

REVISTA

# Derecho Educativo

Febrero 2024

## Discriminación Laboral Docente

La importancia de conocer la delgada línea entre reglamentar y discriminar a los trabajadores.

## Conflictos familiares

¿Por qué se involucra al colegio en los procesos de familia? Estrategias para enfrentar esta problemática.

## Protocolo de Amenaza

La mejor manera de enfrentar una crisis educativa es previniéndola. La comunidad educativa debe saber como actuar en situaciones extremas.

## Nueva Jurisprudencia Constitucional que afecta a los Centros Educativos

Votos de enero 2024 de la Sala Constitucional sobre la libertad de contratación de los Colegios Privados, y el debido proceso disciplinario.



# Palabras del Director

Estimados lectores,

Es un placer recibirlos en la edición de febrero de 2024 de nuestra Revista Derecho Educativo. En BG&A Abogados Corporativos, nos honra nuestra trayectoria de más de 26 años brindando asesoramiento en derecho educativo en más de 20 países, y es nuestro deber mantenerlos al tanto de las últimas tendencias y actualizaciones normativas y jurisprudenciales en este campo vital.

Esta edición se centra en temas cruciales para los centros de enseñanza, tales como recomendaciones para evitar la discriminación al reglamentar la uniformidad e imagen de los docentes en los colegios, la implementación de protocolos de amenaza activa, el papel del mediador en el proceso de aprendizaje, cómo abordar los conflictos familiares en el colegio, así como resoluciones vinculantes de la Sala Constitucional y las últimas noticias.

Nuestro objetivo con la revista es proporcionarles contenido de la más alta calidad, que no solo aborde los aspectos técnicos y legales del derecho educativo, sino que también sea una herramienta práctica y de consulta constante.

Esperamos que esta edición sea un recurso valioso en su trabajo diario y en su búsqueda continua de excelencia y soluciones que brinden la tranquilidad necesaria al sector educativo.

Cordialmente,

Benjamín Gutiérrez  
Socio Director  
bengut@bgacorp.com

# Tabla de Contenidos

La **clave** de la educación no es enseñar, **es despertar**.

Ernest Renan

## Sección 1

Discriminación Laboral Docente 04

## Sección 2

El Mediador en el proceso de aprendizaje. 06

## Sección 3

Protocolo de Amenaza Activa 08

## Sección 4

Jurisprudencia vinculante constitucional 11

## Sección 5

Conflictos familiares 12

## Sección 6

Tips & Noticias 14





# DISCRIMINACIÓN LABORAL DOCENTE

## La delgada línea entre reglamentar y discriminar

La discriminación laboral en el ámbito educativo es una realidad que merece especial atención, especialmente cuando se refiere a los docentes. En este contexto, la implementación de políticas de vestimenta en algunas instituciones educativas, se convierte en un terreno fértil para analizar la delgada línea que existe entre reglamentar y discriminar a los trabajadores.

Algunas políticas de uso de uniformes y regulación de la imagen personal han generado preocupación entre los colaboradores que consideran que ciertas disposiciones vulneran sus derechos laborales y personales.

Entre las medidas cuestionadas se encuentran la restricción en la selección de la tela y colores de la ropa personal, la prohibición de tintes para el cabello en tonos no naturales, las limitaciones en el número y tipo de accesorios personales, la regulación del largo de las uñas y el uso del maquillaje, la obligatoriedad de portar el uniforme incluso fuera del horario laboral, las limitaciones de exposición de piercings y tatuajes, y la imposibilidad de ajustes personales al uniforme.

Algunas de estas restricciones podrían vulnerar derechos fundamentales de los trabajadores si no se relacionan directa y objetivamente con la calidad del servicio educativo.

La excelencia educativa se sustenta en la competencia profesional, la dedicación y la capacidad de inspirar y transmitir conocimientos, valores y habilidades a los estudiantes, y la uniformidad y apariencia personal, aunque importantes, deber regularse dentro de los parámetros de racionalidad y proporcionalidad.

Desde el punto de vista legal, la Constitución Política de Costa Rica establece el principio de igualdad y la prohibición de discriminación, consagrando la dignidad humana como un derecho fundamental. La Ley "Prohibición de toda suerte de discriminación" de 1961 y el artículo 404 del Código de Trabajo son claros en prohibir la discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, situación económica, o cualquier otra forma análoga de discriminación.

Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

La Sala Constitucional ha abordado en muchas sentencias, como el Voto 7890-2012, la relación entre la intimidad y la apariencia física, estableciendo que no es posible discriminar a una persona solo por la forma en que ha decidido proyectarse a la sociedad, siempre y cuando no infrinja las normas mínimas de moralidad y decencia.

En el marco de las políticas de vestimenta en el ámbito educativo, es imperativo adherirse a los principios de razonabilidad y proporcionalidad para salvaguardar los derechos de los docentes y evitar la discriminación. Estos principios exigen que las normativas sean justas, equilibradas y acordes con los objetivos institucionales, sin imponer restricciones excesivas o innecesarias que menoscaben la dignidad o la libertad de expresión de los colaboradores.

Al regular aspectos como la apariencia personal, las medidas adoptadas no solo deben respetar la identidad y autonomía de los individuos, sino que también deben estar directamente vinculadas con la calidad y eficacia del servicio educativo.

Para prevenir conflictos legales innecesarios, se recomienda a los colegios realizar una revisión exhaustiva de sus políticas de vestimenta, considerando el conocimiento que tienen de su recurso humano, idiosincrasia y precedentes del clima organizacional.

Es importante asegurarse de que las normas sean claras, razonables y respetuosas de los derechos individuales.

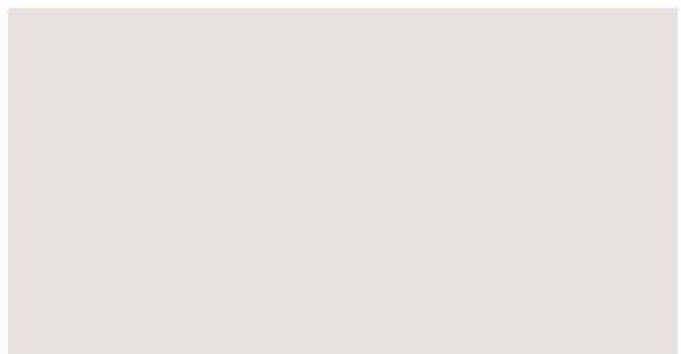
Además, es fundamental proporcionar canales de comunicación efectivos para que los docentes puedan realizar consultas, así como expresar sus inquietudes y sugerencias, previo a iniciar la aplicación de sanciones disciplinarias.

Mediante un enfoque colaborativo y respetuoso, los colegios pueden regular la uniformidad en el trabajo sin potenciar disputas legales.

---

## PREVALECE LOS PRINCIPIOS DE RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD.

---





Dra. Vilma Contreras

# EL MEDIADOR

## DENTRO DEL PROCESO DE APRENDIZAJE

La mediación en el ámbito educativo es un enfoque innovador que se centra en la intervención de una figura conocida como el mediador o experto, quien posee conocimientos o habilidades específicas, en el proceso de aprendizaje dentro del aula. El principal mediador en el aula es el docente. Sin embargo, los mediadores pueden ser diversos, incluyendo a los propios alumnos, otros jóvenes o diferentes actores sociales de la comunidad, creando así relaciones interpersonales basadas en el respeto mutuo y orientadas hacia el estímulo educativo. Este experto, que no necesariamente debe tener un título académico, actúa como un puente entre el entorno y los estudiantes, con el objetivo de estimular el cambio y el desarrollo educativo.

La Experiencia de Aprendizaje Mediado (EAM) y el concepto de mediador están intrínsecamente ligados. La EAM se refiere a cómo los estímulos del entorno son transformados por el mediador, quien, guiado por sus intenciones, cultura y conocimiento, selecciona y organiza estos estímulos para optimizar su uso en cada situación específica. El mediador influye en el alumno y facilita su aprendizaje mediante la estimulación, centrándose no tanto en el contenido del aprendizaje, sino en el desarrollo de procesos cognitivos, afectivos, psicomotores, comunicativos y de integración social, que son fundamentales para el crecimiento integral del individuo y su capacidad de adaptación.

El objetivo principal de la mediación es que el alumno aprenda a pensar de manera consciente y a utilizar su inteligencia de forma activa, lo que es esencial para su desarrollo personal y académico. Paralelamente, la intervención educativa y la mediación intencional de un experto pueden facilitar la ruptura con patrones de crianza indeseables y contribuir a la formación de un sistema de valores culturales orientado hacia una integración social efectiva.

En el contexto educativo, la mediación se dirige a fortalecer el desarrollo de habilidades humanas que no solo proporcionen a los estudiantes las herramientas necesarias, sino también las oportunidades para utilizarlas de manera efectiva. Se busca crear un ambiente de aprendizaje que combine las experiencias educativas con las de la vida cotidiana, generando procesos de pensamiento y comportamientos inteligentes, es decir, adaptativos y eficientes, que fomenten la solución creativa de problemas.

El mediador establece una relación personalizada con los estudiantes a través de la confianza y el afecto, creando un vínculo empático basado en el respeto mutuo. Esta relación es fundamental para el proceso de aprendizaje, ya que permite al mediador transmitir conocimientos con comprensión y afecto, al mismo tiempo que aprende y se enriquece con las experiencias vitales de los estudiantes.

El mediador es responsable de seleccionar y organizar los materiales del entorno y de provocar "conflictos cognitivos" con intención, para que juntos construyan y reconstruyan su conocimiento: **aprender a aprender y aprender a pensar.**

El modelo de la EAM se puede representar gráficamente de la siguiente manera, donde M es el mediador y S el sujeto:

**Estímulo → M + S + M → Respuesta**

**Todo maestro o mediador debe plantearse lo siguiente:  
¿Los niños no aprenden porque no están motivados, o no están motivados porque no aprenden?**



El mediador actúa tanto antes de que el sujeto reciba el estímulo, organizándolo y preparándolo para su comprensión y análisis, como antes de que el sujeto emita su respuesta, ayudando a una comprensión óptima y evitando el fracaso y el error innecesario. De esta manera, la mediación busca prevenir el fracaso y la deserción escolar, detectar habilidades personales y potenciarlas, y reorientar el sistema de valores culturales para una efectiva integración social.

En conclusión, el mediador dentro del proceso de aprendizaje desempeña un papel fundamental en la formación integral de los estudiantes, facilitando su desarrollo cognitivo, emocional y social, y contribuyendo a su éxito académico y personal. Es una estrategia educativa que reconoce la importancia de la relación humana y la interacción empática en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y que promueve un enfoque holístico para el desarrollo del potencial humano.



El incremento de incidentes de violencia en centros educativos ha resaltado la necesidad de que las instituciones cuenten con protocolos de amenaza activa. Estos protocolos son esenciales para prevenir y responder eficazmente ante situaciones de riesgo, salvaguardando la vida de estudiantes y personal



# Protocolo de Amenaza Activa





### **Prevención y formación**

La prevención, más que una simple etapa en el manejo de amenazas activas, constituye la piedra angular sobre la cual se construye la seguridad integral en los centros educativos. Reconocer a tiempo las señales de comportamiento potencialmente violento y saber manejar adecuadamente los conflictos es decisivo para evitar situaciones de mayor riesgo.

Los programas de formación deben ser diseñados para identificar señales de alerta y para promover un ambiente escolar inclusivo y seguro. Deben abarcar desde la comprensión de la dinámica de grupo y la resolución de conflictos, hasta el manejo de situaciones de crisis. La formación no debe limitarse al personal docente y administrativo; es fundamental incluir a los estudiantes como mediadores activos de la solución.

Los talleres deben enseñar a los docentes a identificar cambios sutiles en el comportamiento de los estudiantes, como el aislamiento, la irritabilidad creciente, o una disminución notable en el rendimiento escolar, que podrían indicar problemas subyacentes. Para los estudiantes, se deben desarrollar programas que fomenten habilidades de comunicación efectiva, empatía y manejo del estrés, preparándolos no solo para identificar riesgos, sino también para ser mediadores en situaciones de conflicto.



### **Comunicación y colaboración**

La eficacia de un protocolo de amenaza activa depende en gran medida de la solidez de los canales de comunicación y la colaboración entre todos los actores involucrados. Establecer mecanismos de comunicación claros y seguros es esencial para garantizar que la información fluya de manera eficiente y que las acciones se coordinen adecuadamente.

Los canales de comunicación deben ser accesibles para toda la comunidad educativa, permitiendo a estudiantes, docentes y personal administrativo reportar de manera confidencial cualquier comportamiento o situación que considere sospechosa o potencialmente peligrosa. Esto puede incluir desde la implementación de líneas directas, buzones de sugerencias anónimas o aplicaciones móviles diseñadas para facilitar la comunicación, hasta alarmas sonoras colocadas en sitios estratégicos.

Es crucial que estos canales estén respaldados por protocolos claros que indiquen cómo se manejará y seguirá la información reportada, garantizando la confidencialidad y protección de las personas que deciden hablar. Además, la comunidad educativa debe recibir formación sobre cómo utilizar estos canales de manera efectiva, asegurando que comprendan la importancia de reportar comportamientos preocupantes.

### **Respuesta ante una amenaza activa**

Ante la presencia de una amenaza activa, como un tirador en el campus, es trascendental que el protocolo de amenaza proporcione pautas claras y concisas para la evacuación o el resguardo de estudiantes y personal. La respuesta debe ser rápida y coordinada para minimizar el riesgo y proteger a todos los involucrados.

**Evaluación rápida y comunicación.** El primer paso ante una amenaza activa es realizar una evaluación rápida de la situación. Esto implica determinar la ubicación del agresor, el tipo de amenaza y las opciones de escape o resguardo más seguras. La comunicación silenciosa, como mensajes de texto, señales o lenguaje no verbal, es esencial para no alertar al agresor.

# SIMULACROS MEJORAN LA REACCIÓN ANTE LAS CRISIS.



**Correr, esconderse o luchar.** Dependiendo de la situación, se pueden considerar tres opciones principales: correr, esconderse o luchar. Si hay una ruta de escape segura, se debe alentar a evacuar el área rápidamente, dejando atrás pertenencias y ayudando a otros si es posible. En caso de no poder evacuar, buscar un escondite seguro fuera de la vista del agresor y bloquear las puertas puede proporcionar protección. Como último recurso, y solo si la vida está en peligro inminente, se puede considerar intentar incapacitar al agresor con agresividad física o utilizando objetos como armas improvisadas. Sin embargo, la capacitación de expertos y la aplicación de simulacros resulta imperativa para saber cómo actuar en situaciones de este tipo.

**Simulacros y evaluación de riesgos.** Son herramientas esenciales para asegurar que los miembros de una institución educativa estén preparados para actuar efectivamente en caso de una amenaza activa. Estas prácticas refuerzan el conocimiento de los procedimientos de emergencia y permiten identificar y corregir debilidades en el protocolo de seguridad.

Los simulacros permiten practicar la respuesta ante diferentes escenarios de amenaza activa, como un intruso armado o una situación de toma de rehenes. Estos ejercicios deben realizarse regularmente para simular fielmente una situación real, tal y como se hace con los simulacros de incendio o terremoto.

## **Conclusión: Creando un entorno educativo más seguro**

La implementación de protocolos de amenaza activa en centros educativos es una inversión en la seguridad y el bienestar de toda la comunidad educativa. A través de la prevención, la formación, la comunicación efectiva y la respuesta coordinada, podemos crear un entorno más seguro para nuestros estudiantes y personal. Solo mediante la colaboración y el compromiso continuo podremos enfrentar y superar los desafíos que plantean las amenazas activas.

**Evaluaciones de riesgo periódicas.** Durante los simulacros, se observa y evalúa la efectividad de la comunicación, la rapidez de la evacuación o el resguardo, y la coordinación con los efectivos de seguridad del colegio y los servicios de emergencia. La retroalimentación obtenida de estas prácticas debe ser utilizada para mejorar continuamente el protocolo de amenaza.

## **Manejo de las consecuencias: Recuperación y aprendizaje tras el incidente**

Tras un incidente de amenaza activa, es fundamental contar con un plan estructurado para abordar las consecuencias. Este plan debe incluir la asistencia psicológica para los afectados, la comunicación efectiva con los familiares y la comunidad, y una revisión exhaustiva del protocolo para implementar mejoras y prevenir futuras situaciones similares.

Los servicios de consejería y apoyo psicológico deben estar disponibles de manera inmediata y a largo plazo, adaptándose a las necesidades individuales de cada persona afectada. Además, debe establecerse una comunicación clara y empática con los familiares de las víctimas y con la comunidad educativa, para lo cual la información debe ser precisa y sensible con un detalle de los hechos ocurridos, las medidas tomadas y los recursos disponibles para el apoyo y la recuperación.



SALA CONSTITUCIONAL

# JURISPRUDENCIA

Voto 2024-1146

09:15 horas del 19 de enero de 2024



## CUMPLIMIENTO DEL DEBIDO PROCESO

**Resumen:** Mediante esta resolución, la Sala Constitucional rechazó el recurso interpuesto por considerar que el colegio privado recurrido cumplió adecuadamente con el debido proceso en el procedimiento disciplinario seguido contra el menor amparado.

Se pretendía que se revocara la sanción disciplinaria y se levantara una medida cautelar que le impedía mantenerse en la misma aula.

Se determinó que el procedimiento se llevó a cabo de conformidad con los principios de igualdad, defensa, debido proceso, presunción de inocencia, confidencialidad, imparcialidad e inmediatez de la prueba, así como en el interés superior de los estudiantes involucrados en este asunto.

Además, se observó que la medida cautelar vigente que impide al amparado estar en la misma aula de los estudiantes de Bachillerato Internacional es una orden judicial emitida por la Fiscalía Penal Juvenil, sobre la cual el Colegio no tiene competencia.

### Conclusiones para las instituciones educativas:

#### Respeto al Debido Proceso

Los colegios deben respetar el debido proceso y el derecho de defensa de los estudiantes en procedimientos disciplinarios, garantizando igualdad de condiciones, la práctica de la prueba, y el derecho a ser escuchado.

#### Reglamentaciones Internas de los Colegios

Las instituciones educativas pueden aplicar sus reglamentaciones internas y sanciones disciplinarias, siempre y cuando estas estén en consonancia con los principios del debido proceso y los derechos fundamentales de los estudiantes.

#### Interés Superior del Menor

Todas las acciones y decisiones tomadas en el ámbito educativo deben estar guiadas por el interés superior del menor, buscando siempre su bienestar y desarrollo integral.



# Conflictos Familiares

## CÓMO LIDIAR CON ELLOS EN EL CENTRO EDUCATIVO

En la vida cotidiana de un colegio, es común encontrarse con situaciones que trascienden el ámbito puramente educativo y se adentran en el terreno personal y familiar de los estudiantes. Los conflictos familiares, en particular, pueden tener un impacto significativo en el ambiente escolar y, en ocasiones, requerir la intervención de la institución educativa. A continuación, se presentan algunas estrategias y consejos para manejar adecuadamente estos desafíos.

**Establecer límites claros:** Es fundamental que el colegio defina claramente su rol y los límites de su intervención en asuntos familiares. La institución debe centrarse en su misión educativa y evitar involucrarse en disputas que no le competen. Por ejemplo, hay que ser claros respecto a que el colegio no es un espacio público para dar solución a problemas parentales como regímenes de visitas, ni es parte de los procesos judiciales donde se resuelven los conflictos familiares.

**Comunicación efectiva:** Entre el colegio y las familias la comunicación debe ser clara, respetuosa

y profesional. Se debe informar a los padres sobre las políticas institucionales y los procedimientos a seguir en caso de conflictos familiares que les sean comunicados, para evitar malentendidos y que las familias en disputa pretendan que se tome partido para una parte o la otra.

**Protección de los estudiantes:** La prioridad del colegio debe ser siempre el bienestar y la seguridad de los estudiantes. Esto implica no solo proteger su integridad física, sino también su imagen e información personal. Las decisiones tomadas deben tener en cuenta el impacto que los conflictos familiares pueden tener en los niños y adolescentes.

**Cumplimiento de la ley:** El colegio debe actuar siempre dentro del marco legal y respetar las resoluciones judiciales que le sean aplicables. Sin embargo, no le corresponde interpretar resoluciones dirigidas a terceros. En caso de dudas o situaciones ambiguas, es aconsejable solicitar aclaraciones a las autoridades competentes y la asesoría legal del centro educativo.

*“Colegio es ajeno a conflictos familiares”*



**Colaboración con profesionales:** En situaciones complejas, puede ser útil contar con la asesoría de profesionales especializados, como abogados, psicólogos o trabajadores sociales. Estos expertos pueden ofrecer orientación y apoyo para manejar adecuadamente los conflictos y sus repercusiones en el ámbito escolar.

**Fomentar un ambiente de respeto y convivencia:** Es importante promover valores como el respeto, la empatía y la convivencia pacífica dentro de la comunidad educativa. Esto ayudará a crear un ambiente propicio para el aprendizaje y el desarrollo personal de los estudiantes, a pesar de las posibles tensiones familiares.

**Establecer canales de diálogo:** Fomentar el diálogo entre las partes involucradas puede ser una estrategia efectiva para resolver conflictos de manera pacífica. Sin embargo, no es recomendable que el colegio pretenda actuar como mediador, debiendo limitarse a velar por los intereses del estudiante y cumplir con las comunicaciones judiciales que se afecten.

**Preparación del personal docente y administrativo:** Es esencial que el personal del colegio esté preparado para manejar situaciones de conflicto familiar. Esto incluye capacitaciones en manejo de crisis, comunicación afectiva y protocolos de actuación.

**Monitoreo y seguimiento:** Una vez que se han tomado medidas para abordar un conflicto, es importante realizar un seguimiento para evaluar su efectividad y hacer ajustes si es necesario. Esto garantiza que se mantenga un ambiente seguro y propicio para el aprendizaje, sin afectar a la comunidad educativa.

**Respeto a la privacidad:** Se debe respetar la privacidad de las familias y los estudiantes al manejar conflictos familiares. La información sensible debe ser manejada con confidencialidad y solo compartida con las personas autorizadas y en el contexto adecuado.

Sin duda, los conflictos familiares pueden presentar desafíos significativos para los colegios, pero con una gestión adecuada y una actitud proactiva, es posible minimizar su impacto en la comunidad educativa y garantizar un ambiente seguro y propicio para el desarrollo de los estudiantes.

# 10 TIPS PARA UN CÓDIGO DE VESTIMENTA

La elaboración de un código de vestimenta en un centro educativo es una tarea que requiere un equilibrio entre la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje y el respeto a la diversidad y los derechos individuales de los trabajadores. A continuación, presentamos algunos consejos legales basados en la experiencia de BG&A para confeccionar un código de vestimenta efectivo y conforme a la ley:

**Claridad y Precisión:** Debe ser claro y preciso, evitando términos ambiguos. Debe especificar qué prendas son aceptables y cuáles no, y en qué circunstancias. Por ejemplo, en lugar de decir "ropa apropiada", puede especificar "camisas con cuello, pantalones largos y zapatos cerrados".

**No Discriminación:** El Código no puede discriminar a los colaboradores por motivos de género, religión, raza, orientación sexual o cualquier otra característica protegida por la ley ni que afecte su esfera o imagen personal.

**Razonabilidad y Proporcionalidad:** Las normas deben ser razonables y proporcionales al objetivo pretendido, como mantener un ambiente de respeto y seriedad. No se deben imponer restricciones excesivas que no tengan una justificación objetiva.

**Consistencia con la Imagen Institucional:** Debe estar alineado con la imagen institucional del centro educativo, reflejando los valores y la identidad de la institución.

**Revisión Periódica:** Para adaptarse a los cambios de la sociedad y del propio entorno escolar, las revisiones periódicas son recomendables.

**Consecuencias Claras y Justas:** Las consecuencias por incumplir el código de vestimenta deben estar claramente establecidas y ser justas. Es importante que los trabajadores conozcan las posibles sanciones y que estas sean proporcionales a la falta, así como ajustarse a un debido proceso.

**Respeto a la Privacidad y Autonomía:** El código de vestimenta debe respetar la privacidad y autonomía del personal docente y administrativo, evitando normas que puedan ser invasivas o que limiten innecesariamente su imagen y libertad de expresión.

**Adaptabilidad a Diferentes Roles:** El código debe considerar las distintas funciones y roles dentro del centro educativo, manteniendo un estándar de presentación adecuado para cada trabajador y circunstancia laboral.

**Inclusión de Normas de Seguridad:** Si es necesario, debe incluir normas de vestimenta relacionadas con la seguridad de los trabajadores y su entorno.

**Proceso de Adecuación:** Establecer un período de adecuación para que los trabajadores puedan ajustarse al nuevo código de vestimenta, dando orientación y resolviendo dudas.



Como empleador, **el centro educativo está legalmente facultado a reglamentar la vestimenta** conforme a sus intereses y necesidades institucionales. Si su implementación respeta los principios de razonabilidad y proporcionalidad, tipifica de forma clara las consecuencias en caso de incumplimientos, y no violenta la intimidad y esfera personal de sus trabajadores, evitará conflictos laborales innecesarios.

### Noticia 01



UNESCO recomienda prohibir uso de celulares en las escuelas y colegios.

### Noticia 02



En colegio de Pavas, estudiante recibe disparo en el baño por activación de arma de un compañero.

### Noticia 03



COLYPRO señala desconexión entre pruebas nacionales y lo que el Ministerio de Educación Pública enseña.

### Noticia 04



UNESCO, UNICEF y Ministerios de Educación de LATAM se unen en Chile para reactiva y transformar educación.

## Asesoría en

# Derecho Educativo

### Prevención. Contención. Reacción.

Asesoría y acompañamiento en las siguientes áreas de Derecho Educativo:

- Derecho Laboral Educativo
- Procedimientos Disciplinarios
- Reglamentaciones y Protocolos de Actuación
- Contratación de Proveedores
- Trámites MEP, JUPEMA, COLYPRO
- Acciones Constitucionales
- Cobro de Morosidad
- Charlas sobre Violencia Escolar y Bullying
- Manejo de Crisis
- Certificación del Centro Educativo como "Espacio Libre de Bullying".



#### La solución que busca, la tranquilidad que desea.

Somos más que un equipo de abogados; somos expertos en prevenir, contener y resolver situaciones de crisis. Nuestra combinación de más de 26 años de experiencia legal con la más avanzada tecnología e inteligencia artificial nos ha llevado a resolver crisis legales en más de 20 países con un impresionante 96% de éxito

**Soluciones certeras. Vemos lo que otros no.**

#### Contáctenos



+506 2280-0606



info@bgacorp.com



www.BGACORP.com



Curridabat, San José, Costa Rica