



San José, 14 de enero de 2026

DG-0074-01-2026

Señor:

Gerardo Mora Ordóñez
Presidente
Seccional ANEP – Policía Profesional de Migración y Extranjería
Presente

Asunto: Respuesta al oficio GM-19-12-2025, referente a afectación a la Policía Profesional de Migración y Extranjería y solicitud de ruta técnica para revisión salarial.

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. En atención al oficio **GM-19-12-2025**, de fecha 19 de diciembre de 2025, mediante el cual se exponen diversas inquietudes relacionadas con la situación operativa, salarial y de reconocimiento de derechos laborales del personal de la Policía Profesional de Migración y Extranjería (PPME), se procede a brindar respuesta institucional, con fundamento en los criterios técnicos emitidos por la Gestión de Recursos Humanos, mediante oficio **GRH-173-01-2026**.

1. Insuficiencia de personal y afectación operativa

Esta Administración reconoce que la limitación de recurso humano constituye una situación estructural que afecta tanto al ámbito administrativo como policial de la institución. No obstante, debe señalarse que la creación de nuevas plazas, el traslado de puestos desde otras instituciones o cualquier incremento de dotación policial se encuentra supeditado a la disponibilidad presupuestaria, a la aprobación de las instancias rectoras del empleo público y a decisiones de carácter político-administrativo que trascienden las competencias operativas de la Gestión de Recursos Humanos.

En ese sentido, la necesidad de personal ha sido documentada históricamente mediante diversos estudios técnicos, cuya eventual materialización requiere el aval de los órganos competentes en materia presupuestaria y de planificación del recurso humano del Estado.

2. Reconocimiento salarial y aplicación de la Ley Marco de Empleo Público

En relación con las manifestaciones relativas al no reconocimiento de la disponibilidad al personal policial bajo la modalidad de salario global, resulta necesario precisar lo siguiente:

Si bien la disponibilidad policial deriva de la naturaleza del puesto y se mantiene vigente dentro del ordenamiento jurídico, su reconocimiento no es automático, sino que se encuentra sujeto al cumplimiento de condiciones legales específicas. De conformidad con el artículo 69 de la Ley N.º 7410, Ley General de Policía, las personas que ingresan a prestar servicios en los cuerpos policiales de la Administración Pública deben cumplir con los requisitos establecidos para formar parte del régimen policial, incluyendo la incorporación al Estatuto Policial y la superación del período de prueba regulado en el artículo 73 del mismo cuerpo normativo.



Este criterio ha sido reafirmado por la Procuraduría General de la República, particularmente mediante el Dictamen PGR-C-132-2024, en el cual se reconsidera la interpretación del sobresuelo por disponibilidad, estableciendo que no basta únicamente con ostentar un nombramiento policial, sino que deben cumplirse los requisitos legales y estatutarios exigidos para el ejercicio pleno de la función policial.

En consecuencia, la Gestión de Recursos Humanos, en observancia del principio de legalidad y del deber de resguardo de los fondos públicos, se encuentra obligada a analizar cada caso concreto, razón por la cual existen funcionarios policiales, particularmente con nombramientos interinos, a quienes, por su condición actual, no les resulta procedente el reconocimiento del rubro de disponibilidad.

Lo anterior no implica desconocer el rubro de disponibilidad policial, sino garantizar que su aplicación se realice conforme al marco normativo y a criterios de razonabilidad y responsabilidad presupuestaria.

3. Marco jurídico del salario global y columnas salariales

En cuanto a la determinación del salario global aplicable a los puestos policiales de la PPME, se aclara que dicho proceso no fue definido por la Gestión de Recursos Humanos de la DGME, sino que fue liderado por la Dirección General de Servicio Civil, en su condición de ente rector del sistema de empleo público, en coordinación con MIDEPLAN y la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria.

La participación institucional se limitó a atender los requerimientos de información formulados por el ente rector, conforme a una metodología previamente establecida, basada en el Manual de Clases y Cargos de la PPME, así como en los componentes salariales vigentes bajo el esquema de salario compuesto.

De conformidad con los artículos 34 y 35 del Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, la definición de las columnas salariales globales corresponde exclusivamente a los entes rectores, debiendo responder a criterios de equidad, competitividad, valoración técnica uniforme y sostenibilidad fiscal.

4. Consecuencias institucionales: fuga de personal y debilitamiento operativo

En relación con lo señalado sobre una eventual fuga de personal atribuible a actuaciones de la Gestión de Recursos Humanos, se aclara que las actuaciones de dicha Gestión se encuentran debidamente respaldadas en el marco normativo vigente y se ejecutan dentro de las competencias legalmente asignadas.

Si bien se reconoce que la salida de personal con experiencia genera impactos operativos y organizacionales, esta situación no puede atribuirse de manera directa al accionar Institucional, sino que responde a una realidad estructural derivada de la implementación de la Ley Marco de Empleo Público y de decisiones adoptadas por los entes rectores del sistema salarial del Estado.

5. Solicitudes puntuales a la Gestión de Recursos Humanos

5.1 Participación de la GRH en la definición del salario global de la PPME

El proceso de definición del salario global fue liderado por la Dirección General de Servicio Civil. La Gestión de Recursos Humanos participó únicamente en las sesiones de verificación de información solicitadas por dicho ente rector, sin posibilidad de modificar, ampliar o redefinir los criterios técnicos utilizados.



El análisis técnico que determinó el salario global de los puestos policiales de Migración fue realizado exclusivamente por Servicio Civil.

5.2 Razones por las cuales no se ha reconocido la disponibilidad al personal bajo salario global

Tal como se indicó en el punto 2 del presente oficio, el reconocimiento de la disponibilidad está sujeto al cumplimiento de requisitos legales específicos. La Gestión de Recursos Humanos se encuentra realizando valoraciones individualizadas para los casos en análisis, con el fin de garantizar la correcta aplicación del rubro, conforme al marco normativo y al contenido presupuestario institucional.

5.3 Estado del proceso de pago por diferencia salarial transitorio-global

Durante los meses de diciembre de 2025 y enero de 2026 se realizaron los pagos correspondientes a 74 puestos policiales, por concepto de diferencias salariales derivadas de la transición de salario compuesto a salario global, correspondientes a los períodos 2023-2024.

Los casos pendientes se encuentran a la espera del criterio técnico vinculante de la Dirección General de Servicio Civil, lo cual constituye un elemento indispensable para la conclusión del proceso, considerando además la complejidad técnica de los estudios.

6. Solicitud de revisión técnica y equiparación salarial con la Fuerza Pública

En cuanto a la solicitud de revisión técnica de la clasificación y valoración salarial de los puestos de Policía de Migración 1 y 2, se informa que cualquier gestión de esta naturaleza debe ser canalizada formalmente ante MIDEPLAN y la Dirección General de Servicio Civil, conforme al procedimiento establecido en la Ley Marco de Empleo Público, para lo cual, se coordinará con la Gestión de Recursos Humanos, la formulación de la petición de consideración ante el ente rector.

Sin otro particular, me suscribo con toda consideración.

Msc. Omer Badilla Toledo
Viceministro de Gobernación y Policía
Con recargo de funciones de Director General de Migración y Extranjería
Inm

CC: Despacho Ministerio de Seguridad Pública
Gestión de Recursos Humanos
Dirección Policía Profesional de Migración y Extranjería
Archivo/ consecutivo