

Nº 7476

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

**LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN
EL EMPLEO Y LA DOCENCIA**

**CAPITULO I
FUNDAMENTO**

ARTICULO 1.- Principios regentes

Esta Ley se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

**CAPITULO II
OBJETIVO Y DEFINICIONES**

ARTICULO 2.- Objetivo

El objetivo de la presente Ley es prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y educativo, en el sector público y el sector privado.

(Este artículo 2, fue reformado por el artículo 1, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Publicada en La Gaceta N° 106, de 2 de junio de 2010. Rige el 12 de junio de 2010.)

ARTICULO 3.- Definiciones

Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo o de docencia.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.
- c) Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

ARTICULO 4.- Manifestaciones del acoso sexual

El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- 1.- Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
 - 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 las reciba.
 - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.

2.- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

3.- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

CAPITULO III

PREVENCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ARTICULO 5.- Responsabilidades de prevención

Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo. Sin limitarse solo a ellas, incluirán las siguientes:

1) Comunicar, en forma escrita y oral, a las personas supervisoras, representantes, funcionarias y trabajadoras en general sobre la existencia de una política institucional o empresarial contra el hostigamiento sexual. Asimismo, darán a conocer dicha política de prevención a terceras personas cuando así convenga al cumplimiento de los fines establecidos en la presente ley.

2) Establecer el procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permita las denuncias de hostigamiento sexual, garantizando la confidencialidad de las denuncias y el régimen sancionatorio para las personas hostigadoras cuando exista causa.

Dicho procedimiento en ningún caso, podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.

3) Mantener personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual. Además, los patronos podrán suscribir convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas en procura de obtener los conocimientos sobre los alcances de esta Ley.

(Este artículo 5, fue reformado por el artículo 1, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Publicada en La Gaceta N° 106, de 2 de junio de 2010.)

ARTICULO 6.- Divulgación de la Ley

Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de divulgar el contenido de la presente Ley. La Defensoría de los Habitantes podrá coadyuvar en este proceso.

ARTICULO 7.- Obligatoriedad de informar a la Defensoría de los Habitantes de la República

La Defensoría de los Habitantes de la República, deberá velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5 de esta Ley.

La autoridad superior o la instancia competente para recibir la denuncia de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo o en la institución educativa, del sector público, estará obligada a informar a la Defensoría de los Habitantes de la presentación de la denuncia, con el objeto de que tenga conocimiento formal de esta, acceso al expediente e intervención facultativa en el procedimiento, para efectos de que pueda ejercer la función asesora y contralora de legalidad. Asimismo, esa autoridad deberá remitirle a la Defensoría la resolución final del caso.

(Este artículo 7, fue reformado por el artículo 1, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Publicada en La Gaceta N° 106, de 2 de junio de 2010.)

ARTICULO 8.- Obligación de informar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

La Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberá velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5 de esta Ley.

En toda instancia del sector privado, la autoridad superior o la instancia competente para recibir la denuncia de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo o en la institución educativa está obligada a informar de ella a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo, con el objetivo de que esta instancia ejerza sus competencias y vele por el cumplimiento de lo dispuesto en esta Ley. En caso de que la persona hostigadora sea el patrono o patrona, la persona víctima informará a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo para que aplique el procedimiento interno de conformidad con los instrumentos legales vigentes.

(Este artículo 8, fue reformado por el artículo 1, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Publicada en La Gaceta N° 106, de 2 de junio de 2010.)

ARTICULO 9.- Deber de los centros educativos

En todos los centros educativos deberá cumplirse lo dispuesto en los artículos 5, 6, 7 y 8 de la presente Ley.

(Este artículo 9, fue reformado por el artículo 1, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Publicada en La Gaceta N° 106, de 2 de junio de 2010. Rige el 12 de junio de 2010)

ARTICULO 10.- Sanción por incumplimiento

El incumplimiento de lo dispuesto en los artículos anteriores constituye una falta que se sancionará según su gravedad, de acuerdo con lo establecido en los artículos 608 y siguientes del Código de Trabajo.

ARTICULO 11.- Deber de los colegios profesionales

Los colegios profesionales deberán establecer políticas preventivas y procedimientos de sanción para los agremiados que incurran en conductas de acoso u hostigamiento sexual.

CAPITULO IV**RESPONSABILIDADES Y GARANTIAS****ARTICULO 12.- Responsabilidad del patrono**

Todo patrono o jerarca que incurra en hostigamiento sexual será responsable, personalmente, por sus actuaciones.

Asimismo, tendrá responsabilidad si, pese a haber recibido las quejas de la persona ofendida, no cumple con lo establecido en el artículo 5 de la presente Ley.

ARTICULO 13.- Garantías en la docencia

En una relación de docencia, el estudiante o la estudiante que haya demostrado ser objeto de hostigamiento tendrá derecho a reclamar, al patrono o jerarca del profesor, la aplicación de las sanciones laborales previstas en esta Ley. De comprobarse un perjuicio en su situación educativa, como resultado del acoso, tendrá derecho a ser restituido en el estado anterior al hostigamiento.

ARTICULO 14.- Garantía para el denunciante y los testigos

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo ni en sus estudios.

ARTICULO 15.- Causales de despido de la persona denunciante

Quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual, solo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causas establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, la autoridad superior o la instancia competente tramitarán el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de causa justa para el despido. Esta Dirección podrá autorizar, excepcional y justificadamente, la suspensión de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.

Cuando se trate de una persona trabajadora doméstica la que presente la denuncia, podrá gestionar ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, su autorización para suspender la relación laboral.

El incumplimiento de estas disposiciones constituirá, por parte de la persona trabajadora, causa justificada para terminar, con responsabilidad patronal, el contrato laboral.

Quedan exceptuados de las disposiciones establecidas en este artículo, las funcionarias y los funcionarios del Poder Judicial, a quienes se les aplicará lo establecido en su ley orgánica y su normativa interna relacionada.

(Este artículo 15, fue reformado por el artículo 1, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Publicada en La Gaceta N° 106, de 2 de junio de 2010.)

ARTICULO 16.- Denuncias falsas

Quien denuncie hostigamiento sexual falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.

ARTICULO 17.- Cese del contrato laboral

Si ocurre el hostigamiento sexual, pero en el lugar de trabajo no se ha establecido el procedimiento indicado en el artículo 5 de la presente Ley, o si se incumple, la persona trabajadora podrá dar por terminado el contrato de trabajo, con responsabilidad patronal.

NOTA: *El siguiente CAPÍTULO V, EL PROCEDIMIENTO EN EL LUGAR DE TRABAJO, fue adicionado por el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Por consiguiente, se corre la numeración de los capítulos y artículos subsiguientes de la presente Ley.*

CAPÍTULO V**EL PROCEDIMIENTO EN EL LUGAR DE TRABAJO****ARTÍCULO 18.- Principios que informan el procedimiento**

Informan el procedimiento de hostigamiento sexual los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los específicos, entendidos como la confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen como testigas y testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciantes ni la de la persona denunciada y, el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima.

(Este artículo 18, fue adicionado por el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Publicada en La Gaceta N° 106, de 2 de junio de 2010.)

ARTÍCULO 19.- Recepción de la denuncia

La máxima autoridad de la instancia pública o privada definirá el organismo responsable de recibir la denuncia. Una vez asignada la denuncia, dicha autoridad deberá proceder de conformidad, sin recurrir a la ratificación de la denuncia, ni a la investigación preliminar de los hechos.

(Este artículo 19, fue adicionado por el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Publicada en La Gaceta N° 106, de 2 de junio de 2010.)

ARTÍCULO 20.- Integración de la Comisión Investigadora

En atención al inciso 2 del artículo 5 de la presente ley el conocimiento de las denuncias y su respectivo trámite será realizado por medio de comisiones investigadoras, las mismas serán integradas, preferiblemente, por tres personas, en las que estén representados ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario.

Cuando en una empresa o lugar de trabajo o de estudio privado no existan condiciones para realizar la investigación o por razones de la reducida cantidad de personal o porque la persona denunciada tiene el estatus de superior jerárquico, la persona denunciante podrá recurrir al Ministerio de Trabajo o directamente a la vía judicial.

Cuando en atención al lugar de trabajo o de estudio sea una institución o un ente público y la persona denunciada sea un funcionario o empleado público se seguirá el procedimiento establecido en esta Ley, su reglamento y supletoriamente por la Ley General de la Administración Pública y sus reformas.

En todo caso la persona denunciante podrá recurrir al Ministerio de Trabajo o directamente a la vía judicial.

Los centros laborales privados deberán contar con un reglamento interno con el fin de conformar las comisiones investigadoras, su duración,

procedimientos y demás razones del debido proceso, instrumento que ha de ser reconocido y fiscalizado por el Ministerio de Trabajo.

(Este artículo 20, fue adicionado por el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Publicada en La Gaceta N° 106, de 2 de junio de 2010.)

ARTÍCULO 21.- Las partes

La persona denunciante y la persona denunciada se consideran partes del procedimiento.

(Este artículo 21, fue adicionado por el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Publicada en La Gaceta N° 106, de 2 de junio de 2010.)

ARTÍCULO 22.- Las pruebas

Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante la 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. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

(Este artículo 22, fue adicionado por el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Publicada en La Gaceta N° 106, de 2 de junio de 2010.)

ARTÍCULO 23.- Asesoramiento jurídico y apoyo emocional

En los procedimientos que contempla esta ley, las partes podrán hacerse representar por patrocinio letrado. También podrán hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.

(Este artículo 23, fue adicionado por el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Publicada en La Gaceta N° 106, de 2 de junio de 2010.)

ARTÍCULO 24.- Medidas cautelares

La Comisión Investigadora, previa solicitud de parte y mediante resolución fundada podrá solicitar al jerarca o patrono competente, ordenar cautelarmente:

- a) Que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar al denunciante.
- b) Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.
- c) La reubicación laboral.
- d) La permuta del cargo.
- e) Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.

En la aplicación de las medidas cautelares 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.

(Este artículo 24, fue adicionado por el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010.)

ARTÍCULO 25.-

Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por su instrumentalidad para el proceso.

La resolución del superior carecerá de ulterior recurso, excepto el de adición o aclaración.”

(Este artículo 25, fue adicionado por el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Publicada en La Gaceta N° 106, de 2 de junio de 2010.)

ARTÍCULO 26.- Sanciones para las personas electas popularmente

Las sanciones para las personas electas popularmente serán:

- a)** A los diputados y las diputadas: Cuando así lo acordare el Plenario Legislativo de conformidad con el inciso 23) del artículo 121 de la Constitución Política y al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un diputado o una diputada, la sanción será la de una amonestación ética pública.
- b)** A los alcaldes (esas), intendentes y suplentes: cuando, a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un alcalde o una alcaldesa, intendentes y suplentes, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial de conformidad con el inciso e) del artículo 18 del Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el concejo municipal para que se imponga la sanción correspondiente.
- c)** A las regidoras, (es) y suplentes cuando a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un regidor o una regidora; la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial, de conformidad con el inciso e) del artículo 24 del Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el concejo municipal para que se imponga la sanción correspondiente.
- d)** A las síndicas (os), municipales, suplentes y a las demás personas elegidas popularmente en el nivel de gobierno local: cuando, a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido

en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un síndico o una síndica, u otra sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial, de conformidad con lo establecido en el Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el concejo municipal para que se imponga la sanción correspondiente.

(Este artículo 26, fue adicionado por el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Publicada en La Gaceta N° 106, de 2 de junio de 2010.)

CAPITULO VI

PROCEDIMIENTO JUDICIAL PARA SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ARTICULO 27.- Competencia de los tribunales de jurisdicción laboral

Agotados los procedimientos establecidos en el centro del trabajo o si no se cumplen por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, las denuncias por hostigamiento sexual se podrán presentar ante los tribunales de la jurisdicción laboral, los cuales serán competentes para conocerlas.

En las relaciones de docencia, una vez agotados los procedimientos establecidos en el centro educativo o si no se cumplen por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, el estudiante o la estudiante podrá presentar la denuncia ante los tribunales laborales para que se apliquen las sanciones establecidas en la presente Ley contra la persona acusada de hostigamiento y su patrono, según corresponda.

(Anteriormente este artículo 27, era el artículo 18, pero su numeración fue corrida debido a que el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010, adicionó un nuevo Capítulo V.)

ARTICULO 28.- Presentación de la demanda

Las personas ofendidas por hostigamiento sexual podrán demandar a quien las hostiga o al patrono o jerarca de éste, en los casos previstos en esta Ley, ante el juez correspondiente, de acuerdo con lo estipulado en el Código de Trabajo.

(Anteriormente este artículo 28, era el artículo 19, pero su numeración fue corrida debido a que el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010, adicionó un nuevo Capítulo V.)

ARTICULO 29.- Demanda por hostigar a menores

Cuando la persona ofendida sea menor de edad, podrán interponer la demanda sus padres, sus representantes legales o el Patronato Nacional de la Infancia. No obstante, si se trata de una persona mayor de quince años pero menor de dieciocho, estará legitimada para presentar directamente la demanda.

(Anteriormente este artículo 29, era el artículo 20, pero su numeración fue corrida debido a que el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010, adicionó un nuevo Capítulo V.)

ARTICULO 30.- Marco legal de la demanda

Presentada la demanda, se procederá conforme a lo estipulado en los artículos 464 y 468 del Código de Trabajo, salvo en lo referente al plazo de la audiencia que el juez conferirá a la parte demandada, el cual será de tres a ocho días.

(Anteriormente este artículo 30, era el artículo 21, pero su numeración fue corrida debido a que el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010, adicionó un nuevo Capítulo V.)

ARTICULO 31.- Comparecencia de las partes

Cumplido el plazo para contestar la demanda, la persona juzgadora convocará a las partes para la evacuación de prueba. Ante la ausencia de prueba directa, deberá recurrir a la prueba indiciaria. No procederá la conciliación. En todo lo demás, el procedimiento se regirá por el proceso de menor cuantía laboral.

(Anteriormente este artículo 31, era el artículo 22, pero su numeración fue corrida debido a que el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010, adicionó un nuevo Capítulo V.)

(Este artículo 31, fue reformado por el artículo 1, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Publicada en La Gaceta N° 106, de 2 de junio de 2010.)

ARTICULO 32.- Privacidad de las audiencias

(El título del artículo 32, fue reformado por el artículo 1, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Publicada en La Gaceta N° 106, de 2 de junio de 2010.)

Las audiencias se realizarán en forma privada.

(Anteriormente este artículo 32, era el artículo 23, pero su numeración fue corrida debido a que el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010, adicionó un nuevo Capítulo V.)

(Este artículo 32, fue reformado por el artículo 1, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Publicada en La Gaceta N° 106, de 2 de junio de 2010.)

ARTICULO 33.- Actuación del juez

Para apreciar la prueba y determinar si la conducta denunciada constituye hostigamiento sexual, el juez deberá considerar, de conformidad con las reglas de la sana crítica, todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos, sin incluir consideraciones relativas a los antecedentes del comportamiento sexual de la persona ofendida.

(Anteriormente este artículo 33, era el artículo 24, pero su numeración fue corrida debido a que el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010, adicionó un nuevo Capítulo V.)

CAPITULO VII**SANCIONES****ARTICULO 34.- Tipos de sanciones**

Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán según la gravedad del hecho y serán las siguientes: la amonestación escrita, la suspensión y el despido, sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

(Anteriormente este artículo 34, era el artículo 25, pero su numeración fue corrida debido a que el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010, adicionó un nuevo Capítulo V.)

ARTICULO 35.- Derechos de la persona cesante

Cuando la persona hostigada haya terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal o haya sido despedida por esa causa, tendrá derecho a:

- a) Que se le cancelen las prestaciones correspondientes.
- b) Pago de salarios caídos y demás extremos que el juez determine.

- c) Regresar a su puesto, si expresamente lo solicita. Si se trata de un empleado público, podrá optar por la permuta.

(Anteriormente este artículo 35, era el artículo 26, pero su numeración fue corrida debido a que el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010, adicionó un nuevo Capítulo V.)

ARTICULO 36.- Despido del hostigador

Toda persona a quien se le compruebe haber incurrido en acoso sexual, podrá ser despedida sin responsabilidad patronal.

(Anteriormente este artículo 36, era el artículo 27, pero su numeración fue corrida debido a que el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010, adicionó un nuevo Capítulo V.)

ARTICULO 37.- Indemnización por daño moral

Cuando, mediante sentencia, se compruebe el hostigamiento, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral, si ha sido acreditado, lo cual también será de conocimiento del Juez de Trabajo.

(Anteriormente este artículo 37, era el artículo 28, pero su numeración fue corrida debido a que el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010, adicionó un nuevo Capítulo V.)

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 38.- Plazo para interponer la denuncia y prescripción

El plazo para interponer la denuncia se considerará de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia 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.

(Anteriormente este artículo 38, era el artículo 29, pero su numeración fue corrida debido a que el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010, adicionó un nuevo Capítulo V.)

(Este artículo 38, fue reformado por el artículo 1, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Publicada en La Gaceta N° 106, de 2 de junio de 2010.)

ARTICULO 39.- Normas supletorias

Para todo lo que no se regula en la presente Ley, si no existe incompatibilidad con este texto, se aplicarán, supletoriamente, el Código de Trabajo y las leyes laborales conexas. Se aplicará el Código Civil cuando no existan normas reguladoras.

(Anteriormente este artículo 39, era el artículo 30, pero su numeración fue corrida debido a que el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010, adicionó un nuevo Capítulo V.)

ARTICULO 40.- Ambitos de aplicación de esta Ley

La presente ley se aplicará en relaciones de jerarquía o autoridad; relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico, entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior, y relaciones entre personas servidoras y usuarias en el ámbito de trabajo y educativo, del sector público y el sector privado.

(Anteriormente este artículo 40, era el artículo 31, pero su numeración fue corrida debido a que el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010, adicionó un nuevo Capítulo V.)

(Este artículo 40, fue reformado por el artículo 1, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Publicada en La Gaceta N° 106, de 2 de junio de 2010.)

ARTICULO 41.- Vigencia

Rige a partir de su publicación.

(Anteriormente este artículo 41, era el artículo 32, pero su numeración fue corrida debido a que el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010, adicionó un nuevo Capítulo V.)

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TRANSITORIO UNICO.- Lo dispuesto en los artículos 5 y 7 anteriores deberá cumplirse en un plazo de tres meses, contado a partir de la vigencia de la presente Ley.

COMISION LEGISLATIVA PLENA SEGUNDA.- Aprobado el anterior proyecto el día catorce de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro.

Antonio Alvarez Desanti

PRESIDENTE

Gerardo Humberto Fuentes González

SECRETARIO

ASAMBLEA LEGISLATIVA.- San José, a los treinta días del mes de enero de mil novecientos noventa y cinco.

Comuníquese al Poder Ejecutivo

Alberto F. Cañas

PRESIDENTE

Juan Luis Jiménez Succar
PRIMER SECRETARIO

Mario A. Alvarez G.
SEGUNDO SECRETARIO

Dado en la Presidencia de la República.- San José, a los tres días del mes de febrero de mil novecientos noventa y cinco.

Ejecútese y publíquese

JOSÉ MARÍA FIGUERES OLSEN

El Ministro de Justicia y Gracia,

Enrique Castillo Barrantes.

**El Ministro de Trabajo
y Seguridad Social,**

Farid Ayales Esna.

Actualizada al:	09-06-2010	
Sanción:	03-02-1995	
Publicación:	03-03-1995	La Gaceta N.º 45
Rige:	03-03-1995	
ANB.	20-10-2000	

LMRF.- 