

Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual en  
el Ministerio de Educación Pública.  
N° 26180-MEP

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA  
Y EL MINISTRO DE EDUCACIÓN PÚBLICA

En ejercicio de las atribuciones constitucionales y legales conferidas por el inciso 18 del artículo 140 de la Constitución Política, aparte 2 del artículo 59 de la Ley General de la Administración Pública y la Ley Orgánica del Ministerio de Educación Pública,

DECRETAN:

El siguiente:

REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

Artículo 1°—Competencia material

El presente reglamento tiene por finalidad desarrollar la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476 del 03 de febrero de 1995, para efectos de establecer el procedimiento disciplinario para investigar y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria en razón del género, que atenta contra la dignidad de la mujer y el hombre, del niño y la niña, en las relaciones jurídicas que se establecen dentro del Ministerio de Educación Pública.

Artículo 2°—Competencia subjetiva

El presente reglamento regirá para todos los servidores regulares o interinos, docentes o administrativos propiamente dichos, del Ministerio de Educación Pública, según las definiciones establecidas en el artículo 4, en sus relaciones de trabajo o de docencia.

Artículo 3°—Acoso sexual entre estudiantes de instituciones educativas oficiales

Cuando se trate de conductas de acoso sexual entre educandos de las instituciones oficiales de enseñanza, su conocimiento y resolución deberá realizarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa interna de cada centro o, en su defecto, según las disposiciones contenidas en las Normas Básicas Reguladoras del Proceso Educativo.

CAPÍTULO SEGUNDO

Terminología básica

#### Artículo 4°—Definiciones

a) Acoso y hostigamiento sexual: Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta con un contenido sexual, que se realice aislada o reiteradamente, escrita o verbal, gestual o física, indeseada para quien la recibe, que provoca una interferencia substancial en el desempeño de las labores de un servidor o en el proceso de enseñanza-aprendizaje, creando un ambiente de trabajo o de estudio hostil, intimidante o discriminatorio.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 4° del decreto ejecutivo N° 37406 del 25 de octubre de 2012)

b) Servidor docente: Aquel funcionario del Ministerio de Educación Pública, que imparta lecciones, realice funciones técnicas propias de la docencia o sirva en puestos para cuyo desempeño se requiera poseer título o certificado que acredite para ejercer la función docente.

c) Servidor administrativo propiamente dicho: Aquel servidor que desempeña exclusivamente funciones administrativas, por lo que su relación de servicio con el Ministerio de Educación Pública está regulada por el Primero del Estatuto de Servicio Civil y su reglamento.

d) Víctima: Persona que sufre el hostigamiento.

e) Denunciado (a): Persona a la que se le atribuye la comisión de una presunta conducta constitutiva de acoso sexual.

f) Órgano investigador, instructor o director: Se entiende por tal al Departamento de Asuntos Disciplinarios, al (a los) que corresponde la investigación y, en general, la substanciación de todo el procedimiento administrativo.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 4° del decreto ejecutivo N° 37406 del 25 de octubre de 2012. Anteriormente mediante el numeral 1° del decreto referido se cambió la denominación a este inciso para que donde hacía referencia a "Departamento de Procedimientos Legales", se lea "Departamento de Asuntos Disciplinarios")

g) Potestad disciplinaria: Facultad o poder de la Administración Pública para imponer sanciones a sus funcionarios cuando incurran en faltas a los deberes inherentes a su cargo y que, para efectos de este reglamento, es detentada por el Director de Recursos Humanos(\*), en el caso de amonestaciones o suspensiones sin goce de salario decretadas contra servidores regulares o interinos, y el Ministro de Educación Pública, cuando se trate de despidos o ceses de interinidad.

(\*)(Modificada la denominación del inciso anterior por el artículo 3° del decreto ejecutivo N° 37406 del 25 de octubre de 2012. Anteriormente se indicaba: "Director General de Personal")

h) Ley: Se refiere a la Ley contra Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

i) Ministro y Ministerio: Se entiende por tales al Ministro de Educación Pública y su correspondiente Cartera.

j) Órganos coadyuvantes del Sistema Educativo: Se refiere indistintamente a los Patronatos Escolares, Juntas de Educación y Administrativas, y Asociaciones de Padres de Familia.

k) Parte procedimental: Tendrán la condición de parte dentro del procedimiento disciplinario descrito en este Reglamento, la presunta víctima de acoso u hostigamiento sexual y el denunciado, o sus representantes legales. De conformidad con el artículo 5 del Código de Familia, el Patronato Nacional de la Infancia se tendrá como parte para todo efecto legal cuando la presunta víctima sea un menor de edad.

l) Representante legal: Condición de aquel que, por delegación voluntaria o mandato legal o judicial, debe velar por la tutela o restitución de los derechos subjetivos e intereses legítimos de su poderdante o de una persona mental o jurídicamente incapaz, según corresponda, y que para los efectos de esta normativa podrá ser el padre, la madre o el encargado de una persona menor de edad; el mandatario designado por el representante de una persona menor de quince años, por el servidor denunciado o por una persona menor de edad pero mayor de quince años cuando exista

desacuerdo o conflicto de intereses con quien ejerce la patria potestad, y en todo caso, el tutor, curador o cualquier otro representante nombrado por autoridad judicial o por imperativo legal o aquel de su confianza que acompañe como apoyo emocional o psicológico en las diversas etapas del procedimiento

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 4° del decreto ejecutivo N° 37406 del 25 de octubre de 2012)

## CAPÍTULO TERCERO

### Política de divulgación y prevención

#### Artículo 5.- Órganos responsables de la divulgación y prevención

La prevención del acoso sexual y la divulgación de la Ley y su correspondiente reglamento corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos y al Viceministerio Académico, para cuya tarea deberán coordinar con los Directores de Oficinas Centrales y Regionales quienes a su vez requerirán la colaboración de los Supervisores de Centro Educativo y Directores de cada institución educativa.

Corresponderá a los Departamentos de Orientación en las instituciones de segunda enseñanza, los Equipos Interdisciplinarios en las Escuelas de Atención Prioritaria y al Comité Técnico Asesor en los demás centros de primero y segundo ciclos de la Educación General Básica, la prevención y divulgación de las políticas correspondientes. Podrá solicitarse además la colaboración y participación de todos aquellos funcionarios que, por su puesto o condición, puedan coadyuvar en el proceso de difusión

Artículo 6°—Formas de divulgación y prevención Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de acoso sexual, los mecanismos para divulgar la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y el presente reglamento, serán:

- a) Colocar en lugares visibles de cada centro de trabajo o institución educativa un ejemplar de la Ley y su reglamento.
- b) Profundizar esta temática en los diferentes programas de estudio.
- c) Elaborar material informativo que ilustre e identifique ejemplos de acoso sexual, fomentando el respeto y la consideración entre el personal de las oficinas y que los servidores deben guardar en sus relaciones con los estudiantes o educandos.
- d) Coordinar con la Dirección de Gestión y Evaluación de Calidad(\*), la inclusión periódica de ensayos o artículos sobre esta materia en el Boletín de Supervisión Nacional.
- e) Promover jornadas de capacitación y charlas dirigidas a los funcionarios de los distintos niveles regionales.
- f) Cualquier otra que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de la Ley.
- g) Comunicar, en forma escrita y oral, a las personas supervisoras, representantes, funcionarios y demás trabajadores sobre la existencia de la política institucional contra el hostigamiento sexual.

## CAPÍTULO CUARTO

### Responsabilidad disciplinaria

#### SECCIÓN PRIMERA

##### Deberes fundamentales

#### Artículo 7°—Deber de denunciar

Todo servidor docente o administrativo que tenga conocimiento de algún acto de acoso u hostigamiento sexual en perjuicio de un estudiante menor de edad, tendrá la obligación de denunciar al presunto hostigador ante el Departamento de Asuntos Disciplinarios de la Dirección de Recursos Humanos, quien deberá proceder de conformidad.

#### Artículo 8°—Deber de colaboración

Toda dependencia o funcionario del Ministerio está en la obligación de brindar su colaboración cuando le sea solicitada por el instructor para la debida tramitación del procedimiento.

La desatención injustificada de este deber por parte del funcionario responsable, será considerada como falta grave en el desempeño de su cargo.

#### Artículo 9°—Confidencialidad de la investigación

Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, así como de las resoluciones o actos finales adoptados en materia de acoso u hostigamiento sexual. Dicha prohibición se hará extensiva a las dependencias o servidores cuya colaboración sea solicitada de acuerdo con el artículo anterior, a los testigos ofrecidos en tanto sean funcionarios del Ministerio, a los órganos coadyuvantes del Sistema Educativo, a los denunciados, partes involucradas en el procedimiento, así como al órgano instructor y sus funcionarios. No implicará inobservancia de esta prohibición, los informes que por mandato legal deban remitirse a la Defensoría de los Habitantes.

Cualquier infidencia grave o malintencionada respecto a las actuaciones substanciadas dentro de una causa disciplinaria, será considerada como falta grave en el desempeño de sus funciones.

### SECCIÓN SEGUNDA

#### Faltas disciplinarias

#### Artículo 10.—Manifestaciones del acoso u hostigamiento sexual

Se tendrán como faltas disciplinarias, entre otras, cualesquiera de las siguientes conductas o manifestaciones de acoso sexual:

- 1) Requerimiento de favores sexuales que impliquen:
  - a) Promesa implícita o expresa de un trato preferencial, respecto a la situación actual o futura, de empleo o de estudio para quien la reciba que, entre otras formas, puede evidenciarse mediante el ofrecimiento de un servidor docente o propiamente administrativo dirigido a mejorar la condición académica de un estudiante a cambio de cualquier favor de carácter sexual;
  - b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba;
  - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o estudio.
- 2) Utilización de palabras escritas u orales, de naturaleza o connotación sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba;

- 3) Realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual indeseada por quien la recibe;
- 4) Acercamientos corporales y otros contactos físicos de naturaleza o connotación sexual, indeseados u ofensivos para quien los reciba, siempre que no tipifique dentro del delito de abusos sexuales
- 5) Cualquier otra conducta o manifestación de naturaleza o connotación sexual indeseada u ofensiva para quien la reciba.

Artículo 11.—Otras faltas disciplinarias Incurrirá en falta en el desempeño de su cargo y dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario que lo regule, el servidor que:

- a) Injustificadamente, entorpezca o atrase una investigación, se negare a declarar o a brindar información sobre los hechos denunciados o bien omitiere dar trámite a la denuncia.
- b) Incumpla con los deberes de denuncia oportuna, confidencialidad y colaboración contemplados en los artículos 7, 8 y 9 de este reglamento.

### SECCIÓN TERCERA

#### Sanciones

#### Artículo 12.- Sanciones

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 34 de la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, según la gravedad de la falta, se impondrán las siguientes sanciones:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión sin goce de salario hasta por un mes, en el caso de los servidores docentes, y hasta por quince días si se trata de servidores administrativos propiamente dichos.
- c) Cese de interinidad sin responsabilidad patronal, en el caso de funcionarios no cubiertos por el régimen de Servicio Civil.
- d) Despido sin responsabilidad patronal, cuando se trate de servidores regulares. Sin perjuicio de que se acuda a la vía judicial correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

#### Artículo 13.—Circunstancias agravantes

Para determinar la gravedad de la falta cometida y a efecto de graduar las sanciones contempladas en el artículo anterior, el Director de Recursos Humanos(\*) o el Ministro de Educación Pública, según corresponda, tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones donde:

- a) El denunciado sea reincidente en la comisión de actos de acoso u hostigamiento sexual.
- b) Existan dos o más víctimas por conductas de esta naturaleza.
- c) La víctima sea menor de edad o sufra de algún tipo de discapacidad física o mental.
- d) Se demuestren conductas intimidatorias hacia las víctimas, padres de familia, testigos o compañeros de trabajo.
- e) El acoso u hostigamiento sexual se haya transformado en persecución laboral para la víctima.
- f) El estado psicológico de la víctima haya sufrido graves alteraciones o distorsiones debidamente acreditadas mediante certificado médico oficial rendido por un especialista.

## CAPÍTULO QUINTO

### Del órgano responsable de la sustanciación del procedimiento

#### Artículo 14.—Competencia y atribuciones

De conformidad con lo estipulado en los artículos 50 incisos k) y m) de la Ley Orgánica del Ministerio de Educación Pública N°3481, y 113, incisos a) y b) del Decreto N° 36451-MEP, "Organización Administrativa de las Oficinas Centrales del Ministerio de Educación Pública", el Departamento de Asuntos Disciplinarios será el órgano instructor o director -según se trate de funcionarios docentes o administrativos denunciados- de llevar a cabo el procedimiento administrativo pertinente cuando se tratase de faltas graves o de alguna gravedad, para lo cual tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Instruir todo el proceso de las actividades sustantivas y administrativas relacionadas con la aplicación del régimen disciplinario del MEP, de conformidad con los manuales de procedimientos establecidos por la Dirección de Recursos Humanos para tales efectos.
- b) Desarrollar todo procedimiento disciplinario que se origine en el Ministerio de Educación Pública.

#### Artículo 15.—Impedimentos, excusas y recusaciones

En los casos de impedimento, excusa o recusación del instructor o cualquier otro órgano que tuviere participación activa en la tramitación o resolución de una causa disciplinaria, se estará a lo que dispone la Ley Orgánica del Poder Judicial y el Código Procesal Civil.

#### Artículo 16.—Designación de sustituto

De concurrir alguna de las causales de impedimento, excusa o recusación dispuestas por la Ley Orgánica del Poder Judicial, corresponderá al superior inmediato dictar lo que proceda conforme a derecho.

#### Procedimiento disciplinario

### SECCIÓN PRIMERA

#### De la instrucción

#### Artículo 17.—Denuncia

La víctima de acoso u hostigamiento sexual o su representante legal podrán plantear la denuncia en forma verbal o escrita, indistintamente, ante el servidor docente, el Director de la institución educativa, el Supervisor del Circuito Educativo correspondiente, el Director Regional de Educación o en quien este delegue, el Director de Recursos Humanos, o ante el Departamento de Asuntos Disciplinarios. Estarán protegidos por el principio de confidencialidad los datos que se brinden en la denuncia y en todo momento deberán respetarse la identidad y la imagen de la víctima de acoso u hostigamiento sexual.

Cuando se trate de denuncias verbales, deberá levantarse un acta que contendrá al menos la siguiente información:

- a) Nombre, dirección y lugar de trabajo o de estudio del denunciante y, al menos el nombre y los elementos físicos y/o de ubicación que permitan individualizar al denunciado.
- b) Descripción clara y concisa de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran constituir manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de la fecha y lugar y de la prueba directa o indiciaria de que se dispusiere.
- c) Señalamiento de lugar para atender notificaciones.
- d) Lugar y fecha de la denuncia.
- e) Firma del o los denunciantes y del funcionario que levanta el acta.

El plazo para interponer la denuncia se considerará de dos años y se computará a partir del último acto constitutivo del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar. El plazo de prescripción se computará de conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo.

#### Artículo 18.—Trámite de la denuncia

Recibida la denuncia en la forma dicha y por alguno de los órganos indicados en el artículo anterior, deberá ser remitida por cualquier medio disponible, que salvaguarde la confidencialidad en este tipo de casos, dentro de tercero día, al Departamento de Asuntos Disciplinarios(\*), órgano instructor del procedimiento disciplinario.

#### Artículo 19.- Improcedencia de la ratificación de la denuncia y de investigación preliminar.

El órgano instructor o investigador, en ningún caso deberá solicitar la ratificación de la denuncia como acto previo a dar curso a la misma, ni llevará a cabo investigación preliminar respecto de los hechos denunciados. La manifestación de la(s) víctima(s) se requerirá solo cuando -a juicio del instructor o investigador- sea necesario para arribar a la verdad real del asunto que se conoce, sea porque la denuncia interpuesta resultase oscura u omisa, o porque existiese duda sobre la identidad del denunciado, o las circunstancias espaciales o temporales de comisión de las faltas acusadas.

#### Artículo 20.—Traslado de los cargos al denunciado

Recibida la denuncia o cumplido el trámite previsto en el artículo precedente, el órgano instructor dará traslado de la denuncia al servidor denunciado, quien será notificado en forma personal o por correo certificado, confiriéndole audiencia para que, en el término de diez días hábiles, se refiera por escrito al contenido de la denuncia y a las pruebas ofrecidas por el denunciante, y ofrezca los medios de prueba que considere necesarios en abono a su defensa.

#### Artículo 21.- Admisión de prueba y señalamiento para su evacuación.

En el mismo acto donde se admite la prueba, el órgano instructor señalará lugar, hora y fecha para recibirla en una sola audiencia -prorrogable por el tiempo necesario-, con mención expresa de los nombres de los testigos aceptados, cuya citación correrá por cuenta de la parte promovente, sin perjuicio de que el instructor pueda hacerla de oficio. La audiencia se realizará en forma privada.

#### Artículo 22.—Desistimiento de la prueba admitida

Sin necesidad de resolución que así lo indique, se prescindirá de la declaración de los testigos admitidos que no se hicieran presentes a la correspondiente convocatoria, salvo que su deposición sea esencial para la determinación de la verdad real, a criterio del instructor.

#### Artículo 23.—Plazo para levantar la información disciplinaria

La investigación o instrucción correspondiente deberá concluirse dentro del plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.

### SECCIÓN SEGUNDA

#### De la resolución

#### Artículo 24.—Conclusiones de la partes

Dentro de los tres días hábiles siguientes, a partir de la conclusión de la audiencia del artículo 21, las partes podrán formular sus conclusiones finales sobre las actuaciones contenidas en el expediente.

#### Artículo 25.—Prueba para mejor resolver

Finalizada la recepción de las pruebas admitidas a las partes, el instructor podrá, de oficio o a petición de parte, solicitar o hacer traer al expediente las pruebas que estime necesarias para una mejor resolución de la causa.

#### Artículo 26.—Valoración de la prueba

El órgano investigador valorará las pruebas de forma objetiva, de acuerdo con los principios de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual, particularmente el principio de confidencialidad. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, en aplicación del principio "pro víctima", con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad. No procederá la conciliación.

#### Artículo 27.—Término para dictar el acto final

En el término de un mes, a partir de la conclusión del plazo para realizar la investigación, el órgano instructor remitirá el proyecto de resolución al Director de Recursos Humanos(\*) o al Ministro de Educación Pública, en su caso, el cual deberá resolver en definitiva siempre dentro de ese mismo plazo.

#### Artículo 28.—Despido de servidores regulares

Concluida la instrucción disciplinaria y comprobada la comisión de faltas graves atribuibles a servidores amparados al régimen de servicio civil, corresponderá al Ministro de Educación Pública interponer, ante la Dirección General del Servicio Civil, la respectiva gestión de despido de los servidores propiamente administrativos, y a la Dirección de Recursos Humanos(\*) formular, ante el



Tribunal de la Carrera Docente, la solicitud para que se autorice al Ministro a gestionar el despido de los servidores docentes ante el Tribunal de Servicio Civil, siempre dentro del término previsto en el artículo 27 de este reglamento y, en tanto sea conducente, de conformidad con el procedimiento contemplado en el Estatuto de Servicio Civil y sus reglamentos.

### SECCIÓN TERCERA

#### De la impugnación

Artículo 29.—Contra los actos dictados por la Dirección de Recursos Humanos(\*)

Contra lo resuelto por el Director de Recursos Humanos(\*), procederán los recursos ordinarios de revocatoria y apelación para ante el Ministro de Educación Pública, en el caso de servidores interinos, y para ante el Tribunal de la Carrera Docente, tratándose de servidores en propiedad, los cuales deberán ser interpuestos dentro de los cinco días hábiles siguientes a su notificación.

Artículo 30.—Contra los actos dictados por el Ministro

Entratándose del cese de interinidad o del recurso de alzada contra la suspensión sin goce de salario de un servidor interino, la resolución del Ministro dará por agotada la vía administrativa. Contra ésta última, procederá dentro de tercero día, el recurso de reconsideración.

### CAPÍTULO SÉPTIMO

#### Garantías procedimentales

Artículo 31.—Medidas precautorias

En cualquier estado del procedimiento, hasta tanto no adquiera firmeza la resolución o acto final o bien la declaratoria con lugar de las eventuales diligencias de despido, el órgano instructor podrá gestionar ante la Dirección de Recursos Humanos(\*), el superior jerárquico del denunciado o el Director del establecimiento educativo, cuando así corresponda, la adopción o revocación de las siguientes medidas cautelares:

- a) Suspensión provisional del denunciado, con goce de salario.
- b) Traslado temporal del denunciado a otra sección, puesto, escuela o colegio dentro de la misma Región Educativa, siempre que no se le cause grave perjuicio.
- c) Reubicación provisional del denunciado en otras dependencias del Ministerio para asumir funciones exclusivamente administrativas compatibles con sus condiciones personales y profesionales, siempre que no se le cause grave perjuicio.
- d) Traslado de la presunta víctima o de algún testigo, previa solicitud suya o de sus representantes legales, cuando exista una relación de subordinación respecto del denunciado o se presuma la continuación de las presuntas conductas de hostigamiento sexual o de persecución laboral denunciadas por aquella.
- e) Traslado del estudiante a otro grupo o sección dentro del mismo establecimiento educativo, previa solicitud suya o de sus representantes legales.
- f) La prevención de que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar al denunciante, so pena de constituirse en un elemento agravante valorable para fijar sanción pertinente.

g) La prevención de que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.

En la aplicación de las medidas deberán respetarse los derechos laborales de los obligados a la disposición preventiva, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima, fundamentalmente.

Artículo 32.—Restitución de la víctima al estado anterior

Según lo dispone el artículo 13 de la Ley, en una relación de docencia, el estudiante que haya demostrado haber sido objeto de hostigamiento sexual, y comprobare perjuicio en su condición académica como resultado del mismo, tendrá derecho a ser restituido en el estado en que se encontraba antes del hostigamiento para lo cual, el órgano instructor podrá disponer u ordenar las acciones que estime necesarias para salvaguardar ese derecho, siendo éstas en todo caso de obligatorio acatamiento.

Artículo 33.- Adopción de las Medidas Precautorias.

El Director de Recursos Humanos deberá adoptar de manera prevalente y con carácter de urgencia, las medidas precautorias procedentes. Su vigencia será determinada por su instrumentalidad para el proceso.

CAPÍTULO OCTAVO  
Disposiciones finales

Artículo 34.—Prescripción

Los plazos contenidos en el presente reglamento se presumirán, para todo efecto legal, como términos de prescripción, y su cómputo, suspensión, interrupción y demás extremos se regirán por lo que se estipula el Título X del Código de Trabajo.

Artículo 35.—Derogatoria

Se deroga expresamente el Decreto Ejecutivo N° 25.673-MEP del 11 de septiembre de 1996, en cuya virtud se adicionó el Capítulo XXIII al Reglamento Interior de Trabajo del Ministerio de Educación Pública, y cualquier otra disposición de igual o menor rango que se le oponga.

Artículo 36.—Vigencia El presente reglamento rige a partir de su publicación.

Transitorio único.—Las denuncias interpuestas contra servidores docentes antes de la vigencia de este Reglamento, se tramitarán de acuerdo con el procedimiento disciplinario establecido en el Estatuto de Servicio Civil y el Reglamento de la Carrera Docente.

Dado en la Presidencia de la República.—San José, a los cuatro días del mes de julio de mil novecientos noventa y siete.

Fecha de generación: 14/12/2018 10:26:47 a.m.