

# MEDIDAS ADOPTADAS POR EL GOBIERNO DE COSTA RICA ANTE LA ALERTA SANITARIA DEL COVID-19 QUE SE ENCUENTRAN VIGENTES DESPUÉS DE SEMANA SANTA 2020

## ▶ A. TELETRABAJO

Como ya les habíamos informado, el año pasado se aprobó la Ley para regular el Teletrabajo, la N° 9738 del 18 de setiembre de 2019, que fue reglamentada mediante el Decreto Ejecutivo N° -42083MP-MTSS-MIDEPLAN-MICITT del 20 de diciembre de 2019.

En el contexto de la nueva normativa, se aprobó la Directriz N° -0735-MTSS del 9 de marzo del 2020, publicada en Alcance N° 41 a La Gaceta N° 47 del 10 de marzo del 2020, que rige a partir de esta misma fecha.

De acuerdo al comportamiento epidemiológico y como acción preventiva ante la alerta sanitaria por el COVID19- se ordenó de manera temporal a la Administración Pública Descentralizada y a las instancias ministeriales, a implementar temporalmente y en la medida de lo posible, durante la jornada semanal, la modalidad de teletrabajo en sus respectivas instituciones. Para lograr lo anterior, cada institución deberá de tomar las medidas necesarias para implementar el teletrabajo en todos los puestos teletrabajables.

De la misma manera, se invitó al sector privado a adoptar las mismas disposiciones contempladas en la directriz.

Por consiguiente, si bien no se obliga a las empresas privadas a implementar el teletrabajo, si les recomienda hacerlo, para lo cual deberá primero identificarse cuáles puestos son teletrabajables, sin olvidar que la modificación del trabajo presencial a la modalidad de teletrabajo, sigue siendo voluntaria.

A los trabajadores se les indicará, que la decisión de adoptar esta modalidad de trabajo se hace de manera temporal, pudiendo ser prorrogada de común acuerdo y sin que ello constituya un "derecho adquirido" –técnicamente una "situación jurídica consolidada"- a favor de los trabajadores, para exigirlo después de que para la empresa ya no sea necesario.

De igual forma, en el mismo acuerdo que se celebre deberán indicarse las obligaciones que aseguren el cumplimiento efectivo de la jornada de trabajo y el nivel de productividad requerido, así como dejar evidenciada la responsabilidad del trabajador por el equipo que se le suministre y el recordatorio de las medidas que debe implementar para salvaguardar la información confidencial. Salvo en lo que específicamente se incluya en el acuerdo, el contenido del contrato de trabajo celebrado permanecerá vigente.

En los casos en los que las labores solo puedan desarrollarse mediante trabajo con motivo de la actual pandemia, la negativa el trabajador a aceptarlo obligará a la empresa al despido con responsabilidad patronal o a la suspensión del contrato de trabajo, previa autorización administrativa en tal sentido.

## ▶ B. VIAJES AL EXTERIOR Y MEDIDAS MIGRATORIAS

Aunque la decisión del trabajador de viajar al exterior es personal, se han aprobado varias directrices en el sector público que tienen como objetivo limitar los desplazamientos de las personas.

Mediante la Directriz N° -0745 del 12 de marzo del 2020, que fue publicada este 17 de marzo en el Alcance N° 46 a La Gaceta N° 51, se ordena de manera temporal a la Administración Pública Descentralizada, instancias ministeriales y a sus respectivos órganos a que procedan a cancelar los viajes oficiales al extranjero de sus funcionarios, salvo aquellos viajes que sean estrictamente indispensables para la continuidad del servicio público prestado por cada institución o de acuerdo a la naturaleza de las funciones que desempeña cada jerarca o funcionario público.

De la misma manera, se invita al sector privado a adoptar las disposiciones contempladas en la directriz. En todo caso, al día de hoy, las aerolíneas que ofrecían servicios de transporte aéreo de pasajeros han suspendido sus operaciones de manera indefinida o si bien, inicialmente fue temporal, es más que probable que se prorrogue. En estado actual de los avisos recibidos de las compañías aéreas puede ser consultado en: <https://sjoairport.com/reporte-operaciones/>



Mediante el Decreto Ejecutivo N° -42227MP-S del 16 de marzo del 2020, que fue publicada ese mismo día en el Alcance N° 46 a La Gaceta N° 51, se declaró el estado de emergencia nacional en todo el territorio de Costa Rica debido a la situación de emergencia sanitaria provocada por la enfermedad COVID19- y con fundamento en el mismo, se aprobó el Decreto Ejecutivo N° -42238MGP-S del 17 de marzo del 2020, que fue publicado ese mismo día en el Alcance N° 47 a La Gaceta N° 52, por el que se dispuso que a partir de las 23:59 horas del miércoles 18 de marzo y hasta las 23:59 horas del jueves 30 de abril de 2020, solo podrán ingresar al país los costarricenses y los residentes, quienes tendrán que realizar un aislamiento preventivo obligatorio por 14 días, instruido por orden sanitaria del Ministerio de Salud, que será entregada por los oficiales de migración, que fueron legitimados para ello como autoridad sanitaria.

Esta medida también aplica para las personas que se encuentren tramitando su permanencia migratoria legal en el país.

En el caso de las personas que se encuentren en el país en condición de refugiados o se encuentren realizando ese trámite, la situación es similar, dado que por la naturaleza de su petición no puede salir del territorio nacional.

Por otra parte, la Dirección General de Migración dispuso que las personas extranjeras que después del 17 de diciembre hayan ingresado al país bajo la subcategoría migratoria de Turismo, se les proroga automáticamente su permiso de estancia hasta el 17 de mayo del 2020. Para mayor información puede consultarse:

<https://www.migracion.go.cr/Paginas/Medidas-Administrativas-COVID19.aspx>

Las personas que reciban la orden sanitaria al ingreso al país y se encuentren imposibilitados de acudir al centro de trabajo, se les extenderá una licencia sin goce de salario, por cuanto el impedimento para que cumpla con sus labores no lo impone la empresa, sino las autoridades de salud. En este supuesto, el trabajador podría acogerse durante ese tiempo a la "incapacidad por alerta sanitaria por coronavirus "COVID19-" (ver punto C), que recién ha sido aprobada por la Seguridad Social, en cuyo caso tendría derecho a percibir el subsidio normal que está previsto para casos de incapacidad por enfermedad.

Quienes no puedan ingresar al país como consecuencia de su propia decisión de salir al exterior estando ya vigentes estas restricciones, su ausencia se tendría por injustificada y podría ser causal de despido sin responsabilidad patronal.

## ► C. INCAPACIDADES

La Junta Directiva de la CCSS aprobó en su sesión del 11 de marzo del 2020, la modificación del Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social, en relación al otorgamiento de licencias e incapacidades. El acuerdo fue publicado este 17 de marzo en el Alcance N° 46 de La Gaceta N° 51. El cambio se aprobó de manera temporal y exclusiva a raíz del COVID19- con la finalidad de incluir el artículo 10 bis.

Dichos cambios pretenden regular las incapacidades por alerta sanitaria derivada del Coronavirus, específicamente en el caso de las personas que aún no han sido confirmadas como portadoras de la enfermedad, pero que se "investiga" o se estima que es "probable" que puedan estar contagiadas con ella. Aunque el término "probable" puede resultar ambiguo, la incapacidad solo es posible obtenerla si antes el Ministerio de Salud ha dictado la orden sanitaria de aislamiento domiciliario, como sucede con quienes ingresan al país (ver punto B).

### ***"Artículo 10 bis. - "Incapacidad por alerta sanitaria por coronavirus "COVID19-":***

*a. Se comprende dentro del concepto de incapacidad señalado en el presente artículo, aquellos casos que se encuentren en condición de investigación o probables, de que el asegurado puede padecer de la enfermedad "COVID19-" para el otorgamiento de la incapacidad, por parte del equipo de salud tratante, debiéndose seguir las siguientes disposiciones especiales:*



- a.1. Se trata de una incapacidad de carácter excepcional y temporal, cuyo plazo máximo será establecido en la orden sanitaria.
- a.2. Se fundamentará en la alerta sanitaria de aislamiento domiciliario dictada por autoridad competente del Ministerio de Salud.
- b. Para efectos del otorgamiento de la incapacidad, la orden sanitaria podrá ser presentada por el asegurado, parientes, persona interesada o por funcionarios del Ministerio de Salud, para efectos de que sea expedida la incapacidad por parte del Médico Tratante de la Caja en forma expedita.
- c. El pago de la presente incapacidad se sujeta a los requisitos y condiciones establecidos en el Reglamento de Salud."

También, se reformó el artículo 2 del Reglamento para el Otorgamiento de Incapacidades y Licencias a los Beneficiarios del Seguro de Salud, para que incluya lo siguiente:

*"... en ningún caso se otorgará una incapacidad a una persona sana, aunque fuere para cuidar a un paciente enfermo, excepto en los casos en que se mantenga la vigencia del artículo 10 bis del Reglamento de Seguro de Salud"*

De acuerdo al portal de noticias de la CCSS en los "casos ya declarados, su aplicación será retroactiva a partir de la emisión de la orden sanitaria. Esta medida se realizará por un plazo razonable según persista la emergencia sanitaria en el país." Para mayor información puede consultarse en [https://www.ccss.sa.cr/noticias/servicios\\_noticia?ccss-otorgara-incapacidades-por-aislamiento-domiciliar-ante-covid19-](https://www.ccss.sa.cr/noticias/servicios_noticia?ccss-otorgara-incapacidades-por-aislamiento-domiciliar-ante-covid19-)

Por consiguiente, mientras la orden sanitaria no se expida, ni aún las personas que pertenezcan a las poblaciones de alto riesgo, tendrán acceso a esta incapacidad.

En este sentido, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en su criterio denominado "Adición a las Implicaciones laborales ante llegada del coronavirus (COVID19) a nuestro país y posibles soluciones" y haciendo referencia al acuerdo de la Junta Directiva de la CCSS previamente descrito, manifestó lo siguiente:

*"En adición al Criterio de esta Comisión, nos permitimos informar que, de conformidad con el acuerdo N° SJD—2020-0425 del 11 de marzo tomado por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en sesión extraordinaria, se modifican los reglamentos que rigen el otorgamiento de licencias e incapacidades para asegurados activos (asalariados y trabajadores independientes), de manera que se pueda conceder este beneficio a contactos asintomáticos, pero que tienen una orden sanitaria para aislamiento domiciliario indicado por el Ministerio de Salud, en relación con COVID19-.*

*En tal sentido, debe quedar claro que las incapacidades se estarían otorgando tanto para los casos confirmados de contagio de COVID19-, como para los casos sospechosos asintomáticos con orden sanitaria para aislamiento domiciliario indicado por el Ministerio de Salud."*

## ► D. VACACIONES

**El artículo 155 del Código de Trabajo dispone que:**

*"el patrono señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo, tratando de que no se altere la buena marcha de su empresa, industria o negocio, ni la efectividad del descanso"*

Por consiguiente, el disfrute de vacaciones no puede imponerse en una época en la que la "efectividad" del descanso no sea posible y tampoco deberían otorgarse su disfrute por adelantado.

Sin embargo, existe una práctica desde hace décadas de adelantar las vacaciones con los cierres colectivos que hacen las empresas; prácticas que ha sido toleradas por los tribunales y el Ministerio de Trabajo.



También, cuando se trata de vacaciones acumuladas de períodos anteriores, en las administraciones públicas se ha optado por exigir al trabajador el disfrute de las mismas, de forma continua hasta ajustarse su saldo a las que correspondan según el último período en que se encuentre laborando. Este derecho del trabajador de fijar por el mismo la fecha de disfrute en estas condiciones, también ha sido reconocido por el Ministerio de Trabajo en el sector privado.

Para la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo:

*“Su patrono solo podría obligarlo a disfrutar de sus vacaciones, si las mismas corresponden a un período de vacaciones vencido, es decir después de cumplidas las 50 semanas efectivas de trabajo. . .” (Pronunciamiento N° DAJ-AER-Ofp06 2020-130- de abril de 2020)*

Con estos antecedentes, en el criterio suscrito por el Ministerio de Trabajo el 11 de marzo del 2020, sobre “Implicaciones laborales ante la llegada del Coronavirus (COVID19) a nuestro país”, también se refirió a la posibilidad de que los empleadores dispongan el disfrute de vacaciones “adelantadas”, como una medida menos gravosa que la suspensión de contratos de trabajo a la que ya se hizo referencia antes.

*“En este mismo sentido, con la finalidad de que el patrono no opte por la suspensión del temporal de los contratos de trabajo y como una medida menos gravosa para el trabajador (ya que durante la suspensión no procede el pago del salario), el MINISTERIO DE TRABAJO establece como criterio la posibilidad de que el patrono adelante los períodos de vacaciones consolidadas o futuras a los trabajadores (en caso de estas últimas es necesario la aceptación por parte de los trabajadores).”*

No obstante, en caso de que el empleador opte por adelantar las vacaciones a los trabajadores y el vínculo laboral se termine de manera previa al cumplimiento de las cincuenta semanas de labores efectivas, la empresa no podrá optar por cobrarle las vacaciones adelantadas al trabajador”.

Sin embargo, en este caso, conforme al criterio de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo, se requiere el acuerdo del trabajador (ver en el mismo sentido el punto F):

*“... de otro modo, se trataría de vacaciones adelantadas, las cuales no pueden ser forzadas, por cuanto requieren de la aceptación de los trabajadores.” (Pronunciamiento N° DAJ-AER-Ofp06 2020-130- de abril de 2020)*

## E. RIESGOS DE TRABAJO

El Instituto Nacional de Seguros ha comunicado que la póliza de riesgos de trabajo protegerá ante casos de contagio por COVID19-. Para ello, se deberá de llevar acabo lo siguiente:

*“ante la sospecha razonable de que un trabajador fuera contagiado por este virus, por causa o a consecuencia de su trabajo, el patrono podrá enviar de inmediato el Aviso de Accidente y Enfermedad Laboral.”*

*Esta notificación se podrá realizar desde el sistema RT Virtual y en casos excepcionales, podrá remitir la boleta a los Centros de Salud de la Red de Servicios de Salud del INS, para la valoración respectiva en cuanto a su eventual amparabilidad como riesgo de trabajo.*

*Cabe destacar que el seguro de Riesgos del Trabajo ampararía en caso de pandemia o epidemia, cumpliendo conforme lo establecido en el Código de Trabajo. . .*

*Es importante anotar que estas medidas se mantendrán hasta tanto no se presenten cambios en la situación epidemiológica o en los lineamientos nacionales de vigilancia de la infección por COVID19-.”*



Por su parte, en el criterio ya expuesto del Ministerio de Trabajo sobre “implicaciones laborales ante llegada del coronavirus (COVID19) a nuestro país y posibles soluciones” y en relación al comunicado de prensa hecho por el INS, manifestó lo siguiente:

*“Asimismo se adiciona el criterio, para informar sobre las pólizas de riesgos de trabajo, por cuanto según lo ha comunicado el Instituto Nacional de Seguros dicha póliza protegerá en casos de contagio de COVID19-, para lo cual indica que, el patrono podrá enviar de inmediato el Aviso de accidente y Enfermedad Laboral, en caso de que un trabajador fuera contagiado por este virus, para ser atendido en los centros de salud de la Red de Servicios de Salud del INS, para la valoración respectiva en cuanto a su eventual amparabilidad como riesgo de trabajo.”*

Por otro lado, el Instituto Nacional de Seguros y la Caja Costarricense de Seguro Social establecieron un protocolo de atención médico-administrativo con el fin de amparar a los trabajadores que ostentan Póliza de Riesgos del Trabajo ante la sospecha de contagio por COVID 19, por causa o a consecuencia de su trabajo. Para mayor información se puede consultar:

<https://sevins.ins-cr.com/NoticiasWeb/frmNoticias.aspx?idNoticia=176> y

<https://www.presidencia.go.cr/comunicados/03/2020/ins-y-ccss-crean-protocolo-de-atencion-para-pacientes-sospechosos-de-covid19-/>

En estos casos, el aviso de accidente debe reservarse para los casos en los que existe la prueba que permita demostrar el vínculo entre el contagio y la ejecución del trabajo.

## ► F. PERSONAL CON FACTORES DE RIESGOS

Mediante el oficio N° CP-2020-010-MTSS el Ministerio de Trabajo emitió las siguientes recomendaciones para los empleadores en relación a las personas trabajadoras con factores de riesgo que ocupan puestos de trabajo no teletrabajables:

*“Los centros de trabajo que cuenten con personal con factores de riesgo y que ocupan puestos no teletrabajables, deben valorar, en primera instancia, la posibilidad de realizar una readecuación temporal de funciones, que permita a la persona trabajadora en riesgo incorporarse a la modalidad de teletrabajo.*

*En caso de no ser posible la readecuación de funciones y como segunda opción, se recomienda que, si la persona trabajadora con factores de riesgo cuenta con un saldo de vacaciones cumplidas, se disponga el disfrute de las mismas. También puede considerarse la posibilidad de un adelanto de vacaciones, siempre y cuando la persona trabajadora esté de acuerdo.*

*De no ser posible la readecuación de funciones ni el otorgamiento de vacaciones, se insta a la persona empleadora a readecuar las funciones para minimizar el contacto directo con personas usuarias o sus compañeros de trabajo. En caso de que no sea posible esa readecuación y, si así lo solicita la persona trabajadora con factores de riesgo, deberá ubicársele de manera que preste su servicio al menos a 1,8 metros de las personas usuarias o compañeros de trabajo.”*

El anterior criterio, sigue siendo una recomendación, pero confirma que las personas con factores de riesgo no puede exigir una licencia con goce de salario para retirarse a su hogar. Esta información puede ser consultada en:

[http://www.MTSS.go.cr/prensa/comunicados/2020/marzo/cp\\_2020\\_10.html](http://www.MTSS.go.cr/prensa/comunicados/2020/marzo/cp_2020_10.html)



## ► G. MEDIDAS ADOPTADAS POR LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE COBRO Y BASES CONTRIBUTIVAS

La Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social adoptó un conjunto de medidas transitorias derivadas de la situación que atraviesa el país con el COVID19-.

Para mayor información puede consultarse:

<https://www.presidencia.go.cr/comunicados/03/2020/ccss-aprueba-medidas-para-apoyar-empresas-privadas-ante-emergencia-nacional/>

### 1. Flexibilización de las readecuaciones de convenios de pago.

Las personas que en la actualidad mantengan con la Institución un convenio de pago y sufran atrasos, no se les exigirá realizar pagos adicionales para estar al día con la CCSS. De la misma manera, si el patrono o trabajador independiente no tiene deudas, pero sufre de atrasos a partir de febrero 2020 y durante estos meses, la Junta Directiva aprobó la opción de hacer convenios con el único requisito de pagar los aportes de la Ley de Protección al Trabajador -en el caso de patronos- y para los trabajadores independientes, sólo se pedirá un pago inicial del 5 % de las cuotas atrasadas. Esta medida estará vigente hasta el 30 de junio de 2020.

### 2. Reducción de las tasas de interés para los acuerdos de pago.

Se disminuye la tasa de interés para los arreglos y convenio de pago, con el fin de disminuir la carga financiera de quienes en la actualidad tienen acuerdos de pago y para quienes lleguen a suscribir nuevos acuerdos. Dicha medida regirá hasta el 31 de agosto de 2020. La tasa de interés se calculará utilizando como referencia la Tasa Básica Pasiva calculada por el Banco Central de Costa Rica (TBPBCR) más un punto porcentual. De forma previa a la adopción de esta medida, la fórmula de cálculo para la tasa de interés de los acuerdos de pago consistía en la suma a la Tasa Básica Pasiva del Banco Central de Costa Rica, de dos puntos porcentuales.

### 3. Suspensión de las gestiones de cobro.

Se posponen hasta el 30 de junio de 2020 las gestiones de cobro a patronos y trabajadores independientes, de manera específica, aquellas relacionadas con el inicio de procedimiento de cierre de negocios por morosidad y la ejecución material del cierre y la presentación ante las instancias judiciales de demandas de cobro o denuncias por retención indebida. Con ello, se pretende dar continuidad a las actividades empresariales y evitar ocasionar a los deudores gastos adicionales por procesos judiciales.

### 4. Reducción de la base mínima contributiva.

La Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social aprobó rebajar en un %75 la Base Mínima Contributiva (BMC) vigente en los seguros de salud y pensiones durante los meses de marzo, abril y mayo de 2020.

La Base Mínima Contributiva se utiliza como salario base para el cálculo de la contribución del trabajador y del patrono al seguro de invalidez, vejez y muerte y al de salud, aunque se pague o perciba un salario inferior. En el caso del seguro de salud la BMC pasó de 294.619 colones a 73.654 colones, mientras que en el caso del seguro de invalidez, vejez y muerte pasó de 275.759 colones a 68.639 colones.



La medida está alineada a con la Ley N° 9832 del 21 de marzo del 2020, publicada en el Alcance N° 56 a la Gaceta N° 58 del 23 de marzo del 2020 “Ley de Autorización de Reducción de Jornadas ante la Declaratoria de Emergencia Nacional” que permite a los patronos reducir la jornada de sus trabajadores. Por consiguiente, si a un trabajador se le disminuye la jornada, al haber disminuido la CCSS sus bases mínimas contributivas, se beneficiará tanto el patrono como el trabajador.

## ► H. SUSPENSIÓN DE CONTRATOS SIN GOCE DE SALARIOS

Los artículos 73 a 77 del Código de Trabajo regulan el procedimiento por el cual un empleador puede solicitar a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, por medio de sus oficinas regionales, la suspensión temporal de los contratos de trabajo. La solicitud se puede referir a todos los contratos vigentes en una empresa o “sólo a parte de ellos”, por lo que no existe un número mínimo de contratos que puede ser afectado, ni de áreas (departamentos, secciones, etc.) dentro de un centro de trabajo, ni de centros de trabajo dentro de una empresa con dos o más centros.

Dentro de las causales que están previstas para pedir esta suspensión hay dos, que son las más recurrentes: a) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono; y b) La fuerza mayor o el caso fortuito, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

A esta posibilidad se refiere el Ministerio de Trabajo como institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social, en su criterio suscrito el 11 de marzo del 2020, sobre “Implicaciones laborales ante la llegada del Coronavirus (COVID19) a nuestro país”.

El criterio del Ministerio de Trabajo cataloga la presencia del coronavirus como una situación de fuerza mayor o caso fortuito, que puede conllevar la necesidad de detener total o parcialmente la actividad de una o varias empresas o instituciones, conforme los artículos 73 y 74 del Código de Trabajo.

De conformidad con el criterio del Ministerio de Trabajo y con los artículos previamente mencionados, se abre la posibilidad de que el patrono pida la suspensión total o parcial de los contratos de trabajo ante la Inspección del Trabajo, motivando su solicitud en la causal previamente reconocida por el Ministerio de Trabajo y de acuerdo a los requerimientos estipulados en el Decreto Ejecutivo N° -42248MTSS, denominado “Reglamento para el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo”, del 20 de marzo del 2020, publicado en el Alcance N° 53 a La Gaceta N° 55 del 20 de marzo del 2020.

La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo tiene como principales rasgos, la conservación del vínculo laboral. No obstante, durante el tiempo en que el contrato de trabajo se encuentre suspendido, el trabajador no tiene la obligación de laborar ni el patrono de pagar el salario. Aunque la normativa no lo regula expresamente, dado que el contrato está suspendido, es posible que el trabajador trate de buscar otro trabajo, por cuenta propia o ajena, en cuyo caso, si bien no recibe salario, subsisten algunas obligaciones del contrato que se deriven de la buena fe, como es el hecho de mantener bajo protección la información confidencial de su empleador. Por otra parte, la obtención de nuevos ingresos en este período, es incompatible con las ayudas sociales que se han dispuesto para los trabajadores cuyo contrato ha sido suspendido (ver punto N).

La suspensión no puede ser aplicada hasta ser aprobada por la Inspección de Trabajo y es el patrono, en su solicitud, quien indica el plazo por el cual pide su vigencia, aunque una vez aprobado y antes de que éste finalice, puede ponerle fin por medio del despido con responsabilidad patronal.



Cumplido el plazo previsto para reiniciar las labores, la Inspección de Trabajo se encargará de informar la reanudación de labores a los trabajadores y en caso de que no se presenten dentro de los 15 días siguientes al aviso, se procederá al despido sin responsabilidad patronal.

## ▶ I. REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 9832 del 21 de marzo del 2020, publicada en el Alcance N° 56 a la Gaceta N° 58 del 23 de marzo del 2020, "Ley de Autorización de Reducción de Jornadas ante la Declaratoria de Emergencia Nacional", se presentan las principales novedades.

Se establece la posibilidad de que en las empresas puedan gestionar ante el Ministerio de Trabajo la disminución de la jornada laboral convenida con sus trabajadores hasta un %50 cuando se demuestre una afectación de sus ingresos brutos igual o superior al %20, ocasionado por la declaratoria de emergencia nacional por el COVID19-. Para demostrar esta disminución, se comparará los ingresos percibidos entre el mes en el que se fundamenta la gestión y el mismo mes del año anterior.

Por otro lado, se abre la posibilidad de que las empresas que no lleguen al menos a un %20 de reducción de ingresos brutos, pero sufran una "afectación real", también puedan solicitar la autorización de la reducción de la jornada de trabajo; es decir, al final toda empresa puede hacerlo independientemente de cual sea la reducción de sus ingresos bruto. Solo que en este supuesto, la ley no determina el máximo de reducción en la jornada que podrá solicitarse.

A modo de excepción, cuando la disminución de los ingresos brutos de la empresa alcance o sobrepase un %60, se podrá aplicar la reducción temporal hasta un %75 de la jornada.

A diferencia del procedimiento de suspensión, la reducción de la jornada laboral puede implementarse sin esperar la autorización administrativa de la Inspección de Trabajo, pero deberá presentar la respectiva gestión en los tres días hábiles posteriores al inicio de la reducción de la jornada.

La reducción de la jornada laboral rige inicialmente por un plazo de 3 meses, que podrá ser prorrogado hasta por dos periodos iguales, por lo que puede llegar a mantenerse hasta por 9 meses (contado el periodo inicial).

Las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia no pueden ser objeto ni de reducción de la jornada ni de la suspensión "total" de los contratos de trabajo.

Luego, respecto de los demás casos de personas aforadas, la reducción de jornadas solo procederá cuando se establezca para al menos el %90 del personal de la empresa, sin que resulte relevante la proporción en la que se reduce la jornada de trabajo de cada uno de esos contratos.

En la empresa privada, las personas aforadas por disposición de ley son las personas trabajadoras adolescentes (mayores de 15 años y menores de 18 años), las denunciadas y los denunciados de hostigamiento sexual, los trabajadores involucrados en un proceso de conflicto colectivo, quienes tengan un fuero similar por negociación colectiva o norma especiales o legales, los trabajadores miembros de un sindicato en formación, los dirigentes sindicales, los afiliados que presenten su candidatura para ser miembros de su junta directiva y cuando no exista sindicato en la empresa, los representantes libremente elegidos por sus trabajadores. Todos ellos, con ciertas limitaciones formales y legales de tiempo y número y algunos con notables imprecisiones sobre los criterios cuantitativos y cualitativos del fuero, que no es el caso de explicarlos en este momento.





En caso de que no se opte por la reducción de la jornada laboral de la totalidad de los contratos de trabajo, la medida deberá aplicarse proporcionalmente tomando en consideración la conformación de género de la planilla, respecto de los mismos puestos o equivalentes.

La directriz MTSS-DMT-DMT2020-2- del 25 de marzo del 2020, desarrolló el procedimiento y algunos de los requerimientos formales que debe de contener la solicitud de autorización de la reducción temporal de la jornada de trabajo ante la Inspección del Trabajo.

## ► J. SUSPENSIÓN DE AUDIENCIAS DE JUICIO EN PROCESOS JUDICIALES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

En el Poder Judicial, mediante la sesión de Corte Plena N° 2020-15 del 20 de marzo del 2020, tomando en consideración la declaratoria de emergencia nacional y debido a la situación económica sanitaria ocasionada por el COVID19-, se acordó suspender a partir del día lunes 23 de marzo y hasta el día viernes 3 de abril del 2020, las actividades presenciales y que no sean teletrabajables que se desarrollen en el Poder Judicial. La medida fue prorrogada, mediante acuerdo del mismo órgano, adoptado en la sesión extraordinaria N° 2020-18 celebrada el 2 de abril del 2020, del 13 al 20 de abril del 2020.

Si bien, se mantiene la prestación de ciertos servicios mínimos, no se contempla dentro de ellos los asuntos propios de la jurisdicción de trabajo ni la de seguridad social, por consiguiente, todas las audiencias judiciales señaladas durante estos plazos ya indicados se han suspendido y deberán ser reprogramadas.

Aunque el primer acuerdo también disponía que se tienen por suspendidos todos los plazos procesales, especialmente los relacionados con la interposición de recursos contra resoluciones dictadas en los procesos de trabajo y seguridad social, el segundo acuerdo lo ha modificado y ahora no se tienen por suspendidos.

## ► K. RESTRICCIÓN VEHICULAR SANITARIA

De conformidad con el Decreto Ejecutivo -42253MOPT-S del 24 de marzo del 2020, publicado ese mismo día en el Alcance N°58 de La Gaceta N° 59, se impone una restricción vehicular en horario nocturno con la finalidad de mitigar y prevenir la propagación del COVID19-.

La restricción vehicular se aplicará de lunes a domingo, entre las 22:00 horas y las 05:00 horas y de ella quedan exceptuados:

- "a) Los vehículos de transporte de mercancía o carga.
- d) Los vehículos que presten el servicio y abastecimiento de combustibles.
- k) La prestación de servicios a domicilio de comida, farmacia y emergencias veterinarias, debidamente acreditados.
- l) La prestación del servicio de vigilancia privada o transporte de valores, incluido el soporte o asistencia técnica respectiva que requiera el servicio, debidamente acreditados.
- r) El personal indispensable para el funcionamiento de los operadores y proveedores del servicios de telecomunicaciones, debidamente acreditados.
- s) El personal indispensable para el funcionamiento de la prensa y distribuidores de medios de comunicación, debidamente acreditados.
- t) El vehículo particular que debido a una emergencia relacionada con la vida o salud de una persona, requiera trasladarse a un establecimiento de salud o farmacéutico."



Para la aplicación y comprobación de la excepción previamente descrita el trabajador, la norma indica que la persona estará obligada a presentar el carné institucional o empresarial, así como una constancia laboral emitida por la persona empleadora en la que se consigne el horario de trabajo y la relación de la persona con la excepción invocada ante el requerimiento de la autoridad de tránsito.

De acuerdo a diversas manifestaciones de las autoridades de tránsito, se ha detallado que la constancia debe tener logo y sello de la empresa y que también haría falta que se indique el lugar en el que se ubica el centro de trabajo.

Mediante la Ley N° 9838 del 3 de abril del 2020, de Modificación de la Ley 9078, Ley de Tránsito por vías públicas terrestres y seguridad vial, de 4 octubre de 2012, para establecer la restricción vehicular en casos de emergencia nacional previamente decretada, publicada en el Alcance N° 74 a La Gaceta N° 70 del 4 de abril del 2020, se endurecieron las sanciones por violar la restricción vehicular establecida con ocasión de una declaratoria de emergencia nacional.

A partir de la publicación de la ley, la infracción ya indicada implicará la acumulación de seis puntos para el conductor y la imposición de una multa categoría C ( 107 mil colones), además de la inmovilización del vehículo por retiro de placas.

## ► L. ORDEN SANITARIA DE AISLAMIENTO

Mediante la Ley N° 9837 del 3 de abril del 2020, de reforma del artículo 378 y adición de un artículo 378 bis a la Ley 5395, Ley General de Salud, de 30 de octubre de 1973, publicada en el Alcance N° 74 a La Gaceta N° 70 del 4 de abril del 2020, se endurecieron las sanciones por omitir el cumplimiento de las medidas de aislamiento que sean ordenadas por las autoridades de salud, incluyendo las establecidas con ocasión de una declaratoria de emergencia nacional.

A partir de la publicación de la ley, la infracción ya indicada implicará las siguientes multas:

*“a) A la persona con factores de riesgo de un cuadro grave por una enfermedad contagiosa, que sea objeto de orden de aislamiento, una multa fija de un salario base.*

*b) A la persona sospechosa de una enfermedad contagiosa o a aquella que, aun sin presentar síntomas o signos evidentes de dicha enfermedad, sea objeto de orden de aislamiento en razón de ser contacto cercano a un agente causal de la enfermedad, una multa fija de tres salarios base.*

*c) A la persona que, médica o clínicamente, haya sido diagnosticada de una enfermedad contagiosa, una multa fija de cinco salarios base”.*

El valor de cada salario base en el 2020, es de ₡450.200 colones que corresponde al inciso a), ₡1,350,600 al inciso b) y ₡2,251,000 al inciso c).

Se exceptúan de la aplicación de las multas correspondientes, entre otras, aquellas personas que, en virtud de un estado de necesidad, deban abandonar su sitio de aislamiento.

El infractor deberá notificarse mediante un informe sanitario, otorgándole un plazo de veinte días hábiles para proceder al pago de la multa y contra el informe sanitario cabrá el recurso de apelación ante el ministro de Salud, en el plazo tres días hábiles siguientes a la notificación de este. El recurso deberá ser tramitado dentro del plazo máximo de tres días hábiles y lo resuelto deberá notificarse a través de los medios electrónicos que se habiliten para dichos efectos.

La firma del infractor será prueba de la notificación del informe sanitario. Si el infractor no puede o se negara a firmar el informe sanitario, la autoridad de salud dejará constancia escrita de dicha situación en el informe y se tendrá por notificado el acto.



En caso de que la multa no sea cancelada en el plazo indicado y el infractor sea el dueño de un establecimiento con autorización sanitaria o permiso sanitario de funcionamiento, se aplicará la revocatoria temporal de este; si cuenta con licencia de conducir, se realizará una anotación provisional de la multa en la licencia de conducir de esta, que además deberá incluir los intereses que se hayan generado hasta su efectivo pago; y en los demás casos, se procederá a realizar el cobro administrativo correspondiente.

Adicionalmente, el Ministerio de Salud deberá poner a conocimiento de la Fiscalía General de la República el incumplimiento de las medidas sanitarias impuestas por la autoridad competente, a efectos de determinar si el hecho constituye un delito.

## ► M. FONDO DE CAPITALIZACIÓN LABORAL

Mediante la Ley N° 9839 del 3 de abril del 2020, de entrega del Fondo de Capitalización Laboral a los trabajadores afectados por crisis económica, publicada en el Alcance N° 74 a La Gaceta N° 70 del 4 de abril del 2020, se autoriza a que los trabajadores puedan retirar los ahorros laborales acumulados a su favor en el fondo de capitalización laboral, cuando su relación laboral haya sido suspendida temporalmente o su jornada ordinaria haya sido reducida

De las dos causales, la ley solo vincula de forma expresa la reducción de la jornada a los efectos de la actual pandemia, aunque es evidente que las suspensiones de contratos que se están aprobando también lo son por ese motivo. No se incluye el caso de despido, ya que esa causa ya estaba contemplada en la Ley de Proyección al Trabajador.

Para retirarlo, deben presentar ante la Operadora de Pensiones en las que se encuentren inscritos, una carta del patrono en soporte papel o digital, que haga constar la suspensión o la reducción de la jornada y del salario. Es una obligación del patrono expedirla. Adicionalmente, algunas operadoras han indicado que debe presentarse la información de la cuenta bancaria (su número IBAN) y una copia de la cédula de identidad (salvo si el trámite es en línea).

Presentada la solicitud, en un plazo máximo de quince días hábiles, deberán girarse los recursos y el pago se hará por medio de transferencia electrónica, en la cuenta bancaria en colones a nombre del afiliado, que este indique.

Cuando existan dudas sobre la veracidad de la documentación presentada, la operadora de pensiones complementarias podrá solicitar a la Inspección del Trabajo, que le remita copia de la información que en relación con este trabajador le haya sido presentada por el patrono; otro motivo más para que ninguna de estas decisiones se adopte sin antes haber tramitado ante esa institución cualquiera de ambas situaciones.

## ► N. BONO PROTEGER

El día 9 de abril pasado, el presidente de la República, la ministra de Trabajo y Seguridad Social y el ministro de Desarrollo Humano e Inclusión Social, anunciaron el inicio del proceso de registro de solicitudes digitales para el otorgamiento del Bono Proteger, una ayuda económica temporal de tres meses que se brindará a personas afectadas laboralmente por la emergencia sanitaria del COVID-19. De hecho, en la Ley N° 9832 del 21 de marzo del 2020, "Ley de Autorización de Reducción de Jornadas ante la Declaratoria de Emergencia Nacional", ya se disponía que las personas trabajadoras afectadas por la reducción de jornadas, por la suspensión de contratos de trabajo, o por despido como consecuencia del suceso generador de la declaratoria de emergencia nacional derivada del COVID19, podrían acceder a programas de desempleo (Ver punto I).

El financiamiento de este Bono se hace con recursos del Poder Ejecutivo: ₡21 mil millones, que provienen a su vez del Instituto Mixto de Ayuda Social ( 5 mil millones), del Fondo de Emergencias de la Comisión Nacional de Emergencias (₡12 mil millones) y del Fondo del Programa Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (₡4 mil millones). Adicionalmente, el día miércoles 8 de abril se presentó un Presupuesto Extraordinario que contiene ₡275 mil millones más para el Bono Proteger.



Las personas interesadas en solicitar el Bono deberán acceder en línea a: <https://proteger.go.cr>

Allí se explica con mayor detalle los requerimientos exigidos y se da respuesta a las preguntas más frecuentes sobre este auxilio económico. A continuación repasamos las respuestas a estas interrogantes:

### 1. ¿Cuáles son los requisitos para ser beneficiario del Bono Proteger?

“Únicamente aquellas personas que cuenten con los siguientes requisitos podrán acceder al Bono Proteger:

- Ser costarricense o extranjero en condición migratoria regular, mayor de 15 años.
- Haber perdido su empleo o fuente ingresos, tener una jornada reducida, un contrato de trabajo suspendido, o haber visto reducidos sus ingresos, como producto de la emergencia por COVID-19.
- Contar con documento de identidad nacional o extranjero (DIMEX) vigente.
- Contar con una cuenta bancaria IBAN a su nombre, activa, en colones, de cualquier institución financiera del sistema bancario nacional. También puede solicitar la cuenta en el formulario de solicitud; si carece de ella.
- Completar la declaración jurada y formulario de inscripción virtual”.

### 2. ¿Qué personas no pueden beneficiarse del Bono Proteger?

“Las siguientes personas no son elegibles para ser beneficiarias del bono:

- Trabajadores del sector público.
- Pensionados de cualquier régimen.
- Personas menores de 15 años.
- Personas privadas de libertad.
- Familias que reciben otras transferencia monetarias del Estado actualmente.
- Personas que cuenten con un trabajo remunerado al 100% de su jornada”.

Por consiguiente, no están excluidos del beneficio los trabajadores independientes y los trabajadores informales.

### 3. ¿Cual es el monto económico del Bono Proteger?

“El monto económico a recibir se define en función de la situación de vulnerabilidad en la que se encuentre la persona que lo solicita, para ello se han definido los siguientes estratos:

- Para las personas que fueron despedidas, aquellas a las cuales se les suspendió su contrato laboral y aquellas personas trabajadoras independientes, temporales o informales producto de la emergencia nacional por COVID-19, recibirán un monto de 125.000,00.
- Para las personas trabajadoras a las que se les aplicó una reducción salarial por disminución de jornada laboral, igual o superior al 50%; recibirán un monto de ₡62.500,00”.

### 4. ¿Por cuánto tiempo se puede recibir el Bono Proteger?

“El Estado le depositará el bono económico a la persona beneficiaria que haya cumplido con los requisitos, por un periodo inicial de hasta 3 meses contados a partir de su aprobación. Eventualmente, según evolucione la situación de emergencia podría prorrogarse este bono. El pago se hará de manera mensual”.

### 5. ¿Qué documentos se deben presentar con la solicitud?

“Dependerá de la condición por la que esté solicitando el Bono Proteger. En todo caso, deberá aceptar y aportar la declaración jurada que se le despliega de forma previa al inicio del formulario de inscripción, y en TODOS los casos debe cargar su cédula de identidad nacional o extranjera (DIMEX) vigente donde se visualicen ambas caras del documento”.



- Desempleado (a) a raíz de la emergencia por el COVID-19  
Carta de despido suscrita por el patrono o algún documento que acredite el cambio de su situación laboral, fotografía del documento de identidad con el cual se está registrando y la declaración jurada.
- Empleado (a) con suspensión del contrato laboral a raíz de la emergencia por el COVID-19  
Carta de suspensión del contrato laboral suscrita por el patrono o algún documento que acredite su situación, fotografía del documento de identidad con el cual se está registrando y la declaración jurada.
- Trabajador (a) independiente con afectación raíz de la emergencia por el COVID-19  
Fotografía del documento de identidad con el cual se está registrando y la declaración jurada.
- Empleado (a) con reducción de jornada a raíz de la emergencia por el COVID-19  
Carta de reducción de la jornada laboral suscrita por el patrono y fotografía del documento de identidad con el cual se está registrando y la declaración jurada.
- Trabajador (a) temporal o informal con afectación a raíz de la emergencia por el COVID-19  
Fotografía del documento de identidad con el cual se está registrando y la declaración jurada.”

## **6. ¿Por qué medio se verificará la información presentada?**

“Con la aceptación del consentimiento informado y voluntario por parte de la persona interesada, se ingresarán a las bases de datos, según corresponda y aplique para cada caso particular, para verificar la información que aportan”.

## **7. ¿Qué consecuencias existen para quien presente información falsa?**

“Con el fin de facilitarle a la población el acceso al Bono Proteger, se ha optado por el uso de la declaración jurada, mecanismo que se encuentra regulado por el código civil. En caso de que la persona no aporte información verdadera se expone a la anulación del proceso administrativo para el otorgamiento del bono, la apertura de un proceso penal por perjurio y falso testimonio (artículos 318 y 323 de la Ley Penal Costarricense), y el establecimiento de un proceso de cobro administrativo en caso de aquellos recursos obtenidos como consecuencia de inducir a la administración a error con la información falsa declarada bajo juramento o el aporte de cualquier documentación falsa para tal fin”.

En ese sentido, se ha anunciado que para la revisión de documentación, se contará con el acceso de información proveniente de las bases de datos del Sistema Único de Beneficiarios del Estado (Sinirube del IMAS) y del Sistema Centralizado de Recaudación (Sicere) de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS).

## **8. ¿De qué forma se le comunica al solicitante que su petición fue recibida?**

“Se le enviará un comunicado al medio de notificación registrado que indicó en el formulario de inscripción, en cual se le indicará su aceptación o denegatoria del Bono Proteger. En caso de una denegación del beneficio, se le indicará el motivo por el cual se le denegó la solicitud. En caso de aceptación, se le indicará el tiempo aproximado de entrega del bono o las fechas de pago”.

## **9. ¿Si no se tiene cuenta bancaria puede utilizar la de un familiar para que se realice allí el depósito?**

“No, el trámite es personal. Por lo tanto, la persona interesada debe contar con una cuenta bancaria activa de cualquier institución del sistema bancario nacional. En caso de no tenerla no podrá completar el registro de inscripción. El formulario de solicitud del Bono Proteger brindará la opción de solicitar una nueva cuenta bancaria”.

### **Para mayor información puede consultarse:**

<https://www.imas.go.cr/es/comunicado/gobierno-lanza-bono-proteger-para-personas-trabajadoras-afectadas-por-covid-19>  
<https://semanariouniversidad.com/pais/plataforma-automatizada-de-bonos-proteger-saturada-por-mas-de-un-millon-de-personas/>



## De la página web de la Casa Presidencial, se ha divulgado este comunicado:

Puede consultarse en:

<https://www.presidencia.go.cr/comunicados/2020/04/nuevas-medidas-de-restriccion-aplicaran-del-13-al-30-de-abril/>

Con el fin de aplanar la curva de contagio en el territorio nacional por el COVID-19 y atenuar sus efectos colaterales, el Gobierno de la República anuncia las nuevas medidas de restricción que regirán del 13 al 30 de abril.

En la conferencia de prensa de este sábado (11 de abril) se dieron a conocer los detalles de los lineamientos que regirán entre semana, así como los fines de semana.

### • **De lunes a viernes.**

Restricción diurna será de 5:00 a.m. a 7:00 p.m. aplicará por placas en todo el país, salvo lista de excepciones. (Ver al final del documento)

*En este horario no circularán:*

Lunes: 1 y 2

Martes: 3 y 4

Miércoles: 5 y 6

Jueves: 7 y 8

Viernes: 9 y 0

**Restricción nocturna total de 7:00 p.m. a 5:00 a.m., salvo lista de excepciones.**

**Transporte público regular -sin personas de pie- funcionará de 4:00 a.m. a 11:00 p.m.**

Establecimientos con permiso de funcionamiento y que atiendan al público:

Podrán funcionar únicamente de 5:00 am a 7:00 pm, con un aforo del 50%.

Servicio de autoservicio de alimentación y comida sujeto a restricción vehicular y en un horario 5 a.m. a 7:00 p.m.

Las 24 horas funcionará el servicio a domicilio

### • **Fines de semana**

Restricción vehicular total, únicamente con acceso a supermercados, abastecedores, pulperías, farmacias y centros de salud de 5:00 am a 7:00 pm.

*En ese horario no podrán circular:*

Sábado: 0, 2, 4, 6 y 8

Domingo: 1, 3, 5, 7 y 9

**Transporte público regular -sin personas de pie- funcionará de 4:00 a.m. a 11:00 p.m.**

Establecimientos con permiso de funcionamiento y que atiendan al público:

Deben cerrar los fines de semana.

Servicio de autoservicio de alimentación y comida sujeto a restricción vehicular y en un horario 5 a.m. a 7:00 p.m.

Las 24 horas funcionará el servicio a domicilio.

El Ministerio de Salud establecerá mediante resolución las excepciones de establecimientos que pueden funcionar en el horario de restricción.



## Medidas permanentes.

- ▶ Se mantiene cierre de bares, discotecas, teatros y cines de manera total.
- ▶ Taxis circulan 24 horas.
- ▶ No se permitirá la circulación de servicios especiales de autobús, microbuses y busetas de estudiantes, turismo y ocasionales. (Regulados por el CTP).
- ▶ Habilitado transporte especial de trabajadores.
- ▶ El servicio de ferry funcionarán únicamente dos servicios al día.
- ▶ Se mantiene el cierre del transporte internacional de personas por vía terrestre, sólo se permite la entrada de mercancías y cargas.
- ▶ Instituciones públicas continuará con el plan básico de 20% de servicios esenciales, exceptuados todos los funcionarios requeridos para atender la emergencia. Se deberá maximizar la modalidad de teletrabajo. Únicamente deberá asistir el personal esencial para la continuidad de labores indispensables.
- ▶ A todas las personas servidoras públicos que superen los 65 años de edad o cuenten con factores de riesgo, se les deberá garantizar la aplicación de medidas de teletrabajo, uso de vacaciones acumuladas o adelanto de vacaciones, a efectos de que no asistan a los centros de trabajo.
- ▶ Se mantienen las restricciones migratorias vigentes
- ▶ Curso lectivo continuará suspendido.

Tomar en cuenta que le Ministerio de Salud mantiene vigente las medidas administrativas temporales para la atención de actividades de concentración masiva debido a la alerta sanitaria por COVID-19.

## Lista de excepciones para la restricción vehicular:

1. Los vehículos de transporte de mercancía o carga.
2. Los vehículos de transporte público destinados al transporte remunerado de personas en modalidad taxi y servicio especial estable de taxi, el servicio especial de trabajadores y de traslado a aeropuertos, que cuenten con placa de servicio público, así como taxi de carga autorizado por el Consejo de Transporte Público que cuente con el respectivo permiso al día. Todos los anteriores estarán sujetos a las disposiciones especiales establecidas por el Consejo de Transporte Público para la atención de la situación sanitaria por COVID-19 con ocasión del presente Decreto Ejecutivo.
3. La persona del sector público o privado que requiera trasladarse por ingreso, salida o necesidad de desplazamiento durante el horario laboral, debidamente acreditada. Para el caso del ingreso o la salida de la jornada laboral, la movilización podrá hacerse en vehículo particular, motocicleta particular o en alguna de las modalidades consignadas en el inciso b) del presente artículo, cualquiera de ellas debidamente demostrado.
4. Los vehículos que presten el servicio y abastecimiento de combustibles.
5. Los vehículos que presten el servicio de recolección de basura.
6. Los vehículos de las empresas constructoras, para el ejercicio de sus labores respectivas, siempre y cuando estén entregando materiales o vayan de regreso después de una entrega. Para su demostración, deberán portar el documento respectivo de venta o de traslado o entrega de parte del suplidor o contratista.
7. Los vehículos oficiales del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, así como del Consejo Nacional de Vialidad, para el ejercicio de sus labores respectivas.
8. Los vehículos oficiales, vehículos de atención de emergencia y vehículos de los diferentes cuerpos policiales para el ejercicio de sus labores respectivas.



9. El personal de soporte o mantenimiento de operaciones o asistencia de servicios públicos, entre ellos el ICE, AyA, INCOFER, Aviación Civil, CNFL, Correos de CR, RECOPE, entre otros casos de soporte o mantenimiento de operaciones o asistencia de servicios públicos, debidamente identificados.
10. Los vehículos del servicio de funeraria para la prestación exclusiva de dicha actividad, debidamente demostrado.
11. La prestación de servicios a domicilio, debidamente acreditados.
12. Prestación de servicio de vigilancia privada o transporte de valores, incluido el soporte o asistencia técnica respectiva que requiere el servicio, debidamente acreditados.
13. Los vehículos particulares del personal de los servicios de emergencia, Cruz Roja, Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, Sistema de Emergencias 9-1-1 de Costa Rica, CNE, CCSS, Ministerio de Salud, organismos internacionales, y de aquellas instituciones que participen en la atención del estado de emergencia nacional en torno al COVID-19 o para la atención de una emergencia propia de sus labores, quienes deberán portar su respectivo uniforme o su carné institucional de identificación.
14. Las personas jerarcas de los Supremos Poderes y el personal estrictamente necesario para el funcionamiento de este, debidamente identificados.
15. Los vehículos pertenecientes a las misiones internacionales, cuerpo diplomático y cuerpo consular, para el ejercicio de sus labores respectivas y debidamente acreditados.
16. El personal del Poder Judicial para el cumplimiento de sus labores, debidamente identificados.
17. El personal de servicios de salud para el cumplimiento de sus labores, debidamente identificados.
18. El personal de puertos, aeropuertos y puestos fronterizos terrestres, al igual que toda la cadena logística asociada a estas actividades, debidamente identificados.
19. El personal indispensable para el funcionamiento de operaciones y proveedores del servicio de telecomunicaciones, debidamente acreditados.
20. Personal indispensable para el funcionamiento de la prensa y distribuciones de medios de comunicación, debidamente acreditados.
21. El vehículo particular que debido a una emergencia relacionada con la vida o salud de una persona, requiera trasladarse a un establecimiento de salud o farmacéutico.
22. Los vehículos de personas con labores religiosas y sus colaboradores estrictamente necesarios para la transmisión virtual de actividades religiosas o para la atención de un acto religioso debido al fallecimiento de una persona, debidamente acreditados.
23. Los vehículos conducidos o que transporten personas con discapacidad, cuando dichos vehículos estén debidamente autorizados.
24. Los vehículos de las personas que deban trasladarse estrictamente para brindar soporte médico o cuidado a personas en estado terminal, con enfermedad grave o de asistencia a personas con discapacidad o personas adultas mayores.