

Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia

N° 7476¹

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

“LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA
DOCENCIA”

CAPITULO I

FUNDAMENTO

Artículo 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

Artículo 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.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010)

¹ Consultada el 01 de noviembre de 2021 en:

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=22803

Artículo 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.

Artículo 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

Artículo 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.

4) Mantener un registro actualizado de las sanciones en firme, impuestas en el centro de trabajo o institución por conductas de hostigamiento sexual. Este registro podrá ser consultado por cualquier persona interesada, resguardando la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas. La información se mantendrá en el registro por un plazo de diez años, a partir de la firmeza de la respectiva sanción. Se exceptúan de la aplicación de este inciso a las personas menores de edad.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo único de la ley para garantizar la publicidad de las sanciones firmes impuestas por conductas de hostigamiento sexual, N° 9969 del 13 de abril de 2021)

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010)

Artículo 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.

Artículo 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.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010)

Artículo 8.- Obligatoriedad 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.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010)

Artículo 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.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010)

Artículo 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.

Artículo 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

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010)

Artículo 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.

Artículo 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.

(*) CAPÍTULO V

EL PROCEDIMIENTO EN EL LUGAR DE TRABAJO

(*) *(Así adicionado este capítulo por el artículo 2º de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010)*

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 testigos 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.

(Así adicionado por el artículo 2º de la ley N° 8805 del 28 de abril 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.

(Así adicionado por el artículo 2º de la ley N° 8805 del 28 de abril 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.

(Así adicionado por el artículo 2º de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010)

Artículo 21.- Las partes. La persona denunciante y la persona denunciada se consideran partes del procedimiento.

(Así adicionado por el artículo 2º de la ley N° 8805 del 28 de abril 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.

(Así adicionado por el artículo 2º de la ley N° 8805 del 28 de abril 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.

(Así adicionado por el artículo 2º de la ley N° 8805 del 28 de abril 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.

(Así adicionado por el artículo 2º de la ley N° 8805 del 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.

(Así adicionado por el artículo 2º de la ley N° 8805 del 28 de abril 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.

(Así adicionado por el artículo 2º de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010)

(Mediante resolución de la Sala Constitucional N° 017833 del 29 de octubre de 2014, se declaró sin lugar la acción de inconstitucionalidad, siempre y cuando se interprete que la sanción administrativa de pérdida de credencial impuesta por el Tribunal Supremo de Elecciones puede ser objeto de fiscalización ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa conforme al artículo 49 Constitucional)

CAPITULO VI

(Así corrida la numeración del capítulo anterior por el artículo 2° de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010, que lo traspaso del antiguo capítulo V al VI)

PROCEDIMIENTO JUDICIAL PARA SANCIONAR

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 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.

(Así corrida la numeración por el artículo 2° de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010, que lo traspasó del antiguo artículo 18 al 27)

Artículo 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.

(Así corrida la numeración por el artículo 2° de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010, que lo traspasó del antiguo artículo 19 al 28)

Artículo 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 (PANI). Si se trata de una persona mayor de quince años, pero menor de dieciocho, estará legitimada para presentar directamente la demanda.

Cuando sean denuncias no judiciales, las personas menores de edad tendrán derecho a interponer la denuncia, por cualquier medio, sin necesidad de hacerse acompañar de una representación legal, sin que se exija ningún requisito de admisibilidad que impida o atrase las investigaciones y las medidas oportunas en resguardo de la persona denunciante.

(Así corrida la numeración por el artículo 2º de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010, que lo traspasó del antiguo artículo 20 al 29)

(Así reformado por el artículo 2º de la ley N° 10029 del 6 de octubre de 2021)

Artículo 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.

(Así corrida la numeración por el artículo 2º de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010, que lo traspasó del antiguo artículo 21 al 30)

Artículo 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.

(Así reformado por el artículo 1º de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010)

(Así corrida la numeración por el artículo 2º de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010, que lo traspasó del antiguo artículo 22 al 31)

Artículo 32.- Privacidad de las audiencias. Las audiencias se realizarán en forma privada.

(Así reformado por el artículo 1º de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010)

(Así corrida la numeración por el artículo 2º de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010, que lo traspasó del antiguo artículo 23 al 32)

Artículo 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.

(Así corrida la numeración por el artículo 2º de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010, que lo traspasó del antiguo artículo 24 al 33)

CAPITULO VII

(Así corrida la numeración del capítulo anterior por el artículo 2º de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010, que lo traspasó del antiguo capítulo VI al VII)

SANCIONES

Artículo 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.

La información relativa a estas sanciones, incluyendo la identidad de las personas sancionadas, será de acceso público, después de la firmeza de estas. Este acceso deberá ajustarse a lo establecido en el inciso 4) del artículo 5 de la presente ley.

(Así adicionado el párrafo anterior por el artículo único de la ley para garantizar la publicidad de las sanciones firmes impuestas por conductas de hostigamiento sexual, N° 9969 del 13 de abril de 2021)

(Así corrida la numeración por el artículo 2º de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010, que lo traspasó del antiguo artículo 25 al 34)

Artículo 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.

(Así corrida la numeración por el artículo 2º de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010, que lo traspasó del antiguo artículo 26 al 35)

Artículo 36.- Despido del hostigador. Toda persona a quien se le compruebe haber incurrido en acoso sexual, podrá ser despedida sin responsabilidad patronal.

(Así corrida la numeración por el artículo 2º de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010, que lo traspasó del antiguo artículo 27 al 36)

Artículo 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.

(Así corrida la numeración por el artículo 2º, de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010, que lo traspasó del antiguo artículo 28 al 37)

CAPITULO VIII

(Así corrida la numeración del capítulo anterior por el artículo 2º de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010, que lo traspasó del antiguo capítulo VII al VIII)

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 38- Plazo para interponer la denuncia y prescripción. El plazo para interponer la denuncia, en el ámbito de trabajo y educativo, del sector público y el sector privado, sea ante instancia judicial o no judicial, ya sea en espacios privados de empleo, docencia o educación, en sede administrativa o ante las instancias judiciales, se considerará de ocho 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.

En el caso de las personas menores de edad, este plazo se computará a partir del momento en el que alcancen la mayoría de edad.

El plazo de prescripción se computará de conformidad con el artículo 414 de la Ley 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.

(Así reformado por el artículo 1º de la ley N° 10029 del 6 de octubre de 2021)

Artículo 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.

(Así corrida la numeración por el artículo 2º de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010, que lo traspasó del antiguo artículo 30 al 39)

Artículo 40.- Ámbitos 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.

(Así reformado por el artículo 1º de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010)

(Así corrida la numeración por el artículo 2º de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010, que lo traspasó del antiguo artículo 31 al 40)

Artículo 41.- Vigencia. Rige a partir de su publicación.

(Así corrida la numeración por el artículo 2º de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010, que lo traspasó del antiguo artículo 32 al 41)

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Transitorio único. - 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.

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