SECRETARÍA DE ACTAS

JUNTA DIRECTIVA

ACTA SESIÓN ORDINARIA PRESENCIAL Nº 6362

Acta de la Sesión Ordinaria N° 6362 celebrada de manera presencial por la Junta Directiva del Instituto Costarricense de Turismo, el día lunes 23 de febrero de 2026, en las oficinas centrales del ICT, ubicadas en San José, La Uruca, a partir de las diez horas con cuarenta y ocho minutos (10:48 a.m).

Contó con la asistencia de los siguientes miembros de Junta Directiva:

1. Señor William Rodríguez López, ministro de Turismo, quien preside la sesión.
2. Señor Enio Cubillo Araya, vicepresidente de la Junta Directiva.
3. Señorita Deyfa Sutherland Nelson
4. Señor Omar Jiménez Rodríguez.
5. Señora Laura Barrantes Requeno.
6. Señor Reiner Vindas Fallas.
7. Señora Stephanie Sheehy Protti.

PRESENTES TAMBIÉN:

- Señor Alberto López Chaves, Gerencia General.
- Señor Rómel Álvarez Navarro, Auditor Interno.
- Señor Francisco Coto Meza, Asesoría Legal.
- Por la Secretaría de Actas, las señoras Hannia Ureña Ureña, y Laura Zúñiga Solís.

1.GENERALIDADES

APROBACIÓN ORDEN DEL DÍA:

El señor ministro de Turismo, en su calidad de Presidente de la Junta Directiva, procede a dar lectura al orden del día propuesto para la presente sesión.

Por recomendación del señor Gerente General y en atención a la sugerencia formulada por el señor Auditor, considerando que la documentación remitida para el conocimiento del tema se encuentra incompleta de conformidad con la reglamentación vigente, se acuerda retirar de la agenda el oficio N° M&C-0110-2026, relativo a la solicitud de aprobación de adelanto de pagos correspondientes a Acciones de Publicidad Internacional para USA & Canadá, a favor de la agencia de publicidad MMGY.

Una vez efectuada la lectura y realizada la modificación indicada, las señoras y los señores

directores aprueban por unanimidad el orden del día.

ARTÍCULO 1 - LECTURA Y APROBACIÓN DE ACTA

- Se lee y se aprueba el acta de la Sesión Ordinaria Presencial N° 6361, celebrada el lunes16 de febrero del 2026.

ARTÍCULO 2.- PROPUESTAS DE LA PRESIDENCIA EJECUTIVA

En virtud de que el día lunes 02 de marzo de 2026 cuatro directores presentaron formal excusa, por cuanto se les imposibilita asistir a la sesión ordinaria convocada para esa fecha, y al no contarse con el quórum requerido para sesionar válidamente, se acuerda suspender la sesión ordinaria de la Junta Directiva correspondiente a dicho día.

En consecuencia, se deja constancia de la suspensión de la sesión ordinaria del lunes 02 de marzo de 2026.

Por tanto:

SE ACUERDA: Cancelar la sesión ordinaria de la Junta Directiva convocada para el día lunes 02 de marzo de 2026, en virtud de que no se contará con cuórum estructural en esa fecha.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO 3.- PERSONAS DIRECTORAS

El señor ministro consulta si algún miembro desea presentar algún punto para discusión.

Toma la palabra la directora Deyfa Sutherland Nelson, quien manifiesta que tiene una solicitud relacionada con los avances del Plan Maestro del Caribe. Señala que le gustaría conocer si existe la posibilidad de que se brinde a la Junta Directiva un informe sobre el estado actual de los proyectos vinculados a dicho plan y las etapas en que se encuentran, particularmente aquellos que son articulados por Mideplan. Indica que la finalidad es valorar la posibilidad de generar una invitación para que se les presente una actualización formal.

El señor ministro responde que no tiene inconveniente en gestionar la participación del ministro de Planificación para que realice una presentación ante la Junta; no obstante, adelanta que, según la información de que dispone, no existe avance alguno, señalando que el progreso es “cero”. Añade que, si se desea escuchar esta información de manera oficial, con gusto realizará la gestión correspondiente.

SECRETARÍA DE ACTAS

JUNTA DIRECTIVA

La señora Sutherland amplía su intervención indicando que ha realizado averiguaciones con AREDES (Agencias Regionales de Desarrollo), instancia que ha sido convocada para dar seguimiento al Plan Maestro del Caribe, por tratarse de una iniciativa de Mideplan. Señala que, según la información recibida, se han reportado algunos avances en coordinación con distintas municipalidades, particularmente en relación con los planes reguladores costeros de las zonas de Siquirres, Matina y Pococí. Asimismo, menciona el caso de Incofer, que, según la información disponible, se encontraría en etapa de prefactibilidad respecto al campo ferial. Indica que el objetivo es conocer el estado específico de cada uno de estos procesos para determinar qué acciones son necesarias para continuar y contar con una actualización formal.

El señor ministro reitera que no tiene inconveniente en invitar al señor Marlon para que amplíe lo planteado. Sin embargo, señala que, hasta donde tiene conocimiento, los planes reguladores no han avanzado. En cuanto a Incofer, indica que la situación es compleja y que el proceso se encuentra "muy enredado", debido a que se detectó que la propiedad que inicialmente se consideraba apta para el proyecto no lo es en su totalidad, ya que el terreno está dividido en dos partes: una susceptible de algún desarrollo y otra en la que no es posible realizar intervención alguna. Manifiesta que se someterá a lo que la Junta disponga y solicita escuchar otras opiniones antes de proceder con una invitación formal.

Posteriormente, el director Enio Cubillo interviene agradeciendo la explicación del señor Ministro y señalando que, con la información brindada por el Lic. Coto se entiende que el proyecto se encuentra actualmente en un estado de "stand-by". Indica que, de requerirse una invitación formal, sería necesario un acuerdo de Junta Directiva; sin embargo, en lo personal, considera prudente esperar a que exista mayor claridad sobre la situación antes de realizar dicha gestión.

El señor ministro realiza dos aclaraciones adicionales, señalando que don Francisco participó en una reunión celebrada aproximadamente dos semanas atrás, específicamente en relación con los terrenos de Moín pertenecientes al ICT, pero que no forma parte del equipo encargado del Plan Maestro, el cual corresponde a un equipo interno. Reitera que está en disposición de gestionar una reunión con Mideplan para que la señora Sutherland pueda recibir una explicación detallada sobre el estado del plan, como alternativa a una comparecencia ante la Junta.

Finalmente, la señora Deyfa Sutherland indica que, en su momento, se le informó que la persona encargada del seguimiento del Plan Maestro en Mideplan es la señora Karla Morales, por lo que sugiere coordinar con ella una reunión para conversar sobre el tema.

El señor ministro manifiesta que gestionará dicha reunión y los señores directores toman nota.

La directora Señora Stephanie Sheehy Protti informa que acompañó al Instituto Costarricense de Turismo (ICT) en el evento realizado el fin de semana anterior en la ciudad de Toronto, Canadá. Señala que la actividad se desarrolló durante viernes, sábado y domingo, con alta afluencia de público

y un importante número de personas interesadas en Costa Rica como destino turístico.
Indica que un denominador común del mercado canadiense es el interés en estancias prolongadas, de dos semanas o incluso un mes, principalmente motivadas por el deseo de escapar de la temporada de invierno. Añade que muchas de las personas asistentes ya poseen vivienda en el país, desean adquirir una propiedad o buscan permanecer durante la temporada invernal. En el caso de quienes visitan por primera vez, generalmente lo hacen por una semana o más.

Asimismo, comenta que lo observado en el evento se encuentra alineado con la estrategia de mercadeo presentada para aprobación, particularmente en lo relativo al posicionamiento de Costa Rica como destino tropical para escapar del frío, lo cual coincide con lo manifestado directamente por las personas interesadas en sitio.

El señor ministro agradece la información suministrada, destacando el valor que tiene el testimonio directo de quienes participan en este tipo de actividades.

Comenta que Canadá es un mercado con potencial de crecimiento para el país. Se informa que el año anterior se pasó de contar con vuelos directos "sin escalas" desde tres ciudades canadienses a seis, duplicando así la conectividad aérea. Se señala que esta circunstancia obedeció a condiciones particulares del mercado que fueron aprovechadas estratégicamente, incluyendo gestiones con aerolíneas como Porter y otra compañía que incorporó la ruta desde Winnipeg. Se reconoce que este tipo de oportunidades no se presentan de manera permanente, pero se destaca que Canadá puede constituirse en un mercado de gran aporte futuro.

El señor ministro agradece el aporte brindado por la directora Sheehy.

El director Reiner Vindas manifiesta que, a su criterio, las aerolíneas canadienses están obteniendo un importante provecho de sus operaciones hacia el país. Señala que Air Canada adelantará cinco operaciones cargueras para el mes de abril, iniciando un mes antes los vuelos de carga, los cuales están saliendo y llegando con su capacidad máxima.

El señor ministro indica que todo lo anterior suma positivamente, ya que, aunque podría pensarse que la carga no tiene relación directa con la actividad turística, en la práctica sí incide en el fortalecimiento del mercado para la aerolínea a lo interno. Explica que, cuando se trata de un mercado en desarrollo que genera resultados favorables para la compañía aérea, ello termina teniendo relación e implicaciones en la operación de pasajeros y lo califica la información como una excelente noticia.

La directora Deyfa formula la consulta de si sería posible establecer una alianza con la Cámara de Bienes Raíces de Costa Rica, a fin de brindar una cartera de opciones inmobiliarias a visitantes provenientes de Canadá interesados en adquirir vivienda en el país, de manera que el proceso sea más directo y se eviten eventuales inconvenientes.

El señor ministro responde que no considera conveniente que la institución se involucre en ese tipo de gestiones, por tratarse de un ámbito sensible y ajeno a sus competencias, lo que podría implicar riesgos o interpretaciones inadecuadas. Señala que las personas interesadas en adquirir propiedades cuentan con los mecanismos correspondientes para hacerlo por medio de abogados y agencias

inmobiliarias, y advierte que una participación institucional en ese ámbito podría generar cuestionamientos, incluso relacionados con la promoción de procesos de gentrificación.

No habiendo más intervenciones, se da por concluido el punto y se continúa con el orden del día.

ARTÍCULO 4.- AUDITORIA INTERNA

No se agendan temas.

ARTICULO 5: GERENCIA GENERAL / TEMAS ADMINISTRATIVOS

I. Oficio N° DCA-065-2026, atención del acuerdo N° SJD-024-2026, remisión por parte del Departamento de Conectividad y Atracción de Inversiones, de la actualización con recomendaciones, sobre la situación de cruceros, específicamente en el Caribe.

La Junta Directiva conoce el oficio N° DCA-065-2026, elaborado por el señor Hermes Navarro, encargado del Departamento de Conectividad y Atracción de Inversiones, en atención al acuerdo N° SJD-024-2026, mediante el cual se remite informe que contiene la actualización y recomendaciones sobre la situación de cruceros, específicamente en el Caribe.

El señor ministro sugiere que el informe sea analizado por los miembros de la Junta y que, en caso de surgir dudas o requerirse ampliación, se solicite la comparecencia del señor Hermes Navarro.

La directora señorita Deyfa Sutherland Nelson manifiesta su interés en que el señor Navarro se presente en una sesión de la Junta Directiva para exponer el contenido del informe.

Se propone que dicha presentación se lleve a cabo el lunes 16 de marzo de 2026.

SE ACUERDA: Solicitar la comparecencia del señor Hermes Navarro, encargado del Departamento de Conectividad y Atracción de Inversiones, a fin de que exponga ante la Junta Directiva el contenido del oficio N° DCA-065-2026, relativo al informe sobre la actualización y recomendaciones de la situación de cruceros en el Caribe, programando dicha presentación para el lunes 16 de marzo de 2026.

ACUERDO FIRME

II. Oficios N° AL-A-0169-2026, AL-A-0157-2026 y anexos, con presentación del criterio jurídico solicitado en acuerdo SJD-029-2026, en torno al recurso de apelación presentado por la Sra. Katy Solís Piedra.

Conoce esta Junta Directiva los oficios N° AL-A-0169-2026 y N° AL-A-0157-2026, elaborados por la

SECRETARÍA DE ACTAS

JUNTA DIRECTIVA

Asesoría Legal, en atención a lo solicitado mediante comunicado de acuerdo N° SJD-029-2026, referente al recurso de apelación que la señora Katty Solís Piedra interpuso contra el oficio G-0053-2026.

Procede el señor Francisco Coto, Asesor Legal a explicar que el documento fue remitido oportunamente a los miembros de la Junta Directiva, en el cual se realiza un análisis integral de la solicitud planteada por este órgano, comprendiendo no solo el recurso de apelación presentado, sino también la resolución de Gerencia que resolvió el recurso de revocatoria, así como la expresión de agravios presentada por la funcionaria, que amplía sus argumentos.

Añade que, del análisis efectuado, la Asesoría Legal arriba a las siguientes conclusiones:

1. Que es potestad del patrono programar el disfrute de vacaciones de sus colaboradores, aun en contra de su voluntad.
2. Que la regla general es el disfrute ininterrumpido de las vacaciones, salvo acuerdo en contrario entre las partes.
3. Que el ordenamiento jurídico vigente, de larga data, no ampara la acumulación de vacaciones.
4. Que la Ley Marco de Empleo Público prohíbe expresamente la acumulación de más de dos períodos de vacaciones.
5. Que las vacaciones son absolutamente incompensables, salvo las excepciones debidamente tipificadas por la normativa aplicable.

Por lo que, en virtud de lo anterior, la Asesoría Legal recomienda a la Junta Directiva rechazar el recurso en todos sus extremos y dar por agotada la vía administrativa.

El señor ministro agradece la exposición y consulta si existen preguntas o comentarios respecto de la recomendación de acuerdo.

Manifiesta que, no habiendo intervenciones, se somete a votación la recomendación, acordándose por unanimidad rechazar el recurso en todos sus extremos y dar por agotada la vía administrativa.

Por tanto;

SE ACUERDA: A) Acoger los oficios N° AL-A-0169-2026 y N° AL-A-0157-2026, elaborados por la Asesoría Legal, en atención a lo solicitado mediante comunicado de acuerdo N° SJD-029-2026, referente al recurso de apelación que la señora Katty Solís Piedra interpuso contra el oficio G-0053-2026.

Lo anterior, por compartir esta Junta Directiva en todos sus extremos lo que indica la Asesoría Legal en el oficio N° AL-A-0157-2026, que literalmente consigna:

SECRETARÍA DE ACTAS

JUNTA DIRECTIVA

"CONSIDERANDOS.

I. ANTECEDENTES

1. Mediante resolución G-0053-2026, se comunicó a la Sra. Katy Solís Piedra la programación del disfrute obligatorio de sus vacaciones para el período del 02 de febrero de 2026 y hasta el 29 de julio de 2026.
2. Contra dicha resolución, la señora Katy Solís Piedra interpuso recurso de revocatoria con apelación en subsidio.

3. Mediante resolución G-0223-2026, la Gerencia conoció y rechazó en todos sus extremos, el recurso de revocatoria planteado contra la resolución G-0053-2026. Consecuencia de lo anterior, se remitió el recurso de apelación para ser conocido por la Junta Directiva del ICT y, otorgó a la recurrente, el plazo de 3 días para expresión de agravios ante el superior.

El fundamento del rechazo del recurso de revocatoria se basó en esencia, en los siguientes puntos:

- Es una potestad de la Administración (patrono) programar las vacaciones de sus colaboradores una vez que estos hayan adquirido el derecho. Art. 155, Código de Trabajo.

- La regla general del derecho laboral es el disfrute ininterrumpido de las vacaciones, salvo convenio entre patrono y colaborador, situación que no ocurre en el caso de la Sra. Solís. Por lo anterior, procede el disfrute ininterrumpido de su derecho. Art. 158, Código de Trabajo.

- El Código de Trabajo establece la prohibición de acumular vacaciones. Art. 159.

- La Ley Marco de Empleo Público establece la prohibición de acumular más de dos períodos de vacaciones. Art. 38.

- La prohibición de acumular más de dos períodos de vacaciones no establece excepciones respecto de si la acumulación de vacaciones es producto del no ejercicio de las mismas o si es producto de una resolución judicial.

- La afectación que pueda sufrir un colaborador por la toma de decisiones que busquen regularizar su situación jurídica, no es causa suficiente para inobservar ordenanzas legales para la administración. Art. 11 Constitución Política y 11 Ley General de la Administración Pública.

4. El rechazo del recurso de revocatoria, resolución G-0223-2026, fue notificada el 05 de febrero de 2026.

5. La Junta Directiva solicita criterio legal respecto del oficio G-0053-2026 y el recurso planteado por la Sra. Solís Piedra.

6. El día 11 de febrero a las 11:59, la Sra. Solís Piedra remite al Sr. Gerente General, escrito de expresión de agravios.

7. El día 12 de febrero a la 1:21am la Sra. Solís Piedra remite la prueba en la que fundamentó su expresión de agravios.

8. Esta Asesoría Legal recibió el documento de expresión de agravios el día 12 de febrero, así como la prueba remitida. Verificado el documento de expresión de agravios en el Validador de Documentos del Banco Central, se constata que, a pesar de tener representación gráfica de firma digital, no está firmado con un certificador oficial. A pesar de lo anterior, en observancia al principio de informalidad, el presente criterio sí analiza los agravios presentados.

II. SOBRE EL GOCE DE VACACIONES

La Sala Constitucional en reiteradas ocasiones ha conocido asuntos como el que se plantea por la Sra. Solís Piedra y ha determinado que la Administración puede obligar al trabajador a disfrutar de sus vacaciones por razones de conveniencia y oportunidad. En resolución 2000-07391, reiterada en resolución 10944-2002, el Tribunal Constitucional estableció:

> *¨El beneficio de las vacaciones responde por una parte al derecho de todo trabajador de tener un descanso y por otra, a la posibilidad del empleador de garantizarse mayor eficiencia con el descanso del primero. Se trata entonces de un derecho y un deber del trabajador establecidos en la Constitución Política en su artículo 59, el cual dispone:*
>
> *"Artículo 59.- Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca." (El subrayado no es del original)*
>
> *Se deduce claramente del artículo anterior que se deja abierta la posibilidad de que la ley determine la oportunidad en que las vacaciones deben ser tomadas por el trabajador. En cumplimiento de lo anterior señala el artículo 155 del Código de Trabajo, a la sazón norma de aplicación supletoria en tratándose de los regímenes de empleo público:*
>
> *"Artículo 155.- 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."

Para el caso concreto, es evidente según se desprende de la normativa transcrita que efectivamente la Directora de la Dirección de Desarrollo de la Salud del Ministerio de Salud está facultada para obligar al trabajador, por razones de conveniencia y oportunidad, a ejercer su derecho de vacaciones en un determinado momento, sin que eso implique una transgresión a la Carta Fundamental en el tanto no vuelva nugatorio su derecho al descanso constitucionalmente reconocido.¨

Es clara la posición de la Sala Constitucional al establecer la potestad del patrono de programar los períodos de vacaciones de sus colaboradores aún contra la voluntad de estos.

A nivel legal, bien expuso la Gerencia General que el Código de Trabajo establece la potestad del patrono de programar las vacaciones de sus colaboradores, la prohibición de acumular vacaciones y la regla general de disfrute ininterrumpido de las mismas, salvo acuerdo entre trabajador y patrono. Dichas disposiciones han estado vigentes desde larga data y lo que hace la Ley Marco de Empleo Público es reforzar la prohibición de acumulación de vacaciones, fijando un máximo de 2 períodos.

Lo anterior permite concluir que deviene en irrelevante el determinar cuándo se acreditó el saldo de 186 días, pues previo a ese reconocimiento, la prohibición de acumular vacaciones y la potestad del patrono de programarlas, se encontraban vigentes en el Código de Trabajo.

Producto de lo anterior, es inviable jurídicamente argumentar que con la Ley Marco de Empleo Público hubo un cambio de régimen, pues como se indicó, lo que hubo fue un reforzamiento del régimen existente. No puede por lo tanto, alegar un tratamiento distinto basándose en el ordenamiento jurídicamente existente previo a la Ley Marco de Empleo Público, pues ese régimen tampoco ampara sus pretensiones.

Habiéndose zanjado los anteriores conceptos básicos, se procede al análisis de los agravios presentados por la recurrente.

III. SOBRE LOS AGRAVIOS PRESENTADOS POR LA SEÑORA SOLÍS PIEDRA Y LA POSICIÓN DE ESTA ASESORÍA LEGAL

En su expresión de agravios, la señora Solís Piedra expone los siguientes agravios:

1. Desconocimiento de derechos adquiridos: Manifiesta que la resolución G-0223-2026 desconoce lo establecido en el artículo 38 de la Ley Marco de Empleo Público en lo referente a ¨*sin perjuicio de los derechos adquiridos*¨. Manifiesta que dicha disposición constituye una salvaguarda expresa que obliga a distinguir situaciones consolidadas bajo un régimen anterior

Criterio legal: No se omite el derecho adquirido previo a la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, precisamente en reconocimiento de ese derecho es que se le programa el disfrute de sus vacaciones.

Se debe de tener presente que la prohibición de acumular vacaciones y la potestad al patrono -Administración- de programar los períodos de sus colaboradores son previos a la Ley Marco de Empleo Público, por lo que en realidad no hubo un cambio de régimen sino un reforzamiento de lo ya establecido en el derecho laboral costarricense. Previo a la Ley Marco de Empleo Público no existía un régimen que permitiera al trabajador acumular vacaciones sin que el patrono tuviera la potestad de programárselas, por lo que no puede alegar un cambio de régimen ni derechos adquiridos en ese sentido.

2. Aplicación retroactiva del artículo 38 de la Ley Marco de Empleo Público: El agravio se centra en que, el saldo de 186 días de vacaciones fue reconocido en el 2016 y que la Ley Marco de Empleo Público no contiene disposición expresa que autorice la extinción, reducción o modificación de saldos previamente consolidades. Manifiesta que aplicar la limitación actual para restringir el alcance de un derecho ya reconocido equivale a modificar ex post una situación jurídica consolidada bajo un régimen anterior.

Criterio legal: La resolución impugnada no extingue, reduce ni modifica los derechos de la recurrente, más bien los reconoce y por ello programa el disfrute de sus vacaciones adquiridas previo a la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público.
Se insiste en que no hubo un cambio de régimen con la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, pues la prohibición de acumular vacaciones ya estaba en el ordenamiento jurídico costarricense, lo que hubo fue un reforzamiento.

En adición, debe considerarse lo estipulado por esta Asesoría Legal en oficio AL-A-909-2025 del 28 de agosto de 2025; que en cuanto a lo concerniente señaló:

> *¨De acuerdo con lo anterior, la normativa vigente aplicable a la institución es la siguiente:*
>
> ***Reglamento Autónomo de Trabajo del ICT.***
>
> *En el Reglamento Autónomo de Trabajo del ICT, el derecho a las vacaciones se regula en los ordinales 24 al 33, que señalan:*
>
> *"Artículo 24°. -*
> *Toda persona servidora regular disfrutará de una vacación anual, dentro de las especificaciones del artículo 38 de la Ley Marco de Empleo Público N°10159 y de acuerdo con el tiempo de servicio en la Institución, en la siguiente forma:*
> *a) Si ha servido durante un tiempo de cincuenta semanas a cuatro años, gozará de quince días hábiles*

de vacaciones.
b) Si ha servido durante un tiempo de cuatro años y cincuenta semanas o más, gozará de veinte días hábiles.

Artículo 25°. -
Para obtener derecho a vacaciones anuales, es necesario que la persona servidora haya prestado sus servicios durante cincuenta semanas efectivamente laboradas.

Artículo 26°. -
Podrán concederse vacaciones antes de completar el período en proporción al tiempo servido, a juicio de la jefatura inmediata, tratando de que no se altere la buena marcha del servicio. Para el cálculo de ese adelanto se utilizará los factores de conversión del artículo 30, de este Reglamento.

Artículo 27°. -
Las personas servidoras gozarán ininterrumpidamente de su período de vacaciones.

El superior de cada unidad definirá las vacaciones en la época en que cada persona servidora deba disfrutarlas, tratando de que no se altere la buena marcha de la Institución ni la efectividad del descanso. El Departamento de Gestión del Talento Humano comunicará el procedimiento para la solicitud, autorización y control de vacaciones.

Artículo 28°. -
Las vacaciones deberán concederse dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta semanas de servicio continuo.

Artículo 29°. -
En caso de que estando en curso el período de vacaciones, sobrevenga una incapacidad, se suspenderá el disfrute de estas durante los días que dure esta. No obstante, los días de vacaciones no disfrutados por la incapacidad sobrevenida, deberán gestionarse nuevamente, ya que su disfrute no operará en forma automática.

Artículo 30°. -
La persona servidora que hubiere adquirido el derecho a vacaciones y que antes de disfrutar de éstas cese en su trabajo que impida el disfrute previo de las mismas, recibirá el importe proporcional correspondiente en dinero de la siguiente manera:
a) Un día por cada mes trabajado en los casos en que la persona servidora no haya cumplido con las cincuenta semanas de servicio.
b) Uno punto veinticinco días (1,25) por cada mes trabajado en los casos en que la persona servidora le correspondiera disfrutar de quince días de vacaciones.
c) Uno punto sesenta y seis días por cada mes trabajado en los casos en que la persona servidora le correspondiera disfrutar de veinte días hábiles de vacaciones.

d) Uno punto ochenta y tres días (1,83) por cada mes trabajado en los casos en que la persona servidora le correspondiere disfrutar de veintidós días hábiles de vacaciones de acuerdo con el derecho adquirido.
e) Dos puntos cincuenta días (2,5) por cada mes trabajado en los casos en que la persona servidora le correspondiere disfrutar de treinta días hábiles de vacaciones de acuerdo con el derecho adquirido.
Se redondea el resultado de la siguiente forma:
i. De 0,25 hasta 0,74 se debe comprender 0,5 día.
ii. Igual o mayor a 0,75 se debe considerar un día.

Artículo 31°. -
La compensación económica de vacaciones sólo procederá si existe normativa aplicable al efecto en el Sector Público, en ausencia de norma expresa se aplicará lo dispuesto por el artículo 156 del Código de Trabajo.

Artículo 32°. -
Las labores de las personas servidoras que se encuentren gozando de vacaciones, así como de aquellos que no asistan a sus labores por enfermedad o licencia, serán encomendadas al resto del personal sin derecho a remuneración adicional, siempre que sean compatibles con sus aptitudes, estado o condición y no impliquen disminución notable de jerarquía y que sea compatible con su función ordinaria.

Artículo 33°. -
Cuando ocasionalmente, las jefaturas de dirección, departamentales y encargadas de área, deban ausentarse de su oficina en cumplimiento de alguna labor extraordinaria, así como por enfermedad, vacaciones, permiso y becas por estudio, serán sustituidos en sus funciones por el funcionario de categoría superior, o en su defecto, por el inferior asignado para la atención de los asuntos que requieran inmediato cumplimiento y para la vigilancia de la buena marcha de todas las funciones de la oficina, remunerándole el salario según lo dispuesto por la Autoridad Presupuestaria, siempre y cuando cumpla con los requisitos del cargo."

De lo anterior se colige lo siguiente:

1- *Toda persona servidora regular tiene derecho a vacaciones anuales según su antigüedad. De 50 semanas a 4 años de servicio: 15 días hábiles. Con 4 años y 50 semanas o más: 20 días hábiles. Téngase claro que quienes poseen derechos adquiridos a mayor cantidad de días, se aplica lo dispuesto en el Transitorio I del Reglamento.*

2- *Para tener derecho, deben cumplirse 50 semanas efectivamente laboradas.*

3- *Puede adelantarse el disfrute proporcional de vacaciones, si la jefatura lo autoriza.*

4- *Las vacaciones deben disfrutarse de forma continua.*

5- *La jefatura define la época del disfrute, procurando no afectar el servicio.*

6- *Talento Humano gestiona el procedimiento de solicitud y control.*

7- *El disfrute debe darse dentro de las 15 semanas posteriores a cumplir las 50 semanas de servicio.*

8- *Si durante las vacaciones hay incapacidad, estas se suspenden, pero deben reprogramarse.*

9- *Al cesar en el cargo sin disfrutar vacaciones, corresponde pago proporcional en dinero.*

10- *La compensación económica solo procede si hay normativa expresa; en su defecto, rige el art. 156 del Código de Trabajo.*

11- *Durante vacaciones, licencias o incapacidades, las labores se asignan a otro funcionario sin pago extra. Las jefaturas ausentes serán sustituidas temporalmente por personal designado, con remuneración si cumple requisitos.*

Código de Trabajo.

En consonancia con lo solicitado, en cuanto a vacaciones, el Código de Trabajo establece lo siguiente:

"ARTICULO 153.-
Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono…
(…)
ARTICULO 155.-
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.

Artículo 156.- Las vacaciones serán absolutamente incompensables, salvo las siguientes excepciones:
a) Cuando el trabajador cese en su trabajo por cualquier causa, tendrá derecho a recibir en dinero el importe correspondiente por las vacaciones no disfrutadas.
b) Cuando el trabajo sea ocasional o a destajo.
c) Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores. (Nota: En relación al inciso anterior ver decreto ejecutivo N° 28827 del 21 de julio de 2000, en cuanto a que los Ministros de Gobierno y jerarcas de las instituciones cuyas planillas se paguen con el cargo al presupuesto nacional para el año 2001, no autorizarán la compensación de vacaciones en los términos del inciso c), artículo 156 del Código

de Trabajo)
Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores, el patrono velará porque sus empleados gocen de las vacaciones a las cuales tengan derecho anualmente. En todo caso, se respetarán los derechos adquiridos en materia de vacaciones. (Así reformado por el artículo único de la ley N° 7989 del 16 de febrero del 2000)
(…)
ARTICULO 159.-
Queda prohibido acumular las vacaciones, pero podrán serlo por una sola vez cuando el trabajador desempeñare labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo, o cuando la residencia de su familia quedare situada en provincia distinta del lugar donde presta sus servicios. En este último caso, si el patrono fuere el interesado de la acumulación, deberá sufragar al trabajador que desee pasar al lado de su familia las vacaciones, los gastos de traslado, en la ida y regreso respectivos."

De lo anteriormente regulado se establece que:

1- *Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales pagadas, equivalentes a dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo.*

2- *El patrono fija la época de disfrute, dentro de las quince semanas siguientes al cumplimiento del período laboral, procurando no afectar el servicio ni el descanso.*

3- *Como regla, las vacaciones son incompensables en dinero. Existen excepciones: al cesar en el trabajo, en labores ocasionales o a destajo, o por circunstancias justificadas para pagar el exceso del mínimo legal. Esta última compensación está limitada a un máximo de tres períodos acumulados y no puede repetirse si ya se otorgó en los dos años anteriores. Debe, además, respetarse dos semanas por año acumulado.*

4- *El patrono siempre debe velar porque el trabajador disfrute efectivamente sus vacaciones y se respeten los derechos adquiridos.*

5- *La acumulación de vacaciones está prohibida, salvo una única vez en puestos de confianza, técnicos, de dirección, o cuando la familia reside en otra provincia, en cuyo caso el patrono debe cubrir los gastos de traslado si él solicita la acumulación.*

Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento.

En cuanto a la Ley Marco de Empleo Público, con relación a lo solicitado, la normativa señala:

"ARTÍCULO 38- Tope de vacaciones. El período máximo anual de vacaciones que podrán disfrutar las personas servidoras públicas, dentro del ámbito de aplicación establecido en el artículo 2 de esta ley, será de veinte días hábiles y no se podrán acumular más de dos períodos de vacaciones, sin perjuicio de derechos adquiridos…

SECRETARÍA DE ACTAS

JUNTA DIRECTIVA

(…)
TRANSITORIO VIII- Las personas servidoras públicas que, previo a la entrada en vigencia de la presente ley, posean derecho a vacaciones superior al tope establecido en el artículo 38, conservarán tal condición pero esta no podrá aumentarse."

En adición, el Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público establece que:

"Artículo 44.- Tope en las vacaciones anuales. Se establece un tope de veinte días hábiles de vacaciones anuales por cada cincuenta semanas de labores continuas. No podrán acumularse más de dos periodos. Lo anterior con la salvedad de lo expresamente normado en el Transitorio VIII, para quienes, previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 10.159 ya habían adquirido el derecho a una mayor cantidad de días de vacaciones.

Artículo 45.- Reglas en el disfrute de vacaciones. El disfrute de vacaciones del personal de las instituciones cubiertas bajo la rectoría de MIDEPLAN se hará efectivo de conformidad con las siguientes pautas, no excluyentes entre sí:
a) Los períodos de vacaciones colectivas que establezca el Poder Ejecutivo.
b) La programación de vacaciones anuales que se establezca a lo interno de cada institución estatal, de acuerdo a las necesidades de servicio de las diferentes dependencias organizacionales.
c) El común acuerdo entre la persona servidora pública y la jefatura superior inmediata.

Artículo 46.- Modificación a la programación de vacaciones. Solo procederán las modificaciones a la programación de vacaciones establecida, cuando así lo ameriten las necesidades del servicio o situaciones extraordinarias de las personas servidoras públicas, de las instituciones cubiertas bajo la rectoría de MIDEPLAN.

Artículo 47.- Obligación de Jefaturas. Es responsabilidad de las jefaturas inmediatas hacer cumplir los descansos vacacionales debidamente fijados, con las salvedades que se establecen en este Reglamento, en cuanto a las necesidades del servicio o situaciones extraordinarias de las personas servidoras públicas de las instituciones cubiertas bajo la rectoría de MIDEPLAN."

De lo señalado se determina que:

1- *El tope máximo de vacaciones anuales es de veinte días hábiles por cada cincuenta semanas de servicio continuo, salvo los derechos adquiridos antes de la Ley N.° 10.159.*

2- *No se permite acumular más de dos períodos,*

3- *El disfrute puede realizarse mediante vacaciones colectivas decretadas por el Poder Ejecutivo, también mediante la programación institucional, según las necesidades del servicio, o por acuerdo entre la persona servidora y su jefatura inmediata.*

4- *La programación solo podrá modificarse por necesidades del servicio o situaciones extraordinarias del funcionario.*

5- *Las jefaturas son responsables de garantizar el disfrute de las vacaciones fijadas, respetando las excepciones legales.*

Directriz 98.

La directriz 98, del 11 de enero de 2021, actualmente vigente, establece que:

"Artículo 12. —En materia de compensación de vacaciones, en el Sector Público se deberá respetar la regla establecida en el artículo 156 del Código de Trabajo, que señala que las vacaciones son absolutamente incompensables, salvo las excepciones que el propio artículo citado establece, a saber: cuando el trabajador cese en su trabajo por cualquier causa, cuando el trabajo sea ocasional o a destajo y cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, lo que lo facultará para convenir con el patrono, el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados, compensación que no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores.
En la última de las excepciones indicadas, el Sector Público deberá efectuar todas las diligencias necesarias para no incurrir en ese tipo de gasto. De tener que autorizar este pago, se haría por una única vez y la justificación será la necesidad de no afectar el servicio público, debiendo dictar la resolución administrativa en que conste el acuerdo de las partes y la justificación para motivar el no disfrute oportuno de las vacaciones. El máximo jerarca será el responsable de que el pago se realice conforme lo dispuesto en este numeral."

Directriz N° 072-H.

En cuanto al tema, la Directriz en cuestión, del 8 de enero de 2020. Vigente al día de hoy, establece que:

"… Considerando IV. Que el artículo 12 de la Directriz N° 98-H del 11 de enero de 2018 y sus reformas, dispone que deberán realizarse todas las gestiones necesarias para no incurrir en gastos por concepto de compensación de vacaciones, en consonancia con lo establecido en el artículo 156 del Código de Trabajo.

V. Que las instituciones del Estado deben realizar las coordinaciones internas necesarias, a efectos de asegurar que los servidores disfruten las vacaciones que les corresponden, evitando la acumulación de periodos de vacaciones existentes que puedan generar una erogación presupuestaria ante el cese de la relación laboral.

Artículo 1.- Se instruye a los jerarcas de la Administración Central y Descentralizada para que implementen las medidas internas necesarias a efectos de evitar la acumulación de períodos de vacaciones de las personas servidoras de su institución.

Artículo 2.- Las Oficinas de Recursos Humanos de la Administración Central, deberán realizar una programación semestral sobre el cumplimiento de períodos de vacaciones de las personas servidoras, de acuerdo con los siguientes lineamientos:
a) La programación deberá contemplar las fechas de cumplimiento de vacaciones de las personas servidoras, de manera que se evite la acumulación de más de un período de vacaciones sin disfrutar.
b) En aquellos casos de personas funcionarias que registren más de un periodo de vacaciones, deberá coordinarse con la jefatura inmediata para que disfruten las vacaciones correspondientes a los períodos vencidos. Para ello, deberán tomarse las medidas necesarias para asegurar la continuidad del servicio público.
c) Deberán realizarse proyecciones de las personas servidoras prontas a adquirir el derecho a pensión, con el objetivo de que puedan disfrutar los días de vacaciones de previo a la finalización de la relación laboral.
d) En enero y julio de cada año, las Oficinas de Recursos Humanos deberán informar a su jerarca respectivo sobre el cumplimiento de las disposiciones de la presente directriz.

Se insta a las Oficinas de Recursos Humanos de la Administración Descentralizada a aplicar los lineamientos del presente artículo."

De lo señalado se desprende que:

1- *La Directriz 98 (2021) reitera que en el sector público las vacaciones son incompensables, salvo las excepciones del artículo 156 del Código de Trabajo.*

2- *Estas excepciones son: cese laboral, trabajos ocasionales o a destajo, y pago del exceso del mínimo por circunstancias justificadas.*

3- *El sector público debe agotar todas las gestiones para evitar compensaciones en dinero.*

4- *Si excepcionalmente procede, será por única vez, mediante resolución administrativa motivada y con responsabilidad del jerarca.*

5- *La Directriz 072-H (2020) ordena a instituciones evitar acumulación de vacaciones que generen gasto presupuestario al cese de la relación laboral.*

6- *Recursos Humanos debe programar semestralmente las vacaciones, evitar acumulación superior a un período y coordinar con jefaturas los disfrutes vencidos. También deben proyectar casos cercanos a pensión y reportar en enero y julio al jerarca sobre el cumplimiento de estas disposiciones.*

Directriz para el disfrute vacaciones de las personas funcionarias del Instituto Costarricense de Turismo.

SECRETARÍA DE ACTAS

JUNTA DIRECTIVA

Este Directriz, emitida el 18 de setiembre de 2023, señala en lo pertinente que:

"ARTICULO 4: SOBRE LA ACUMULACIÓN DE VACACIONES: las jefaturas del ICT, deberán velar porque las personas servidoras a su cargo no acumulen más de dos periodos de vacaciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley Marco de Empleo Público N°10159 y artículo 44 del Reglamento a dicha Ley, donde se instruye a que no se podrán acumular más de dos períodos de vacaciones.
4.2. ACUMULACIÓN DE MÁS DE DOS PERIODOS DE VACACIONES:
a) Las personas servidoras que tengan un exceso de días de vacaciones superior a 2 periodos de vacaciones acumulados, deben hacer un plan para disfrutar el exceso de días de vacaciones en un plazo de 6 meses, para contar solo con los días equivalentes a dos periodos o menos.
b) Las personas servidoras que tengan un exceso de días de vacaciones superior a tres periodos de vacaciones acumulados deben hacer un plan para disfrutar el exceso de días de vacaciones en un plazo de 12 meses, para contar solo con los días equivalentes a dos periodos o menos.
c) Las personas servidoras que tengan un exceso de días de vacaciones superior a cuatro o más periodos de vacaciones acumulados, deben hacer un plan para disfrutar el exceso de días de vacaciones en los próximos 18 meses, para contar solo con los días equivalentes a dos periodos o menos.
(…)
ARTICULO 6: FUNCIONARIOS CON EDAD DE PENSIONARSE CON PERIODOS DE VACACIONES ACUMULADOS:
El disfrute de vacaciones para las personas funcionarias con edad de pensionarse, independientemente de las cuotas al régimen de contribución de la Caja Costarricense de Seguro Social y a su saldo acumulado de vacaciones, deberán realizar una programación conjuntamente con su jefatura para disfrutar de sus vacaciones antes de desvincularse laboralmente del ICT. Dicha programación debe realizar anticipadamente al menos 6 meses antes del cumplir con la edad para obtener dicho beneficio.
Las personas funcionarias que cumplen con la edad de pensión, deberán de manera inmediata en conjunto con la jefatura, realizar un plan para el disfrute de vacaciones a partir del periodo más antiguo.

ARTICULO 7: SOBRE LAS RESPONSABILIDADES Y ROLES:
7.1. DE LA JEFATURA: quienes ocupan puestos de jefatura son los responsables de planificar, organizar, ejecutar y mantener actualizado el sistema de vacaciones de las personas funcionarias a su cargo.
Tendrán las siguientes funciones:
a) Es responsabilidad de las jefaturas inmediatas hacer cumplir los descansos vacacionales debidamente fijados, con las salvedades que se establecen en cuanto a las necesidades del servicio o situaciones extraordinarias de las personas servidoras públicas, de conformidad con lo normado en la Ley de Empleo Público y su Reglamento.
b) Programar anualmente el disfrute de vacaciones del personal a su cargo, de acuerdo con el artículo 155 del Código de Trabajo y verificar que las vacaciones, se disfruten conforme a la programación establecida.
c) Establecer las medidas de control necesarias para evitar la acumulación de vacaciones del personal a su cargo.
d) Programar el disfrute de vacaciones dentro del periodo establecido para aquellas personas servidoras que según el inciso 4.2. de la presente directriz, cuente con la acumulación de más de dos periodos de vacaciones.

e) Remitir el plan de vacaciones al Departamento de Gestión del Talento Humano (DGTH), quienes incluirán en el SIRH módulo de vacaciones las fechas acordadas de disfrute.
f) Estar atento a los saldos de vacaciones de las personas servidoras prontas a jubilarse para cumplir con lo indicado en el artículo 6 de la presente directriz.
g) Asumir como propias y dar una solución en los plazos indicados en esta directriz, a los periodos de vacaciones acumulados por personas servidoras que ahora estén en su departamento, aunque la acumulación la hayan hecho en otras unidades o instituciones, o sea cual fuera el motivo de la acumulación de vacaciones.
h) Otras derivadas de esta directriz y de la normativa institucional."

De acuerdo con lo señalado en la directriz vigente, se establece que, en cuanto al ICT:

1- *Las jefaturas deben garantizar que las personas servidoras no acumulen más de dos periodos de vacaciones, conforme a la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento.*

2- *Si se acumulan más de dos periodos, la persona trabajadora debe ejecutar un plan de disfrute en plazos de 6, 12 o 18 meses, según el exceso.*

3- *Quienes alcancen la edad de pensión deben coordinar con su jefatura un plan de disfrute de vacaciones con al menos seis meses de anticipación.*

4- *Dicho plan debe iniciar por los periodos más antiguos, evitando salidas sin gozar vacaciones al momento de la jubilación.*

5- *Las jefaturas son responsables de planificar, organizar y ejecutar el sistema de vacaciones del personal a su cargo.*

6- *Entre sus funciones está programar anualmente, controlar acumulaciones, remitir planes al DGTH e incluirlos en el SIRH.*

7- *También deben dar seguimiento a funcionarios próximos a pensionarse y asumir la gestión de acumulaciones heredadas de otras unidades o instituciones."*

3. Error al equiparar reposición judicial con acumulación ordinaria: Argumenta que equiparar una reposición derivada del despido ilegal con una acumulación ordinaria implica trasladar a la persona trabajadora las consecuencias del acto ilegítimo del patrono. Argumenta que en oficio AL-0961-2017 se reconoció expresamente que los derechos laborales debían de reconstruirse como si la relación no hubiese sido interrumpida.

Criterio legal: El ordenamiento jurídico no establece diferenciación en cuanto al origen de las vacaciones devengadas, por lo que pretender un tratamiento diferenciado se aparta del principio de legalidad y carece de fundamento legal.

4. Falta de motivación suficiente: Argumenta que la resolución impugnada no desarrolla un análisis jurídico sustantivo sobre (i) naturaleza del derecho consolidado, (ii) alcance de la cláusula sin perjuicio de derechos adquiridos, (iii) la interacción entre ejecución judicial y norma posterior.

Criterio legal: Revisada las resoluciones G-0053-2026 y G-0223-2026, se concluye que los 3 elementos indicados por la recurrente han sido ampliamente desarrollados, por lo que no se ahonda sobre los mismos.

5. Desproporcionalidad en la programación: Argumenta que si bien es cierto el Código de Trabajo establece el disfrute continuo como regla general, no elimina el deber de aplicar la potestad con razonabilidad y proporcionalidad. Manifiesta que la aplicación de la medida le excluye funcionalmente, no valora alternativas graduales, no analiza el impacto en el servicio público ni pondera la naturaleza excepcional del saldo.

Criterio legal: Tal y como lo indicó la Gerencia en resolución G-0223-2026 y como se expuso en el punto 9 del presente asunto, el patrono tiene la potestad de programar las vacaciones de sus colaboradores aún y contra la voluntad de los mismos, como en el presente asunto.

No se considera desproporcionada ni irrazonable programar el disfrute continuo de períodos acumulados de la recurrente, máxime cuando han pasado más de 9 años desde que se le acreditaron los 186 días de vacaciones para el período 2009-2019 al 2015-2016 y al día de hoy, la cantidad de días de vacaciones acumuladas para ese mismo período es idéntico.

6. Violación al principio de igualdad y coherencia institucional: Alega que existen antecedentes administrativos en los cuales la institución ha autorizado el pago de vacaciones acumuladas bajo criterios distintos al aplicado en el presente caso.

Criterio Legal: La compensación económica por el no disfrute de las vacaciones de los colaboradores es una verdadera excepción a la regla y, si se han dado casos a nivel institucional, debieron de haberse sustentado en razones fácticas y jurídicas para quebrantar la regla general.

Téngase presente que el fin de las vacaciones es el descanso de las personas colaboradores, por lo que, en situaciones en donde sea posible programar ese descanso, es como corresponde proceder, como en el presente asunto.

7. Desnaturalización del concepto jurídico de vacaciones: Manifiesta que la modalidad impuesta en su caso -casi seis meses de disfrute continuo-, desborda la lógica ordinaria del descanso anual y se aparta de la finalidad propia del instituto. Argumenta que cuando las vacaciones producen un efecto contrario a su finalidad se desnaturaliza el instituto jurídico que la norma pretende proteger. Comenta que la modalidad impuesta en el presente caso (i) no responde a solicitud voluntaria, (ii) no

se inserta en un contexto de descanso progresivo, (iii) ha generado afectación psicoemocional acreditada.

Criterio legal: Téngase presente que el instituto jurídico son las *vacaciones* y la norma no busca protegerle, la norma protege por medio de las *vacaciones* el descanso de las personas trabajadoras.

Tal y como se expuso en el punto 9 del presente acápite, la Sala Constitucional ha establecido y afianzado la potestad que tiene el patrono de programar las vacaciones de sus colaboradores aún y cuando sea en contra de la voluntad de estos, por lo que el presente agravio no se considera suficiente para cambiar la decisión tomada en resolución G-0053-2026.

8. Desconocimiento del derecho al trabajo efectivo y la dignidad profesional: Manifiesta que, la resolución impugnada desestima la afectación emocional alegada, considerándola irrelevante para el análisis jurídico de la programación vacacional. Manifiesta que desestimar la dimensión profesional y emocional implica reducir el vínculo laboral a un fenómeno meramente salarial.

Criterio legal: El Código de Trabajo establece que la programación de las vacaciones debe darse sin fraccionamiento, salvo convenio entre trabajador y patrono. En el presente asunto, queda de manifiesto que no hay convenio, lo que obliga a la administración, en observancia del principio de legalidad, a programar las vacaciones ininterrumpidamente. Las afectaciones emocionales que pueda sufrir la recurrente no son justificación suficiente para que la Administración inobserve el principio de legalidad.

9. Incongruencia con la restitución judicial ordenada en sentencia N. 050-2015: Manifiesta que la sentencia 050-2015 declaró la ilegalidad del despido sufrido por la recurrente y ordenó la restitución integral de la relación laboral, como si la interrupción no hubiese ocurrido. Manifiesta que la restitución judicial ordenada no puede interpretarse como una reincorporación meramente formal si las decisiones administrativas posteriores vacían su ejercicio efectivo.

Criterio legal: La sentencia 050-2015 fue acatada en su totalidad y el mejor ejemplo de ello es que al día de hoy, no se tiene conocimiento de algún proceso administrativo o judicial por inobservancia de la resolución judicial citada.

La programación de vacaciones a la recurrente no contraviene lo ordenado en resolución 050-2015, sino que más bien tiende a regularizar la situación jurídica de la recurrente.

10. Sobre el impacto institucional de la decisión: Argumenta que la programación impugnada no solo le afecta en su esfera individual, sino que produce un efecto institucional adverso.

Criterio legal: El actuar de la administración se rige únicamente por el principio de legalidad. El que la funcionaria haya sido restituida por sentencia judicial no limita en alguna forma la potestad que

tiene la administración de programar sus vacaciones. El ejercicio de las potestades de patrono que ostenta la Administración tampoco implica desconocimiento de fallos judiciales como lo pretende hacer ver la recurrente.

Finalmente, se expuso a lo largo del presente documento las razones por las cuales no se considera aplicación retroactiva la programación de las vacaciones de la recurrente.

IV. CONCLUSIONES.

Expuesto lo anterior, esta Asesoría Legal considera que la resolución G-0053-2026 fue emitida conforme a Derecho. Estima procedentes y suficientemente desarrollados los argumentos esgrimidos en la resolución G-0223-2026, por lo que no se hizo un desarrollo detallado de los mismos, sino, únicamente sobre aquellos puntos que constaban en la expresión de agravios que no hayan sido desarrollados previamente.

Los argumentos que constan en el recurso de revocatoria con apelación en subsidio y los agravios en conjunto con su prueba, no son suficientes para revocar la resolución G-0053-2026".

POR TANTO:

B) En virtud de lo expuesto anteriormente, rechazar en todos sus extremos el recurso de apelación interpuesto por la Sra. Katy Solís Piedra contra la resolución G-0053-2026.

C) Dar por agotada la vía administrativa.

D) Consecuencia de lo anterior, mantener la resolución G-0053-2026.

E) Instruir a la Secretaría de Actas a comunicar la presente resolución al medio señalado por la interesada, correo electrónico: katysolis@hotmail.com

ACUERDO FIRME

III. Oficio N° MLV-0061-2026, presentado por el Sr. Marco Levy con solicitud de acceso a la información pública sobre el Plan Maestro de Turismo del Caribe Costarricense, conforme a la Ley N° 10554.

La Junta Directiva conoce y recibe el oficio N° MLV-0061-2026, suscrito por el señor Marco Levy Virgo, en el que solicita acceso a información pública relacionada con el Plan Maestro de Turismo del Caribe Costarricense, al amparo de la Ley N° 10554.

Al respecto, el señor ministro sugiere que, como acuerdo, se disponga trasladar la solicitud a la Dirección de Estrategia Turística, a cargo del señor Antonio Farah Matarrita, para que sea atendida directamente por esa dependencia, de conformidad con sus competencias.

Los señores y las señoras directores manifiestan su conformidad y, en consecuencia:

SE ACUERDA: Trasladar el oficio N° MLV-0061-2026, suscrito por el señor Marco Levy Virgo, a la Dirección de Estrategia Turística, a efectos de que atienda y dé respuesta a la solicitud de acceso a la información pública sobre el Plan Maestro de Turismo del Caribe Costarricense, conforme a lo establecido en la Ley N° 10554.

ACUERDO FIRME

ARTICULO 6: CORRESPONDENCIA

No se agendan temas.

1. RENDICION DE CUENTAS

Al ser las once horas con ocho minutos (11:08 am) ingresan a la sala de sesiones las señoras María del Carmen Orozco y Lisette Madrigal, de la Unidad de Planificación de la UPI, con la finalidad de exponer el siguiente tema:

I. Oficio N° UPI-094-2026: presentación del Informe cumplimiento anual de las metas PEI: Año 2025.

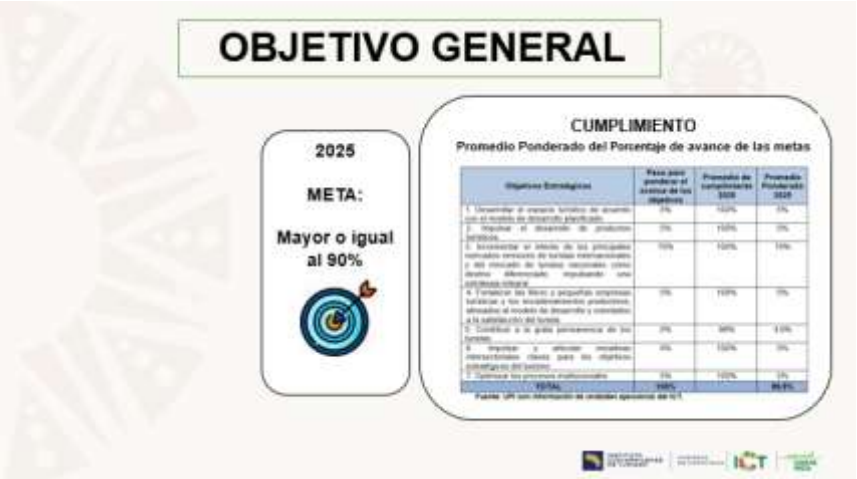
Los señores directores conocen el oficio N° UPI-094-2026, mediante el cual la UPI presenta el Informe de cumplimiento anual de las metas PEI: Año 2025.

La señora María del Carmen Orozco manifiesta que se deja constancia de que previamente se realizaron las presentaciones correspondientes al Plan Nacional de Turismo y al Plan Anual Operativo, siendo este informe el pendiente de exponer ante la Junta Directiva.

La señora Lisette Madrigal inicia la presentación señalando que el informe no solo contempla los resultados del año 2025, sino que incorpora un análisis acumulado del período, considerando que ya se han ejecutado tres años del PEI. Indica que el Plan Estratégico Institucional establece un objetivo general cuya meta es alcanzar un cumplimiento mayor o igual al 90%, considerando los siete objetivos estratégicos. Para el año 2025, mediante la metodología de cálculo del promedio ponderado, se obtuvo un resultado de 99.9%, comportamiento consistente con los años anteriores:

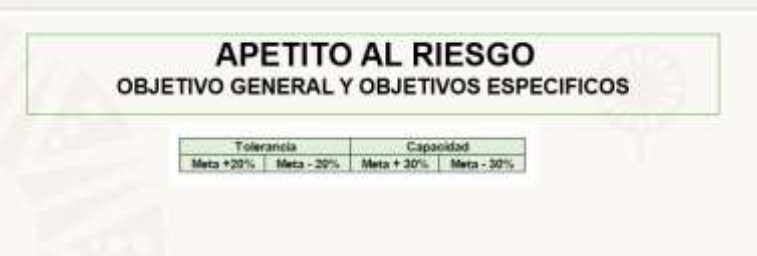
SECRETARÍA DE ACTAS

JUNTA DIRECTIVA



En relación con los indicadores estratégicos, señala que se establecieron nueve indicadores con sus respectivas metas para el período 2025, los cuales fueron cumplidos en su totalidad, obteniendo una clasificación de cumplimiento "alto". Recuerda que esta clasificación se determina conforme a parámetros previamente definidos que categorizan el resultado en alto, medio o bajo:

Como parte de la innovación incorporada en el informe, se introduce un análisis articulando la planificación con la gestión de riesgos institucional, en concordancia con el lineamiento vigente. Explica el concepto de "apetito de riesgo", así como los límites de tolerancia y capacidad definidos institucionalmente: una variación de ±20% en tolerancia y de ±30% en capacidad respecto a la meta establecida:



Al aplicar estos parámetros al objetivo general, se observa que durante los tres años de ejecución el comportamiento se ha mantenido cercano al 100%, ubicándose dentro de los límites de tolerancia y

capacidad, lo que indica un avance adecuado y sin riesgos aparentes que comprometan el cumplimiento de la meta al cierre del PEI en 2028:

APETITO AL RIESGO

OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECIFICOS

Tolerancia		Capacidad	
Meta +20%	Meta - 20%	Meta + 30%	Meta - 30%

Gráfico 2
Comportamiento del Objetivo General
meta programa vs. alcanzada por año

No obstante, al analizar los indicadores de objetivos estratégicos, se identifica que únicamente tres de los diez indicadores se han mantenido consistentemente dentro de los límites definidos. En algunos casos, como el número de planes turísticos y el número de proyectos de infraestructura impulsados, se superaron los límites de tolerancia y en determinados años incluso los de capacidad, debido a que los resultados excedieron significativamente las metas propuestas (por ejemplo, una meta de un proyecto frente a seis ejecutados):

APETITO AL RIESGO

OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECIFICOS

Tolerancia		Capacidad	
Meta +20%	Meta - 20%	Meta + 30%	Meta - 30%

Objetivo Estratégico	Indicador Estratégico	Tolerancia Meta +20%	Tolerancia Meta - 20%	Capacidad Meta +30%	Capacidad Meta - 30%	Meta 2023	Resultado 2023	Análisis	Meta 2024	Resultado 2024	Análisis	Meta 2025	Resultado 2025	Análisis
Desarrollar el espacio turístico de acuerdo con el modelo de desarrollo planificado.	a) Número de planes turísticos (ZMT, PGIB) diseñados	6	4	7	4	5	7	Excede tolerancia, pero dentro de capacidad	5	12	Excede tolerancia y capacidad	5	7	Excede tolerancia, pero dentro de capacidad
Desarrollar el espacio turístico de acuerdo con el modelo de desarrollo planificado.	b) Número de proyectos de infraestructura impulsados	1,2	0,8	1,3	0,7	1	1	Dentro de Tolerancia y capacidad	1	1	Dentro de tolerancia y capacidad	1	6	Excede tolerancia y capacidad

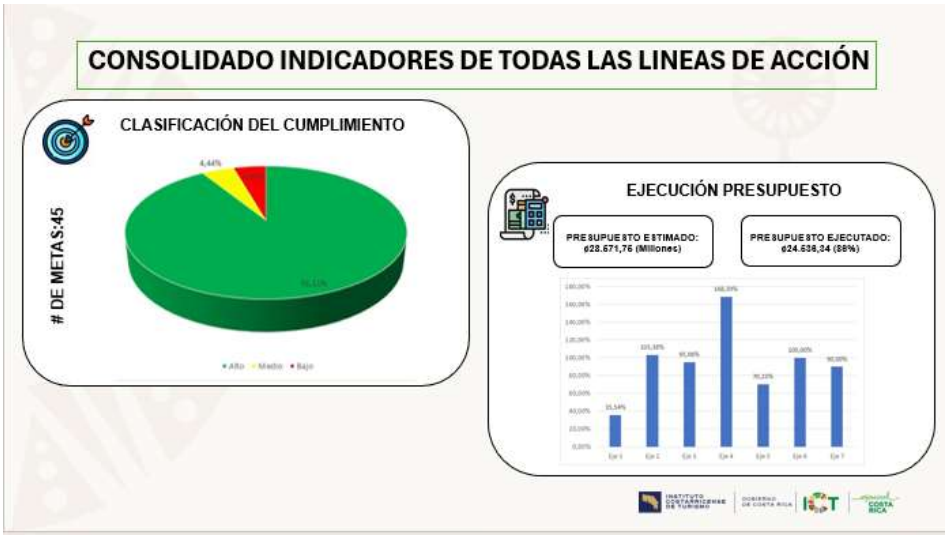
Fuente: UPI con datos de seguimientos PEI 2023-2025.

Señala que estos resultados, aunque positivos, evidencian la necesidad de revisar si las metas formuladas responden adecuadamente a la capacidad institucional o si factores coyunturales influyeron en el sobrecumplimiento. Advierte que mantener resultados fuera de los límites establecidos puede constituir una alerta respecto a la calidad del proceso de planificación.

En cuanto a las líneas de acción, que concentran el mayor peso operativo, informa que para el 2025 se establecieron 45 metas, de las cuales el 91.1% (41 metas) se clasificaron con cumplimiento alto, mientras que dos metas se clasificaron en nivel medio y dos en nivel bajo.

SECRETARÍA DE ACTAS

JUNTA DIRECTIVA



Respecto a la ejecución presupuestaria, indica que el presupuesto estimado ascendía a ₡28.578 millones, de los cuales se ejecutó un 86%, equivalente a ₡24.536 millones.

SECRETARÍA DE ACTAS

JUNTA DIRECTIVA

Señala que algunos ejes presentaron menor nivel de ejecución, destacando el Eje 1, cuya ejecución fue de aproximadamente 35%, y el Eje 5, con un 70.23%. Entre los indicadores con menor ejecución presupuestaria se encuentran:

- Número de embarcaderos diseñados y/o construidos en centros de desarrollo.
- Número de planes de gestión integral de destinos elaborados.
- Número de programas institucionales con temática de cambio climático incorporada.
- Número de actividades sobre gestión sostenible realizadas.
- Número de proyectos de inversión de obra pública en el polo turístico de Papagayo.
- Número de plataformas digitales accesibles para turistas.
- Número de alianzas o convenios para articular esfuerzos institucionales.

Explica que las principales razones de la baja ejecución están asociadas a procesos de contratación que no prosperaron o a productos entregados que no cumplieron con los requerimientos técnicos establecidos, lo cual impidió su pago oportuno.
En el caso específico del Eje 1, se destaca que una de las metas con cumplimiento bajo corresponde al número de proyectos de inversión en el polo turístico de Papagayo. Para este eje se contaba con un presupuesto estimado de ₡4.000 millones, de los cuales se ejecutó aproximadamente ₡1.000 millones.

Aclara que, aunque la meta vinculada al programa de gestión de destinos se cumplió en términos de entrega de planes, producto del trabajo técnico realizado, existía una asignación presupuestaria significativa destinada a la contratación de servicios de apoyo a la gestión que no pudo concretarse sino hasta finales de noviembre, lo que impactó directamente el nivel de ejecución presupuestaria reportado.

La señora Lisette Madrigal continúa con la exposición, aclarando que la ejecución presupuestaria presenta una ligera variación respecto al monto presupuestado debido a que este último corresponde a una estimación inicial. Explica que durante el proceso no se realizó una actualización formal del presupuesto, por lo que el monto ejecutado refleja el dato real al cierre, generando la aparente incongruencia entre ambas cifras.

En relación con los ejes estratégicos, informa lo siguiente:

- Eje 3 y Eje 4: Cumplieron sus metas conforme a lo establecido, con niveles de ejecución presupuestaria elevados.
- Eje 5: Contaba con seis metas, de las cuales el 67% se clasificó con cumplimiento alto y el 33% con cumplimiento medio. La ejecución presupuestaria fue de ₡354 millones frente a los ₡505 millones estimados.
- Eje 6 (Alineamiento del turismo a la agenda nacional): Las dos metas programadas se cumplieron a cabalidad, así como la ejecución presupuestaria asociada.
- Eje 7 (Fortalecimiento institucional): De once metas programadas, el 91% obtuvo cumplimiento alto. La ejecución presupuestaria fue de ₡486 millones frente a los ₡540 millones estimados.

Posteriormente, presenta un análisis acumulado de los tres años ejecutados del PEI y los tres años restantes hasta el 2028. Señala que tres de los diez indicadores estratégicos ya registran avances superiores al 100%, a saber:

- Número de proyectos de infraestructura impulsados.
- Porcentaje de implementación de un programa integral de apoyo a mipymes.
- Porcentaje de implementación de un programa integral de apoyo al turista.

SECRETARÍA DE ACTAS

JUNTA DIRECTIVA

AVANCE PEI RESPECTO A LOS COMPROMISOS DEL PERIODO

Tres de los diez indicadores estratégicos con **porcentajes superiores al 100%** al tercer año de ejecución del PEI:
b) Número de proyectos de infraestructura impulsados
-Porcentaje de implementación de un programa integral de apoyo a las MIPYMES
-Porcentaje de implementación de un programa integral de apoyo al turista.

Seis indicadores con **porcentajes superiores al 100%:**
1.1.1.1 Número de asesorías y apoyos a las Municipalidades en temas turísticos y de planificación realizadas.
1.3.3.1 Número actividades sobre gestión sostenible realizadas
4.1.2.1 Número de Unidades de Planeamiento Turístico visitadas con asesoría y acompañamiento a las micro pequeñas y medianas empresas para promover la DT
4.1.3.1 Número de acciones de comunicación de los programas institucionales implementados
5.3.4.1 Número actividades de sensibilización turística dirigido a prestadores de servicio realizados
7.1.2.1 Número de proyectos tecnológicos requeridos en las áreas sustantivas del negocio implementados

Tres indicadores se encuentran entre el **0% o el 10%** de avance con respecto lo esperado:
1.1.6.1 Número de proyectos de inversión de obra pública y su priorización en Polo Turístico Golfo de Papagayo (PTGP)
2.2.3.1 Número de ferias o eventos nacionales apoyados (Encuentros entre oferta y Demanda)
7.1.1.1 Porcentaje de cumplimiento de la hoja de ruta para la Transformación digital institucional

Indica que este comportamiento se vincula con el análisis previo sobre el "apetito de riesgo" y los límites de tolerancia y capacidad, sugiriendo la necesidad de revisar y eventualmente ajustar las metas establecidas.

Asimismo, informa que seis indicadores correspondientes a líneas de acción también superan el 100% de avance, entre ellos:

- Número de asesorías y apoyos a municipalidades en temas turísticos.
- Número de actividades de gestión sostenible.
- Número de acciones de comunicación de programas institucionales.
- Número de proyectos tecnológicos requeridos en áreas sustantivas del negocio.

Finalmente, advierte que existen tres indicadores que actualmente registran un avance nulo o apenas cercano al 10% respecto de lo programado, lo cual constituye un aspecto que deberá analizarse con mayor detalle para determinar las causas y definir las acciones correctivas necesarias.

Con esto, se concluye la ampliación del análisis acumulado del Plan Estratégico Institucional.

La señora Lisette Madrigal amplía que los indicadores que actualmente presentan avance nulo o bajo no corresponden a metas que inicien exclusivamente en el año 2025, sino que en algunos casos fueron programadas desde 2023 o 2024, o bien forman parte de metas distribuidas a lo largo de los tres años ejecutados.

Detalla que, entre los indicadores con rezago, se encuentran:

- Número de proyectos de infraestructura en el polo turístico de Papagayo.
- Número de ferias o eventos nacionales apoyados.
- Porcentaje de cumplimiento de la hoja de ruta para la transformación digital institucional.

SECRETARÍA DE ACTAS

JUNTA DIRECTIVA

La señora Lisette Madrigal continúa con las conclusiones del informe, indicando que, al analizar el consolidado de metas independientemente del eje estratégico, se observa que el 91,11% de las metas correspondientes al año 2025 se clasifican con cumplimiento alto, mientras que un 4,44% se ubican en nivel medio y un 4,44% en nivel bajo:

Conclusiones

1. El objetivo general del PEI logró un promedio ponderado de 99,9% en el avance de la implementación de estrategias, acciones y mecanismos de gestión acordes con el modelo de desarrollo turístico, que inciden en el fomento del turismo hacia Costa Rica.

2. De acuerdo con la escala definida para la clasificación del cumplimiento, 9 indicadores estratégicos con meta 2025 se clasificaron como cumplimiento alto.

3. Tanto para el objetivo general como para los objetivos estratégicos y en relación con los parámetros de tolerancia y capacidad, se prevé el cumplimiento de los objetivos, no obstante, dichos parámetros han sido excedidos en varias ocasiones, lo que advierte sobre la necesidad de revisar las metas establecidas.

4. El consolidado de metas independientemente del eje, mostró un cumplimiento bastante positivo al obtenerse un 91,11% de las metas con cumplimiento alto, un 4,44% con cumplimiento medio y cumplimiento bajo. En términos absolutos corresponden a 41, 2 y 2 metas respectivamente.

5. Los ejes N°2, N°3, N°4 y N°6 tuvieron el 100% de sus metas clasificadas como cumplimiento alto, y los Ejes N°1, N°5 y N°7 obtuvieron metas clasificadas con cumplimiento medio y bajo.

6. La ejecución presupuestaria del 2025 fue de ¢24.536,34 millones, es decir 86% de lo estimado. Los ejes N°1 y N°5 son los que muestran una ejecución inferior al 90% con 35,54% y 70,23% respectivamente.

7. Los resultados del avance del PEI respecto a los compromisos del periodo arrojan que 12 indicadores tienen resultados superiores al 100% de cumplimiento o, por el contrario, no tiene ningún avance o alcanzan apenas el 10% a 3 años de concluir la ejecución del PEI.

Señala que los Ejes 2, 3, 4 y 6 presentan cumplimiento del 100% de sus metas. En contraste, los Ejes 1, 5 y 7 registran metas con cumplimiento medio y bajo. En cuanto a la ejecución presupuestaria global, recuerda que esta alcanzó un 86%. Los ejes con menor nivel de ejecución fueron el Eje 1, con aproximadamente 35,54%, y el Eje 5, con un 70,23%.

Respecto al avance acumulado del Plan Estratégico Institucional, indica que dos indicadores ya superan el 100% de cumplimiento, mientras que otros no presentan avance o apenas registran alrededor de un 10%, a pesar de encontrarse a tres años de la finalización del período de ejecución del PEI.

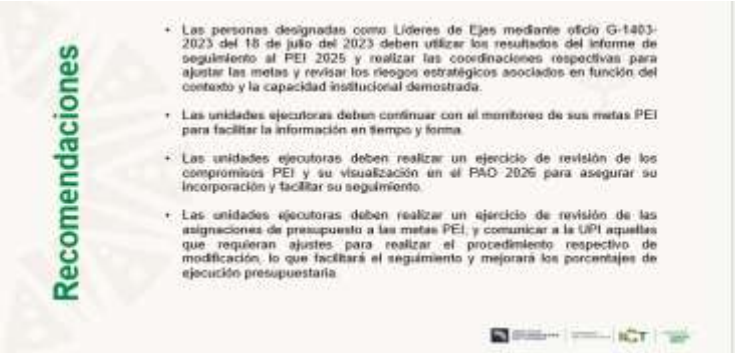
Con base en lo anterior, la Unidad de Planificación formula las siguientes recomendaciones:

1. Que las personas designadas como líderes de cada eje estratégico utilicen los resultados del informe para realizar las coordinaciones necesarias con las jefaturas de departamento y responsables de metas, con el fin de revisar y, en su caso, ajustar las metas establecidas.
2. Que se realice una revisión de los riesgos estratégicos, asociándolos al contexto actual y a la capacidad institucional real, de manera que exista coherencia entre la planificación, la gestión de riesgos y los resultados obtenidos.

Con lo anterior, se concluye la presentación del informe correspondiente al año 2025 del Plan Estratégico Institucional y las recomendaciones emitidas por la Unidad de Planificación.

SECRETARÍA DE ACTAS

JUNTA DIRECTIVA



La señora Lisette Madrigal agrega que, además de las recomendaciones expuestas, resulta pertinente valorar la clasificación actual de los riesgos estratégicos. Señala que, si bien muchos de estos riesgos podrían continuar siendo válidos, su nivel de criticidad podría requerir ajuste, de manera que algunos pasen de una categoría catastrófica o alta a niveles medios o bajos, aplicando en consecuencia otro tipo de medidas de tratamiento y control.

Asimismo, recomienda que las unidades ejecutoras continúen con el monitoreo permanente de sus metas, con el fin de facilitar el suministro de información en tiempo y forma para los procesos de seguimiento y evaluación.

Como tercer punto, reitera la importancia de que los compromisos PEI se encuentren debidamente incorporados y visualizados en el Plan Anual Operativo (PAO) 2026, año actualmente en ejecución, para fortalecer el seguimiento y la trazabilidad de las metas institucionales.

Finalmente, recomienda que las unidades ejecutoras revisen las asignaciones presupuestarias vinculadas al PEI, considerando que los montos iniciales correspondían a estimaciones y que, para el año 2026, ya se cuenta con mayor claridad respecto al presupuesto real disponible. En ese sentido, sugiere realizar los ajustes y trámites correspondientes en coordinación con la Unidad de Planificación, a fin de mejorar los porcentajes de ejecución presupuestaria y la coherencia entre planificación y recursos.

Con lo anterior, se indican los acuerdos propuestos para conocimiento y eventual aprobación de la Junta Directiva:

SECRETARÍA DE ACTAS

JUNTA DIRECTIVA

El señor ministro agradece la presentación del Informe de Evaluación 2025 del Plan Estratégico Institucional y manifiesta tener una pregunta y un comentario posterior.

Consulta sobre quién realiza la supervisión periódica de los compromisos establecidos en el PEI y con qué frecuencia se efectúa dicho seguimiento: si corresponde a la Gerencia o a otra instancia.

La Sra. Orozco aclara que la supervisión recae en la Unidad de Planificación Institucional (UPI).

El ministro consulta adicionalmente si la UPI se reúne directamente con los responsables de cada unidad para revisar avances, identificar retrasos y orientar ajustes, preguntando también la periodicidad de estas reuniones.

La UPI explica que el procedimiento consiste en solicitar información específica a cada jefe o director responsable de las metas. Los responsables entregan sus insumos, que son revisados y presentados a la Junta Directiva. Una vez conocida la información por la Junta, se comparte con las unidades para su análisis.

Aclaran que, en los casos identificados como alertas concretas, la UPI se encarga de contactar directamente al jefe o director correspondiente para comentar la situación, orientar ajustes o modificaciones de metas y asegurar el seguimiento necesario. Por esta razón, algunos ajustes pueden evidenciarse ya en el primer trimestre del año, como marzo.

Añaden que los informes del PEI se presentan dos veces al año: uno a mitad de año, en julio, y otro al cierre del año. Sin embargo, dado que la mayoría de las metas se encuentran incorporadas en los Planes Anuales Operativos (PAO) de cada unidad, la UPI realiza un seguimiento adicional cada tres meses, lo que permite un monitoreo periódico de los compromisos y avances de cada área.

A continuación, el señor ministro realiza un comentario. Señala su sorpresa ante la existencia de tres metas que actualmente presentan un avance prácticamente nulo o cercano a cero. Pregunta sobre las causas de esta situación y solicita a la UPI indicar si requieren apoyo adicional, ya sea de la Gerencia o del Despacho Ministerial.

Propone que, de ser necesario, se convoque a reuniones conjuntas con los responsables de las áreas involucradas para identificar las dificultades, analizar los factores que han impedido el avance y definir las acciones correctivas correspondientes, enfatizando que es inconcebible que estas metas registren progreso nulo.

La UPI detalla las causas detrás de los tres indicadores que presentan avance prácticamente nulo o bajo:

1. Polo turístico Golfo de Papagayo: Este indicador corresponde al proyecto de infraestructura contemplado en el PEI. Ha presentado atrasos debido a que inicialmente se esperaba la entrega de los diseños, los cuales no se facilitaron en tiempo, lo que obligó a realizar contrataciones adicionales. Adicionalmente, el proceso de inscripción del proyecto en el Banco de Proyectos de Mideplan requirió un tiempo considerable, contribuyendo a la demora en la ejecución.
2. Hoja de ruta para la Transformación Digital Institucional: Este indicador depende de la aprobación del plan estratégico de Tecnologías de Información, el cual aún se encuentra en proceso de aprobación. La hoja de ruta para la implementación del sistema será definida a partir de la aprobación de dicho plan, motivo por el cual actualmente registra avance mínimo.
3. Eventos nacionales apoyados: Este indicador es responsabilidad de la Dirección de Mercadeo, pero depende de otros departamentos que organizan los eventos. La labor de Mercadeo es complementaria y sustantiva una vez que estos eventos se materializan. Dado que en el tercer año del PEI se repitió esta situación, se recomienda que el líder del eje correspondiente asuma un rol más estratégico, coordinando directamente con las áreas involucradas y, de ser necesario, con el Despacho Ministerial o la Gerencia, para garantizar que se logre el avance esperado.

Se aclara que la UPI continúa brindando acompañamiento técnico y metodológico, pero para resolver este tipo de indicadores se requiere la intervención de un líder con capacidad de toma de decisiones y visión estratégica que pueda orientar las acciones necesarias y asegurar la ejecución de las metas.

El señor ministro agradece la exposición y comparte sus comentarios sobre la meta relacionada con eventos nacionales y su incidencia en el turismo. Señala que, por coincidencia, la semana pasada sostuvo una reunión con los señores Óscar Saborío y Rafael Quezada del área de mercadeo, para abordar dos temas, entre ellos la planificación de eventos deportivos y culturales dentro del país que tengan impacto turístico.

Explica que, aunque este plan no se ejecutaría necesariamente en el presente año, ya se ha trazado una ruta inicial para movilizar personas hacia eventos nacionales, así como para la atracción de eventos deportivos internacionales hacia Costa Rica. Señala que existen ejemplos recientes de alto impacto en la región, como los conciertos de Bad Bunny en Costa Rica y el evento de Shakira en El Salvador, que generaron flujos importantes de visitantes desde otros países.

Añade que, en experiencias anteriores, algunos esfuerzos de mercadeo fueron desactivados porque los organizadores de eventos buscaban financiamiento parcial de los costos de atracción, lo cual no correspondía al objetivo institucional.

Finalmente, indica que se ha identificado a una persona con capacidad para orientar y encauzar esta iniciativa, y se está coordinando la agenda para definir una reunión con ella con el fin de avanzar en la planificación de este tipo de eventos.

Destaca que la coincidencia de la presentación del informe con algunas de sus inquietudes históricas le permite reforzar la relevancia de ciertos temas. Señala que, en particular, la atención a la dimensión cultural del país ha sido mínima y que es necesario darle mayor prioridad.

Menciona que, como ejemplo, la sesión del Consejo de Gobierno del 20 de marzo se realizará en Santa Rosa, con el propósito de visibilizar efemérides históricas del país que suelen ser olvidadas y que constituyen un valor cultural importante.

Respecto a los otros indicadores con bajo avance:

1. Polo turístico Golfo de Papagayo: El ministro confirma que este tema también se abordó en la reunión del Consejo del Papagayo, señalando que será necesario coordinar acciones con el señor Alberto López y el Consejo Director para definir cómo tratar esta situación.
2. Hoja de ruta para la Transformación Digital: La señora María del Carmen Orozco informa que en el CETIC (Comité de Tecnología de Información y Comunicación) se acordó presentar a la Junta Directiva, en la sesión del 26 de enero, la propuesta del Plan Estratégico de TIC. Explica que este plan se encuentra actualmente como borrador debido a que se identificaron aspectos de mejora a partir de un estudio de auditoría, lo cual motivó la detención temporal de su presentación final.

Con esto, se actualiza la situación de los indicadores con bajo avance y se establece la ruta de seguimiento y coordinación institucional para su cumplimiento.

El señor Alberto López informa que la actualización del Plan Estratégico de Tecnologías de Información se encuentra en proceso, atendiendo las recomendaciones emitidas por la auditoría. Se aclara que, una vez ajustado, el plan no podrá presentarse directamente a la Junta Directiva, sino que deberá pasar primero por el comité que preside el señor Reiner Vindas para su revisión y validación. Posteriormente, se llevará nuevamente a Junta Directiva con un acuerdo del comité validando los ajustes, resolviendo así no solo la hoja de ruta, sino también diversos hallazgos identificados por auditorías internas y externas.

El señor ministro enfatiza la necesidad de dar rapidez a este proceso, dada la relevancia del tema.

Posteriormente, se abre la ronda de preguntas para la señora Lisette y la señora María del Carmen y el señor Enio Cubillo consulta sobre la validez y autorización de cambios en los objetivos o métricas de los indicadores. Señala la importancia de definir un método claro que avale cuándo un cambio es aceptable y quién lo aprueba, para evitar confusiones y asegurar el cumplimiento de metas.

La UPI explica que, según el procedimiento implementado, cualquier unidad que proponga una modificación debe incluir una justificación detallada. Las modificaciones menores, como cambios de

responsable o ajustes de año de ejecución que no afecten la meta, se revisan y aprueban en la Gerencia General.

Las modificaciones de mayor impacto, incluyendo eliminación de metas, inclusión de nuevas o ajustes significativos, son presentadas a la Junta Directiva junto con las justificaciones correspondientes, para que sea la Junta la que apruebe o rechace dichos cambios. Este procedimiento se ha venido aplicando de manera consistente.

Finalmente, se somete a votación la aprobación de las sugerencias del acuerdo presentadas por la UPI. Los miembros de la Junta Directiva manifiestan su conformidad, aprobándose por unanimidad, por tanto;

SE ACUERDA: A) Dar por recibido oficio N° UPI-094-2026 de la Unidad de Planificación, sobre el informe de cumplimiento anual de metas PEI: Año 2025 en cumplimiento de la Ley Orgánica del ICT, así como el acuerdo de Junta Directiva SJD-243-2023.

B) Instruir a la Administración el seguimiento de las recomendaciones contenidas en el informe de evaluación de metas 2025 y establecer las medidas pertinentes para garantizar el cumplimiento de las acciones estratégicas.

ACUERDO FIRME

Al ser las once horas con cuarenta minutos (11:40 am) se retiran de la sala de sesiones las señoras Orozco y Madrigal de la UPI.

3. ESTRATEGIA

Al ser las once horas con cuarenta y siete minutos (11:44 am) ingresan a la sala de sesiones los señores Silvita Rodríguez y Oscar Saborío de la dirección de Mercadeo:

I. Presentación "Campaña de promoción para el mercado europeo"

Se procede con la presentación a los señores directores, de la primera campaña de publicidad unificada para los mercados prioritarios de Europa, expuesta por los señores Oscar Saborío, director de Mercadeo y Silvia Rodríguez, jefe de Estrategia de Marca y de Comunicación.

Al ser las doce horas con veintitrés minutos (12:23 pm) se retira de la sesión de Junta Directiva la directora Deyfa Sutherland Nelson

Luego de ver el concepto creativo, los señores directores agradecen la presentación y al respecto;

SECRETARÍA DE ACTAS

JUNTA DIRECTIVA

SE ACUERDA: Dar por conocida la presentación de la primera campaña de publicidad unificada para los mercados prioritarios de Europa, expuesta por los señores Oscar Saborío, director de Mercadeo y Silvia Rodríguez, jefe de Estrategia de Marca y de Comunicación.

Al ser las doce horas con treinta y un minutos (12:31 pm) se retiran de la sala de sesiones los señores Rodríguez y Saborío.

4. GESTIÓN DE RIESGOS

No se agendan temas.

5. DIRECCIÓN Y SUPERVISIÓN

No se agendan temas.

SIN MÁS ASUNTOS POR TRATAR, Y SIENDO LAS DOCE HORAS CON TREINTA Y DOS MINUTOS (12:32 P.M.), DEL LUNES VEINTITRES DE FEBRERO DEL AÑO DOS MIL VEINTISEIS, SE LEVANTA LA SESIÓN ORDINARIA PRESENCIAL DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL ICT N° 6362.

WILLIAM RODRIGUEZ LOPEZ (FIRMA)
Firmado digitalmente por WILLIAM RODRIGUEZ LOPEZ (FIRMA)
Fecha: 2026.04.29 08:11:04 -06'00'

WILLIAM RODRÍGUEZ LÓPEZ
MINISTRO DE TURISMO

ANNIA UREÑA UREÑA (FIRMA)
Firmado digitalmente por ANNIA UREÑA UREÑA (FIRMA)
Fecha: 2026.04.28 15:42:01 -06'00'

ANNIA UREÑA UREÑA
SECRETARIA DE ACTAS