



GRH-173-01-2026

09 de enero de 2026

Máster

Omer Badilla Toledo

Viceministro de Gobernación y Policía

Por recargo de funciones Director General de Migración y Extranjería

Asunto: *respuesta para la atención de oficios GM-19-12-2025 y DPPME-436-12-2025
“Afectación a la Policía Profesional de Migración y Extranjería derivada de
gestiones de Recursos Humanos y solicitud de ruta técnica para revisión salarial”*

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. La Gestión de Recursos Humanos recibió mediante correo institucional en fecha 22 de diciembre de 2025, solicitud de información de su Despacho, para la atención de documento GM-19-12-2025, del 19 de diciembre de 2025, del Sr. Gerardo Mora Ordóñez, representante sindical de la Seccional ANEP–Policía Profesional de Migración y Extranjería (ANEP-PPM); asimismo, correo de fecha 24 de diciembre de 2025, mediante el cual se adjunta oficio DPPM-436-12-2025, suscrito por el Com. Oscar Jiménez Alvarado Director Policía Profesional de Migración y Extranjería (en el cual hace referencia al documento GM-19-12-2025).

Al respecto, con toda consideración se puntualiza en cada uno de los puntos señalados en el oficio GM-19-12-2025, desde las competencias de la Gestión de Recursos Humanos:

1. INSUFICIENCIA DE PERSONAL Y AFECTACIÓN OPERATIVA

Es de amplio conocimiento institucional la necesidad de personal que experimenta tanto el ámbito administrativo como policial; sin embargo, se requiere de la voluntad política, elevando a las instancias correspondientes, los requerimientos de recurso humano que aquejan desde años atrás y que se han plasmado en el tiempo a través de diversos estudios, para que sea cubierto con la creación de nuevos puestos o el traslado de puestos provenientes de otras instituciones con el respectivo soporte presupuestario.

2. RECONOCIMIENTO SALARIAL Y APLICACIÓN DE LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO

Si bien, la ANEP refiere que en el Oficio MIDEPLAN-DM-1053-2025 se confirma que la Ley Marco de Empleo Público no eliminó ni modificó la disponibilidad policial y que esta deriva de la naturaleza del puesto, necesariamente deben cumplirse condiciones para tal reconocimiento. En sustento de lo anterior, se aporta criterio de la Asesoría Jurídica de la Gestión de Recursos Humanos, con respaldo del Dictamen PGR-C-132-2024 de fecha 17



de junio del 2024 de la Procuraduría General de la República, donde no solo basta estar nombrado con un puesto policial para el reconocimiento de disponibilidad, sino también deben cumplirse ciertas condiciones. En ese sentido, se extrae información de interés del criterio legal vertido por el Área Legal de Recursos Humanos:

“Ahora bien, de conformidad con lo establecido en el numeral 69 de la Ley N° 7410, Ley de General de Policía, se tiene que las personas que ingresen a prestar el servicio en las fuerzas de policía de la Administración Pública, deben de cumplir con los requisitos que exige dicha normativa “como encontrarse cubierto por el Régimen de Estatuto Policial, aunado haber cumplido el período de prueba, dispuesto en el numeral 73 de dicho cuerpo normativo.”

A su efecto, se tiene que la Procuraduría General de la República reconsideró el criterio sobre el sobresueldo de disponibilidad, para los funcionarios policiales de la Administración Pública, en el tanto no solo basta estar www.migracion.go.cr GRH-1560-07-2025 (AL) Página 6 de 9 nombrado como policía, sino que deben cumplir con los requisitos exigidos para el puesto, así como estar incorporado al Estatuto policial y haber superado satisfactoriamente el período de prueba.”

Ahora bien, se estará coordinando con el Despacho de la PPME una reunión conjunta con la Gestión de Recursos Humanos, en procura de acciones concretas que respalden de forma objetiva tal reconocimiento, teniendo presente que no se trata del mero reconocimiento, sino de un gasto debidamente justificado por parte de la Administración.

3. MARCO JURÍDICO DEL SALARIO GLOBAL Y COLUMNAS SALARIALES

Se comparte la apreciación de la ANEP-PPME en cuanto al Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público en el cual se establecen las condiciones mínimas del sistema de salario global y la forma en que deben construirse las columnas salariales globales para cada familia laboral, en garantía de equidad salarial, de modo que funciones y responsabilidades equiparables reciban un trato remunerativo coherente, independientemente de la institución en que se desempeñen, considerando criterios de costo de vida, situación económica del país, competitividad remunerativa y la atracción y retención de talento, entre otros; contemplando la contención de la fuga de personal calificado; debiendo la valoración de los puestos, responder a una metodología uniforme, que permita ordenar los puestos del menor al mayor puntaje dentro de cada familia laboral; siendo las columnas salariales definidas por MIDEPLAN, en coordinación con la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria del Ministerio de Hacienda y la Dirección General de Servicio Civil.

No obstante, se difiere en cuanto a lo señalado de la situación salarial de la PPME *“no puede analizarse de forma aislada ni únicamente desde criterios internos de la GRH, sino en el contexto de la familia laboral policial, las columnas salariales globales y los principios de equidad, competitividad y retención de talento que la propia normativa impone”*. En este punto se aclara, que la definición de salarios globales no fue de resorte de mi representada; en su momento, el proceso respectivo fue liderado por la Dirección General de Servicio Civil, ente rector que contactó a las áreas de Recursos Humanos de las diferentes instituciones. Desde el primer



acercamiento con esa instancia, se tuvo la indicación expresa de una interacción directa, sin la intervención de otras áreas o instancias.

4. CONSECUENCIAS INSTITUCIONALES: FUGA DE PERSONAL Y DEBILITAMIENTO OPERATIVO

No se comparte lo señalado por la ANEP-PPME en cuanto a las omisiones e interpretaciones restrictivas descritas, que a su criterio han provocado una creciente salida de oficiales con alta experiencia hacia otros cuerpos.

Las actuaciones de esta Gestión se encuentran respaldadas en los instrumentos normativos que median en cada proceso o trámite que se atiende, según las competencias de cada unidad o área en específico.

Se tiene claridad que la fuga de talento humano, conduce a la pérdida de personal con formación especializada y experiencia acumulada; mayor carga de trabajo para quienes permanecen y demás aspectos referenciados por la ANEP en su escrito; no obstante, la eventual salida de oficiales con alta experiencia hacia otros cuerpos policiales que ofrecen mejores condiciones salariales y de carrera, no es una situación atribuible al accionar de Gestión de Recursos Humanos; sino a una situación derivada de la implementación de la Ley Marco de Empleo Público, con la intervención de la Unidad de la Dirección General de Servicio Civil asignada y MIDEPLAN, a quienes les corresponde la valoración salarial de los cuerpos policiales.

5. SOLICITUDES PUNTUALES A LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

5.1. Participación de la GRH en la definición del salario global de la PPM

Se reitera lo acotado al final del punto 3, el proceso para la definición de salarios globales de la PPME fue liderado por la Dirección General de Servicio Civil, ente rector que en su momento contactó a las áreas de Recursos Humanos de las diferentes instituciones. Desde el primer acercamiento con esa instancia, se tuvo la indicación expresa de una interacción directa, sin la intervención de otras áreas o instancias.

Propiamente la sesión de verificación de información de las instituciones, tuvo una dinámica muy lineal, que se limitó a contestar de forma puntual, preguntas estructuradas preestablecidas, teniendo de referencia el Manual de Clases y Cargos de la PPME (en el caso del cuerpo policial migratorio), complementando con otra información relevante, como pluses y/o componentes salariales que se venían reconociendo en el esquema de salario compuesto, entre otros datos. Esta Gestión de Recursos Humanos no tuvo opción de hacer anotaciones al momento ni de solicitar respaldos de esa sesión, siendo reiterativo Servicio Civil que se trataba de un proceso que debía trabajarse de forma directa con las áreas de recursos humanos de cada institución, sin la intervención de otras instancias.



De parte de la Gestión de Recursos Humanos de la DGME, el suscrito fue la persona convocada, quien a su vez se hizo acompañar de la Licda. Andrea Rivera Valverde, profesional de análisis ocupacional, por la materia que trataba de fondo; reiterando que el proceso fue muy hermético y consistía en contestar preguntas puntuales preestablecidas por parte de Servicio Civil (tomando de referencia el Manual de Clases y Cargos de la PPME vigente).

El análisis técnico que determinó el salario global para los puestos policiales de Migración, lo llevó a cabo Servicio Civil.

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

Se aclara que la Gestión de Recursos Humanos ha estado atenta a la atención de los diferentes asuntos de su competencia, contemplando el marco normativo aplicable. En lo específico al pago de disponibilidad que refiere la ANEP en su escrito, se ha de indicar que según registros internos se tienen funcionarios policiales que se encuentran con nombramiento interino en puesto de Policía de Migración 1, a los cuales por su actual condición nos les aplica tal reconocimiento, tal como se indicó en el punto 2, con respaldo en criterio del Área Legal de Recursos Humanos, y este a su vez según criterios emitidos en su momento por la Procuraduría General de la República.

Si bien, la columna salarial establecida por MIDEPLAN para los puestos policiales, contempla lo correspondiente a disponibilidad, esta Gestión de Recursos Humanos es responsable en parte, por el debido cumplimiento de las disposiciones asociadas al reconocimiento de tal rubro. En este sentido, resulta oportuno indicar lo señalado por MIDEPLAN respecto a disponibilidad: *“a. Disponibilidad: Obligación para la persona servidora, de permanecer expectante y localizable para atender el llamado y prestar servicios concluida la jornada ordinaria de trabajo, en virtud del surgimiento de emergencias o eventos no previstos ni programables que lo hagan necesario de manera impostergable, independientemente del día o la hora, y considerando necesidades reales, complejas e improrrogables para el buen servicio público o la continuidad del mismo”*

Contemplando lo anterior, y para el debido abordaje de los casos que se encuentran en proceso de análisis para reconocimiento, se ha de indicar que esta Gestión de Recursos Humanos está realizando las valoraciones correspondientes para cada caso en específico, a fin de garantizar la debida aplicación del reconocimiento por concepto de disponibilidad, con la responsabilidad que tal acción demanda, en procura del adecuado manejo de los fondos públicos que eso implica, sujeto al contenido presupuestario institucional que se prevea para tales efectos.

Para finalizar, se ha de indicar que esta Gestión de Recursos Humanos tiene claridad que la disponibilidad policial se mantiene vigente y deriva de la naturaleza del puesto; reiterando en la obligatoriedad en el cumplimiento de condiciones y el marco normativo aplicable, según cada caso en específico.



5.3. Estado del proceso de pago por diferencia salarial transitorio–global

Etapas completadas y pendientes del proceso.

- Durante diciembre 2025 y enero 2026, se realizaron los pagos correspondientes de diferencias salariales por transición de salario compuesto a salario global a 74 puestos policiales de los periodos 2023-2024.
- A la espera del criterio técnico por parte de la Dirección General de Servicio Civil, para la atención de los casos pendientes.

Plazos estimados para su conclusión:

- Los casos pendientes serán finiquitados en razón de la respuesta que brinde la Dirección General de Servicio Civil.

Eventuales obstáculos legales o administrativos que impidan su pronta resolución:

- Criterios emitidos por los entes rectores.
- Redefinición de prioridades en la atención de trámites de la Gestión de Recursos Humanos (contemplando que no solo se atienden esos casos) y cargas de trabajo de los profesionales asignados.
- Análisis de factores según cada caso en específico y complejidad de los estudios que se lleven a cabo.

6. SOLICITUD DE REVISIÓN TÉCNICA Y EQUIPARACIÓN SALARIAL CON LA FUERZA PÚBLICA

En cuanto a la solicitud de valorar una revisión técnica de la clasificación y valoración salarial de los puestos policiales de la PPME, especialmente en los niveles de Policía de Migración 1 y Policía de Migración 2; corresponderá canalizar el caso a través de MIDEPLAN-Servicio Civil, para la presentación de solicitud formal para el análisis respectivo, en acatamiento de instrucción que gire su Despacho para para tales efectos.

A la espera de haberlo dejado debidamente informado, y con la finalidad de proveer elementos para que su Despacho brinde respuesta a lo solicitado por la ANEP.

Atentamente,

MBA. Célimo Rodríguez Pagani
Gestor de Recursos Humanos

Copias: Archivo