

**ACTA N°51-2020**

ACTA NÚMERO CINCUENTA Y UNO DE LA SESIÓN VIRTUAL ORDINARIA, CELEBRADA POR EL CONSEJO NACIONAL DE RECTORES, EL PRIMERO DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTE, A LAS QUINCE HORAS.

**PRESENTES**

Ing. Luis Paulino Méndez Badilla	Presidente CONARE, Instituto Tecnológico de Costa Rica
Dr. Carlos Araya Leandro	Universidad de Costa Rica
M.Ed. Francisco González Alvarado	Universidad Nacional
M.B.A. Rodrigo Arias Camacho	Universidad Estatal a Distancia
Dr. Emmanuel González Alvarado	Universidad Técnica Nacional
Ing. Eduardo Sibaja Arias	Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES)
Lic. Gastón Baudrit Ruiz	Asesor Legal de CONARE

PRESIDE: Ing. Luis Paulino Méndez Badilla

SECRETARIA DE ACTAS: Glenda Hernández Moscoso

**Artículo 1.** Lectura y aprobación de la agenda.

**SE ACUERDA:**

- A. APROBAR LA AGENDA PROPUESTA.
- B. ACUERDO FIRME.

**Artículo 2.** Aprobación del acta No.50-2020.

El señor Luis Paulino Méndez Badilla somete a votación la aprobación del Acta No.50-2020. En virtud que no hay observaciones,

**SE ACUERDA:**

- A. APROBAR EL ACTA No.50-2020.
- B. ACUERDO FIRME.

**Artículo 3.** Correspondencia.

Oficio REF-CU-2020-602-B de 27 de noviembre de 2020, suscrito por la señora Ana Myriam Shing Sáenz, coordinadora general, Secretaria Consejo Universitario de la Universidad Estatal a Distancia, mediante el cual remite criterio sobre el proyecto No. 21.336 Ley Marco de Empleo Público.

SE TOMA NOTA.

**Artículo 4.** Programas y comisiones.

- a) Nota de 20 de octubre de 2020, suscrita por el señor Leonardo Agüero Cascante del Área de Tecnologías de Información y Comunicación, mediante el cual solicita la prórroga de permiso sin goce de salario para el periodo del 6 de enero de 2021 al 6 de enero de 2022.

- b) Oficio ATIC-OF-50-2020 de 17 de noviembre de 2020, suscrito por el señor Iván Rojas, Director del Área de Tecnologías de Información y Comunicación, mediante el cual manifiesta su anuencia para la prórroga de permiso sin goce de salario del funcionario Leonardo Agüero Cascante.
- c) MEMO-DGTH-29-2020 de 20 de noviembre de 2020, suscrito por el señor Randy Vargas Mora, jefe del Departamento de Gestión del Talento Humano, mediante el cual recomienda no continuar realizando prórrogas del permiso posterior al 06 de enero de 2022.

**SE ACUERDA:**

- A. APROBAR EL PERMISO SIN GOCE DE SALARIO DEL SEÑOR LEONARDO AGÜERO CASCANTE, FUNCIONARIO DEL ÁREA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN POR ÚLTIMA VEZ, POR EL PERIODO COMPRENDIDO DEL 6 DE ENERO DE 2021 AL 5 DE ENERO DE 2022.
- B. ACUERDO FIRME.
- d) Nota de 19 de noviembre de 2020, suscrita por la funcionaria Melissa Guerrero Villarreal de la División Académica, mediante el cual remite el recurso de apelación del MEMO-OPES-174-2020.
- e) Correo electrónico de 1 de diciembre de 2020, suscrito por el señor Gastón Baudrit Ruiz, Asesor Legal de CONARE, mediante el cual remite resolución de la solicitud planteada por la funcionaria Melissa Guerrero Villarreal.

Consejo Nacional de Rectores, vista la apelación planteada por la funcionaria Melissa Guerrero Villarreal contra la resolución emitida por la Dirección de la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES) a las nueve horas del dieciséis de junio de dos mil veinte, comunicado en el memorandun OPES-MEMO-174-2020, por la que se resuelve su apelación planteada contra el resultado del estudio de su perfil del cargo (Técnico Especializado D) que ocupa en la División Académica de OPES, y

**RESULTANDO QUE:**

PRIMERO: El Consejo Nacional de Rectores aprobó el proyecto “Modelo Integral de Gestión de Recursos Humanos”, que incluye el estudio integral de perfiles de cargos, el cual fue aprobado mediante acuerdo de la sesión No. 34-14 celebrada el 18 de diciembre de 2014 y comunicado mediante oficio CNR-361 de fecha 28 de enero de 2015.

SEGUNDO: En la sesión No. 21-2019 celebrada el 25 de junio de 2019, artículo 4, inciso b), en el marco de la implementación del modelo de gestión de talento humano por competencias, el CONARE acuerda la aprobación del Manual Específico de Perfiles de Cargos, así como de los lineamientos y todos los instrumentos relacionados con su administración en la institución.

TERCERO: Mediante CIRCULAR-DGTH-24-2019 de fecha 01 de julio de 2019, el Departamento de Gestión de Talento Humano (DGTH) comunica la aprobación del Manual Específico de Perfiles de Cargos y los lineamientos para la administración del manual de la institución.

CUARTO: Con el oficio OF-DGTH-476-2019 de fecha 01 de julio de 2019, se le remite a la funcionaria el perfil del cargo que ocupa como Técnico Especializado D, plaza 42, a fin de que formule las observaciones o plantee contra la comunicación los reclamos que considere pertinentes.

QUINTO: Mediante oficio sin número de consecutivo recibido en el área de Administración el 8 de julio de 2019 la funcionaria plantea una solicitud de revisión del estudio de su cargo.

SEXTO: Planteada su defensa, mediante resolución RES.ADM-15-2019 de las 09:00 horas del 15 de julio del 2019 la Dirección del Área de Administración, acoge el reclamo presentado, suspende la aplicación del perfil impugnado por la recurrente y ordena a la DGTH realizar un nuevo estudio técnico integral del cargo que valore todos los argumentos planteados por la funcionaria, para lo cual éste deberá completar y entregar los instrumentos técnicos pertinentes.

SETIMO: De conformidad con lo resuelto, el Departamento de Gestión de Talento Humano emitió su informe técnico mediante estudio DGTH-EPC-04-2019 del 30 de setiembre de 2019 y ajusta el perfil en los apartados Principales actividades del cargo, los factores de naturaleza del cargo, relaciones internas y externas, consecuencia del error, y condiciones ambientales indicados en el perfil de cargo, resolviendo que el puntaje obtenido para el cargo en estudio se ubica dentro del rango previsto para la clase Técnico Especializado y en el grado "D", razón por la cual se recomienda mantener la plaza 42 de la División Académica de OPES en la categoría 9 de Técnico Especializado D.

OCTAVO: Con la resolución administrativa RES. ADM-34-2019 de fecha 28 de octubre de 2019, el Sr. Gustavo Otárola Vega, Director del Área de Administración, remite a la funcionaria Melissa Guerrero Villarreal la decisión de acoger las recomendaciones emitidas en el informe técnico DGTH-EPC-04-2019.

NOVENO: Con oficio sin número de consecutivo de fecha 11 de noviembre de 2019, la funcionaria Melissa Guerrero Villarreal presenta el recurso de apelación contra la resolución RES. ADM-34-2019 y el informe técnico DGTH-EPC-04-2019 y ofrece los argumentos para los factores de valoración del informe técnico, el apartado competencias y requisito académico y el factor de responsabilidad por funciones.

DECIMO: Con el memorándum MEMO-OPES-21-2020 de fecha 29 de enero de 2020, la Dirección de OPES remite a estudio técnico la apelación que presenta la funcionaria al estudio técnico del DGTH, comunicado mediante la resolución administrativa RES.ADM-34-2019.

DECIMO PRIMERO: Con el estudio técnico DGTH-EPC-06-2020 de fecha 31 de marzo de 2020, el DGTH como instancia técnica y competente del CONARE encargada de administrar la clasificación y valoración de perfiles de cargos, hace la revisión solicitada por la Dirección de OPES, del estudio del cargo de la plaza número 42, específicamente en los aspectos que motivan la apelación de la funcionaria. Recomienda mantener los argumentos del estudio RES.ADM-34-2019, en virtud de que no existe evidencia de nuevos elementos técnicos objetivos que permitan reasignar la plaza 42, tal como se solicita.

DECIMO SEGUNDO: Con el memorándum MEMO-OPES-174-2020 de fecha 12 de noviembre de 2020, se remite resolución de las 09:00 horas del 16 de junio de 2020 por parte de la Dirección de OPES referente a la apelación planteada por la funcionaria, declarando sin lugar el recurso de apelación planteado con fundamento en las consideraciones contenidas en el informe técnico DGTH-EPC-06-2020, el cual se acoge. Resuelve confirmar lo resuelto en resolución RES. ADM-34-2019 y el informe técnico DGTH-EPC-04-2019 y dispone su aplicación como calificación definitiva del perfil comunicado a la funcionaria y se instruye al Departamento

de Gestión del Talento Humano su aplicación en la plaza 42 de la División Académica, con las modificaciones que son recomendadas en el propio informe, correspondiente a la categoría 9 de Técnico Especializado D.

DECIMO TERCERO: Con oficio sin número de fecha 20 de noviembre de 2020 la funcionaria presenta gestión de reclamo contra lo comunicado mediante MEMO-OPES-174-2020, solicitando que “sea una instancia diferente al Departamento de Gestión de Talento Humano del CONARE, quien estudie y analice el perfil del cargo actual Técnico Especializado D (Técnico Asistente de Gestión) plaza código 42”, “que el estudio y análisis de la plaza 42 sea realizado por otra empresa diferente a la que hizo el manual de perfil de cargos del CONARE” y que “se reclasifique la plaza 42 al cargo de Profesional A (Profesional A Asistente en Administración)”. Alega que la resolución del acto de su apelación no contempló como parte de lo analizado, lo expuesto en su recurso, fundamentado en los artículos 33-57 de la Constitución Política, así como el artículo 167 del Código de Trabajo de Costa Rica. Por lo que, es evidente que se incumple el artículo 41 de la Constitución Política, asimismo está claro que se omite en la resolución, los argumentos y fundamentos del recurso de apelación.

**CONSIDERANDO QUE:**

PRIMERO: La existencia de un Manual de Puestos institucional para el CONARE, separado e independiente del de la Universidad de Costa Rica (UCR) ha sido una aspiración de este Consejo, conforme consta de las actas 46-76, 102-78 y 21-80, en consideración a que los perfiles definidos para la UCR no se ajustan por completo a la naturaleza misma del CONARE cuya finalidad de coordinación de la educación superior universitaria estatal. Esta diferente definición de funciones y ámbitos de responsabilidad entre los perfiles de los funcionarios de la UCR y del CONARE ha generado inconsistencias no deseables en una materia tal delicada como lo es la administración del recurso humano. Se ha procurado en muchos casos rectificar esta situación mediante la adopción de acuerdos específicos por parte de este Consejo, práctica de aprobación de excepciones que no es conveniente desde el punto de vista administrativo ni legal. Tal distorsión acarrea una dificultad mayor al momento de pretender implementar de manera justa y razonable el régimen académico de la UCR a lo interno del CONARE, atendiendo a la diferente naturaleza de funciones existente entre los investigadores de una y otra institución.

Pese a varios esfuerzos previos realizados en tal sentido, no fue sino hasta el año 2014 que la Administración de OPES se propuso y este Consejo autorizó sustituir el Manual de Puestos de la UCR -con adaptaciones históricas muy distantes de la realidad de dicha universidad- para generar en su lugar un Manual Específico de Perfiles de Cargos que integrara y reflejara la función sustantiva de coordinación que compete realizar exclusivamente al CONARE, expresado en una estructura de puestos y categorías salariales propias, reconociendo también a los investigadores categorías ajustadas a la realidad de sus funciones desempeñadas en el CONARE.

SEGUNDO: En la sesión No. 21-2019 celebrada el 25 de junio de 2019, artículo 4, inciso b), en el marco de la implementación del modelo de gestión de talento humano por competencias, este Consejo acordó aprobar el Manual Específico de Perfiles de Cargos del CONARE junto con los lineamientos e instrumentos relacionados con su administración. Por la complejidad propia de la materia de que trata, así como el responsable manejo de situaciones resultantes de la estructura organizativa institucional frente a la realidad de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada funcionario a lo interno de cada unidad o dependencia, los distintos grados de jerarquías existentes y la necesidad de su homologación para procurar

justas y equilibradas remuneraciones institucionales, entre otros temas técnicos de igual importancia, el proceso de análisis requirió la aplicación y revisión de instrumentos de diagnóstico y la estructuración de un manual modelado por competencias. La ejecución de estas diferentes fases del proceso tomó varios años en ser concluida. El Manual Específico de Perfiles de Cargos aspira a describir una estructura coherente de jerarquías, responsabilidades, competencias, requisitos, habilidades y remuneraciones que garanticen a lo interno de la propia institución, el principio constitucional de “igual salario para trabajo igual, en idénticas condiciones de eficiencia” (artículo 57 constitucional) entre funcionarios que desempeñen funciones semejantes en condiciones de responsabilidad equivalentes, según parámetros objetivos de comparación pero referidos siempre a la propia estructura de cargos que este Consejo aprobó.

TERCERO: La aprobación dada al Manual Específico de Perfiles de Cargos no implica que estemos ante normas rígidas pues por su propia naturaleza debe ser objeto de ajustes y actualizaciones, derivadas no sólo de la necesidad de adaptación de los puestos y sus funciones a futuro sino de las resultantes de una reestructuración administrativa que pudieran llegar a ser necesaria a lo interno de cualquier dependencia. Esta aprobación no impide la adaptación, revisión continua y ajustes posteriores que técnicamente resulten procedentes, según los estudios técnicos que realice a futuro el Departamento de Gestión del Talento Humano en ejercicio de sus competencias, con la finalidad última de garantizar el justo y adecuado salario de los funcionarios según los requisitos que demanden sus funciones en cuanto a conocimientos, habilidades y competencias, responsabilidades, correlación con otras dependencias, impactos de sus decisiones y otros criterios técnicos pertinentes.

Los Manuales de cargos poseen su propia dinámica de aplicación y revisión, no estando entonces ante la normas rígidas e inflexibles, sino técnicas y adaptables según metodologías previamente definidas que forman parte de la Administración de Recursos Humanos. Estas revisiones fueron autorizadas por este Consejo con la aprobación de los “Lineamientos para la Administración del Manual de Perfiles de Cargos del CONARE” que contiene normas como las siguientes:

- “1. DGTH efectuará de oficio estudios de cargos, tantas veces como lo considere necesario, con el fin de mantener actualizado el sistema de perfiles de cargos, por lo que se mantendrá en vigencia un procedimiento para este fin.*
- 2. Los Directores o Jefes de las dependencias, o los funcionarios cuando consideran que ha sido mal clasificado o mal valorada la plaza, podrá realizar la solicitud de un estudio del cargo ante el DGTH. Este Departamento definirá las fechas de recepción de solicitudes de estudio de cargos.*
- 3. Los Directores o Jefes de las dependencias, o los funcionarios cuando estimen que los deberes y responsabilidades de un cargo o de varios han cambiado sustancial y permanentemente, podrá realizar la solicitud de un estudio del cargo ante el DGTH y completar los formularios correspondientes. (...)*
- 5. Las solicitudes de estudio de cargo, no podrá ser inferior a seis meses, contados a partir de la resolución oficial del anterior estudio de la plaza.*
- 6. Ningún cargo podrá ser revalorado, reclasificado o reasignado a un cargo de superior categoría, antes de haber transcurrido un año, contados a partir de la resolución oficial del anterior estudio. (...)*”

La condición de la funcionaria recurrente no es entonces una situación definitiva sino evaluable, en las oportunidades, condiciones y requisitos previstos en los lineamientos mencionados.

CUARTO: Como puede observarse de los resultandos iniciales de esta resolución, en el presente caso ha sido observado el debido proceso y se han cumplido las distintas etapas propias de un procedimiento recursivo en sede administrativa, en cuanto al aspecto meramente formal. En cuanto al fondo de lo solicitado por la funcionaria, analizando los estudios realizados por el Departamento de Gestión de Talento Humano sí aparecen mencionadas y consideradas sus argumentaciones con las respuestas que técnicamente han sido consideradas como pertinentes para cada caso. Con el reclamo contra el primer estudio se ordenó realizar una reelaboración completa del mismo, aplicando el proceso usual para ello, los instrumentos autorizados al efecto y contando con la participación de la jefatura superior de la funcionaria. Una vez emitido el segundo estudio integral del cargo, la funcionaria apeló de su contenido, recurso que fue objeto de una revisión ordenada por la Dirección de OPES. La revisión que se hizo en esa etapa analizó los argumentos del escrito de su apelación, dándoles la respuesta técnica correspondiente. En el presente caso lo formulado es una apelación contra la resolución de una apelación, recurso que no resulta procedente. Sin embargo, a efecto de no causar indefensión, este Consejo ha analizado el caso y ha verificado que en cuanto a su fondo se han agotado las posibles revisiones que se puedan realizar del perfil de puesto de la plaza 42 a este momento, sin perjuicio alguno de las revisiones que a futuro se han autorizado, tal y como fue detallado en el considerando anterior.

QUINTO: A la funcionaria le han sido concedidas tres revisiones exhaustivas y consecutivas de su puesto, analizando sus diferentes argumentos, validando sus observaciones con la aplicación de los instrumentos y parámetros vigentes para ello, con la participación directa de su jefatura inmediata, llegando a confirmar por medio de todas ellas la calificación resultante para la plaza 42 de la División Académica de OPES, a cuya descripción de funciones le han sido incorporadas también las rectificaciones que la propia funcionaria realizara desde su primera solicitud de revisión. Por esta razón considera este Consejo que han sido agotadas las vías de revisión, evaluación y calificación del puesto desempeñado por la funcionaria a este momento.

SEXTO: La solicitud en cuanto a la realización de un estudio externo a la institución no sería de recibo, ya que este Consejo acordó en sesión No. 21-2019 celebrada el 25 de junio de 2019, artículo 4, inciso b), en el marco de la implementación del modelo de gestión de talento humano por competencias, la aprobación del Manual Específico de Perfiles de Cargos del CONARE junto con sus lineamientos e instrumentos relacionados con su administración, los cuales son de obligado acatamiento por parte de la Administración institucional. Las competencias institucionales que poseen las distintas instancias que han participado en la elaboración del estudio de puestos y su proceso de revisión recursiva, son irrenunciables, intransmisibles e imprescriptibles, de conformidad con lo establecido en el artículo 66 párrafo primero de la Ley General de la Administración Pública.

En razón de todas las anteriores consideraciones,

**SE ACUERDA:**

- A. INDICAR A LA FUNCIONARIA MELISSA GUERRERO VILLARREAL, CÉDULA DE IDENTIDAD NÚMERO 1-1126-0791, QUE EN VIRTUD DE LOS ESTUDIOS REALIZADOS A LA PLAZA 42 DE LA DIVISIÓN ACADÉMICA DE OPES CORRESPONDE LA CATEGORÍA 9 DE TÉCNICO ESPECIALIZADO D, LA CUAL RESULTA DE LA APLICACIÓN DEL MANUAL ESPECÍFICO DE PERFILES DE

CARGOS, SUS LINEAMIENTOS E INSTRUMENTOS DE ADMINISTRACIÓN, APROBADOS POR ESTE CONSEJO EN SESIÓN NO. 21-2019 CELEBRADA EL 25 DE JUNIO DE 2019.

- B. COMUNICAR A LA FUNCIONARIA QUE EL RESULTADO DE ESTE ESTUDIO DE SU PLAZA 42 PODRÁ SER NUEVAMENTE EVALUADO EN LA OPORTUNIDAD, CONDICIONES Y REQUISITOS QUE SEÑALAN LOS “LINEAMIENTOS PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL MANUAL DE PERFILES DE CARGOS DEL CONARE”, APROBADOS POR ESTE CONSEJO EN SESIÓN NO. 21-2019 CELEBRADA EL 25 DE JUNIO DE 2019.
- C. DENEGAR LO SOLICITADO EN RELACIÓN A QUE SEA UNA INSTANCIA DIFERENTE AL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EXTERNA AL CONARE LA QUE ESTUDIE Y ANALICE EL PERFIL DE SU CARGO, DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 66 PARRAFO PRIMERO DE LA LEY GENERAL DE LA ADINISTRACION PUBLICA.
- D. ACUERDO FIRME
- f) Oficio OF-SIUA-CCA-5-2020 de 19 de noviembre de 2020, suscrito por el señor Luis Roberto Pereira Arroyo, coordinador de la Comisión de Coordinadores Académicos de la Sede Interuniversitaria de Alajuela, mediante el cual solicita se valore una renegociación de las condiciones del contrato de alquiler en el Centro Comercial Plaza del Este.

**SE ACUERDA:**

- A. TRASLADAR EL OFICIO OF-SIUA-CCA-5-2020 AL AREA DE ADMINISTRACIÓN Y A LA ASESORÍA LEGAL DE CONARE PARA SU ATENCIÓN.
- B. ACUERDO FIRME.
- g) Oficio OF-AL-116-2020 de 30 de noviembre de 2020, suscrito por el señor Gastón Baudrit Ruiz, Asesor Legal de CONARE, mediante el cual remite criterio sobre la aplicación del inciso c) artículo 19 de la Ley Orgánica del SINART.

**SE ACUERDA:**

- A. REMITIR EL CRITERIO DE LA ASESORIA LEGAL DE CONARE A LA PRESIDENCIA EJECUTIVA DEL SINART.
- B. ACUERDO FIRME.

**Artículo 5.** Representaciones.

- a) Oficio DPI-0761-2020 de 23 de noviembre de 2020, suscrito por el señor Reynaldo Ruiz Brenes, Director de Planificación Institucional del Ministerio de Educación Pública, mediante el cual solicita la ratificación de los representantes en el Comité Sectorial de Educación para la Gestión del Riesgo.

**SE ACUERDA:**

- A. RATIFICAR EL NOMBRAMIENTO DE LAS PERSONAS QUE REPRESENTAN AL CONARE ANTE EL COMITÉ SECTORIAL DE EDUCACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO:
- SRA. ALICE BRENES MAYKALL, UNIVERSIDAD NACIONAL
  - SRA. CAROLINA SOMARRIBAS DORMOND, UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
  - SR. DORIAN E. CHAVES LARA, UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL.
- B. ACUERDO FIRME.
- b) Oficio R-6857-2020 de 25 de noviembre de 2020, suscrito por el rector Carlos Araya Leandro, mediante el cual postula al Dr. Mauricio Bustamante Román como representante de CONARE, en el plan de acción vinculado a la Política Nacional de Saneamiento de Aguas Residuales PNSAR.

**SE ACUERDA:**

- A. DESIGNAR AL DR. MAURICIO BUSTAMANTE ROMÁN DE LA ESCUELA DE INGENIERÍA EN BIOSISTEMAS DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA, PORTADOR DE LA CÉDULA DE IDENTIDAD 112380807, COMO REPRESENTANTE DE CONARE EN LA SUBCOMISIÓN 5.4 "FORMACIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL EN EL MANEJO Y TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES", VINCULADO A LA POLÍTICA NACIONAL DE SANEAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES "PSNAR".
- B. ACUERDO FIRME.
- c) Oficio MICITT-DGD-OF-165-2020 de 26 de noviembre de 2020, suscrito por el señor Jorge Mora Flores, director de Gobernanza Digital, mediante el cual solicita la representación suplente ante el Comité Asesor de Políticas de Firma Digital.

**SE ACUERDA:**

- A. SOLICITAR A LAS RECTORIAS LOS POSIBLES CANDIDATOS PARA LA REPRESENTACIÓN SUPLENTE DE CONARE ANTE EL COMITÉ ASESOR DE POLÍTICAS DE FIRMA DIGITAL.
- B. ACUERDO FIRME.

**Artículo 6.** Asamblea Legislativa.

- a) Oficio CG-113-2020 de 11 de noviembre de 2020, suscrito por la señora Erika Ugalde Camacho, jefe de Área de Comisiones Legislativas III de la Asamblea Legislativa, mediante el cual solicita el criterio en relación con el proyecto 21.336 "Ley Marco de Empleo Público".
- b) Oficio OF-AL-117-2020 de 1° de diciembre de 2020, suscrito por el señor Gastón Baudrit Ruiz, asesor legal, mediante el cual remite criterio sobre la Ley Marco de Empleo Público, Exp. 21.336.

**SE ACUERDA:**

- A. REMITIR EL CRITERIO DE CONARE SOBRE LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO, AL ÁREA DE COMISIONES LEGISLATIVAS III DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA
- B. ACUERDO FIRME.

**Artículo 7. Varios.**

Agradecimiento al rector Luis Paulino Méndez como Presidente de CONARE.

El señor Emmanuel González manifiesta su agradecimiento al señor Luis Paulino Méndez por esa inducción positiva durante su gestión.

El señor Francisco González expresa su agradecimiento por su parsimonia y su experiencia, las cuales han permitido en estos meses hacer equipo y una gran defensa de la universidad pública.

El señor Carlos Araya, se une al reconocimiento y señala que don Luis Paulino tiene mucha empatía con el grupo que conforma el CONARE.

El señor Luis Paulino agradece a todos por sus palabras y a don Carlos Araya por la participación en el CONARE en sustitución de don Henning.

Se levanta la sesión a las dieciséis horas y treinta minutos horas.

Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 37 del Reglamento Orgánico del CONARE se hace constar que cada uno de los acuerdos aquí transcritos fue tomado por votación nominal afirmativa y unánime de los asistentes a la sesión y que ninguno de ellos solicitó hacer constar la incorporación de consideraciones especiales para su adopción.

Luis Paulino Méndez Badilla  
Presidente  
Consejo Nacional de Rectores

Eduardo Sibaja Arias  
Director  
Oficina de Planificación de la Educación Superior

GHM