

Diario Oficial



Benemérita  
Imprenta Nacional  
Costa Rica

## **ALCANCE N° 39 A LA GACETA N° 36**

Año CXLVI

San José, Costa Rica, lunes 26 de febrero del 2024

22 páginas

# **PODER EJECUTIVO DIRECTRIZ**

# **DOCUMENTOS VARIOS GOBERNACIÓN Y POLICÍA**

# PODER EJECUTIVO

## DIRECTRIZ

### MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN NACIONAL Y POLÍTICA ECONÓMICA

#### DIRECTRIZ MINISTERIAL 001-2024 PLAN

#### LA MINISTRA DE PLANIFICACIÓN NACIONAL Y POLÍTICA ECONÓMICA

Con fundamento en las atribuciones que me confieren el artículo 46 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley 2166 del 9 de octubre de 1957, adicionado por el Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley 9635 del 3 de diciembre de 2018; los artículos 6, 7 incisos c) y l), 13 y 30 de la Ley Marco de Empleo Público, Ley 10.159 del 08 de marzo de 2022; los artículos 2, 3, 5, 6, 10, 13, 14, 28, 33, 34 y Transitorio III del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo 43.952 - PLAN de 28 de febrero de 2023.

#### CONSIDERANDO:

I.- Que el artículo 46 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley 2166 del 9 de octubre de 1957, adicionado por el Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley 9635 del 3 de diciembre del 2018 y publicada en el *Alcance 202 a La Gaceta Digital 225* del 04 de diciembre de 2018, establece que toda la materia de empleo del sector público estará bajo la rectoría del Ministro o la Ministra de Planificación Nacional y Política Económica, quien deberá establecer, dirigir y coordinar las políticas generales así como definir los lineamientos y las normativas administrativas que tiendan a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público, velando para que las instituciones del sector público respondan adecuadamente a los objetivos, las metas y las acciones definidas.

II.- Que el artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público, Ley 10.159 del 08 de marzo de 2022, publicada en el *Alcance 50 a La Gaceta Digital 46* del 09 de marzo de 2022, establece que dicha ley aplica para los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos y el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE), así como para el sector público descentralizado institucional conformado por las instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, la Caja Costarricense de Seguro Social, las instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos, las empresas públicas estatales y el sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, las ligas de municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas. Como únicas exclusiones se tienen los entes públicos no estatales, las empresas e instituciones públicas en competencia, salvo en lo relativo a las disposiciones sobre negociación colectiva y el Benemérito Cuerpo de Bomberos.

III.- Que, para garantizar el buen funcionamiento de los servicios y dependencias administrativas, así como su continuidad, eficiencia y adaptación a todo cambio en el régimen legal, preceptos que se establecen en el inciso 8) del artículo 140 de la Constitución Política y en el artículo 4 de la Ley General de Administración Pública, así como en virtud de los artículos 2, 11, 23 inciso b) y Transitorio VII de la Ley Marco de Empleo Público, que le permita a las instituciones públicas la realización, continuidad y correcta prestación de sus servicios.

**IV.-** Que De conformidad con lo establecido en el artículo 11 y el transitorio VII de la Ley Marco de Empleo Público, Ley 10.159 del 8 de marzo del 2022, que regulan la planificación del empleo público y la elaboración de los planes de empleo público, en concordancia con la Directriz 26-PLAN del 27 de junio del 2023, que establece que las instituciones contempladas en el artículo 2 de la citada Ley, deberán presentar los planes de empleo público ante la Unidad de Empleo Público del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (en adelante MIDEPLAN), debidamente avalados por el máximo Jeraarca institucional, antes del 15 de diciembre de cada año, con excepción del año 2023, en que deberán ser presentados a más tardar, el 10 de marzo del año 2024, MIDEPLAN emite la siguiente metodología para la elaboración de los mismos y, al considerar que los planes de empleo son los instrumentos básicos para el ordenamiento de las actividades que se deben desarrollar en el ámbito de la gestión de los recursos humanos, para la eficiente prestación de bienes y servicios, además de promover la creación de oportunidades de empleo, mejorar las condiciones laborales existentes y proteger los derechos de las personas servidoras públicas.

Por tanto, emite la siguiente directriz:

## **METODOLOGÍA PARA LA CREACIÓN DE PLANES DE EMPLEO PÚBLICO**

### **Artículo 1.- Definiciones:**

**Ascenso:** Promoción de una persona servidora regular o interina, de un puesto a otro de nivel salarial superior, conforme a las vías de carrera administrativa dictadas por la Dirección General de Servicio Civil.

**Ascenso directo:** Promoción de una persona, de un puesto a otro de clase inmediata superior, en la misma serie o en otra.

**Cargo:** Nomenclatura interna con la que en una institución se conoce a cada uno de sus puestos.

**Carrera Administrativa:** Derecho reconocido en el ordenamiento jurídico, mediante en el que se desarrolla un proceso de gestión de desarrollo (ascenso y aprendizaje continuo) regido por la excelencia de los servicios de la persona servidora pública y sus competencias.

**Clase de puesto:** Título respectivo con que se designará cada grupo de puestos similares con respecto a deberes, responsabilidades y autoridad, de manera que se pueda utilizar el mismo título descriptivo para designarlos, mismos requisitos y aplicar el mismo tipo de exámenes o pruebas de aptitud para escoger a los empleados que ocuparán tales puestos, asignándoles con equidad el mismo nivel de remuneración, bajo condiciones de trabajo similares.

**Competencias:** Las competencias son capacidades susceptibles de ser medidas y que son necesarias para desempeñar un trabajo de manera eficaz, de modo que se logren las metas y objetivos deseados (valor público) por la organización. El análisis de competencias tiene por objeto identificar los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y comportamientos que las personas servidoras públicas han de demostrar para que las dependencias públicas obtengan sus resultados.

**Concurso Interno:** Aquel proceso que se realiza para llenar las plazas vacantes de una Institución del Estado y/o para conformar un nuevo registro de elegibles únicamente con personas servidoras públicas de la institución, mediante la promoción de los servidores mejor calificados.

**Corto plazo:** horizonte temporal menor a cinco años.

**Evaluación del desempeño:** Proceso de determinación del cumplimiento de compromisos actual de un trabajador y de su desarrollo potencial.

**Idoneidad:** Calidad de un candidato(a) que habiéndose sometido a las pruebas que se definen por la autoridad técnica competente, demuestra contar con las competencias para el desempeño de un puesto de manera regular.

**Mediano plazo:** horizonte temporal no menor a cinco años.

**Monitoreo:** es el proceso continuo y sistemático mediante el cual se verifica la eficiencia y la eficacia de un plan o proyecto, con la identificación de sus logros y debilidades; y en consecuencia, se emiten recomendaciones y medidas correctivas para optimizar los resultados esperados del plan.

**OGEREH:** Oficina (s) de Gestión Institucional de Recursos Humanos de cada institución cubierta por el Régimen de Servicio Civil o sus homólogas de las instituciones amparadas bajo la Ley Marco de Empleo Público, competentes para gerenciar los procesos de la gestión de recursos humanos.

**Puesto:** conjunto de deberes y responsabilidades ordinarias y extraordinarias, asignados o delegados por la persona servidora pública que tenga autoridad para ello, que requieran el trabajo permanente o temporal de una persona, siempre y cuando esté conforme a la organización del trabajo.

**Sistema de Control Interno:** Serie de acciones ejecutadas por la administración activa, diseñadas para proporcionar seguridad en la consecución de los siguientes objetivos: a) proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal; b) exigir confiabilidad y oportunidad de la información; c) garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones; d) cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico

**Sostenibilidad del plan:** Mantenimiento de un plan, proyecto, entre otros, a lo largo del tiempo.

**Vacante:** Puesto en el que no existe persona nombrada en propiedad para el desempeño de sus deberes y responsabilidades.

**Valor público:** capacidad de la Administración Pública para dar respuesta a problemas relevantes de la población en el marco del desarrollo sostenible, ofreciendo bienes y servicios eficientes, de calidad e inclusivos, promoviendo oportunidades, dentro de un contexto democrático.

## CAPÍTULO I

### Desarrollo de las medidas mínimas de los planes de empleo público

**Artículo 2.- Análisis de las disponibilidades y necesidades de las personas servidoras públicas, tanto desde el punto de vista del número de personas servidoras públicas, como de los perfiles profesionales y no profesionales, sus niveles de cualificación e idoneidad y sus competencias:**

Consiste en la realización de un análisis de la información y los datos del recurso humano que dispone cada institución, así como las previsiones de personal en términos cualitativos y cuantitativos, para que la institución pueda, mediante la prestación de bienes y servicios, generar el valor público esperado.

Para realizar este análisis, las instituciones utilizarán algunos de los siguientes insumos que tengan a su disposición:

1. Identificación de las personas servidoras públicas que laboran en la institución: Consiste en disponer de un estado de situación vigente de la población laboral que contemple variables tales como: nombre, identificación, sexo, número de puesto, cargo, ubicación en la estructura organizativa, entre otras.
2. Detección de necesidades de cantidad y perfiles del personal en las unidades organizativas: Se refiere a un estudio o investigación que permita identificar las necesidades futuras a corto plazo, en términos cuantitativos y cualitativos, del personal en las unidades organizativas, requeridas para el cumplimiento de los objetivos para los cuales fueron creadas.
3. Proyección del personal con el derecho para la jubilación a corto y mediano plazo: Consiste en identificar y disponer de un listado de personas servidoras que contenga la información de quienes adquirirán el derecho a jubilarse y las posibles fechas.
4. Planes de sucesión o de reemplazo: Se refiere al diseño de acciones para la sucesión o reemplazo de personas en cargos claves para la continuidad de la gestión institucional, motivado por los procesos de desvinculación como jubilación, renuncia, despidos, expectativas organizacionales, entre otras.
5. Estudios de satisfacción de los servicios que brinda la institución: Se refiere a las consultas que se realizan a las personas usuarias, sobre la percepción de los servicios que presta la institución, con la finalidad de tomar las acciones correctivas relacionadas con el personal institucional (cantidad y competencias) que permita mantener o reorientar la prestación de servicios para generar el valor público.
6. Planes de mejora de conformidad con los resultados obtenidos de la evaluación del desempeño: Consiste en la planificación de acciones que permitan elevar el nivel de cualificación, con la finalidad de reforzar las competencias de las personas servidoras públicas, para mantener la idoneidad y el mejoramiento continuo del servicio público.

7. Programa integral de capacitación y desarrollo: Consiste en la programación de las distintas actividades que desarrollarán las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus labores, que coadyuven al logro de los objetivos institucionales con eficacia y eficiencia. Para estos efectos, en las instituciones se deberá ejecutar un programa anual de capacitación.

### **Artículo 3.- Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo:**

Esta medida es complementaria de la anterior y debe considerar, además de las características de las personas servidoras públicas, las provisiones necesarias para los tipos de puestos y estructuras funcionales que la organización requiere, para generar el valor público.

Para cumplir con esta medida las instituciones pueden utilizar algunos de los siguientes insumos que tengan a su disposición:

1. Estructura organizativa vigente: Es la estructura vigente de la organización que debe haber sido aprobada por MIDEPLAN y que debe permitir la consecución de los planes estratégicos institucionales. Las instituciones deben estar atentas a los cambios estructurales que requieran y para esto deben seguir los procedimientos establecidos por MIDEPLAN sobre la actualización de la estructura organizativa.
2. Estructura ocupacional actual: Es la relación que existe entre los diferentes puestos y cargos que forman la organización, sus jerarquías y que pertenecen a las diferentes unidades organizativas.

Con la finalidad de mantener actualizada la estructura de puestos, las OGEREH o denominación homóloga deberán realizar las proyecciones de las posibles modificaciones o cambios de las clases de puestos, necesarias para responder a las necesidades organizacionales.

3. Sistema de clasificación de puestos de la institución: Se refiere al conjunto descriptivo de las clases de puestos que utiliza la institución, conforme a los lineamientos emitidos por los órganos rectores técnicos como la Dirección General de Servicio Civil o la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria.
4. Manuales de cargos: Son los instrumentos auxiliares de los manuales de puestos (cuando existan), donde se establecen las labores que deben realizar todas las personas servidoras públicas de cada institución según el cargo asignado, para el buen desempeño de éste.
5. Perfiles de puestos y competencias: Implica que, para cada puesto en la institución, se cuenta con su perfil específico según su cargo; de esta forma, cada puesto de trabajo existente en la organización será ocupado por aquellas personas servidoras que reúnan ese perfil; es decir con el conocimiento y las competencias requeridas, para gestionar su desempeño de forma exitosa.

Cabe indicar que, los perfiles deben ser coherentes en relación con las funciones, responsabilidades y demás factores de clasificación que contemple la clase de puesto asociada, con la ventaja institucional de que tendrá la especificación requerida para el cargo del puesto respectivo.

6. Estudios de cargas de trabajo u otros instrumentos similares: Consiste en estudios técnicos para determinar la capacidad instalada de una organización, área o unidad organizativa, en cuanto a cantidad de puestos de trabajo disponibles y requeridos para satisfacer la demanda y servicios que se brindan para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

**Artículo 4.- Convocatoria de concursos para el nombramiento de personas servidoras públicas en ámbitos prioritarios para la dependencia, así como medidas de suspensión temporal de nuevas contrataciones de personal en otros ámbitos determinados:**

Esta medida se refiere a la identificación y elaboración de planes a corto y mediano plazo para cubrir las plazas vacantes en la institución, utilizando los mecanismos establecidos para la resolución de estas plazas. Además de la identificación de aquellas plazas que deben cubrirse de manera prioritaria para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, atendiendo las directrices generales y normas de ejecución presupuestaria vigentes.

Los elementos requeridos para cumplir con la medida son:

1. Identificación de plazas vacantes a corto y mediano plazo: Las OGEREH o denominación homóloga, considerando los planes de jubilación, planes de sucesión o reemplazo, carrera administrativa, leyes especiales y los puestos clave que deben ser cubiertos en cada organización, deberán identificar todas aquellas plazas que quedarán en condición de **vacante** a corto y mediano plazo, de manera que le permita a la institución mantener el equilibrio entre la estructura organizacional y ocupacional, para ello deberán analizar la razón de ser institucional y prever los mecanismos establecidos en la normativa vigente para la promoción de la carrera administrativa.
2. Identificación de creación o modificación de plazas: La creación o modificación de una plaza debe responder a la necesidad institucional permanente de personal, lo que podría originarse por la aplicación de normativa específica que implique la creación de una unidad organizativa o de uno o varios puestos de trabajo adicionales, así como para mejorar la prestación del servicio público. Las OGEREH o denominación homóloga son las instancias encargadas de llevar a cabo esta medida.

**Artículo 5.- Medidas de promoción interna y de formación de personas servidoras públicas, dentro de las que se incluirá la instrucción anual sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones y, para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su cargo:**

Estas medidas busca promover la programación y establecimiento de planes y programas en diversos temas de interés institucional, tales como: Planificación Institucional, Gestión del Desempeño, Capacitación y Carrera Administrativa (Concursos Internos, Ascensos en propiedad, Traslados, entre otros); con la finalidad de alinear la gestión institucional planificada y la adecuada gestión del capital humano, lo que permitirá la consecución de los objetivos estratégicos institucionales de manera eficiente y eficaz.

Algunos elementos por considerar para cumplir con la medida son:

1. Normativa que regula los Concursos internos, Ascensos directos, traslados u otros movimientos de personal que se encuentren establecidos en las instituciones y que permiten la promoción de las personas servidoras: La institución debe elaborar en el primer trimestre el cronograma de actividades a desarrollar para la realización de concursos internos, así como identificar aquellas promociones que llevará a cabo la institución, con el fin de incentivar la Carrera Administrativa respetando la normativa vigente. Cabe destacar, que la administración, en caso que surja una necesidad institucional, podrá motivar concursos internos o promociones, en otros momentos a lo largo del año.
2. Planes anuales de detección de necesidades de capacitación/Programas de capacitación y formación: En el último trimestre del año, las OGEREH o denominación homóloga, con base en la detección de necesidades de capacitación deberán preparar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) para desarrollar en el año siguiente. Este deberá contemplar las acciones de formación y concientización en los temas de probidad, corrupción y enriquecimiento ilícito en el ejercicio de la función pública.
3. Aplicación de la normativa relacionada con la Evaluación del Desempeño: En el último trimestre del año, las instituciones deben realizar el proceso de planificación institucional, que deberá responder a los planes y programas que estén vinculados al Plan Nacional de Desarrollo e Inversiones Públicas (PNDIP), Plan Estratégico Institucional (PEI), Plan Operativo Institucional (POI), Planes Sectoriales, entre otros.

Asimismo, en el primer mes del año siguiente, las jefaturas deberán establecer junto con las personas servidoras públicas, las metas y objetivos que deben cumplir cada una durante el ciclo de evaluación del desempeño y efectuar el seguimiento respectivo en el mes de julio de cada año.

4. Sistema de Control Interno: Todas las instituciones deben contar con un Sistema de Control Interno, de conformidad con la Ley de Control Interno 8292 del 31 de julio de 2002 y debe estar conformado por una serie de acciones diseñadas y ejecutadas por la Administración activa para proporcionar seguridad en la consecución de los objetivos organizacionales. Dicho sistema debe estar alineado a la Planificación Institucional.

#### **Artículo 6.- La previsión de la incorporación del recurso humano a través de la Oferta de Empleo Público en la Plataforma Integrada de Empleo Público:**

Esta medida se refiere a la incorporación de personas servidoras públicas de nuevo ingreso a la Oferta de Empleo Público, que estará disponible en la Plataforma Integrada de Empleo Público (en adelante PIEP), la cual contiene los módulos de “Puestos Vacantes” y “Para Reclutarse”, ambos contemplan información sobre los puestos disponibles en la institucionalidad pública costarricense bajo la rectoría del MIDEPLAN.



Para cumplir con esta medida, se considerará el siguiente elemento:

1. Disposiciones referidas a la Plataforma Integrada de Empleo Público: La PIEP es el instrumento o los instrumentos de carácter tecnológico que, en conjunto, conforman la herramienta informática para la gestión del empleo público costarricense, así como un registro centralizado de información estadística cualitativa y cuantitativa.
2. Las necesidades de talento humano con contenido presupuestario, que deban proveerse mediante la incorporación de personas servidoras públicas de nuevo ingreso, deberán ajustarse a los supuestos que establezca la Oferta de Empleo Público, por lo que es obligatorio realizar convocatorias a los procesos selectivos para las plazas que deban cubrirse, fijando el plazo máximo para la convocatoria de estos.
3. En el último trimestre del año, las OGEREH o denominación homóloga de las instituciones públicas cubiertas por la Ley Marco de Empleo Público deben prever cada año, la incorporación de la oferta de Empleo Público para el año siguiente.

**Artículo 7.- La asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes de empleo público, contemplando las disposiciones financieras vigentes:**

Las OGEREH o denominación homóloga de las instituciones cubiertas por la Ley Marco de Empleo Público, en conjunto con las Direcciones Financieras, las de Planificación Institucional y las instancias superiores, deberán formular en el plazo legalmente establecido para ese fin, el Anteproyecto de Presupuesto para el año siguiente, a partir de la comunicación del importe máximo del gasto que realiza el Jefe del Ministerio de Hacienda. El Anteproyecto de Presupuesto debe contener los recursos necesarios para la adecuada ejecución de los planes de empleo público.

Para cumplir con este cometido se deberán considerar los siguientes supuestos:

1. Estimación presupuestaria de los rubros que se incluirán en el Anteproyecto de Presupuesto, cuyos estudios deben haber sido realizados previamente por las OGEREH o denominación homóloga de cada institución pública, referentes a: pago de extremos laborales, procesos concursales, actualización de la estructura organizacional y ocupacional, incorporación del recurso humano por la Oferta de Empleo Público, entre otros; acatando siempre las directrices que emita el Poder Ejecutivo en materia presupuestaria y la normativa legal vigente.
2. Disposiciones presupuestarias vigentes que deben considerarse para la estimación presupuestaria:
  - Ley de Presupuesto ordinario y extraordinario de la República para el ejercicio económico del periodo.
  - Normas de Ejecución Presupuestaria.
  - Directrices generales de Política Presupuestaria, salarial, empleo, inversión y endeudamiento para Ministerios, Entidades Públicas y sus Órganos Desconcentrados según corresponda cubierto por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria.
3. Planes institucionales: Integrar en el plan de empleo aquellas acciones que estén vinculadas con los diferentes planes o programas institucionales.

En el esquema que se adjunta, se pueden visualizar los insumos analizados y que deben considerarse en los apartados anteriores, los cuales se han vinculado a algunos de los procesos establecidos en la Ley Marco de Empleo Público, y que deben considerar las OGEREH de las instituciones públicas en la elaboración de los Planes de Empleo Público:



\* Según Art. 136 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, dicha actividad pertenece al Proceso de Gestión de Servicios de Personal no contemplado en la Ley N° 10159: Ley Marco de Empleo Público.  
 Nota: Las medidas mínimas contempladas en el presente esquema no excluyen procesos u otras medidas adicionales que puedan considerar las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos.

## CAPÍTULO II

### Metodología para la elaboración de un Plan de Empleo Público

**Artículo 8.- Metodología de Planes de Empleo Público:** El plan de empleo público obedece a la naturaleza particular, específica y especializada de cada institución pública y es responsabilidad de las OGEREH o denominación homóloga de cada institución ejecutarlo. Las acciones operativas anuales deben contemplarse y ejecutarse en los instrumentos de planificación institucional, de forma que, se integre el accionar de cada OGEREH dentro de la gestión organizacional.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 3 y 4 de la Directriz 026-PLAN, para la elaboración de Planes de Empleo Público, del 27 de junio de 2023, publicada en La Gaceta Digital 194 del 20 de octubre de 2023, los planes de empleo público avalados por el máximo Jерarca institucional, deberán ser presentados antes del 15 de diciembre de cada año ante la Unidad de Empleo Público del MIDEPLAN, para efectos cuantitativos, con excepción del año 2023, en que se deberán presentar a más tardar, el 10 de marzo del año 2024.

Una vez presentado el Plan de Empleo Público inicial con una proyección en el corto plazo, cada año, posterior a la fecha de envío y durante toda su vigencia, las instituciones deberán remitir la actualización respectiva de este, garantizando razonablemente que el mismo se ajuste a la realidad institucional.

Se describen una serie de ideas que podrían orientar a las OGEREH en el proceso de elaboración e implementación del Plan de Empleo Público, tomando en consideración las medidas descritas en el apartado anterior.

### **Artículo 9.- Creación de los Planes de Empleo Público:**

Para la creación de los planes de empleo público es necesario ajustarse a los siguientes pasos en estricto apego a las normas establecidas en la Ley Marco de Empleo Público:

#### **Paso 1: Aspectos generales:**

- 1.1 Considerar el marco filosófico (misión, visión, objetivos estratégicos institucionales)
- 1.2 Identificar el Propósito del Plan de Empleo Público a nivel institucional
- 1.3 Determinar las necesidades actuales y futuras a lo interno de la institución, considerando las medidas mínimas desarrolladas en el apartado 3.
- 1.4 Definir los Objetivos del Plan de Empleo Público
- 1.5 Definir el plazo de ejecución del plan considerando la sostenibilidad del mismo en el tiempo (inicio y fin del plan, corto o mediano plazo)

#### **Paso 2: Desarrollo del Plan de Empleo Público:**

- 2.1 Definir el alcance de las medidas mínimas a desarrollar.
- 2.2 Determinar las acciones a realizar de conformidad con la medida mínima a desarrollar (definir fecha de cumplimiento, resultados esperados (productos, entregables, otro), responsables, recursos). Se aporta como referencia el Anexo N°1. Las acciones operativas se deberán incorporar en los instrumentos de planificación a nivel institucional con sus respectivos indicadores, según corresponda.
- 2.3 Comunicar a los responsables del desarrollo del Plan de Empleo Público las acciones a ejecutar.

#### **Paso 3: Implementación y seguimiento:**

- 3.1 Ejecutar las actividades planificadas.
- 3.2 Cumplir un seguimiento: Realizar seguimientos cuatrimestrales, para valorar del progreso de las actividades implementadas, dentro del tiempo establecido, en esta etapa se puede valorar hacer ajustes de las intervenciones según sea necesario. Los seguimientos se deben realizar, en los primeros quince días del mes siguiente, una vez finalizado el cuatrimestre.

#### **Paso 4: Evaluación y Mejora Continua:**

- 3.1 Evaluar los resultados por medio del cumplimiento de indicadores previamente establecidos.
- 3.2 Valorar mejoras y efectuar ajustes al plan de trabajo.
- 3.3 Informar en el mes de enero de cada año, a las autoridades superiores de la institución los logros, beneficios, limitaciones, lecciones aprendidas, del desarrollo e implementación del Plan de Empleo Público.

**Artículo 10.** Dentro del plan se deberá contemplar el cumplimiento de disposiciones especiales en cuanto a reserva de plazas para poblaciones con discapacidad y poblaciones afro descendientes, en cumplimiento de la Ley No. 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, y la Ley No.10120, Ley de Acciones Afirmativas a favor de las Personas Afrodescendientes.

**Artículo 11.** La presente Directriz rige a partir de su publicación.

Dado en el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, San José, el día trece del mes de febrero de dos mil veinticuatro.

Laura Fernández Delgado, Ministra de Planificación Nacional y Política Económica.—  
1 vez.—O.C. N° 4600085979.—Solicitud N° 492235.—( D001-2024 - IN2024844269 ).

# ANEXO ÚNICO

**INSTITUCIÓN:** nombre de la institución

MARCO FILOSÓFICO		PLAN DE EMPLEO PÚBLICO						
		PLAZO: Del _____ al _____						
VISIÓN	PROPÓSITO	OBJETIVOS DEL PLAN DE EMPLEO PÚBLICO	MEDIDAS MÍNIMAS	ACCIONES O ACTIVIDADES	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESULTADOS ESPERADOS (PRODUCTOS, ENDESBABLES, etc.)	RESPONSABLES	RECURSOS
<b>MISIÓN</b>			<p>1. Analizar de las disponibilidades y necesidades de las personas servidoras públicas, tanto desde el punto de vista del número de personas servidoras públicas, como de los perfiles profesionales y no profesionales, su nivel de cualificación e idoneidad y su competencia.</p> <p>2. Prever sobre las formas de organización del trabajo y modificaciones de estructura de puestos de trabajo.</p> <p>3. Convocatoria de concursos para el nombramiento de personas servidoras públicas en ámbito prioritario para la dependencia, así como medida de suspensión temporal de nuevas contrataciones de personal en el ámbito determinado.</p> <p>4. Medida de promoción interna y de formación de personas servidoras públicas, dentro de la que se incluirá la instrucción anual sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidad y funciones, y para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su cargo.</p> <p>5. La previsión de la incorporación del recurso humano a través de la oferta de empleo pública.</p> <p>6. La asignación presupuestaria requerida para la materialización de este plan de empleo pública, contemplando la disposición financiera vigente.</p>	1.1.				
				1.2.				
				1.3.				
<b>VINCULACIÓN OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PEI</b>				2.1.				
OE1				2.2.				
OE2				2.3.				
OE3				3.1.				
OE4				3.2.				
....				3.3.				
....				4.1.				
				4.2.				
				4.3.				
				5.1.				
				5.2.				
				5.3.				
			6.1.					
			6.2.					
			6.3.					

# DOCUMENTOS VARIOS

## GOBERNACIÓN Y POLICÍA

### DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA

Resolución D.JUR-048-01-2024-ABM

**Dirección General de Migración y Extranjería.** San José, al ser las nueve horas del diecisiete de enero de dos mil veinticuatro . Se dispone autorización temporal de ampliación del área geográfica de movilización con pase corto a la costa a los tripulantes marítimos de cruceros que acrediten sus funciones dentro de la embarcación como personal de excursión (Shorex) o personal acompañante de excursión (Tours Scorts), del mismo modo, se dispone autorización temporal a favor de los tripulantes marítimos de cruceros que ingresen al territorio nacional bajo la figura de pase corto a la costa, que por sus labores a bordo de la embarcación, al atracar dentro del territorio nacional en destinos intermedios, deban brindar servicios de asistencia y apoyo a las personas turistas desde la embarcación a la costa y viceversa (wet landing), para bajarse en destinos intermedios debidamente autorizados en dicho pase conforme a las limitaciones que se establecerán en la presente resolución.

#### RESULTANDO:

**PRIMERO:** Que la Ley General de la Administración Pública número 6227 en su artículo 4 indica que *“La actividad de los entes públicos deberá estar sujeta en su conjunto a los principios fundamentales del servicio público, para asegurar su continuidad, su eficiencia, su adaptación a todo cambio en el régimen legal o en la necesidad social que satisfacen y la igualdad en el trato de los destinatarios, usuarios o beneficiarios”*.

**SEGUNDO:** Que el artículo 269 inciso 1) de la Ley General de la Administración Pública establece que *“La actuación administrativa se realizará con arreglo a normas de economía, simplicidad, celeridad y eficiencia”* y en su inciso 2) establece que *“Las autoridades superiores de cada centro o dependencia velarán, respecto de sus subordinados, por el cabal cumplimiento de este precepto, que servirá también de criterio interpretativo en la aplicación de las normas de procedimiento”*.

**TERCERO:** Que el numeral 2 de la Ley General de Migración y Extranjería declara la materia migratoria de interés público para el desarrollo del país, sus instituciones y la seguridad pública.

**CUARTO:** Que el artículo 12 de la Ley General de Migración y Extranjería establece que la Dirección General de Migración y Extranjería, es un órgano de desconcentración mínima adscrito al Ministerio de Gobernación y Policía.

**QUINTO:** Que el artículo 13 de la Ley General de Migración y Extranjería N°8764, establece las funciones de la Dirección General, indicando en sus incisos 1), 5) y 36), que le corresponde a esta Administración autorizar, denegar y fiscalizar el ingreso, permanencia y el egreso legal de personas extranjeras al territorio nacional, inspeccionar los medios de transporte internacional de personas con el fin de aplicar la normativa migratorio vigente y resolver discrecionalmente casos cuya especialidad deban ser analizados de forma diferente a lo señalado en la tramitología general.

**SEXTO:** Que el numeral 144 del Reglamento de Control Migratorio, decreto ejecutivo número 36769-G, establece que el ingreso de las personas extranjeras que laboren para medios de transporte internacional marítimo estará sujetos a las directrices generales de ingreso y su permanencia en el país, se autorizará en razón de sus funciones activas y por el tiempo que les sea permitida, en condiciones normales, la permanencia de la nave por la autoridad competente.

**SÉTIMA:** Por su parte el artículo 145 de esa misma norma indica que la permanencia en el país de personas extranjeras que laboren en un medio de transporte internacional marítimo se hará contar mediante la expedición de un documento denominado “pase corto a la costa” el cual se constituye en un documento para facilitar la visita temporal, la cual no podrá exceder de 15 días naturales y la movilidad en un espacio geográfica determinado, será expedito a tripulantes y personal que se encuentre laborando a bordo de naves ancladas en las aguas territoriales de Costa Rica.

**OCTAVO:** Que el numeral 146 de la norma de cita establece que las personas a las que se les permita el ingreso bajo la figura de pase corto a la costa, podrán desembarcar y movilizarse únicamente en el área geográfica donde la autoridad migratorio responsable del control les autorizó, de conformidad con los límites geográficos señalados taxativamente en dicho artículo.

**NOVENO:** Que mediante oficio ACIC-2022-08-003, de fecha 30 de agosto de 2022, el señor Ricardo León Miranda, presidente de la Asociación Costarricense de la Industria de Cruceros (en adelante ACIC), solicitó a la Dirección General de Migración y Extranjería valorar la posibilidad de: 1. Emitir pases cortos a la costa sin limitación geográfica para tripulantes que realizan labores como personal de excusiones o personal de acompañante de excursiones, a efectos de que pueda adentrarse al territorio nacional, más allá de los límites geográficos indicados en el artículo 146 del Reglamento de Control migratorio , para poder cumplir así a cabalidad con las labores de asistencia e información que sus puestos les requieren. Definiendo de la siguiente manera las labores que realizan tales tripulantes: a. **Shorex o personal de excusiones:** su función específica es brindar información sobre los puertos, tours, informar y acompañar a los pasajeros en las excusiones y asegurarse de que la experiencia local sea de total satisfacción para los pasajeros. También supervisan los operadores turísticos locales y visitan los destinos turísticos locales para poder ofrecerlos ampliamente a bordo desde la experiencia. b. **Tours Scorts personal acompañante de excursión:** su función es la de acompañar y ser personal de apoyo para los pasajeros adultos mayores y con alguna condición particular de salud, necesidad especial, o poca movilidad física. 2. Otorgar autorización a los tripulantes marítimos de cruceros que deban brindar servicios de asistencia y apoyo a las personas turistas desde la embarcación a la costa y viceversa (wet landing) para desembarcar en destinos intermedios en los que atraque la embarcación a efectos de ayudar a los turistas a bajarse a la costa y viceversa.

**DÉCIMO:** Que mediante oficio AJ-1611-2022-ABM-OAG-JMC de manera conjunta la Policía Profesional de Migración y Extranjería, el Subproceso de Visas Restringidas y la Asesoría Jurídica, emitieron criterio técnico, operativo y legal respecto a la petición detallada en el resultando anterior, estableciendo que la petición era viable dado que existe normativa.

**DÉCIMO PRIMERO:** Que en virtud de lo anterior, mediante resolución D.JUR. 177-10-2022-ABM-OAG-JMC, que fue publicada en el Diario Oficial la Gaceta número 217 del 14 de noviembre de dos mil veintidós, se autorizó la ampliación del área geográfica de movilización a los tripulantes marítimos de cruceros que acrediten sus funciones dentro de la embarcación como personal de excusión (Shorex) o personal acompañante de excusión (Tours Scorts), cumpliendo con las limitaciones establecidas en esa resolución , además se autorizó a los tripulantes marítimos que ingresaron al territorio nacional bajo la figura de pase corto a la costa por un puesto migratorio habilitados, a bajarse en destinos intermedios debidamente autorizados en dicho pase, con el único fin de realizar labores de asistencia y apoyo a las personas

turistas desde la embarcación a la costa y viceversa (wet landing), cumpliendo con una serie de limitaciones.

**DÉCIMO SEGUNDO:** Que el 14 de octubre ACIC presentó ante el Despacho de la Dirección General el oficio ACIC-2023-10-001, mediante el cual solicita valorar la ampliación de las disposiciones contenidas en la resolución D.JUR. 177-10-2022-ABM-OAG-JMC.

**DÉCIMO TERCERO:** Que para la emisión de la presente resolución se han observado las prescripciones legales vigentes a la fecha de emisión.

#### **CONSIDERANDO:**

##### **I. SOBRE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN GENERAL PARA DICTAR LA PRESENTE RESOLUCIÓN:**

El numeral 13 de la Ley General de Migración y Extranjería establece en su inciso 1) que una de las funciones de la Dirección General de Migración y Extranjería es: *“Autorizar, denegar y fiscalizar el ingreso, la permanencia y el egreso legal de las personas extranjeras al país.”*

En virtud de esa obligación, el Reglamento de Control Migratorio establece en su numeral 144 que el ingreso de las personas extranjeras que laboren para medios de transporte internacional marítimo estará sujetos a las directrices generales de ingreso y su permanencia en el país, se autorizará en razón de sus funciones activas en la embarcación.

Adicional a ello, debe tenerse en consideración también que artículo 13 de la Ley 8764, ya citada, en su inciso 36) establece que la Dirección General resolverá discrecionalmente y mediante resolución motivada los casos cuya especificidad deban ser resueltos de manera distinta a lo señalado en la tramitología general.

Así las cosas, como se desprende de la transcripción normativa realizada supra, la Dirección General tiene la potestad legal de analizar ciertas situaciones resolviendo discrecionalmente mediante resolución debidamente fundamentada los casos especiales que ameriten una tramitología diferente.

##### **II. SOBRE EL INGRESO DE TRIPULANTES BAJO LA FIGURA DE PASE CORTO A LA COSTA:**

Según el numeral 188 del Reglamento para el Otorgamiento de Visas de Ingreso a Costa Rica, decreto ejecutivo 36626-G, el pase corto a la costa es un documento que expide la Dirección General a través de sus oficinas de control migratorio marítimo a favor de las personas extranjeras tripulantes que labore en un medio de transporte internacional marítimo y que requieran bajar a puerto costarricense. Indica además ese artículo que este documento se otorga por un plazo determinado y se encuentra circunscrito a un espacio geográfico determinado, por lo cual, los tripulantes solamente pueden desplazarse en el área que se les indique en el pase corto a la costa.

Por su parte el Reglamento de Control Migratorio, decreto ejecutivo número 36769-G, indica en su artículo 145 y 146, en lo que interesa, que el Pase Corto a la Costa no podrá exceder de quince días naturales y que los tripulantes y personal a quienes se les haya expedido un Pase Corto a la Costa podrán desembarcar y movilizarse únicamente en el área geográfica donde la autoridad migratoria responsable del control les autorizó, de conformidad con lo siguiente:



- a. A quienes se les expide en Puerto Limón solo podrán desplazarse en el centro del cantón.
- b. A quienes se les expide en Puerto Moín se les permite ir hasta el centro de Limón.
- c. A quienes se les expide en Puerto Caldera se les permite desplazarse hasta el centro de Puntarenas.
- d. A quienes se les expide en Puntarenas se les permite desplazarse del centro del distrito hasta El Cocal al inicio de la angostura.
- e. A quienes se les expide en Punta Morales únicamente podrán movilizarse en el centro de la localidad donde se encuentran este puerto.
- f. A quienes se les expide en Golfito, podrán movilizarse en el centro de la localidad donde se encuentra este puerto.
- g. A quienes se les otorgue en Quepos, podrán movilizarse en el centro de la localidad donde se encuentra este puerto.
- h. A quienes se les otorgue en Playas del Coco, podrán movilizarse en el centro de la localidad donde se encuentra este puerto.
- i. En el caso de las marinas, se les autoriza desplazarse al centro de la localidad donde está ubicada la marina.
- j. Si algún tripulante es detectado con un Pase Corto a la Costa vencido o en un lugar no autorizado, se le aplicará lo dispuesto por la Ley en lo relativo a la deportación.

Así las cosas, según las normas transcritas en la actualidad las personas tripulantes de cruceros no podrían movilizarse a otras áreas del territorio nacional que no sean las contempladas en la normativa vigente, caso contrario, podrían ser sometidos al proceso de deportación por incumplir con la normativa migratorio vigente.

No obstante, como se indicó en el considerando anterior esta Administración mediante resolución debidamente fundamentada puede establecer medidas excepcionales para casos específicos, de manera que, debe analizarse la petición del Asociación Costarricenses de la Industria de Cruceros a efectos de determinar si existen motivos suficientes para apartarse de las normas transcritas ampliando en casos específicos el límite geográfica de movilización a los tripulantes internacionales de cruceros que ingresen al territorio nacional bajo la figura de Pase Corto a la Costa, posterior a ese análisis, en caso de que se determine que la petición es procedente se establezcan las limitaciones legales pertinentes para resguardar así la seguridad nacional y el adecuado proceso de control migratorio, de manera que se garantice la eficiencia en el desarrollo de las funciones de la Dirección General de Migración y Extranjería.

### **III. SOBRE EL CRITERIO TÉCNICO DE LAS UNIDADES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA:**

Que esta Dirección General nombró un equipo técnico integral para el análisis de la petición realizada por la Asociación Costarricenses de la Industria de Cruceros, en la que participaron personeros de la Policía Profesional de Migración y Extranjería, la

Policía Profesional de Migración y Extranjería, el Subproceso de Visas Restringidas y la Asesoría Jurídica, emitiendo ese equipo el criterio respectivo mediante oficio AJ-1611-2022-ABM-OAG-JMC, estableciendo, en resumen:

*“[...]”*

*En virtud de la petición realizada por la Dirección General a este equipo de trabajo, se brindó audiencia a los representantes de ACIC en fecha 18 de agosto, en la cual, dichas personas explicaron sus pretensiones y las figuras específicas para las cuales solicitan un ingreso que les permita desplazarse más allá de los límites establecidos vía reglamento, quedando los acuerdos de dicha reunión en la minuta que se adjunta, entre los cuales estaba el compromiso de remitir por escrito la información que en esa ocasión expusieron.*

*Es así como mediante oficio ACIC-2022-08-003, recibido en esta Dirección General el 30 de agosto, se explican las figuras de Shorex y tours scorts, definiéndolos de la siguiente manera:*

***Shorex o personal de excursiones:*** *su función específica es brindar información sobre los puertos, tours, informar y acompañar a los pasajeros en las excursiones y asegurarse de que la experiencia local sea de total satisfacción para los pasajeros. También supervisan los operadores turísticos locales y visitan los destinos turísticos locales para poder ofrecerlos ampliamente a bordo desde la experiencia.*

***Tours Scorts:*** *su función es la de acompañar y ser personal de apoyo para los pasajeros adultos mayores y con alguna condición particular de salud, necesidad especial, o poca movilidad física.*

*Explican los representantes de ACIC que es necesario que los tripulantes que realizan esas labores puedan adentrarse al territorio nacional, más allá de los límites indicados, para poder cumplir así a cabalidad con las labores de asistencia e información que sus puestos les requieren.*

*Este equipo de trabajo analizó esa propuesta, llegando a la conclusión de que la problemática expuesta es válida, siendo que en la práctica se ha observado que existen cruceristas que por su avanzada edad o temas de discapacidad requieren ese tipo de asistencia por parte de las empresas de cruceros, para poder así ingresar al territorio nacional y visitar los diversos destinos turísticos que el país ofrece garantizando que contarán en todo momento con la ayuda que por su condición requieran.*

*Considera este equipo técnico que siendo que el fin primordial de la petición es beneficiar a las personas adultas mayores o que cuenten con alguna discapacidad, que ingresen en esos cruceros, a efectos de que puedan disfrutar de su experiencia turística en Costa Rica, como lo haría cualquier otra persona extranjera, la misma es procedente por encontrarse acorde a la “Ley Igualdad De Oportunidades Para Las Personas Con Discapacidad” número 7600, que en su artículo 4 establece que las Instituciones deben evitar cualesquier acción o disposición que, directa o indirectamente, promueven la discriminación o impida a las personas con discapacidad tener acceso a los programas y servicios, y la “Ley Integral para la Persona Adulta Mayor” número 7935, que establece en su numeral 01 como objetivo de dicha norma garantizar a las personas adultas mayores igualdad de oportunidades y vida digna en todos los ámbitos.*

*En ese sentido, se considera que la solución definitiva al problema expuesto es la modificación indicada en el acápite anterior, sin embargo, a efectos de brindar una solución inmediata a la problemática descrita puede atenderse de manera excepcional vía resolución en aplicación del inciso 36 del artículo 13 de la Ley General de Migración y Extranjería, dada la excepcionalidad de la situación expuesta.*

*[...]*

*Adicional a ello, como se indicó supra solicitaron los representantes de ACIC que se permitiera la visita de destinos intermedios para los tripulantes, siendo que con normalidad como parte de la experiencia turística que ofrecen esos cruceros se encuentra la visita de playas y puertos que no se encuentran habilitados para el control migratorio pero que pertenecen a la jurisdicción de las oficinas regionales.*

*Sobre ese aspecto, la norma lo que exige es que tanto el ingreso al territorio nacional como el egreso, se realicen por puestos migratorios habilitados, sin embargo, esto no limita a que la embarcación dentro del territorio nacional pueda visitar otros destinos turísticos, por lo cual, es legalmente viable que lo hagan y que los turistas que viajan en esos cruceros se bajen de la embarcación y visiten la costa y sus zonas aledañas, no obstante, por los tripulantes si tienen una prohibición al respecto, dada la circunscripción geográfica del Pase Corto a la Costa, establecido en el numeral 146 del Reglamento de Control Migratorio.*

*A pesar de lo anterior, los representantes de ACIC explicaron la problemática que genera tal limitación, siendo que, precisamente para que los turistas bajen de la embarcación y lleguen a la costa, requieren asistencia del personal del crucero, siendo los tripulantes los encargados de asistirlos para bajar, ayudarles a subir y bajar de las lanchas que llegaran a la costa y también de tripular tales lanchas, labor conocida como "Wet Landing".*

*Al respecto también considera este equipo técnico que la solución definitiva es la modificación indicada en el acápite anterior, pero esta situación también puede ser abordada vía resolución dada la especificidad del tema y el vacío en la normativa actual, sin embargo, se considera pertinente establecer en dicha resolución que para permitir que los tripulantes desciendan de la embarcación previamente hayan informado a las autoridades migratorias de los destinos intermedios a visitar, esto para salvaguardar la potestad de control con la que cuenta la Administración Migratoria, pudiendo eventualmente, de considerarlo pertinente la Policía Profesional de Migración, realizar controles aleatorios en estos destinos intermedios.*

*Adicional a ello, debe dejarse claro que, siendo que el numeral 146 del Reglamento de Control Migratorio establece una limitación geográfica, la excepción que se realiza para esos destinos intermedios no es una extensión de dicha área, por lo cual, no puede permitirse la permanencia ni el ingreso al territorio nacional por parte de los tripulantes en esos destinos específicos, debiendo el tripulante limitarse a realizar la labor como Wet landing y regresar a la embarcación.*

*[...]"*

#### IV. ANÁLISIS DE LA PETICIÓN:

La petición gestionada por la Asociación Costarricense de la Industria de Cruceros, en adelante (ACIC) tendiente a la mejora en la atención y operación de las embarcaciones turísticas que se reciben en el territorio nacional, debe ser analizada en torno a los beneficios que dichas facilidades brindarían a las zonas costeras.

El incremento de turismo de cruceros genera un beneficio económico para las zonas costeras y para el país en general, siendo que no solo significa el ingreso directo de recursos económicos gracias a las actividades turísticas que realizan los cruceristas, si no que representa un aumento en las fuentes de empleo, lo cual, es un beneficio directo para los habitantes de esas zonas.

En ese sentido, generar facilidades para que las empresas de cruceros puedan brindar de manera eficiente sus servicios, genera a la vez un incremento en el turismo de cruceros, siendo que si el servicio brindado por una determinada empresa es un servicio de calidad, indudablemente los turistas van a establecer a Costa Rica como un destino turístico de calidad.

Ese posible beneficio económico debe entenderse como parte de la fórmula de reactivación económica que se ha planteado el gobierno de la república para combatir la crisis que se ha enfrentado en los últimos años en virtud de la pandemia del COVID-19 y el aumento del costo de la vida, siendo evidente que cualquier acción que puedan generar las instituciones gubernamentales que permita incentivar la atracción de divisas al territorio nacional será beneficioso para el Estado costarricense y la sociedad en general.

En ese marco y en tutela del interés público, dada la importancia que reviste para el país y las regiones costeras el incremento del turismo de cruceros, se considera procedente aceptar parcialmente la propuesta de ACIC y generar estrategias que permitan a las empresas de cruceros brindar servicios de calidad como parte de las excursiones turísticas que promueven en suelo costarricense.

Dicho lo anterior se considera procedente lo siguiente:

1. Autorizar la ampliación del área geográfica de movilización a los tripulantes marítimos de cruceros que acrediten sus funciones dentro de la embarcación como personal de excusión (Shorex) o personal acompañante de excusión (Tours Scorts):
  - a. Ingresar vía marítima por un puesto debidamente habilitado para tales efectos, a través de cruceros, cumpliendo con todos los requisitos necesarios de ingreso para tripulantes marítimos incluidas las respectivas visas de ingreso según la nacionalidad.
  - b. Indicar de manera expresa dentro de la declaración de tripulantes que debe remitirse conforme al numeral 131 del Reglamento de Control Migratorio, cuáles de los funcionarios allí indicados realizarán labores de este tipo.
  - c. Utilizar el formato de Pase Corto a la Costa que se encuentra como anexo 1 a la presente resolución, indicando expresamente los lugares turísticos que visitará el tripulante, en caso de no contener esa información, la circunscripción geográfica de dicho pase será la establecida en el numeral 146 del Reglamento de Control Migratorio.
  - d. Egresar vía marítima, en la misma embarcación en la que ingresó y por un puesto migratorio habilitado.

2. Autorizar a los tripulantes marítimos que ingresen al territorio nacional bajo la figura de pase corto a la costa por un puesto migratorio habilitados, a bajarse en destinos intermedios debidamente autorizados en dicho pase, con el único fin de realizar labores de asistencia y apoyo a las personas turistas desde la embarcación a la costa y viceversa (wet landing); para lo cual deberá cumplir los siguientes requisitos:

a. Ingresar vía marítima por un puesto debidamente habilitado para tales efectos, a través de cruceros, cumpliendo con todos los requisitos necesarios de ingreso para tripulantes marítimos incluidas las respectivas visas de ingreso según la nacionalidad.

b. Indicar de manera expresa, dentro de la declaración de tripulantes que debe remitirse conforme al numeral 131 del Reglamento de Control Migratorio, cuáles de los funcionarios allí indicados realizaran labores de este tipo, así como los destinos intermedios a visitar, conforme lo siguiente:

**b.1 Puesto Migratorio Golfito:** Destinos Intermedios: Drake, Puerto Jiménez y San Josecito.

**b.2 Puesto Migratorio Quepos:** Destinos Intermedios: Manuel Antonio

**b.3 Puesto Migratorio Puntarenas/Caldera:** Destinos Intermedios: Herradura, Refugio Curú, Isla Tortuga.

**b.4 Puesto Migratorio Playas del Coco:** Destinos Intermedios: Cuajiniquit, Santa Elena, Playa Panamá, Flamingo, Potrero, Papagayo.

c. Utilizar el formato de Pase Corto a la Costa que se encuentra como anexo 2 a la presente resolución, indicando expresamente los destinos intermedios en los que el tripulante deberá laborar, en caso de no contener esa información no se autorizará al tripulante a bajar en dichos lugares.

d. Esta autorización no debe entenderse como una ampliación de la circunscripción geográfica del pase corto a la costa, manteniéndose la limitación establecida en el numeral 146 del Reglamento de Control Migratorio, del mismo modos, esta autorización únicamente le permite al tripulante descender del barco a efectos de realizar labores específicas como “wet landing”, según la definición incluida en la presente resolución, sin embargo, no le autoriza la permanencia en la costa ni el ingreso al territorio nacional en esos destinos intermedios.

e. Egresar vía marítima, en la misma embarcación en la que ingresó y por un puesto migratorio habilitado.

**V. INCUMPLIMIENTO:** El incumplimiento de las condiciones indicadas en la presente resolución o de la legislación nacional en general, acarreará las sanciones correspondientes que sean aplicables, así como la inaplicación de los beneficios establecidos en la presente resolución.

#### **POR TANTO:**

De conformidad con lo establecido en los artículos 4, 11, 269 inciso 1),2) de la Ley General de la Administración Pública número 6227 y artículos 1, 2, 12, 13 incisos 1), 5) y 36) de la Ley General de Migración y Extranjería número 8764, 144, 145 y 146 del Reglamento de Control Migratorio, así como en los fundamentos de hecho y de derecho contemplados en la presente resolución, la Dirección General de Migración y Extranjería **resuelve: PRIMERO:** Autorizar la ampliación del área geográfica de

movilización a los tripulantes marítimos de cruceros que acrediten sus funciones dentro de la embarcación como personal de excusión (Shorex) o personal acompañante de excusión (Tours Scorts), cumpliendo con los siguientes requisitos: **a.** Ingresar vía marítima por un puesto debidamente habilitado para tales efectos, a través de cruceros, cumpliendo con todos los requisitos necesarios de ingreso para tripulantes marítimos incluidas las respectivas visas de ingreso según la nacionalidad. **b.** Indicar de manera expresa dentro de la declaración de tripulantes que debe remitirse conforme al numeral 131 del Reglamento de Control Migratorio, cuáles de los funcionarios allí indicados realizarán labores de este tipo. **c.** Utilizar el formato de Pase Corto a la Costa que se encuentra como anexo 1 a la presente resolución, indicando expresamente los lugares turísticos que visitará el tripulante, en caso de no contener esa información, la circunscripción geográfica de dicho pase será la establecida en el numeral 146 del Reglamento de Control Migratorio. **d.** Egresar vía marítima, en la misma embarcación en la que ingresó y por un puesto migratorio habilitado. **SEGUNDO:** Autorizar a los tripulantes marítimos que ingresaron al territorio nacional bajo la figura de pase corto a la costa por un puesto migratorio habilitados, a bajarse en destinos intermedios debidamente autorizados en dicho pase, con el único fin de realizar labores de asistencia y apoyo a las personas turistas desde la embarcación a la costa y viceversa (wet landing); para lo cual deberá cumplir las siguientes disposiciones: **a.** Ingresar vía marítima por un puesto debidamente habilitado para tales efectos, a través de cruceros, cumpliendo con todos los requisitos necesarios de ingreso para tripulantes marítimos incluidas las respectivas visas de ingreso según la nacionalidad. **b.** Indicar de manera expresa, dentro de la declaración de tripulantes que debe remitirse conforme al numeral 131 del Reglamento de Control Migratorio, cuáles de los funcionarios allí indicados realizarán labores de este tipo, así como los destinos intermedios a visitar, conforme lo siguiente: **b.1 Puesto Migratorio Golfito:** Destinos Intermedios: Drake, Puerto Jiménez y San Josecito. **b.2 Puesto Migratorio Quepos:** Destinos Intermedios: Manuel Antonio. **b.3 Puesto Migratorio Puntarenas/Caldera:** Destinos Intermedios: Herradura, Refugio Curú, Isla Tortuga. **b.4 Puesto Migratorio Playas del Coco:** Destinos Intermedios: Cuajiniquil, Santa Elena, Playa Panamá, Flamingo, Potrero, Papagayo. **c.** Utilizar el formato de Pase Corto a la Costa que se encuentra como anexo 2 a la presente resolución, indicando expresamente los destinos intermedios en los que el tripulante deberá laborar, en caso de no contener esa información no se autorizará al tripulante a bajar en dichos lugares. **d.** Esta autorización no debe entenderse como una ampliación de la circunscripción geográfica del pase corto a la costa, manteniéndose la limitación establecida en el numeral 146 del Reglamento de Control Migratorio, del mismo modos, esta autorización únicamente le permite al tripulante descender del barco a efectos de realizar labores específicas como “wet landing”, según la definición incluida en la presente resolución, sin embargo, no le autoriza la permanencia en la costa ni el ingreso al territorio nacional en esos destinos intermedios. **e.** Egresar vía marítima, en la misma embarcación en la que ingresó y por un puesto migratorio habilitado. **TERCERO:** Las autorizaciones contenidas en la presente resolución tendrán vigencia a partir de su suscripción y hasta la finalización de la temporada alta de cruceros comprendida entre los días, a saber el 30 junio del 2024. **CUARTO:** La solicitud de pases cortos a la costa deberá ser tramitada por la oficina regional donde atracará la embarcación, para ello el medio de transporte deberá cumplir a con el plazo de antelación establecido en el numeral 160 de la Ley General de Migración y Extranjería para el envío de la información a esta Dirección General, mismo que se utiliza para realizar todas las revisiones de seguridad necesarias previo a la llegada de la embarcación a la costa. El atraso generado en el trámite de ingreso de los pasajeros producto del incumplimiento de ese plazo será responsabilidad exclusiva de la embarcación. **QUINTO:** El incumplimiento de las condiciones indicadas en la presente resolución o de la legislación nacional en general, por parte de alguna empresa transportista de cruceros o de los tripulantes de alguna embarcación, acarreará las sanciones correspondientes que sean aplicables, así como la inaplicación de los beneficios establecidos en la presente resolución. Rige a partir a partir de su publicación y hasta el 30 de junio de 2024. Publíquese.

Marta Vinda González, Directora General de Migración y Extranjería.—1 vez.—  
( IN2024846066 ).