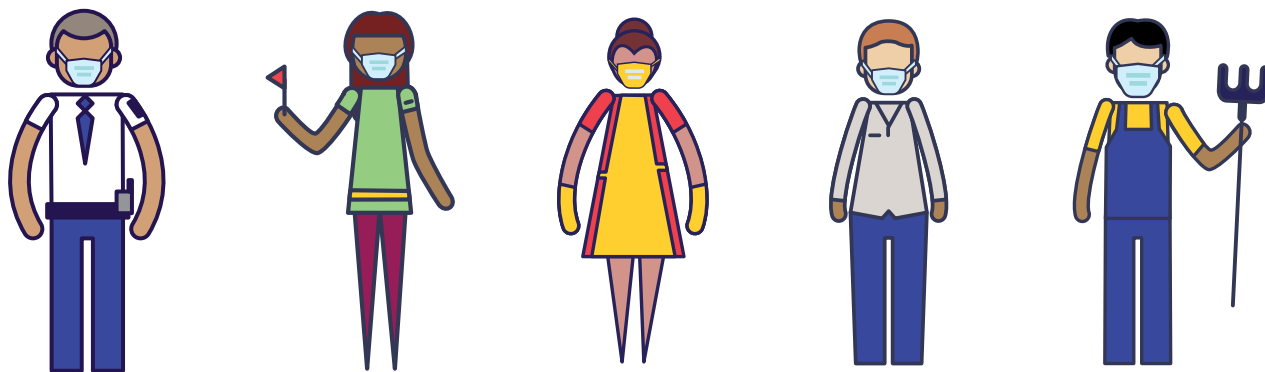
Para la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) *“el mercado laboral costarricense resulta atractivo para ciudadanos de los países vecinos, por cuanto las labores como agricultura, construcción, servicio doméstico son cada vez menos atractivas para la PEA nacional y se convierten en los mercados laborales en los cuales la población*

3. Fuente: Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (2019). Información disponible en www.migrationdataportal.org

extranjera se inserta".⁴ A su vez, se reconoce que Costa Rica ha mantenido indicadores económicos relativamente estables, y la inversión social del país en temas de salud, educación y vivienda han posibilitado que la economía nacional cuente con altos niveles en cuanto a crecimiento social y crecimiento económico. A ello se suman las condiciones adversas en algunos de los países de origen para las personas migrantes y refugiadas: *"el desplazamiento de las poblaciones centroamericanas ha sido marcado por vicisitudes políticas y transformaciones económicas que han impactado la región. Los antecedentes que promovieron el flujo de personas a nivel regional se deben a la inestabilidad de los países, a los conflictos y las guerras internas."*⁵

Es necesario reconocer que los motivos de las personas para migrar responden a necesidades laborales, pero también es por necesidades políticas, económicas y sociales, y en condiciones adversas, y poniendo en peligro su vida durante los desplazamientos.

Según indica la Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Justicia (CONAMAJ), las dinámicas migratorias tienen diferentes causas, las cuales: *"son multidimensionales y responden a razones de orden económico, social, político y ambiental. A lo anterior se suman condiciones o circunstancias específicas que requieren particular atención debido a que pueden propiciar abusos contra los derechos humanos de dichas poblaciones: formas peligrosas de viajar y malos tratos por parte de los traficantes; discriminación, racismo y violencia xenófoba; obstrucción de facto o de jure al acceso a la atención sanitaria o a la educación; detención; explotación en el lugar de trabajo; vulnerabilidad específica con respecto a la edad o al género; y situaciones de tráfico de personas (OIM, 2009). En estas condiciones, es importante destacar la participación en flujos recientes de niños, niñas, jóvenes y mujeres migrantes y refugiadas como poblaciones en especial condición de vulnerabilidad y que viven de forma diferenciada los impactos de la dinámica migratoria y de asilo"*.⁶



4. FLACSO: "Migraciones y derechos laborales en Centroamérica: características de las personas migrantes y de los mercados de trabajo". San José, CR. (2012) Pág. 141 -142.

5. IBID

6. Poder Judicial. Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia. Política institucional para el acceso a la justicia por Parte de la población migrante independiente/Poder Judicial, (San José, C.R., 2011). Pág.8.

► Definición de términos vinculados con la migración laboral, a partir de la normativa internacional

Desde la normativa internacional y nacional se establece una serie categorías migratorias que responden a diferentes situaciones o condiciones para las personas extranjeras:

- **“Persona solicitante de asilo/refugio”**

Es aquella que cruza una frontera internacional debido a un fundado temor de persecución, y debido a ello, inicia un procedimiento ante la autoridad competente en el Estado receptor, para ser reconocida como refugiado/a. Se entiende que dicha solicitud se encuentra aún pendiente de resolución y hasta que haya una resolución firme y definitiva, la persona que solicita asilo no debe ser retornada a su país de origen y tiene acceso a todos los derechos de las personas refugiadas, aunque de manera temporal hasta que haya una resolución definitiva. No toda persona que solicita la condición de refugiado/a es reconocido/a como tal.

- **“Persona refugiada”**

Una persona que, de conformidad con la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 y el Protocolo del 67, y a la Ley General de Migración, debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a un grupo social particular, opinión política, se encuentra fuera del país de su nacionalidad, y no puede o, a causa de dichos temores, no quiere acogerse a la protección de ese país.

- **“Persona migrante”**

Es una persona que deja su lugar habitual de residencia para establecerse fuera de su país de origen para poder mejorar su calidad de vida. Este término es también utilizado para referirse a personas que intentan ingresar a un país sin los permisos legales y/o utilizando los procedimientos de asilo sin una causa de buena fe. También aplica a las personas que se establecen fuera de su país de origen durante la duración de una temporada agrícola o turística, apropiadamente llamados “trabajadores temporales”.



- **“Persona trabajadora fronteriza”**

Según la Ley General de Migración y Extranjería (Artículo 97), son trabajadores transfronterizos las personas extranjeras vecinas de las zonas aledañas a las fronteras de Costa Rica, autorizadas por la Dirección General para ingresar al territorio nacional y así egresar de él, con el fin de realizar actividades asalariadas, autorizadas, tomando como referencia, entre otros, los estudios técnicos aplicados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- **“Persona desplazada internamente”**

Persona forzada a dejar de manera espontánea su lugar habitual de residencia para huir de conflictos armados, situaciones de violencia generalizada o violaciones sistemáticas a sus derechos humanos, o para escapar de desastres naturales o provocados por el hombre y de sus efectos. Este término hace referencia a las personas desplazadas dentro de las fronteras de su país de origen, que no están previstos en la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 debido a que no cruzaron ninguna frontera internacionalmente reconocida por la legislación nacional.

- **“Persona migrante en condición irregular”**

Es un término utilizado comúnmente para describir a un migrante en una situación migratoria irregular en un país de tránsito o destino, y es así debido a que su entrada se dio sin cumplir los requisitos administrativos, o ha que expiró la vigencia regular de su estancia. El término se aplica a nacionales que hayan infringido las reglas de tránsito o admisión del país huésped; personas que intentan obtener asilo sin una causa justificada; y otras personas no autorizadas a permanecer en el país de destino. Estas personas también pueden definirse como “migrantes indocumentados”, “migrantes clandestinos”.

- **“Persona trabajadora temporal”**

Se define en la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y Miembros de Sus Familias, como una persona involucrada en una actividad remunerada en un país del cual no es nacional. Un trabajador migrante establece su residencia en un país durante la duración de su trabajo. La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y Miembros de Sus Familias de 1990 define otras categorías más específicas, tales como “marino”, “trabajador vinculado a un proyecto”, y “trabajador itinerante”. Un “trabajador temporal” es un trabajador migrante cuyo trabajo depende de condiciones de temporada y es, por consecuencia, desarrollada únicamente durante parte del año.⁷

7. Fuente: IBID. Pág. 32 - 33.

► Igualdad de derechos para todas las personas trabajadoras

La Constitución Política de Costa Rica reconoce expresamente la igualdad de trato para todas las personas. Ello implica *“que todas las personas deben ser tratadas por igual en cuanto a lo que es esencialmente igual en todas ellas, como lo son los derechos humanos fundamentales”*.⁸ En palabras de la Sala Constitucional, *“igualdad quiere decir, ante todo y, sobre todo, paridad en cuanto al tratamiento de la dignidad humana y por tanto equivalencia en cuanto a los derechos fundamentales se refiere”*.⁹ El artículo 33 de la Constitución Política es la norma que lo preceptúa bajo una noción de alcance general e incondicionada, al disponer que: *“Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”*.¹⁰

Esta igualdad de derechos se extiende al ámbito laboral. Ello debido a que la jurisprudencia constitucional pone en un mismo plano el principio de igualdad de trato y el derecho al trabajo, como dos derechos fundamentales inherentes a toda persona.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental así reconocido para todas las personas sin importar su nacionalidad: el trabajo es un derecho de todas las personas y no solamente de aquellas que tienen una determinada nacionalidad. Para la Sala Constitucional: *“Esta lectura paritaria del artículo 56 está reforzada por el hecho, que ya se mencionó, de que la Constitución adopta el criterio de equiparación de derechos fundamentales entre nacionales y extranjeros, realizando de este modo el principio de igualdad”*.¹¹

Por tanto, una persona que ingresa al país, y entabla relaciones laborales, adquiere sus derechos humanos laborales en ese Estado de empleo, independientemente de su situación migratoria, puesto que el respeto y garantía del goce y ejercicio de esos derechos deben realizarse sin discriminación alguna.

Dentro de los **derechos reconocidos por la legislación costarricense**, se contemplan:

1. Derecho a la libertad de trabajo y acceso a un puesto de trabajo.
2. Derecho a la igualdad de condiciones en el trabajo y a la no discriminación.
3. Derecho al debido proceso en los trámites de deportación.

8. Constitución de la República, Artículo 33. Sentencia de la Sala Constitucional (2050 - 1991), presente en el estudio de Organización Internacional del Trabajo La persona trabajadora migrante en la Jurisprudencia Constitucional (OIT 2015). Pág. 9.

9. IBID. Pág.9.

10. IBID. Pág. 9.

11. Sala Constitucional de Costa Rica (Sentencia 616 - 1999): <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/>

4. Derecho de acceso a la documentación pública necesaria para el trabajo.
5. Derecho a los servicios de salud pública y atención médica¹².

En el caso específico de la salud y en el marco del COVID-19 la jurisprudencia constitucional es clara, en tanto es una obligación de carácter humanitario, dado la urgencia:

*“Esta atención que se brinda de manera obligada en situaciones de urgencia, obedece al reconocimiento de la dignidad de la persona humana; es, en sí misma, una derivación del derecho a la vida y a la salud de todas las personas, pero no implica, según lo reconoce el mismo derecho internacional de los derechos humanos, la prestación irrestricta, absoluta y atemporal de los servicios de salud. En otras palabras, partiendo del derecho internacional de los derechos humanos y de la dignidad de la persona humana, se permite y se obliga a esta prestación en situaciones de emergencia”.*¹³

Una persona trabajadora extranjera tiene los mismos derechos para la protección de su salud en los lugares de trabajo. La legislación nacional reconoce el derecho de todas las personas trabajadoras a tener iguales condiciones de protección en los lugares de trabajo, y particularmente tanto para la prevención y mitigación de la COVID-19.

Una persona trabajadora extranjera que realiza sus labores sin estar autorizada para trabajar o que se encuentra en situación migratoria irregular, también cuenta con los mismos derechos: el hecho de estar en condición migratoria irregular, no exime a la persona empleadora que la contrata de cumplir con todas sus obligaciones laborales y a la persona trabajadora de su derecho de acudir a las oficinas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su respectiva asesoría e información.

Es importante señalar que la persona empleadora, intermediaria o contratista no está autorizada a quitar o retener la documentación migratoria de la persona trabajadora y las autoridades nacionales tampoco pueden retener documentación, excepto que exista algún fraude o delito comprobado en la misma. Todo ciudadano tiene el derecho que se le respete y se realice el proceso que define la Ley.

12. IBID. Pág 25 - 31.

13. Sentencia número 4514-2013; Organización Internacional del Trabajo La persona trabajadora migrante en la Jurisprudencia Constitucional (OIT 2015). Pág. 33.



Permisos de trabajo en el marco del COVID-19 para personas migrantes

En Costa Rica, toda persona que cuente con una cédula de residencia, permiso de trabajo o condición regular de refugiado o asilado puede trabajar sin ningún tipo de discriminación.

Para ello debe de contar con un permiso de trabajo, emitido por la Dirección General de Migración y Extranjería, que deben tener todas las personas extranjeras que deseen trabajar en Costa Rica. Esta autorización le permite laborar para una empresa o persona empleadora específica.

Las personas extranjeras que poseen cédula de residencia o un carné de refugiado vigente, pueden laborar sin realizar solicitud de permiso de trabajo. El ser residente permanente, temporal o refugiado debidamente autorizado, le permite laborar y ser sujeto de todos los derechos y deberes laborales.

Es obligación de las personas trabajadoras extranjeras mantener sus documentos en orden y proporcionar la documentación necesaria a la persona empleadora al momento de realizar el trámite respectivo ante la Dirección General de Migración y Extranjería.

Es responsabilidad de la persona empleadora verificar la permanencia regular de la persona trabajadora extranjera, pues la Ley indica que aquella persona que contraten a personas extranjeras en condición irregular, se expone a sanciones administrativas.

En caso de que no tenga permiso, es necesario regularizar la situación. Esto significa poner sus documentos migratorios al día para que pueda permanecer en el país de acuerdo con las leyes:

- El proceso se puede hacer **si se tiene al día tu visa de entrada** a Costa Rica.
- Si el patrono presenta el caso a la Oficina de Migración. Allí sus documentos serán estudiados para determinar qué tipo de **categoría migratoria** aplica a cada trabajador o trabajadora tomando en cuenta la recomendación del Ministerio de Trabajo.
- La Oficina de Migración recibe los documentos y abre un expediente de la empresa y agrega los nombres de todos los trabajadores y trabajadoras cuya situación quiere regularizar. Si el resultado del estudio es positivo, se le informa de los documentos adicionales que debe presentar y el pago correspondiente para obtener su documento de identidad. Si su situación no está resuelta todavía, se le asigna una nueva cita.
- Una vez que haya hecho el pago, debe presentarse de nuevo a la Oficina de Migración para tomarle la fotografía y recoger luego su documento. El **DIMEX** (Documento de Identificación Migratorio para Extranjeros), es el documento que se entrega para identificarlos.

En el marco del COVID-19, dados los cambios del contexto, sírvase de acudir a la información actualizada: <https://www.migracion.go.cr/Paginas/Medidas-Administrativas-COVID19.aspx>



Permisos de trabajo en el marco del COVID-19 para personas refugiadas y solicitantes de refugio

Es necesario reconocer que dado el contexto del COVID-19, la Dirección General de Migración está tomando medidas temporales de atención. Ello significa que, por solicitud del Ministerio de Salud durante los meses de marzo a septiembre 2020, ha reprogramado la atención presencial para la realización de diversos trámites. Y que estas actividades pueden reprogramarse según el contexto.

Por tanto, las fechas de atención se han ido reprogramando. Dado que la situación puede cambiar, es importante mantenerse informado en el sitio web de la DGME:

<https://www.migracion.go.cr/Paginas/Refugio.aspx>

En los casos específicos de validez de carnés de solicitante de refugio, personas refugiadas y de permiso laboral:

La vigencia de los carnés temporal de solicitante de refugio y de carnés temporal de permiso de trabajo, se prorrogan automáticamente hasta el 11 de enero 2021. Vencido ese plazo de prórroga la persona solicitante de refugio contará con un plazo de tres meses para tramitar su cita de renovación del documento correspondiente, mediante solicitud que se podrá tramitar mediante llamada telefónica al número 1311 o ingresando al sitio oficial www.migracion.go.cr. Se deberá anexar a la solicitud digital una copia del carné del solicitante de refugio.

En cuanto a la solicitud de nuevos permisos laborales, el servicio para de trámite de nuevas solicitudes de permisos temporales de trabajo para persona solicitante de refugio se realizará vía digital, para lo cual deberán descargar el formulario de la página www.migracion.go.cr y enviarlo a la dirección de correo electrónico refugio@migracion.go.cr si su expediente está en la sede en La Uruca, San José, o a refugioupala@migracion.go.cr si su expediente está en Upala, junto con una foto del carnet de solicitante. Los permisos se entregarán en la fecha y forma que se indique en la respuesta a la solicitud.

Si se tiene cualquier problema con acceder a derechos por tener un documento vencido se puede acudir a ACNUR o su agencia socia HIAS.

- ▶ **ACNUR:** 6114-7979, 6196-9344, o 6489-9952
- ▶ **HIAS:** 800-4427271 o al WhatsApp 8576-7948
- ▶ **Consultorio Jurídico La Salle:** 8455-8166

❖ **Importante:** el permiso laboral se puede solicitar a partir de los tres meses después de formalizar la solicitud de refugio ante la DGME.

En el marco del COVID-19, dados los cambios del contexto, sírvase de acudir a la información actualizada: <https://www.migracion.go.cr/Paginas/Medidas-Administrativas-COVID19.aspx>

En Costa Rica, debido a la situación de la emergencia sanitaria provocada por COVID-19, se emitió una declaratoria de estado de emergencia en el territorio nacional, haciéndose necesaria la implementación de acciones de prevención y mitigación en todos los lugares de trabajo de manera que se garantice la seguridad y salud de las poblaciones expuestas en las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

Por tanto, en cumplimiento de lo establecido en la Constitución Política de la República de Costa Rica -que consagra el principio de igualdad, entre otros- y en la normativa internacional ratificada por Costa Rica y la nacional, es necesario aplicar en todos los lugares de trabajo las normas y lineamientos emitidos por las autoridades sanitarias, para proteger a todas las personas trabajadoras sin distingo de nacionalidad.

► Instrumentos normativos nacionales e internacionales para la prevención y mitigación del COVID-19, para personas trabajadoras extranjeras

A continuación, se describen los principales Convenios de la OIT¹⁴, leyes, reglamentos, lineamientos, resoluciones y acuerdos a considerar para la **implementación de acciones de prevención y mitigación en los lugares de trabajo**:

Convenios:

- Convenio N°155 y Recomendación N°164 sobre seguridad y salud de los trabajadores, de la OIT.
- Convenio N°161 y Recomendación N°171 sobre servicios de salud en el trabajo, de la OIT.

Leyes:

- Ley General de Salud N°5395.
- Ley de Riesgos del Trabajo N°6727.
- Ley General de Migración y Extranjería N° 8764.

14. Para una visión integral de las Normas Internacionales del Trabajo referidas al COVID-19 ver Anexo I (Pág. 58).

Decretos:

- Decreto de Estado de emergencia nacional en todo el territorio de la República de Costa Rica, debido a la situación de emergencia sanitaria por la enfermedad COVID-19 N°42227.

Reglamentos:

- Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo (N°1-MTSS).
- Reglamento de la Ley General de Migración y Extranjería (Decreto N°19010-G).

Lineamientos y Directrices:

- Lineamientos generales para propietarios y administradores (as) de Centros de Trabajo por Coronavirus COVID-19 del Ministerio de Salud (versión 4 del 20 de marzo, 2020).
- Lineamientos generales para propietarios (as) y administradores (as) de transporte público de personas a nivel nacional (buses, taxis, porteadores, lanchas, trenes y similares) en el marco de la alerta sanitaria por Coronavirus (COVID-19) del Ministerio de Salud (versión 5 del 19 de marzo, 2020).
- Lineamientos generales para reactivar actividades humanas en medio del COVID-19 del Ministerio de Salud (versión 01 del 27 de abril, 2020).
- Directriz MTSS-42317 Activación de protocolos y medidas sanitarias en los centros de trabajo por parte de las Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional ante el COVID-19 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (20 de abril, 2020).
- Lineamientos técnicos para la prevención del COVID-19 en las plantas procesadoras de alimentos del Ministerio de Salud (versión 2 del 30 de abril, 2020).
- Lineamientos Generales para empacadoras de alimentos y fincas del sector agrícola en el marco de la alerta por COVID-19 del Ministerio de Salud (versión 1 del 11 de junio, 2020).
- Lineamientos generales para las fincas cafetaleras que contratan mano de obra migrante (Indígenas Ngöbe-Buglé) en el marco de la alerta por COVID-19 del Ministerio de Salud (versión 2 del 19 de junio, 2020).
- Lineamientos generales para el transporte de empleados agropecuarios, ante la emergencia por COVID-19 del Ministerio de Salud (versión 2 del 18 de junio, 2020).

- Lineamientos General sobre el uso de mascarilla y caretas a nivel comunitario en el marco de la alerta por (COVID-19) del Ministerio de Salud (versión 4 del 21 de julio, 2020).
- Lineamiento general para el egreso de personas viajeras hacia la República de Nicaragua por puesto migratorio habilitado ante la alerta por (COVID-19) del Ministerio de Salud (versión 1 del 24 de julio, 2020).
- Lineamientos generales para el manejo domiciliario de casos en investigación, probables o confirmados de COVID-19 en el marco de la alerta sanitaria por Coronavirus (COVID-19) del Ministerio de Salud (versión 2 del 07 de agosto, 2020).

En cuanto a las normas e instrumentos jurídicos internacionales para las personas refugiadas, existen los siguientes instrumentos:

Convenios, protocolos y convenciones:

- Convención de 1951 sobre el estatuto de los refugiados.
- Protocolo de 1967 sobre el estatuto de refugiado.
- Convención de 1969 de la Organización de la Unión Africana por la que se regulan los aspectos específicos de problemas de los refugiados en África.
- Declaración de 1984 de Cartagena.
- Declaración de 1967 sobre el asilo territorial.
- Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones (2016).

En cuanto a las **personas migrantes** existen los siguientes **instrumentos**:

Declaraciones:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Declaración de 1998 la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

VI. Plan de prevención y mitigación de la COVID-19

En todo lugar de trabajo debe desarrollarse un plan con el objetivo **implementar las acciones necesarias** para la prevención y mitigación de la enfermedad COVID-19 para toda la población trabajadora, incluidas las personas refugiadas, solicitantes de refugio y migrantes.

En este sentido, la Guía orienta para disponer en los lugares de trabajo de planes de preparación y respuesta para las personas que laboran en diferentes actividades productivas, que se continúan desarrollando durante la emergencia ocasionada por la pandemia (agricultura, turismo, construcción, trabajo doméstico, seguridad y vigilancia, transporte de personas y mercancías, otros asociados).

Las acciones del plan abarcan la identificación y evaluación de los riesgos y la definición de las medidas de prevención y mitigación para enfrentar la COVID-19, basado en las fuentes oficiales de información de la Organización Mundial de la Salud y el **Ministerio de Salud** de Costa Rica.

► Identificar y evaluar los riesgos en el lugar de trabajo

Se deben considerar todos los **posibles riesgos** de contagio por el coronavirus SARS-CoV-2 a los que se pueden exponer las personas refugiadas, solicitantes de refugio y migrantes y para ello se recomienda considerar como referencia la información que se brinda a continuación, específicamente los ejemplos relativos a los riesgos y posibles fuentes de contagio descritas para algunas actividades en las que participan mayoritariamente.

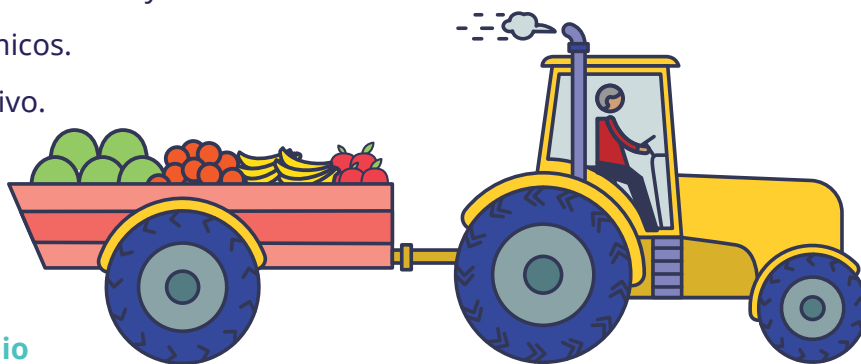
Actividades económicas con participación de personas migrantes y refugiadas en Costa Rica

Agricultura

Actividades realizadas

Las personas trabajadoras laboran en la agricultura en diferentes cultivos (caña de azúcar, piña, café, naranja, banano, melón, hortalizas, tubérculos, palma de aceite, arroz, frijol y otros), realizando labores tales como:

- Labores de preparación de tierra y siembra.
- Aplicación de agroquímicos.
- Mantenimiento de cultivo.
- Cosecha.
- Empaque.



Posibles fuentes de contagio

- Durante el traslado de personas trabajadoras a la plantación y a las áreas de empaque.
 - Ausencia de condiciones higiénico-sanitarias adecuadas (agua, jabón y toallas de papel para el secado de manos y alcohol en gel).
 - Falta de control sobre personas trabajadoras con enfermedades respiratorias, gripe o resfríos.
 - Realizar las tareas en cuadrillas sin respetarse el distanciamiento social de 1.80m.
 - Falta de limpieza y desinfección de la maquinaria, equipos y herramientas agrícolas, baños, dormitorios, comedores, casas y otras instalaciones de alojamiento de las personas migrantes y refugiadas.
 - Ausencia de información sobre el riesgo del COVID-19 y las medidas de mitigación de la enfermedad.
-

Trabajo doméstico

Actividades realizadas

Las personas trabajadoras laboran en trabajo doméstico realizando labores tales como:

- Limpieza de casas.
- Lavado y planchado de ropa.
- Cuidado de personas menores de edad y de adultas mayores.
- Preparación de alimentos.
- Recolección de residuos.

Posibles fuentes de contagio

- Durante el trayecto del hogar al lugar de trabajo.
- Labores de limpieza de pisos, muebles, perillas de puertas, inodoros, teléfonos y cualquier otra superficie con la que mantenga contacto.
- Manipulación de desechos como papel higiénico, toallas sanitarias, toallas con secreciones nasales, entre otros.
- Contacto con personas enfermas en el lugar de trabajo.
- No cumplimiento del protocolo de tos/estornudo de las personas que integran la familia del lugar de trabajo o no uso de mascarillas por la persona trabajadora doméstica y/o por quienes habitan en el hogar.
- Ausencia de equipo de protección personal.



Construcción

Actividades realizadas

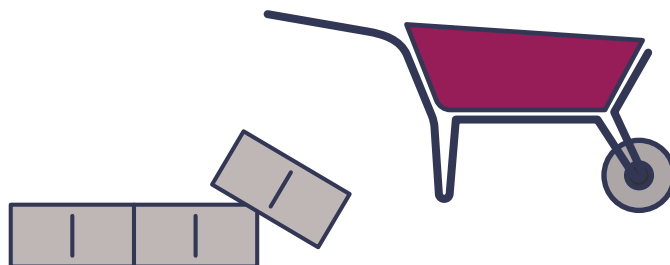
Las personas trabajadoras laboran en la construcción de diferentes obras (edificios, bodegas, casas de habitación, puentes y carreteras, entre otras) realizando labores tales como:

- Construcción de campamentos.
- Demoliciones, movimiento de tierra.
- Excavaciones y drenajes.
- Cimentación, labores de obra civil.
- Albañilería y acabados.



Posibles fuentes de contagio

- Exposición directa con personas enfermas o incumplimiento del distanciamiento físico de seguridad.
- Ausencia o uso incorrecto del equipo de protección personal (ropa de trabajo, guantes, mascarilla desechable, zapatos, chaleco, gorra y guantes de cuero).
- Fumar o ingerir bebidas alcohólicas u otras drogas en el lugar de trabajo.
- Ausencia de medios para lavado y secado de manos, así como alcohol en gel para desinfección durante las labores de construcción.
- Falta de limpieza y desinfección de los equipos y herramientas de trabajo, baños, comedores y otras instalaciones usadas por las personas migrantes y refugiadas.



Turismo

Actividades realizadas

Las personas trabajadoras laboran en el sector turístico realizando labores tales como:

- Transporte de turistas.
- Guías de turismo y atención al cliente.
- Mantenimiento de infraestructura y jardinería.
- Labores de cocina y lavandería.
- Limpieza de habitaciones, restaurantes y demás infraestructura.
- Servicio a huéspedes y cuidado de personas menores de edad, niños y niñas.

Posibles fuentes de contagio

- Exposición directa con personas turistas enfermas asintomáticas durante el registro de los visitantes y en la atención en las diferentes labores de los servicios que se ofrecen en la empresa turística.
- Utilización de bolígrafos compartidos con los clientes sin desinfectarlos previamente.
- Falta de protocolos de estornudo y tos, lavado de manos, otras formas de saludar, no tocarse la cara.
- Ausencia de sistema de pago electrónico, sin contacto.
- Contacto y manipulación de equipaje y otras pertenencias de los turistas.
- Falta en áreas públicas del establecimiento turístico de dispensadores de alcohol en gel.



Servicio de transporte

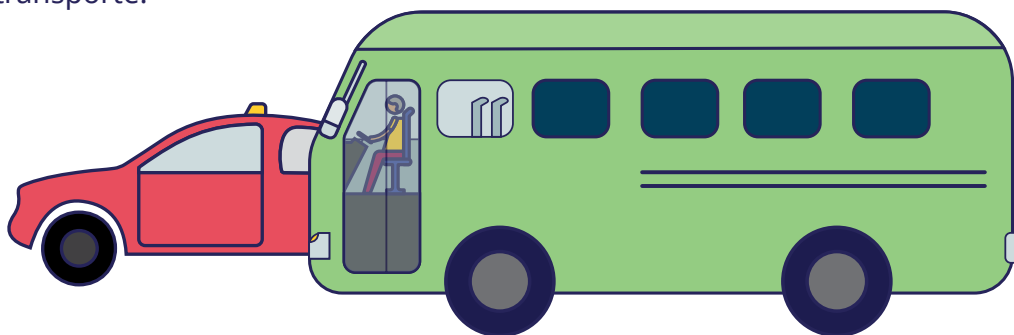
Actividades realizadas

Las personas trabajadoras laboran brindando servicio de transporte (autobuses, taxis, camiones de carga, vehículos, motocicletas y bicicletas) realizan labores como:

- Conductoras de los equipos de transporte.
- Responsables de carga y descarga.
- Ayudantes de los conductores.
- Brindando mantenimiento a los equipos de transporte.
- Vigilando la mercancía y productos que se transportan.

Posibles fuentes de contagio

- Conglomeración de pasajeros por exceder la capacidad permitida en las unidades de transporte.
- Transportar personas enfermas y mercadería sin desinfectar.
- Personas usuarias que incumplen el protocolo de tos y estornudo.
- Conductores que no aplican el protocolo para lavado de manos y se tocan el rostro sin lavarse las manos.
- Carencia de desinfectante en gel a base de alcohol al 70% para desinfección de manos de los conductores.
- Ausencia o uso inadecuado de los equipos de protección personal por parte de las personas que brindan el servicio de transporte.
- Superficies contaminadas por la falta de limpieza y desinfección de los medios de transporte.

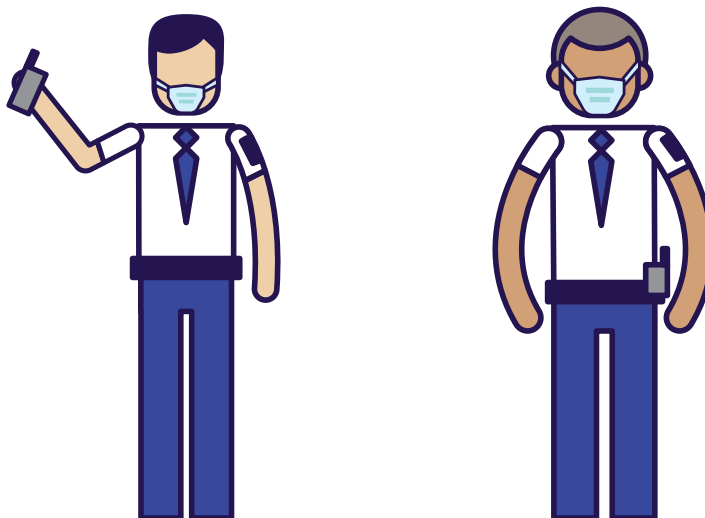


Seguridad y vigilancia

Actividades realizadas

Las personas trabajadoras laboran brindando servicios de seguridad y vigilancia en diferentes actividades económicas (construcción, bancos y transporte de remesas, turismo, agricultura, comercios, servicios públicos y privados), realizando labores como:

- Registro de ingreso y salida de visitantes.
- Realización de rondas de seguridad en las instalaciones.
- Vigilancia durante el día y la noche los bienes y servicios.
- Labores auxiliares de los sistemas de seguridad electrónica.
- Información y reporte a las autoridades policiales.



Posibles fuentes de contagio

- En el traslado de las personas de seguridad a los puestos de trabajo asignados para la vigilancia.
 - Ausencia o falta de equipamiento permanente de los servicios sanitarios agua, (jabón antibacterial, alcohol en gel, toallas de papel para el secado de manos y papel higiénico).
 - Contacto con personas durante la toma de temperatura de los trabajadores y visitantes de las empresas.
 - Ausencia de basureros con tapa y pedal para residuos sólidos que dejan en los puestos de vigilancia.
 - Atención de público sin respetar el distanciamiento físico de 1.80m.
 - Falta de limpieza y desinfección de las herramientas y equipos de trabajo (termómetros, armas, escáner, lapiceros, mesas, relojes marcadores, otros).
-

► Medidas de prevención y mitigación COVID-19

Una vez realizada la identificación y evaluación de los riesgos por COVID-19 se procede a definir las medidas de prevención y mitigación que se deben implementar en el lugar de trabajo **para garantizar la seguridad y salud de las personas migrantes y refugiadas**, durante la emergencia y en el periodo de reactivación y continuidad de las operaciones y servicios.

A continuación, se brinda una descripción general de las medidas a considerar para la prevención y mitigación de la COVID-19 en los lugares de trabajo, concretamente:



1. Control sanitario de acceso:

Seguir los lineamientos implementados en las entradas principales y puntos de acceso a las diferentes áreas del lugar de trabajo, **controles sanitarios de acceso** (filtros) para la prevención de contagios con las personas que ingresan e interactúan con las personas trabajadoras y que podrían presentar síntomas de enfermedades respiratorias (gripe o resfríos).

Se deben seguir y cumplir las medidas de prevención para la COVID-19 y demás normas de seguridad y salud en el trabajo. Concretamente:

- Utilizar el equipo de protección personal para ingresar al lugar de trabajo, específicamente la mascarilla o algún otro equipo de protección solicitado, dependiendo de la labor que va a realizar y el tipo de riesgo al cual se va a exponer.
- Tomarse la temperatura con termómetro sin contacto de luz infrarroja y no ingresar si presenta una temperatura igual o superior a 37.5 grados.
- Completar cuando se lo soliciten la bitácora de registro del ingreso con nombre y apellidos, números de identificación y de contacto.
- Abstenerse de ingresar al lugar de trabajo, si presentan síntomas de gripe o resfrío (fiebre, tos, dolor de garganta, problemas para respirar, dolor de garganta).
- Reportar al jefe inmediato o la Comisión de Salud Ocupacional en caso presentar alguno de los síntomas sobre la COVID-19 indicados en el cuestionario del anexo #1.
- Desinfectar calzado en pediluvio, tapete o alfombra de desinfección.
- Utilizar estación de lavado de manos o dispensadores con gel a base de alcohol al 70%, para que se laven o desinfecten las manos antes de ingresar al lugar de trabajo.
- Leer los afiches con protocolos de tos y estornudo, lavado de manos, formas de saludar, no tocarse la cara y otros sobre las medidas de seguridad existentes en el lugar de trabajo.
- Portar un bolígrafo de uso personal para evitar el intercambio de bolígrafos entre los colaboradores, oficiales de seguridad y visitantes.



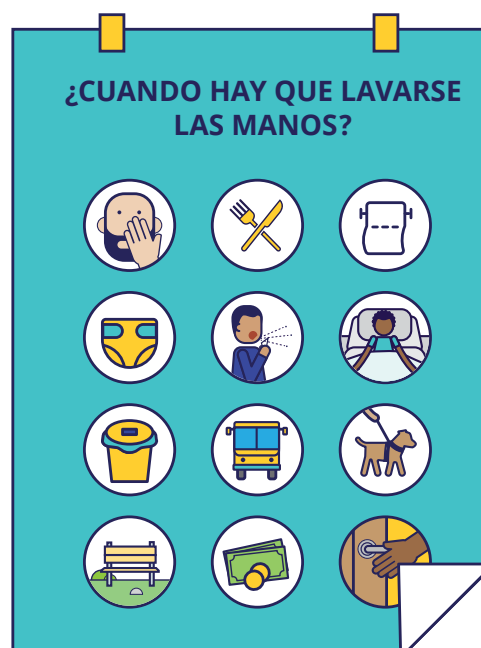
- Evitar la conglomeración de personas en las casetas de seguridad y en las cercanías de los puntos de ingreso y salida de personas del lugar de trabajo.
- Respetar el distanciamiento durante el ingreso y salida del lugar de trabajo.
- Dirigirse al área o puesto de trabajo asignado y respetar la burbuja laboral asignada para evitar contagios con personas trabajadoras de otras áreas o dependencias.



RECUERDE: En caso de presentar síntomas de enfermedades respiratorias (gripe o resfríos) debe reportarlo, ya que deben ser remitidas a su domicilio en aislamiento voluntario o a los servicios de salud, dependiendo de la seriedad de los síntomas para disminuir el riesgo de contagio.

2. Lavado de manos:

- a. Lavarse las manos frecuentemente durante la jornada de trabajo, especialmente en los siguientes momentos:
- Al comenzar las actividades laborales.
 - Después de toser, estornudar o limpiarse la nariz.
 - Antes de preparar alimentos.
 - Antes y después de comer.
 - Después de usar el baño.
 - Al tocar superficies potencialmente contaminadas (herramientas, equipos, maquinaria y cualquier otra superficie con la que tenga contacto (mostradores, barandas, pasamanos, manijas de puertas, tomacorrientes).
 - Después de tener contacto con animales.
 - Antes de tocarse la cara.
 - Antes de colocarse y retirarse la mascarilla.



b. Siga el protocolo de lavado de manos indicado por el Ministerio de Salud:

- Mójese las manos y el antebrazo con agua.
- Coloque el jabón antibacterial en las palmas de las manos.
- Limpie y desinfecte las palmas de sus manos.
- Frote el dorso de la mano.
- Limpie y desinfecte entre los dedos.
- Limpie y desinfecte la parte posterior de los dedos.
- Limpie y desinfecte los pulgares y yemas de los dedos.
- Enjuague las manos y los antebrazos con agua.
- Seque las manos y el antebrazo con toalla de papel o algún otro medio disponible.
- Coloque alcohol en gel una vez que tenga las manos limpias.



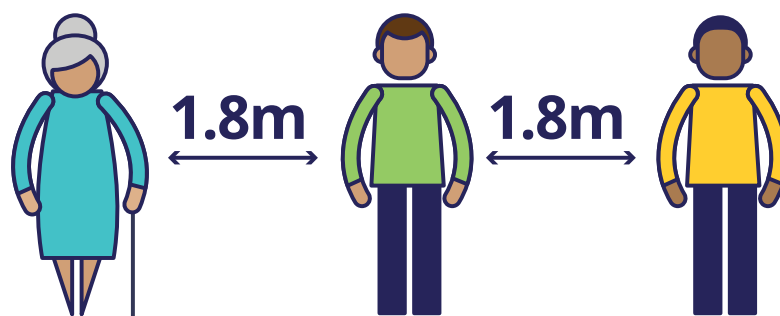
3. Distanciamiento físico:

Cumplir el distanciamiento físico de seguridad (1.80 metros) en todas las labores y áreas del lugar de trabajo y respetar la burbuja laboral asignada, para evitar el contagio de persona a persona.

Guardar el distanciamiento en todo momento, por ejemplo:

- Al realizar las labores asignadas en el lugar de trabajo.
- Al ingresar y salir del lugar de trabajo.
- Al utilizar los medios de transporte.
- Al realizar filas de espera.
- Al utilizar los vestidores, baños y otras áreas de uso común.
- Al utilizar el comedor del lugar de trabajo.
- Al circular por los pasillos y áreas comunes.

- Guardar el distanciamiento fuera del lugar de trabajo y en la casa.



4. Limpieza y desinfección en el lugar de trabajo:

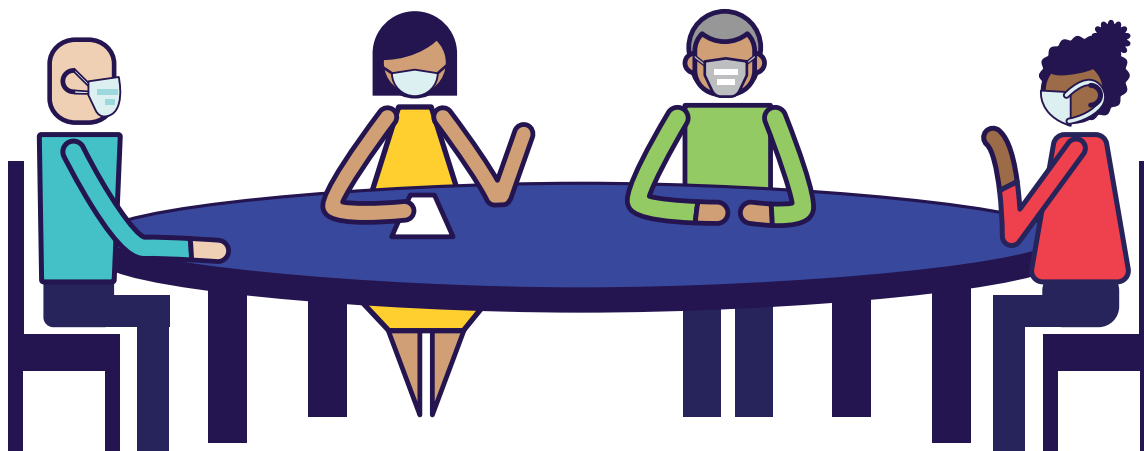
- Colaborar en la implementación del programa de limpieza y desinfección del lugar de trabajo.
- Mantener la limpieza de su puesto y área de trabajo e incrementar la frecuencia de las superficies con las que tenga mayor contacto (perillas de puertas, manillas, inodoros, pasamanos, interruptores, llaves de agua), herramientas, maquinaria, equipos de trabajo, objetos personales y cualquier superficie con la que se tenga contacto permanente.
- Cuidar los insumos y medios de higiene básicos del lugar de trabajo (papel higiénico, jabón para manos, desinfectante en gel a base de alcohol al 70%, toallas de papel o secador), de manera que puedan ser utilizados en forma periódica por todas las personas.
- Utilizar los productos de limpieza suministrados por el lugar de trabajo o desinfectantes autorizados por el Ministerio de Salud, como el hipoclorito de sodio y amonios cuaternarios.
- Identificar y usar los basureros con tapa y con apertura de pedal ubicados en el lugar de trabajo, para prevenir la contaminación al disponer de los residuos.
- Mantener ventilada el área o puesto de trabajo.
- Recordar el uso del equipo de protección personal (guantes, mascarillas, anteojos y delantal) cuando realice la limpieza y evite el intercambio de estos equipos.



5. Equipo de protección personal:

Los lineamientos oficiales del Ministerio de Salud y de las demás instituciones que trabajan en forma conjunta establecen que todas las personas expuestas a riesgos en los lugares de trabajo deberán usar el equipo de protección personal, concretamente:

- Las personas que ingresen y realicen cualquier tipo de labor en el lugar de trabajo en las diferentes actividades económicas (agricultura, construcción, turismo, trabajo doméstico, vigilancia y seguridad, transporte de pasajeros y mercancías, otros).
- Las personas que realizan las labores de limpieza y desinfección en los lugares de trabajo deben usar el equipo indicado en la hoja de datos de seguridad de los productos utilizados.
- Las personas que atiende público y no cuenta con una barrera acrílica y /o no puede guardar la distancia de 1.80m.
- Las personas que deba realizar visita de campo/giras, visitas domiciliarias, trabajar con otros grupos de personas, visitar clientes u otras empresas.
- Las personas que deben realizar labores en lugares fuera de su espacio de trabajo dentro de la misma empresa o institución.
- Las personas que participan en reuniones presenciales cuya duración sea mayor a 15 minutos.
- Las personas que se encuentran en espacios cerrados con más de una persona.
- Las personas que tengan contacto con personas enfermas dentro y fuera del lugar de trabajo.

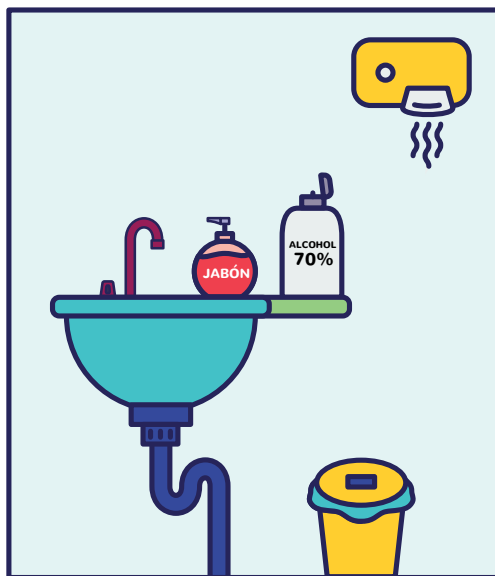


6. Instalaciones higiénico-sanitarias:

Las personas trabajadoras migrantes y refugiadas tienen derecho a disponer en los lugares de trabajo de adecuadas instalaciones higiénico-sanitarias para la prevención de la COVID-19, al igual que cualquier otra persona nacional, específicamente:

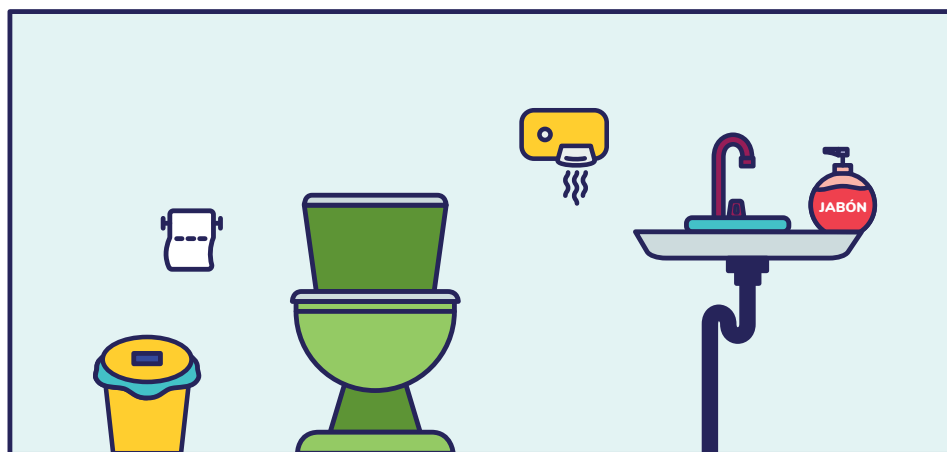
a. Disponer de estaciones de **lavado de manos**, equipadas con lo necesario:

- Agua y jabón para manos.
- Secado de manos (toallas de papel o secador eléctrico de aire caliente).
- Dispensadores de desinfectante en gel a base de alcohol al 70% para desinfección de manos.
- Afiche con el protocolo de lavado de manos del Ministerio de Salud.
- Basurero con tapa y con apertura de pedal.

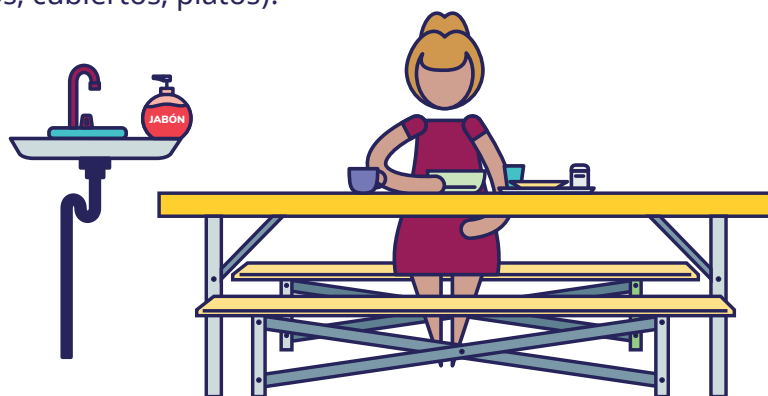


b. Disponer permanentemente de **servicios sanitarios** en adecuadas condiciones:

- Higiene, ventilación e iluminación.
- Agua y jabón para manos.
- Papel higiénico.
- Secado de manos (toallas de papel o secador eléctrico).
- Afiche con protocolo de lavado de manos del Ministerio de Salud.
- Basurero con tapa y con apertura de pedal.



- c. Disponer permanentemente de **comedores** en adecuadas condiciones para todas las personas del lugar de trabajo.
- Higiene, ventilación e iluminación.
 - Estaciones de lavado de manos (agua, jabón, secado de manos).
 - Dispensadores de desinfectante en gel con alcohol al 70%.
 - Mantener en los comedores el aforo al 50% (establecer roles/horarios).
 - Promover el consumo de alimentos nutritivos a las personas trabajadoras, esto ayuda a que el sistema inmunológico luche contra las enfermedades.
 - No intercambiar los implementos personales para comer sin lavar (cucharas, vasos, cubiertos, platos).

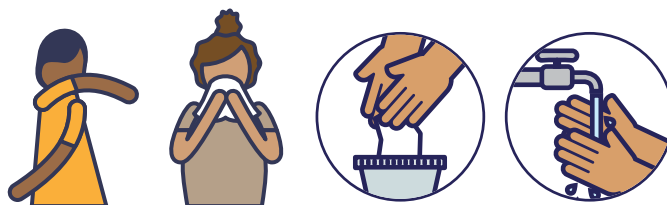


- d. **Otras instalaciones higiénico-sanitarias:** mantener adecuadas condiciones de higiene y limpieza, equipamiento y distanciamiento físico de seguridad en las casas de habitación, dormitorios, cuartos, lavanderías de ropa de trabajo y equipos, áreas de recreo y otras suministradas por las empresas públicas o privadas a las personas trabajadoras y sus familias.

7. Promoción de la salud:

Implemente prácticas y conductas saludables en el lugar de trabajo y fuera de este, específicamente cumplir los siguientes lineamientos mínimos del Ministerio de Salud:

- Utilizar toallas de papel o papel higiénico al estornudar o toser y en caso de no disponer usar el antebrazo, según el protocolo del Ministerio de Salud.



- Evitar tocarse los ojos, la nariz y la boca.
- Extremar las medidas de lavado de manos, según el protocolo del Ministerio de Salud.



- Promover formas de saludar evitando el contacto físico.
- Limpiar frecuentemente las superficies que puedan contaminarse con secreciones respiratorias.
- Guardar siempre el distanciamiento físico de seguridad (1.80 metros) para evitar el contagio de persona a persona.
- Reportar de inmediato en caso de presentar síntomas de resfrío o gripe para gestionar la consulta y ser evaluados por los servicios de salud privados o en el EBAIS al cual se encuentra adscrito.
- Reportar y no desarrollar actitudes xenofóbicas o discriminatorias sobre personas que presenten o han presentado síntomas de gripe o resfrío o que hayan sido diagnosticadas con COVID-19.



- Cumplir con la Ley 9028 sobre Ambientes Libres de Humo de Tabaco.
- Evitar la visita de personas enfermas o con síntomas de resfriado o gripe.
- Portar siempre algún tipo de gel a base de alcohol al 70%, o alcohol, o algún otro producto antibacterial de acuerdo con la oferta del mercado.
- Consumir alimentos nutritivos, esto ayuda a que el sistema inmunológico luche contra las enfermedades.
- Utilizar el sistema de información 1322 para consultar todas las dudas que tenga sobre la COVID-19.
- Solicitar a la administración e integrantes del Comité de Gestión COVID-19 ayuda psicológica en caso de requerirla, de manera que puedan brindarle ayuda o gestionar apoyo para el manejo de la crisis nerviosa por la COVID-19.
- Recordar que no deben reutilizar las mascarillas desechables y deben depositarlas en un recipiente con tapa y lavarse las manos con agua y jabón luego de desecharlas.



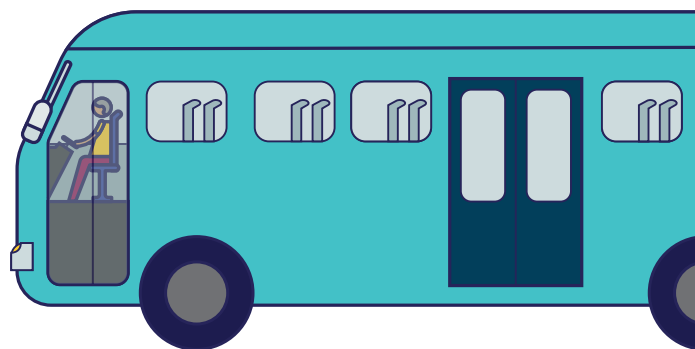
RECUERDE: Las personas trabajadoras refugiadas, solicitantes de refugio y migrantes tienen la responsabilidad de colaborar con las personas empleadoras para la puesta en práctica de medidas de prevención, protección y promoción de la salud y deben adoptar un comportamiento sano y seguro para protegerse a sí mismas y a sus compañeros y compañeras de trabajo.

8. Transporte de personas:

Durante el periodo de epidemia, algunas personas trabajadoras refugiadas, solicitantes de refugio y migrantes tendrán que desplazarse al lugar de trabajo en transporte público o utilizar medios de transporte del lugar de trabajo, por lo que es necesario se informe de las medidas de prevención para reducir el riesgo de contagio:

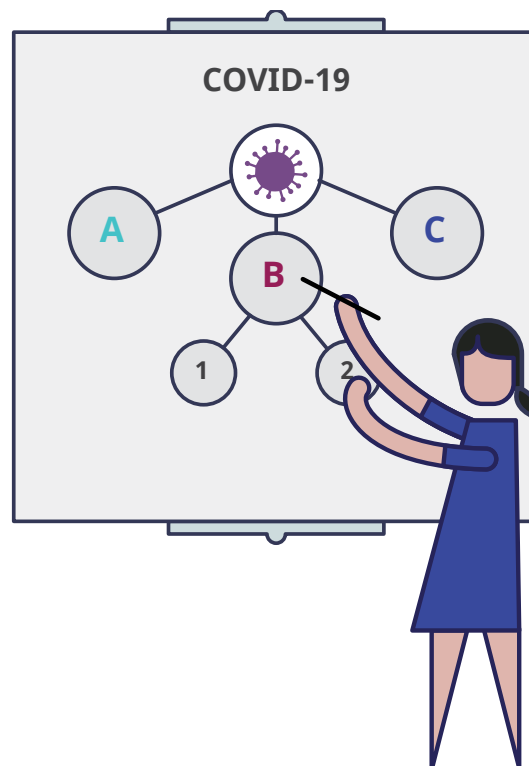
- Evitar en la medida de lo posible el viajar en las horas de mayor demanda (horas pico) y asegurarse de subir en autobuses donde no viajan pasajeros de pie.

- Llevar consigo el monto exacto de lo que se debe pagar por la ruta en que se va a viajar y evita el contacto cara a cara con el conductor.
- Utilizar la mascarilla durante todo el trayecto ya sea dentro o fuera del lugar de trabajo.
- Mantener el distanciamiento con los demás pasajeros en la medida de lo posible.
- Abrir la ventanilla o facilitar la ventilación del medio de transporte.
- Desinfectar frecuentemente sus manos con gel a base de alcohol al 70%.
- Evitar tocarse los ojos, la nariz y la boca.
- Aplicar los protocolos de tos y estornudo.



9. Información y capacitación:

- a. Participe y colabore en el desarrollo de las acciones informativas y educativas que se realizan para todas las personas del lugar de trabajo, sobre: qué es el COVID-19, personas de mayor riesgo, transmisión, síntomas, medidas de prevención y mitigación, protocolos (lavado de manos, tos y estornudo, formas de saludar), prohibición de actitudes xenofóbicas o discriminatorias, entre otras. Esta información debe estar disponible en un idioma que las personas extranjeras comprendan.
- b. Manténgase informado e informada de manera actualizada y oportuna sobre las medidas de prevención y mitigación, conforme a los lineamientos oficiales emitidos diariamente por las autoridades sanitarias y en caso de duda marque a la línea 1322.



- c. Lea los protocolos e información COVID-19 que debe estar ubicada en lugares visibles de los lugares de trabajo (entradas y accesos principales, servicios sanitarios, baños y vestidores, comedores, salas de espera, medios de transporte, bodegas, plantación, oficinas y otras), específicamente los afiches oficiales del Ministerio de Salud:

- “Cómo lavarse las manos con agua y jabón”
- “Forma correcta de toser y estornudar”.
- “No tocarse la cara”
- “Formas de saludar”.



RECUERDE: Existe la posibilidad (aunque pequeña) de que personas contagiadas asintomáticas puedan transmitir el coronavirus SARS-CoV-2, razón por la cual es fundamental estar atento a los medios divulgación del lugar de trabajo sobre las medidas de higiene, distanciamiento físico de seguridad, protección y otras para prevenir los contagios.

10. Servicios de salud y manejo de casos COVID-19:

- a. **Protocolo casos COVID-19:** cuando una persona trabajadora refugiada o migrante sea sospechosa por COVID-19 debe seguir y cumplir los siguientes lineamientos del Ministerio de Salud:
- Tener presente que toda persona que se sospeche o esté enferma por el virus, sea que se encuentre en condición migratoria regular o irregular, tiene derecho a ser atendida en los servicios de salud.

- Informar de inmediato a la gerencia, jefe directo o los Integrantes del Comité de Gestión COVID-19 y/o la Comisión de Salud Ocupacional, para que reciba apoyo e instrucciones.
- Acudir al consultorio médico del lugar de trabajo o al centro de salud más cercano para su valoración por parte de los profesionales de la salud.
- Utilizar un cubre bocas y mantenerse distanciado en un área del lugar de trabajo mientras recibe atención médica, para evitar contagios a las demás personas trabajadoras.
- Gestionar ayuda o hacer consultas sobre la situación de salud ocasionada por la COVID-19 en la **línea del sistema de emergencias 1322**.
- Proporcionar a los profesionales de la salud donde se realizan la valoración médica todos los detalles de sus síntomas, contactos con personas enfermas, viajes recientes y cualquier otra información importante para el adecuado manejo del caso.
- Proceder una vez diagnosticada la persona como positivo a elaborar una lista de las personas con las que mantuvo contacto directo en el lugar de trabajo para dar seguimiento con el Ministerio de Salud.
- Indicar al patrono el resultado (caso positivo) cuando el contagio sea originado en el lugar de trabajo para que pueda reportar el caso al Instituto Nacional de Seguros.
- Suspender las labores en el área de trabajo específica donde se encontraba la persona diagnosticada como caso positivo y proceder a realizar la desinfección del área para poder organizar la continuidad de las labores de manera segura.
- No consumir ningún medicamento, el consultorio médico del lugar de trabajo o el centro de salud se encargará de brindar las indicaciones correspondientes.



- Implementar las instrucciones y acciones emitidas por el Área Rectora del Ministerio de Salud para mantener la continuidad de las operaciones del lugar de trabajo.
- Gestionar en caso de ser necesario ayuda psicológica para las personas afectadas, de manera que puedan recibir apoyo para el manejo de la crisis por la COVID-19.

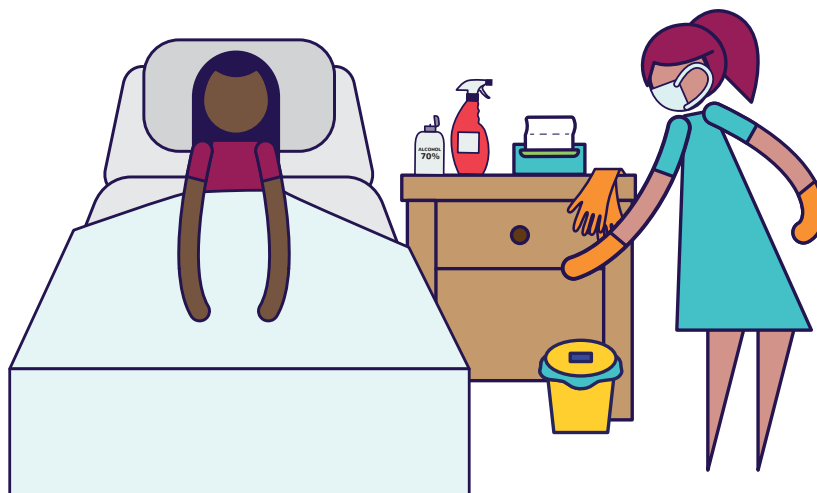


RECUERDE: Proteger la identidad de las personas confirmadas con la enfermedad COVID-19 y manejar la información con confidencialidad es un derecho de las personas refugiadas, solicitantes de refugio y migrantes.

b. Protocolo atención de personas enfermas:

- Permanecer en una habitación adaptada y ventilada hasta la finalización del aislamiento para la recuperación de la COVID-19.
- Ubicar en una habitación distinta a las demás personas y en caso de no ser posible, mantener una distancia mínima de un metro con el enfermo y no compartir las camas.
- Disponer de un baño para uso exclusivo de la persona enferma o caso contrario, limpiarlo cada vez que sea utilizado por el paciente.
- Disponer de un teléfono para comunicarse con los familiares u otras personas, sin salir de la habitación.
- Colocar un basurero con tapa de apertura de pedal y con una bolsa de plástico para los residuos.
- Disponer de utensilios de aseo y productos para la higiene de manos de uso exclusivo para la persona enferma.
- Reemplazar periódicamente las toallas de tela siempre que se encuentren húmedos y se recomienda el uso de toallas de papel para el secado de manos.
- Cumplir en todo momento el protocolo de tos y estornudo, cubrirse la boca y la nariz al toser o estornudar con pañuelos desechables o el codo flexionado y lavarse las manos de forma inmediata.
- Indicar a la persona que brinda asistencia al paciente el uso del equipo de protección personal y el cumplimiento de los protocolos.

- Prohibir las visitas durante el periodo de aislamiento.
- Tener presente que el retorno de la persona trabajadora refugiada, solicitante de refugio y migrante al lugar de trabajo se debe realizar solo mediante alta médica otorgada por el médico de la CCSS.



RECUERDE: Las personas trabajadoras pueden consultar las recomendaciones indicadas en la Norma para el abordaje de los riesgos psicosociales del Consejo de Salud Ocupacional y el Lineamiento de salud mental y apoyo psicosocial en el marco de la alerta sanitaria por Coronavirus COVID-19 del Ministerio de Salud.

► Verificación de condiciones COVID-19

A continuación, se sugiere una **herramienta para la verificación de condiciones de seguridad y salud** para las personas refugiadas, solicitantes de refugio y migrantes, la cuál puede ser llenada por algún representante de las personas migrantes y refugiadas y/o solicitantes de asilo, Integrantes de las Comisiones de Salud Ocupacional, Integrantes del Comité de Gestión COVID-19, Líderes Sindicales y cualquier instancia que vele por los derechos de las personas trabajadoras.

Esta incluye las principales condiciones que se deben considerar en las labores que realizan en los lugares de trabajo, durante la pandemia y en los procesos de reactivación de las operaciones y servicios en las diferentes actividades productivas.

Condiciones de seguridad y salud del trabajo por la COVID-19

N°	Medidas de prevención y mitigación COVID-19 para trabajadores migrantes o refugiados	Cumple		Normativa nacional COVID-19 aplicable	Acciones correctivas COVID-19 (medidas de prevención y mitigación)
		Si	No		
1	¿Tiene en el lugar donde labora los mismos derechos que los trabajadores nacionales para la protección de su salud en el marco de la COVID-19?				
2	¿La persona empleadora, intermediaria o contratista con la que labora le quita o retiene la documentación migratoria?				
3	¿Se informa a las personas trabajadoras refugiadas, solicitantes de refugio y migrantes la normativa y lineamientos sanitarios de la OMS y el Ministerio de Salud de Costa Rica, relativo a la enfermedad COVID-19?				
4	¿El lugar de trabajo donde labora cuenta con un Plan de Preparativos y Respuesta ante Emergencias que incluya acciones sobre COVID-19?				
5	¿Se tiene identificados en el lugar de trabajo los riesgos de la COVID-19 y las fuentes de contagio?				
6	¿Las personas trabajadoras refugiadas, solicitantes de refugio y migrantes tienen acceso a servicios de salud?				

N°	Medidas de prevención y mitigación COVID-19 para trabajadores migrantes o refugiados	Cumple		Normativa nacional COVID-19 aplicable	Acciones correctivas COVID-19 (medidas de prevención y mitigación)
		Si	No		
7	¿Se cuenta en el lugar de trabajo con un mecanismo de comunicación interna, divulgación e información sobre COVID-19?				
8	¿El lugar de trabajo tiene implementadas medidas de distanciamiento físico de seguridad para realizar las labores?				
9	¿El lugar de trabajo cuenta con controles sanitarios de acceso para las personas trabajadoras?				
10	¿Se dispone de estaciones para el lavado de manos en buenas condiciones?				
11	¿Los servicios sanitarios existentes en el lugar de trabajo presentan buenas condiciones?				
12	¿Las personas trabajadoras disponen de desinfectante en gel a base de alcohol al 70% para desinfección de manos (dispensadores y/o frascos)?				
13	¿El lugar de trabajo dispone de comedores y/o dormitorios en buenas condiciones?				
14	¿El lugar de trabajo cuenta con un protocolo para el manejo de casos COVID-19?				

N°	Medidas de prevención y mitigación COVID-19 para trabajadores migrantes o refugiados	Cumple		Normativa nacional COVID-19 aplicable	Acciones correctivas COVID-19 (medidas de prevención y mitigación)
		Si	No		
15	¿Se tiene implementado un programa de limpieza y desinfección de instalaciones, equipos, maquinaria, herramientas y otros medios de trabajo?				
16	¿Se tienen implementadas medidas de prevención para el transporte de las personas trabajadoras?				
17	¿Se suministra a las personas trabajadoras el equipo de protección personal?				
18	Otras condiciones y comentarios sobre las medidas de prevención y mitigación por COVID-19:				

VII. Anexos o recursos complementarios

Recursos complementarios

¿Cuándo hay que lavarse las manos?



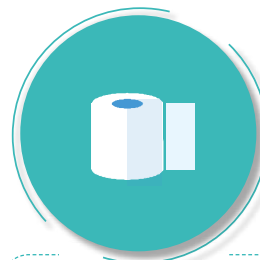
Ministerio
de **Salud**
Costa Rica



Antes de tocarse la cara



Antes de preparar y comer
los alimentos



Después de
ir al baño



Antes y después de
cambiar pañales



Después de toser
o estornudar



Después de visitar o atender
una persona enferma



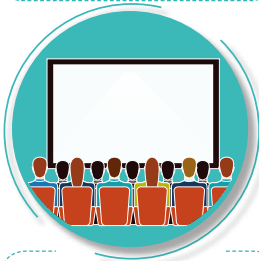
Después de
tirar la basura



Después de utilizar
el transporte público



Después de
estar con mascotas



Luego de estar en
zonas públicas



Después de
tocar dinero o llaves



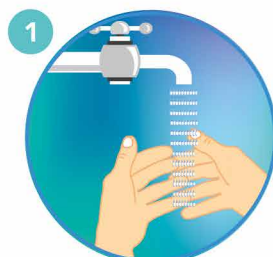
Después de tocar pasamanos o
manijas de puertas

¿Cómo lavarse las manos?



DURACIÓN DEL PROCESO: 30 SEGUNDOS

PARA RESTREGARSE LAS MANOS CANTE "CUMPLEAÑOS FELIZ" DOS VECES



Humedezca las manos con agua y cierre el tubo



Aplice suficiente jabón



Frote sus manos palma con palma



Frote la palma de la mano derecha sobre el dorso de la mano izquierda entrelazando los dedos, y viceversa



Frote las manos entre sí, con los dedos entrelazados



Apoye el dorso de los dedos contra las palmas de las manos, frotando los dedos



Rodeando el pulgar izquierdo con la palma de la mano derecha, frote con un movimiento de rotación y viceversa



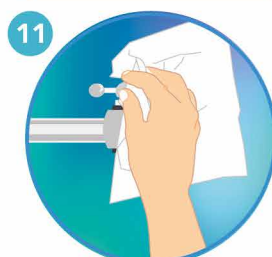
Frote circularmente la yema de los dedos de la mano derecha contra la palma de la mano izquierda y viceversa



Enjuague abundantemente con agua



Sacuda muy bien las manos y séquelas idealmente con una toalla desechable



Use la toalla para cerrar la llave



Ministerio
de **Salud**



Forma correcta de toser y estornudar



Ministerio
de **Salud**
Costa Rica



CUBRA SU BOCA Y NARIZ
CON LA PARTE SUPERIOR DEL
BRAZO, HACIENDO UN SELLO
PARA EVITAR SALIDA
DE GOTITAS DE SALIVA



O CÚBRASE
CON UN PAÑUELO
DESECHABLE



DEPOSITE EL PAÑUELO
EN EL BASURERO,
NO LO LANCE
AL MEDIO AMBIENTE



NUNCA SE TOQUE LA CARA
SI NO SE HA LAVADO
LAS MANOS
CON AGUA Y JABÓN

¡DETENGA EL CONTAGIO!



ESTÁ EN TUS MANOS

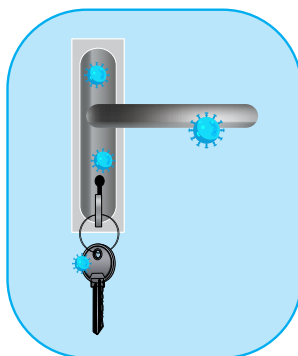
Desinfecte diariamente las superficies
que se tocan con frecuencia



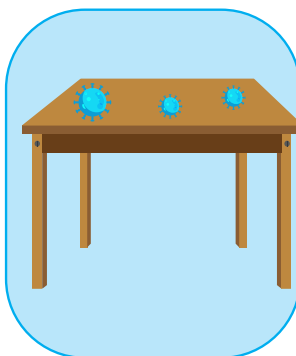
TELÉFONO CELULAR
CONTROL REMOTO
TABLETAS, TECLADOS



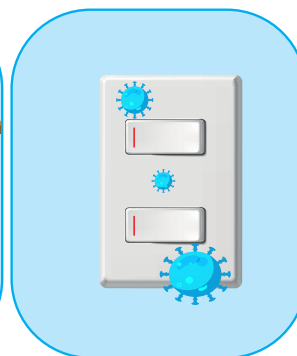
EL INODORO,
SUPERFICIES DEL BAÑO,
LAVAMANOS, GRIFOS



PERILLAS DE PUERTAS,
PICAPORTES, LLAVES



MUEBLES DE MADERA
O PLÁSTICO



APAGADORES
DE LUZ

Costa Rica contra el COVID-19

► Anexo I: Normas Internacionales del Trabajo

Convenios Fundamentales y Técnicos, y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo:

- [Convenio núm. 29](#) sobre el trabajo forzoso (1930). Ratificado por Costa Rica (1960)
- [Convenio núm. 97](#) sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949
- [Convenio núm. 98](#) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1951). Ratificado por Costa Rica (1960)
- [Convenio núm. 102](#) sobre la seguridad social (norma mínima), (1952). Ratificado por Costa Rica (1972)
- [Convenio núm. 111](#) sobre la discriminación (empleo y ocupación), (1958). Ratificado por Costa Rica (1962)
- [Convenio núm. 120](#) sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964. Ratificado por Costa Rica (1966)
- [Convenio núm. 121](#) sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (1964)
- [Convenio núm. 130](#) sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad (1969). Ratificado por Costa Rica (1972)
- [Convenio núm. 149](#) sobre el personal de enfermería (1977)
- [Convenio núm. 155](#) sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981)
- [Convenio núm. 156](#) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981). Ratificado por Costa Rica (2019)
- [Convenio núm. 161](#) sobre los servicios de salud en el trabajo (1985)
- [Convenio núm. 167](#) sobre seguridad y salud en la construcción (1988)
- [Convenio núm. 184](#) sobre la seguridad y la salud en la agricultura (2001)
- [Convenio núm. 187](#) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, (2006)

- [Convenio núm. 189](#) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011). Ratificado por Costa Rica (2014)
- [Recomendación núm. 97](#) sobre la protección de la salud de los trabajadores (1953)
- [Recomendación núm. 102](#) sobre los servicios sociales (1956)
- [Recomendación núm. 116](#) sobre la reducción de la duración del trabajo (1962)
- [Recomendación núm. 120](#) sobre la higiene (comercio y oficinas), (1964)
- [Recomendación núm. 134](#) sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad (1969)
- [Recomendación núm. 151](#) sobre los trabajadores migrantes (1975)
- [Recomendación núm. 157](#) sobre el personal de enfermería (1977)
- [Recomendación núm. 164](#) sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981)
- [Recomendación núm. 165](#) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)
- [Recomendación núm. 171](#) sobre los servicios de salud en el trabajo (1985)
- [Recomendación núm. 175](#) sobre seguridad y salud en la construcción (1988)
- [Recomendación núm. 192](#) sobre la seguridad y la salud en la agricultura, (2001)
- [Recomendación núm. 197](#) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006)
- [Recomendación núm. 201](#) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011)
- [Recomendación núm. 202](#) sobre los pisos de protección social (2012)
- [Recomendación núm. 205](#) sobre empleo y trabajo decente para la paz y la resiliencia (2017)
- [Protocolo núm. 155](#) relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, (1981)

► Referencias

Agencia de la ONU para Refugiados. ACNUR (2017): “Marco Integral Regional para la protección y soluciones”. Disponible en: <https://www.acnur.org/marco-integral-regional-para-la-proteccion-y-soluciones-mirps.html>

Agencia de la ONU para Refugiados. ACNUR (2020): Ayuda para personas refugiadas y solicitantes de refugio. Disponible en: <https://help.unhcr.org/costarica/>

Dirección General de Migración y Extranjería (2020): Ley General de Migración y Extranjería N° 8764. Disponible en: <https://www.migracion.go.cr/Paginas/Leyes-y-Reglamentos.aspx>

FLACSO (2012): “Migraciones y derechos laborales en Centroamérica: características de las personas migrantes y de los mercados de trabajo”. San José, Costa Rica. Disponible en: <https://flacso.or.cr/publicaciones/migraciones-y-derechos-laborales-en-centroamerica-caracteristicas-de-las-personas-migrantes-y-de-los-mercados-de-trabajo/>

Forastieri, Valentina. (2020). Medidas de prevención y protección contra la pandemia de la covid-19 (virus sars-cov-2) en los centros de trabajo.

ILO (2020). Prevention and Mitigation of COVID-19 at work. Action Check List

ILO (2020). COVID-19: ¿qué papel deben asumir las organizaciones de trabajadores? Recomendación núm. 205 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (R205) en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_740373.pdf

ILO (2020). An employer’s guide on managing your workplace during COVID-19. Disponible en: https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_740212/lang--en/index.htm

ILO (2020). Improving Safety and Health in Micro-, Small and Medium-Sized Enterprises: An overview of initiatives and delivery mechanisms. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_740304/lang--en/index.htm

OIT (2015). La persona trabajadora migrante en la Jurisprudencia Constitucional: principio de igualdad y derecho al trabajo. San José, Costa Rica. Disponible en: https://www.ilo.org/san jose/publicaciones/WCMS_382486/lang--es/index.htm

OIT (2001). Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Ginebra, Suiza. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf

OIT (2020). Las normas de la OIT y el COVID-19 (coronavirus). Preguntas frecuentes. Disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto del brote de COVID-19. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf

Poder Judicial. CONAMAJ (2011): Política institucional para el acceso a la justicia por Parte de la población migrante independiente. San José, Costa Rica. Disponible en: <https://www.conamaj.go.cr/index.php/publicaciones/libros>

Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL), Organismo de los Estados Americanos (OEA). (2020). Portafolio de respuestas de Ministerios de Trabajo al COVID-19. Disponible en: http://rialnet.org/?q=es/respuestas_COVID19

Secretaría de Salud (2020). Medidas de Seguridad Sanitaria. Consejo de Salubridad General. Gobierno de México.

World Health Organization (2020). Getting your workplace ready for COVID-19. Disponible en: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf>

World Health Organization. (2020). Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak. Disponible: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/mental-health-considerations.pdf>

